

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión del talento humano y desempeño laboral en el
personal administrativo de la Dirección Regional de Salud,
Tumbes, 2023**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciadas en
Administración**

Autores:

Br. Flor de Maria Flores Peña

Br. Lady Carolina Mendoza Huaripata

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión del talento humano y desempeño laboral en el
personal administrativo de la Dirección Regional de Salud,
Tumbes, 2023**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Galvani Guerrero García (Presidente)

Cod. Orcid: 0000-0002-3151-806X

Mg, Henry Alejandro Silva Marchan (Secretario)

Cod. Orcid: 0000-0002-9928-9945

Dr. José Viterbo Álamo Barreto (Vocal)

Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma.

Br. Lady Carolina Mendoza Huaripata (Autora)

Cod. Orcid: 0009-0001-4656-0156

Br. Flor de María Flores Peña (Autora)

Cod. Orcid: 0009-0001-1284-015X

Dr. José Viterbo Álamo Barreto (Asesor)

Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

Tumbes, 2024

REPORTE TURNITIN

8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.




Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Dr. Jose Viterbo Alamo Barreto
(Asesor)
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	3%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Alas Peruanas	1%
3	Internet	repositorio.unamba.edu.pe	1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Internacional de la Rioja	1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
6	Internet	repositorio.utelesup.edu.pe	0%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Continental	0%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana de Las Americas	0%
9	Internet	repositorio.continental.edu.pe	0%
10	Internet	repositorio.uandina.edu.pe	0%
11	Trabajos del estudiante	uncedu	0%



v Dr. Jose Viterbo Alamo Barreto
(Asesor)
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

12	Internet	repositorio.uss.edu.pe	0%
13	Trabajos del estudiante	Cliffside Park High School	0%
14	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional San Agustín	0%
15	Trabajos del estudiante	Universidad San Ignacio de Loyola	0%
16	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica del Perú	0%



Dr. Jose Viterbo Alamo Barreto
 (Asesor)
 Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-sacacademica@untumbes.edu.pe

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)

En Tumbes, a los veintisiete días del mes agosto del dos mil veinticuatro, siendo las diecisiete horas, en el auditorio "Álvaro Camacho Sánchez", de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° N° 117-2024/UNTUMBES-FACEC-D, los docentes: Mg. Galvani Guerrero García (Presidente) Mg. Henry Alejandro Silva Marchan (Secretario) Dr. José Viterbo Álamo Barreto (Vocal), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Dr. José Viterbo Álamo Barreto como Asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023**, para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, presentada por las bachilleres: Flor De María Flores Peña y Lady Carolina Mendoza Huaripata, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a las Bachilleres: Flor De María Flores Peña y Lady Carolina Mendoza Huaripata con calificativo APROBADO BUENO.....

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, quedan APTAS, para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 18 horas 05 minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 27 de 08 del 2024

Mg. GALVANI GUERRERO GARCIA
DNI N° 45101586
Código ORCID N° 0000-0002-3151-806X
Presidente (a)

Mg. HENRY ALEJANDRO SILVA MARCHAN
DNI N° 41302625
Código ORCID N° 0000-0002-9928-9945
Secretario (a)

Dr. JOSÉ VITERBO ALAMO BARRETO
DNI N° 41657014
Código ORCID N° 0000-0003-4459-1765
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Profesional de Administración y la Universidad Nacional de Tumbes, que a través de sus diversos programas hizo posible mi formación como profesional en las Ciencias Administrativas.

Al Dr. José Viterbo Álamo Barreto, Asesor de Tesis por brindarme las orientaciones necesarias para la elaboración de este Proyecto de Tesis.

Flor de María Flores Peña

Agradezco a la mujer más importante de mi vida, aquella mujer incondicional que siempre está a mi lado, aquella mujer que se ha sacrificado por brindarme lo mejor, el motor y motivo de salir siempre adelante y mejorar día a día. Aquella mujer que me enseñó a luchar por mis sueños a pesar de las dificultades, Agradezco a mi Madre Liliana.

Al Dr. José Viterbo Álamo Barreto, Asesor de Tesis por brindarme las orientaciones necesarias para la elaboración de este Proyecto de Tesis.

Lady Carolina Mendoza Huaripata

DEDICATORIA

A Dios porque Él me ha dado la vida, sabiduría y las fuerzas necesarias para poder salir adelante. A mis padres por el apoyo incondicional, las buenas enseñanzas, valores y principios que me han impartido para poder ser una persona de bien. A mi hija Adriana pues ella es mi motor y razón para seguir adelante en mi día a día, mi motivación para nunca rendirme en mis estudios y poder llegar hacer un ejemplo para ella.

Flor de María Flores Peña

A Dios porque Él me ha dado las fuerzas para salir adelante y la sabiduría para poder llegar a cumplir esta meta.

A mis padres por su apoyo y enseñanzas brindadas a lo largo de esta etapa.

Lady Carolina Mendoza Huaripata

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	17
II.	REVISIÓN DE LA LITERATURA	23
	2.1. Bases teóricas y científicas	23
	2.2. Definición de términos básicos.....	30
	2.3. Antecedentes	32
III.	MATERIAL Y MÉTODOS	38
	3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación.....	38
	3.2. Población, muestra y muestreo	39
	3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
	3.4. Recolección de datos y procesamientos de datos	42
	3.5. Consideraciones éticas	43
	3.6. Análisis de Confiabilidad	43
	3.7. Formulación de hipótesis	44
	3.8. Variables	44
	3.9. Operacionalización de las variables	45
IV.	RESULTADOS	47
	4.1. Descripción de resultados	47
	4.2. Prueba de normalidad y correlación.....	52
	4.3. Discusión.....	55
V.	CONCLUSIONES	58

VI.	RECOMENDACIONES.....	60
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
VIII.	ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de administrativos de la DIRESA.....	40
Tabla 2: Análisis de Fiabilidad para la Variable independiente Gestión del talento humano	43
Tabla 3: Análisis de Fiabilidad para la Variable dependiente Desempeño Laboral	43
Tabla 4: Dimensiones, indicadores e ítems de la Variable Gestión del talento Humano.....	45
Tabla 5: Dimensiones, indicadores e ítems de la Variable Desempeño Laboral	46
Tabla 6: Nivel de frecuencia de la variable Gestión del talento humano	47
Tabla 7: Nivel de frecuencia de la dimensión reclutamiento.....	47
Tabla 8: Nivel de frecuencia de la dimensión selección	48
Tabla 9: Nivel de frecuencia de la dimensión capacitación	48
Tabla 10: Nivel de frecuencia de la dimensión desarrollo humano	49
Tabla 11: Nivel de frecuencia de la variable desempeño laboral	49
Tabla 12: Nivel de frecuencia de la dimensión competencias	50
Tabla 13: Nivel de frecuencia de la dimensión responsabilidad laboral	50
Tabla 14: Nivel de frecuencia de la dimensión trabajo en equipo	51
Tabla 15: Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.....	52
Tabla 16: Prueba de correlación entre las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral.....	52
Tabla 17: Prueba de correlación entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral.....	53

Tabla 18: Prueba de correlación entre la dimensión selección y la variable desempeño laboral.....	53
Tabla 19: Prueba de correlación entre la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral.....	54
Tabla 20: Prueba de correlación entre la dimensión desarrollo humano y la variable desempeño laboral.	54

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	67
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables	69
Anexo 3: Cuestionario de Gestión del talento humano	70
Anexo 4: Cuestionario de desempeño laboral.....	72
Anexo 5: Juicio de Expertos	74

RESUMEN

La presente tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023”, tenía como propósito principal Determinar el nivel de relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023. La investigación es de tipo básica, de nivel correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo, se utilizó el método Inductivo - deductivo. La población, estuvo conformada por 40 colaboradores administrativos de la Dirección regional de Salud - Tumbes. Se concluyó que existe una relación positiva, debido a que el nivel de significancia que se encontró equivale a 0,000 lo cual se encuentra menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis, en ese sentido se determina que existe relación positiva entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, además se encuentra en un nivel de correlación moderado ($r=0,592$).

Palabras claves: Gestión, Colaboradores, Desempeño laboral, Reclutamiento, contratación, rendimiento

ABSTRACT

The present thesis, entitled “Management of human talent and work performance in the administrative staff of the Regional Directorate of Health, Tumbes, 2023”, had as its main purpose Determining the level of relationship of the management of the human talent in the work performance of administrative personnel of the regional directorate of health, Tumbes – 2023. The research is of basic type, of correlational level, of cross-cutting, of non-experimental design, under a quantitative approach, the Inductive - deductive method was used. The population was composed of 40 administrative collaborators of the Regional Directorate of Health - Tumbes. It was concluded that there is a positive relationship, because the level of significance that was found is equal to 0,000 which is less than 0.05; therefore, the null hypothesis is rejected and the assumption is accepted, in this sense it is determined that there exists a positive relation between human talent management and employment performance, and it is at a moderate level of correlation ($r=0,592$).

Keywords: Management, Employees, Job Performance, Recruitment, Recruiting, Performance

I. INTRODUCCIÓN

Abordar el tema de la gestión del talento humano desde la perspectiva de la investigación se hace necesario en la medida en que las organizaciones de hoy requieren eficiencia y generación de rentabilidad, puesto al desenvolvimiento de un medio cada vez más competitivo y globalizado, debido a las actuales demandas de los mercados, requiriendo personal con capacidades específicas permitiendo la realización de aportes positivos para las empresas, por lo cual la gestión de recursos humanos, busca consigo la investigación de características reunidas en el personal para ejercer funciones laborales, fundamentados en criterios determinados en el desarrollo de todos los colaboradores que hagan parte de la empresa.

Si bien es cierto, la gestión del talento humano en los establecimientos de Salud como en el caso de una Dirección Regional de Salud es crucial que comprendamos cómo afecta una mala gestión del talento humano y un bajo desempeño laboral, ya que, esto no tan solo afecta a los colaboradores de la entidad, sino, a todos los usuarios del servicio y cómo se puede mejorar para que la atención de los usuarios del servicio público de salud tenga un servicio de calidad las personas que reciben estos servicios, es decir, a la población en general. Con una adecuada gestión del talento humano en términos de planeación, control, dirección y control se espera mejorar el desempeño laboral, y por ende la atención directa a los usuarios de la Dirección Regional de Salud, Tumbes.

Actualmente, la gestión de los recursos humanos ha ido avanzando a un ritmo acelerado a la par de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, por lo que los recursos humanos son considerados como el activo más valioso de una empresa porque permiten la intervención de otros recursos que

ya existen Por ello, es imprescindible tener en cuenta las capacidades, destrezas, habilidades y conocimientos de los recursos humanos para que las empresas sigan siendo competitivas y permanezcan en el mercado.

Por lo tanto, según Deloitte (2018) una de las características distintivas del actual entorno empresarial mundial es el creciente nivel de competencia en todos los sectores, lo que dificulta a muchas empresas garantizar su rentabilidad a largo plazo. En consecuencia, la gestión eficaz de los recursos humanos es un requisito crucial para sobrevivir y superar los niveles de rentabilidad de los competidores, garantizando con ello el desempeño laboral.

Por lo cual, cabe afirmar que, para gestionar los elementos de las funciones o recursos de gestión relacionados con las personas, como el reclutamiento, la selección, la formación, las recompensas y la revisión del rendimiento, se requiere un conjunto de normas y procedimientos conocidos como gestión del talento humano. Los empleados dedicados a los objetivos a largo plazo de la empresa son más capaces de adaptarse a los cambios del mercado cuando la gestión del talento humano se aplica correctamente. El mundo actual está sometido a un cambio continuo como resultado de la aceleración del desarrollo tecnológico. Por ello, las empresas reconocen ahora lo crucial que es mantener informados a sus empleados. Gómez-Mejía et (2008)

Respecto al desempeño laboral, Morgan (2015) en la investigación titulada “La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura” realizada en Costa Rica y publicada en la Revista Universidad Fidelitas. Afirma que la bibliografía sobre la evaluación del desempeño debería clasificarse en función de lo que pretende medir, como las características organizativas importantes de un empleado, como el desarrollo del liderazgo, la creatividad y la toma de iniciativas, entre otras categorías. Estas características, comportamientos y resultados pueden basarse en las categorías más populares, aunque no las más objetivas. La cuestión del desempeño adecuado o eficiente de un trabajador es

objeto de gran atención a todos los niveles -internacional, nacional y local-, lo que inspira a las instituciones académicas a estudiarla, teniendo siempre presente su repercusión en el nivel de servicio prestado y en el grado de satisfacción del cliente que debe alcanzarse; en otras palabras, todas estas facetas de la cultura organizativa están entrelazadas y atraen la atención constante de los empresarios. Debido a los continuos cambios en el entorno socioeconómico, la gestión de los recursos humanos en América Latina es cada vez más difícil, ya que requiere un alto nivel de visión estratégica a largo plazo y adaptabilidad organizativa. Se requiere una perspectiva global de la empresa, además del conocimiento de cómo los temas macroeconómicos afectan la gestión de los recursos humanos, para lograr mejores resultados en la organización del sector de talento humano. (Deloitte 2018).

Según Estupiñan (2021) en su investigación realizada en Ecuador sobre gestión de talento humano y desempeño laboral, demuestra que la relación entre ambas variables es positiva, dado que, el 79,1% de la muestra tomada como muestra en su estudio, afirma que la gestión del talento humano influye significativa en el desempeño laboral, dando a entender que si los gerentes o directivos de una empresa aplican correctamente una adecuada gestión del talento humano esto repercute en el desempeño de los colaboradores, teniendo como resultado el logro de los objetivos institucionales.

Según Rojas (2019) en su estudio realizado en Perú sobre gestión del talento humano y desempeño laboral, se determinó que la Empresa en estudio sólo tiene un nivel medio de gestión del talento humano, con un promedio de 0,39%. Esto se debe a que los empleados suelen abandonar sus puestos de trabajo porque no tienen claras sus responsabilidades; además, para obtener incentivos, los empleados deben adquirir competencias, como habilidades y formación, pero estas no se proporcionan, lo que provoca una falta de gestión eficaz del talento humano en la que los empleados aumenten sus conocimientos y habilidades. Similar a lo

anterior, se determinó que el nivel de desempeño laboral en la empresa en estudio es de nivel medio, con un promedio de 0.45%, como resultado de la incapacidad de los empleados para fomentar un ambiente de comunicación y confianza entre líder y trabajador, lo cual está ligado a que no existe una buena relación entre los equipos de trabajo, lo que ocasionalmente se traduce en una baja actitud en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se obtuvo un coeficiente de 0.757 estadísticamente significativo.

Según Perez (2022) Las empresas han cambiado como consecuencia de los cambios que se han producido en el mundo, que tienen un impacto notorio y significativo en las decisiones que se toman y en las acciones que se emprenden en las organizaciones. Por ello, cada componente de una organización debe adaptarse lo mejor posible a estos cambios, y es aquí donde los recursos humanos adquieren una nueva dimensión al tener en cuenta cómo pueden dar lo mejor de sí mismos en su trabajo desarrollando sus competencias y capacidades y sintiéndose orgullosos de su contribución a su organización.

Con lo expuesto anteriormente, se puede decir que la gestión del talento humano se considera un componente clave en las organizaciones, esto se debe a que es crucial elegir a las personas adecuadas para llevar a cabo las tareas relacionadas con su actividad económica. Por ello, las empresas se han dado cuenta de que el desarrollo de su éxito tiene mucho que ver con las habilidades y el talento de sus empleados. Gómez-Mejía et (2008)

Teniendo en cuenta con lo mencionado anteriormente se formula los siguientes problemas: Problema general ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023?. Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023? b)¿Cuál es la relación entre la selección y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023? c) ¿Cuál es la relación entre la capacitación y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023?

d)¿Cuál es la relación entre el desarrollo humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023?.

La presente investigación se justifica de manera teórica, dado que permitirá ayudar a comprender de manera conceptual la correlación entre las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una dirección regional de salud, estos conocimientos serán aplicados a la situación actual de la institución con la intención de poder tener evidencia valida relacionando las teorías administrativas que investigan la gestión de los recursos humanos de manera general, asimismo la información teórica para elaboración de la investigación se basará en libros, artículos, revistas, etc. Además, servirá como antecedente a futuros investigadores que estén interesados en el tema. La presente investigación se justifica de manera práctica, porque lo que se pretende determinar es el nivel de influencia que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una Dirección Regional de Salud, con el fin de establecer acciones que sean viables para mejorar sus procesos administrativos y aumentar el desempeño por parte de los colaboradores, de igual forma si la entidad logra aplicar las propuestas planteadas, incrementará la eficiencia del personal para así brindar un mejor servicio al ciudadano. La presente investigación se justifica de manera metodológica, porque se aplicarán técnicas e instrumentos de recolección de datos, tales como el cuestionario conformado por 12 preguntas para cada una de las variables tomando en cuenta la escala Likert, permitiendo demostrar mediante datos cuantitativos la correlación entre las variables de Gestión del talento humano y desempeño laboral, los resultados obtenidos contribuirán a la comunidad académica, asimismo serán validados mediante juicios de expertos, dando una mayor validez al instrumento. La presente investigación se justifica de manera social, debido a que permitirá que el desempeño por parte de los colaboradores de una Dirección Regional de Salud aumente, gracias a los datos favorecerá el desempeño de cada colaborador, logrando consigo que se brinde un mejor servicio a los ciudadanos de la región de Tumbes. La presente investigación de

justifica de manera económica, porque los resultados obtenidos ayudarán a los directivos de una Dirección Regional de Salud a tener una mejor visión y un mejor panorama acerca del manejo del recurso humano dentro de la institución, permitiendo consigo que tomen decisiones adecuadas que ayuden a aumentar la eficiencia y la eficacia de los procesos de atención al cliente, asimismo los procesos de gestión del talento humano y desempeño laboral, con el fin de incrementar el valor del servicio ofrecido al ciudadano.

Como objetivo general se tiene el siguiente: Determinar el nivel de relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023. Como objetivos específicos se establecieron: a) Establecer el nivel de relación de reclutamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023. b) Describir el nivel de relación entre selección y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023. c) Identificar el nivel de relación entre capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023. d) Explicar el nivel de relación entre desarrollo humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teóricas y científicas

2.1.1. Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) afirma que para gestionar funciones directivas que implican personas o recursos, hay que poner en marcha un conjunto de normas y prácticas conocidas como "gestión del talento humano", que incluyen procedimientos para contratar, seleccionar, formar, recompensar y evaluar el rendimiento de los empleados.

Por su parte, Eslava (2016) , confirma que gestionar el talento humano implica adoptar un enfoque de gestión estratégica, cuyo objetivo es maximizar la creación de valor para la organización, a través de una serie de acciones diseñadas para disponer siempre del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para producir los resultados requeridos para ser competitivos en el entorno presente y futuro.

Aunque se invierte mucho dinero en las personas, éstas constituyen el activo más importante de una institución y son esenciales para su funcionamiento eficaz. A pesar de ello, las personas no figuran como una categoría separada en los balances, pese a ser su activo más valioso. Koontz et al. (2014)

Procesos de la gestión del talento humano

El crecimiento de las operaciones de gestión del talento humano se basa en procesos fundamentales, que en este estudio se consideran cruciales y se examinan desde un punto de vista convencional, centrándose en:

- a) Reclutamiento: La empresa expone y ofrece vacantes de empleo al mercado de recursos humanos durante el proceso de contratación. Sirve de ejemplo de un proceso de comunicación bidireccional al compartir las ofertas de empleo y atraer a las personas al proceso de contratación. Chiavenato (2009)
- b) Selección: La elección de los mejores candidatos para la organización constituye la selección. Consiste en una serie de pasos con diferentes alternativas. Para determinar las ventajas que aporta y el coste operativo, es crucial evaluar los resultados de la selección. Chiavenato (2009)
- c) Capacitación: procedimiento metódico para alterar el comportamiento de las personas con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa. La formación y el desarrollo son procesos de aprendizaje que afectan al comportamiento de las personas a través de cuatro tipos diferentes de transformaciones: transmisión de información, desarrollo de habilidades, transformación de actitudes y transformación de ideas. Chiavenato (2009)
- d) Recompensa: El tipo de recompensa más típico es la compensación. Existen recompensas tanto monetarias como no monetarias. Los incentivos económicos pueden venir en forma de pagos directos (como salarios, premios y comisiones) o indirectos (vacaciones, descanso semanal remunerado, primas, etc.). Chiavenato (2009)
- e) Evaluación del desempeño: es un sistema para juzgar y estimar la excelencia de un individuo en función de sus cualidades personales y, sobre todo, de su contribución al crecimiento de la empresa. Determina el valor del rendimiento de cada persona en función de las tareas que realiza, los objetivos y resultados que debe alcanzar y su potencial de crecimiento. Chiavenato (2009)

Importancia de la gestión del talento humano

Según Chiavenato (2017) menciona que el negocio de la organización y el establecimiento de ventajas competitivas a través de la creación, el desarrollo, la difusión y el uso del conocimiento corporativo en forma de habilidades cruciales para el éxito empresarial son cada vez más prioritarios. La gestión de los recursos humanos se centra cada vez más en los activos intangibles que no sólo ayudan a ampliar el capital humano de una organización, sino que también contribuyen directamente a la consolidación y expansión de su capital intelectual.

Para Alles (2015) indica que, tanto desde el punto de vista organizativo como personal de los empleados, los buenos métodos de gestión de recursos humanos mejoran el rendimiento de los empleados y permiten un mayor desarrollo del talento.

Características de la gestión del talento humano

Para Chiavenato (2017) la psicología industrial y organizativa es una de las muchas disciplinas que intervienen en el campo de la gestión de recursos humanos. Los temas tratados en este ámbito están estrechamente relacionados con áreas de estudio como la aplicación de entrevistas, la interpretación de pruebas psicológicas, etc.

Según Santos (2015) expresa la idea de que los trabajadores son los portadores del capital humano, tradicionalmente considerado como potencial. El capital humano se define como la fuerza de trabajo o la capacidad de trabajo colocada en una determinada organización laboral. El entorno socioeconómico en cuestión influye en los rasgos y capacidades laborales de este capital humano.

Ramos (2019) menciona que La creación de valor para las instituciones a través de actividades que demandarán el grado de conocimiento, habilidades y destrezas de

los empleados para garantizar que los resultados sean constantemente competitivos es priorizada por el enfoque de la gestión de talentos humanos.

Dimensiones de la gestión del talento humano

a) Reclutamiento

Según Alles (2015) comenta que el reclutamiento es la captación de candidatos. Es un esfuerzo de captación diseñado para atraer cuidadosamente a candidatos que se ajusten a los requisitos del puesto.

Machicao (2012) afirma que el proceso de contratación de nuevos empleados en una empresa implica encontrar y seleccionar a personas que puedan estar cualificadas para cubrir puestos vacantes y que satisfagan las cualificaciones y necesidades del empresario.

b) Selección

Santos (2015) Encontrar al candidato que mejor se ajuste a las cualidades actuales y futuras previsibles de un puesto de trabajo y de una empresa u organización concreta es el objetivo del proceso de selección de personas, que se lleva a cabo mediante estrategias eficaces. El método de headhunting o "caza de talentos" se utiliza para encontrar directivos o trabajadores especializados. Los centros de evaluación son cruciales para determinar la capacidad de un directivo.

Alles (2015) dice que el proceso de selección consta de una serie de pasos en los que se evalúan las capacidades y aptitudes de los candidatos. A partir de las reglas o normas establecidas previamente por la empresa, se puede seleccionar a los que tienen más probabilidades de ajustarse a los requisitos del puesto y de la empresa.

c) Capacitación

Alles (2015) define la expresión "formación", que suele utilizarse para referirse a actividades organizadas, normalmente en forma de curso, con fechas, horarios y objetivos establecidos.

Machicao (2012) indica que: Los rápidos avances tecnológicos, la necesidad de aumentar la productividad y mejorar la calidad de los bienes y servicios para mantener la competitividad de la organización, y todos estos factores contribuyen a la necesidad de formación. Con frecuencia, la formación mejora las competencias y la motivación de los empleados, lo que a su vez se traduce en una mejora de la producción y una mayor rentabilidad.

d) Desarrollo humano

Machicao (2012) menciona: El ser humano es un ser con aspiraciones que requiere progresar. Como empleado, entra en el lugar de trabajo anticipando oportunidades de crecer tanto profesional como personalmente. Las grandes empresas dan a su personal la oportunidad de crecer y alcanzar sus objetivos personales al mismo tiempo que cumplen los objetivos corporativos.

Según Alles (2015) el desarrollo del ser humano en el ámbito de los recursos humanos aborda a la vez dos de los objetivos clave del sector: contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y, al mismo tiempo, atender las expectativas individuales de los colaboradores a todos los niveles.

2.1.2. Desempeño laboral

Según Robbins y Coulte (2015) El desempeño laboral se tiene en cuenta a la hora de tomar decisiones porque la fijación de objetivos es uno de los principales principios de la psicología del rendimiento. Establecer objetivos fomenta el cambio

de comportamiento y el desarrollo del rendimiento, ya que permite a la persona concentrarse más en los objetivos difíciles que en los sencillos.

Para Chiavenato (2009) Esto implica que los factores operativos -conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, precisión, trabajo en equipo y liderazgo- así como los factores de comportamiento -disciplina, actitud de cooperación, iniciativa, responsabilidad, habilidades de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad y capacidad de rendimiento- se utilizan para evaluar el rendimiento de las personas.

Desde la perspectiva de Salessi y Gabini (2016) el desempeño laboral Uno de los constructos que más ha llamado la atención de los especialistas en comportamiento organizativo es el desempeño laboral. Esto puede deberse a la relación entre la productividad organizativa y el desempeño de los miembros.

Evaluación del desempeño

Según Mazariegos (2016) sí echamos la vista atrás, veremos que la empresa ha ido evolucionando con el tiempo, y veremos cómo los métodos de evaluación y medición también han ido evolucionando a lo largo de la historia. Hoy en día, las empresas deben evaluar y valorar el rendimiento de sus empleados. Los empresarios de la época eran capaces de medir y cuantificar el desempeño de la maquinaria que utilizaban a mediados del siglo XIX, en pleno auge de la Revolución Industrial, es decir, cuántas unidades eran capaces y competentes de elaborar o producir al día utilizando la tecnología de la época. Aunque en el siglo XX las técnicas de evaluación eran cada vez más sofisticadas, en el momento de evaluar la productividad de sus empleados no disponían de aspectos o componentes que les permitieran estimar y cuantificar su rendimiento. Las empresas empezaron a evaluar los conocimientos, habilidades y competencias necesarios para determinadas ocupaciones, así como a realizar análisis cuantitativos del rendimiento de los empleados.

Objetivo del desempeño laboral

Según Chiavenato (2017) Hasta llegar al nivel operativo, cada estrategia se ejecuta a nivel organizativo. Es crucial poder conectarlas a través de los objetivos operativos para que el nivel de actividad contribuya de algún modo a reforzar la ventaja competitiva. Las siguientes cualidades se mejoran como resultado de los objetivos de desempeño:

- a) Calidad: Producción totalmente libre de errores, cumplimiento de los plazos de entrega de bienes y servicios.
- b) Rapidez: Acortar los plazos y la velocidad de entrega.
- c) Fiabilidad: Producción precisa, entrega segura y fiable.
- d) Flexibilidad: Capacidad para desarrollar y mejorar continuamente los bienes y servicios.
- e) Costos: La producción rentable garantiza precios baratos y grandes márgenes de beneficio.

Dimensiones del desempeño laboral

a) Competencias

Según Solis et al (2019) es la capacidad de un profesional para integrar conocimientos, habilidades, comportamientos, actitudes, aptitudes y motivaciones que le permitan un desempeño adecuado en una variedad de contextos, responder a sus funciones y responsabilidades con el fin de avanzar en su carrera, y hacerlo como resultado de la experiencia, la educación y la formación.

b) Responsabilidad laboral

Según Mendizábal (2013) Es una ilustración de cómo las empresas reflejan el efecto social de sus operaciones y defienden los valores y principios que las guían

tanto en sus técnicas y procedimientos internos como en sus interacciones con las partes interesadas externas.

c) Trabajo en equipo

Según Ferreyra (2020) Identifican el desarrollo o secuencia esencial -conocidos como modelos- que deben seguir los equipos de trabajo actuales. Mientras que muchos de estos equipos tienen tareas establecidas que deben realizar en determinados momentos, muchos otros funcionan según un paradigma diferente centrado en la seguridad, el prestigio, la autoestima, la afiliación, el poder y los logros.

2.2. Definición de términos básicos

Calidad de trabajo

Según Chiavenato (2009) lo describe como el grado de satisfacción con respecto a las tareas realizadas en el trabajo y anima a los empleados a perseguir sus objetivos personales y profesionales. Su medición es crucial ya que repercute en el rendimiento, por lo que un trabajo de calidad es aquel que se realiza correctamente y cumple los objetivos predeterminados. De este modo, la eficacia y la calidad en el trabajo están relacionadas: una tarea realizada correctamente utilizando la menor cantidad de recursos equivale al éxito empresarial.

Compromiso

Según Chiavenato (2009) consiste en que el rendimiento de un empleado se centre en alcanzar con éxito los objetivos fijados. También es un factor que anima a las personas a implicarse tanto en su trabajo como en los objetivos y valores de la organización. Una persona apasionada por su trabajo y entregada a él se esforzará más por completar sus tareas. El directivo dedicado se esforzará por ir

constantemente más allá de lo esperado y por apoyar a los demás empleados porque le importa el éxito de la organización.

Desempeño laboral

Según Chiavenato (2009) sostiene que el rendimiento laboral es la capacidad de una persona para iniciar, desarrollar y finalizar una tarea de forma eficaz, con un alto nivel de exigencia y bajo un fuerte liderazgo, con el fin de alcanzar con éxito los objetivos establecidos.

Motivación

Según Robbins y Coulter (2015) "El deseo de realizar un gran esfuerzo para alcanzar los objetivos de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad personal", es como se define una de las definiciones de motivación.

Habilidad

Para Alles (2015) A la hora de resolver problemas o circunstancias, proponer nuevas ideas o planificar eventos, tiene en cuenta la experiencia y la utiliza como símbolo. Por otra parte, la habilidad representa en realidad el desarrollo del conocimiento. Los siguientes signos sugieren: conocimientos aplicables en equipo, una visión sistemática y global, motivación, liderazgo y comunicación.

Liderazgo y trabajo en equipo

La "actividad de influir en las personas para que se comprometan voluntariamente en la consecución de los objetivos del grupo" es otra definición de liderazgo. Se denomina grupo a cualquier forma de organización, lo que incluye cualquier conjunto, sector o grupo que la componga.

2.3. Antecedentes

Internacionales

Estupiñan (2021) en su investigación planteado en Ecuador. Su objetivo principal fue conocer el desempeño laboral de la fuerza laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne en el año 2019. La muestra estuvo conformada por 268 personas. La investigación tuvo un diseño transaccional, descriptivo y correlativo. Empleó la encuesta como método y la entrevista como herramienta de recolección de datos. Dado que el 43% de los participantes en las entrevistas manifestaron estar totalmente de acuerdo con los procesos de gestión del talento humano de la institución, los hallazgos del estudio indican una alta relación positiva entre ambas variables, lo que sugiere que la institución ha desarrollado adecuadamente la gestión del talento humano y que esto se refleja en el desempeño de los empleados.

Curiel (2021) en su estudio realizada en Colombia. Su objetivo principal era examinar cómo se gestiona el talento humano en términos de desempeño laboral en los Centros de Desarrollo Infantil DETC de Riohacha del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). La muestra estuvo conformada por 224 personas. La investigación tiene un diseño no experimental, transversal y exploratorio. El cuestionario sirvió como instrumento de recolección de datos mientras que la encuesta se utilizó como estrategia. Los resultados indican que, en el indicador de desempeño, el 54.01% de los empleados considera que el Instituto siempre evalúa el desempeño de sus empleados, y que el 45.31% de los trabajadores respondió que la gerencia en los Centros de Desarrollo Infantil del ICBF siempre utiliza el método de coaching en la gestión del talento humano porque les ayuda a decidir sobre su propio desarrollo personal.

Ponce (2019) en la investigación aplicada de Quito. Su objetivo principal fue conocer cómo afectaba la gestión del talento humano en el desempeño laboral de

los empleados del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Planta Central de Aduanas de Quito. La muestra incluyó a 59 empleados. El estudio utilizó una encuesta como método de recolección de datos y un cuestionario como instrumento de investigación transversal, no experimental y descriptivo. Los resultados indican que el 92% de los encuestados están de acuerdo en que su unidad cuenta con el personal necesario y suficiente para funcionar y, en consecuencia, se supone que las personas llevan a cabo las tareas que les asigna su superior inmediato sin dificultades ni interferencias en la consecución de sus objetivos, mejorando así su rendimiento. Este hallazgo indica una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

García (2018) el objetivo principal de la investigación realizada en México fue determinar si la autoevaluación de los directivos del Corporativo Adventista del Norte de México sobre su nivel de desempeño laboral estaba influida por la opinión que tenían de su propio nivel de motivación. Se incluyeron en la muestra 73 empleados de un total de 108 participantes. El estudio tiene un diseño no experimental, transversal, descriptivo-correlacional. Empleó el cuestionario como herramienta de recogida de datos y la encuesta como técnica. Las conclusiones del estudio indican que el nivel de rendimiento laboral es favorable, siempre que los directivos sean capaces de liderar a los miembros de su equipo en la consecución de los objetivos del estudio. De hecho, la capacidad de liderazgo de los directivos fue el hallazgo más significativo del estudio, ya que el 52% de los miembros del equipo señalaron que mejora su rendimiento dentro de la organización.

Calcedo (2017) en cuanto a su estudio aplicado en Ecuador, el objetivo principal era plantear un modelo de gestión del talento humano que permitiera evaluar la productividad de los trabajadores del Centro Comercial El Paseo de Babahoyo. El estudio fue correlacional, cualitativo y cuantitativo. La muestra incluyó 49 individuos. Empleó la encuesta como método e instrumento de recogida de datos. Según la investigación, existe un vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Este vínculo queda demostrado por los esfuerzos de los

directivos para mejorar el rendimiento laboral de sus colaboradores mediante la intensificación de sus esfuerzos en materia de gestión del talento humano, respaldados por el 60% de los encuestados que dieron su aprobación.

Nacionales

Según Mallque y Montalvo (2021) a lo largo de su investigación realizada en Huacho. Su objetivo principal fue examinar cómo el personal administrativo de la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo, 2021, gestiona el talento humano y el desempeño laboral. El estudio tuvo un diseño no experimental, fue cuantitativo y utilizó el análisis descriptivo correlacional. La muestra incluyó a 24 personas. El cuestionario sirvió como herramienta para la recolección de datos mientras que la encuesta sirvió como técnica. Los resultados demuestran que la gestión del talento humano afecta significativamente al desempeño laboral, es decir, cuando aumenta significativamente, el desempeño laboral mejora. La influencia entre las variables también promueve la identificación y la lealtad con la entidad, creando conexiones favorables para un entorno laboral adecuado.

Checa et.al (2020) a lo largo de su investigación realizada en la ciudad de Piura. Su objetivo principal fue crear un plan de gestión del talento humano que apoyara la implementación, crecimiento y evolución de las habilidades, aptitudes y conocimientos necesarios para abordar el reto de la investigación. La muestra estuvo conformada por 36 personas. El estudio tenía un diseño no experimental y era de naturaleza descriptivo-proposicional. Empleó la encuesta y la observación como método y un cuestionario como herramienta de recogida de datos. Los resultados muestran que el 41,70% de los empleados piensa casi siempre que los indicadores de gestión que evalúan sus competencias son muy exigentes porque piensan que la empresa no se preocupa por su desarrollo profesional y sólo evalúa sus competencias para despedirlos en lugar de fomentar o apoyar su desarrollo.

Según Mori y Delgado (2020) en su investigación realizada en el Huallaga. Su objetivo principal fue conocer el marco condicional para la gestión del talento humano en el desempeño laboral en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020 desempeño laboral. La investigación fue no experimental, aplicada y propositiva. La muestra incluyó 70 individuos. El cuestionario sirvió como herramienta para la recolección de datos mientras que la encuesta sirvió como técnica. Los hallazgos indican que los colaboradores del PEHCBM gestionan de manera aceptable el talento humano y el desempeño laboral; una mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral mostrado por los colaboradores, como lo indica el hecho de que el 67,1% de los encuestados considera que una adecuada gestión del talento humano produce resultados positivos en el desempeño laboral.

Desde el punto de vista de Crisostomo (2018) en su investigación realizada en Huacho. Su objetivo principal fue conocer el impacto de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral de los profesionales de la salud del servicio de farmacia del Hospital Regional de Huacho en el año 2018. El diseño del estudio fue transversal aplicado, informal, correlacional y no experimental. La muestra incluyó a 35 individuos. Los hallazgos indican que existe una correlación significativa entre las variables de estudio, es decir, mejorar los conocimientos técnicos y administrativos de un trabajador repercutirá en su desempeño laboral y en el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución siempre y cuando no se considere al trabajador como talento humano.

Para Asencios (2017) a lo largo de su investigación realizada en Lima. Su objetivo principal fue conocer la asociación entre el desempeño laboral del Hospital Nacional Hipólito Unanue y la gestión del talento humano en el año 2016. El estudio tuvo un corte transversal y un diseño sustantivo, descriptivo, correlacional y no experimental. La muestra estuvo conformada por 100 individuos. El cuestionario sirvió como herramienta para la recolección de datos mientras que la encuesta sirvió como técnica. Los resultados indican que 84 (84%) de los encuestados

afirmaron que la gestión del talento humano se realiza en buen grado. Del mismo modo, 84 (84%9) de los encuestados afirmaron que el desempeño laboral se está haciendo bien dentro de la organización. Por lo tanto, es evidente que el desempeño laboral y la gestión del talento humano están relacionados.

Locales

Orbegoso (2023) su investigación sobre gestión del talento humano se realizó en la ciudad de Tumbes. Su objetivo principal fue conocer cómo la gestión del talento humano afecta el comportamiento organizacional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo, 2022. El estudio tuvo un diseño no experimental, fue aplicado y cuantitativo. 98 personas conformaron la muestra. La estrategia empleada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Los hallazgos demuestran los diferentes grados de la variable gestión del talento humano, donde el 9,18% presenta un nivel bajo de gestión, el 74,49%, es decir 73 encuestados, presenta un nivel medio y el 16,33% presenta un nivel alto.

Para Romero (2023) en su investigación sobre el desempeño de los empleados en la ciudad de Tumbes. Su objetivo principal fue conocer cómo se relaciona el desempeño laboral de los empleados de nuevo ingreso de la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, en el año 2022 con el clima organizacional. El estudio tiene una metodología cuantitativa, no experimental, de corte transversal. La muestra incluyó a 23 individuos. El cuestionario sirvió como herramienta para la recolección de datos mientras que la encuesta sirvió como técnica. Las conclusiones indican que no hay oportunidades de promoción basadas en ascensos y promociones en la gestión administrativa, lo que hace que los empleados se sientan menos comprometidos con la organización. Además, la cooperación de los empleados es insuficiente, lo que dificulta la consecución de los objetivos institucionales centrados en el equipo.; además la

limitada cooperación entre el personal limita el logro de los objetivos institucionales enfocados al equipo o grupo de trabajo.

Según Izquierdo (2023) en su investigación sobre el desempeño laboral en la ciudad de Tumbes. Su objetivo principal fue conocer la relación entre el desempeño laboral del personal administrativo y la productividad en la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2023. El estudio utilizó un diseño transversal, cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental. La muestra incluyó 60 individuos. El cuestionario sirvió como herramienta para la recolección de datos, mientras que la encuesta sirvió como técnica. La correlación entre los resultados y el desempeño laboral es estadísticamente significativa a 0,001 con un valor p de 0,01 y una correlación de Pearson de 0,770, que es altamente positiva.

Según Pérez (2021) en su investigación realizada en Tumbes. Su objetivo principal fue conocer cómo se relacionan la gestión del talento humano y la productividad de los empleados de la Institución Educativa Ejército Andrés Avelino Cáceres de Tumbes, 2020. El estudio tuvo un diseño no experimental y fue aplicado, cuantitativo, correlacional. La muestra incluyó a 50 personas. El cuestionario sirvió como instrumento para la recolección de datos, mientras que la encuesta sirvió como técnica. Los resultados demuestran que la gestión del talento humano, que incluye las dimensiones de conocimiento, motivación y autoconcepto, tuvo una respuesta de nivel alto del 68,0%, una respuesta de nivel medio del 20,0% y una respuesta de nivel bajo del 12,0%. Esta relación fue del 64,0% en el nivel alto, del 24,0% en el nivel medio y del 12,0% en el nivel bajo con respecto al desempeño laboral.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación

Tipo de investigación

Para examinar las relaciones entre la variable desempeño laboral y la variable gestión del talento humano y sus dimensiones, esta investigación fue descriptivo-correlacional con una metodología cuantitativa y aplicada.

Según Muntané (2015) la investigación básica también se conoce como empírica o práctica. Se distingue porque pretende aplicar o hacer uso de la información aprendida. Los resultados y desarrollos de la investigación fundamental son esenciales para la investigación aplicada. En otras palabras, cualquier investigación aplicada necesita una base teórica, aunque su principal objetivo sean sus aplicaciones.

Según Hernandez et al. (2014) demuestra que la técnica cuantitativa, utilizada para recopilar datos y probar teorías, también se emplea para fijar patrones de comportamiento y realizar análisis estadísticos.

Según Hernández y Baptista (2014) La base de la investigación correlacional son los estudios descriptivos, cuyo objetivo es mostrar la relación entre dos o más variables en una muestra o un entorno específicos. Además, muestra que el enfoque cuantitativo se utiliza para recopilar datos, probar hipótesis y construir patrones de comportamiento y probar teorías utilizando el análisis estadístico y la medición numérica.

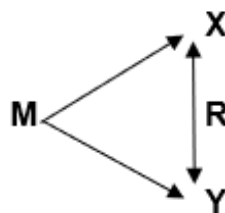
Para Cancela (2010) La investigación que utiliza coeficientes de correlación para describir o aclarar las relaciones actuales entre las variables más importantes se

denomina investigación correlacional. Estos coeficientes de correlación son medidas numéricas de la fuerza, dirección y magnitud de la asociación entre dos variables.

Diseño de investigación

El diseño del estudio es no experimental y transversal, ya que no habrá alteración de la realidad al evaluar la variable; también es transversal o transaccional porque los datos se recogerán en un momento concreto.

Según Toro y Parra (2010) dado que las variables no se alteran, sostienen que la investigación no experimental consiste en observar los acontecimientos tal y como se producen en su entorno natural y analizarlos a continuación.



Donde:

M: Muestra constituida por el personal administrativo de la Dirección regional de salud, Tumbes (Diresa)

X: Variable Independiente: Gestión del talento humano

Y: Variable Dependiente: Desempeño Laboral

R: Correlación entre ambas variables

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernandez et al., (2014) Definir clara y adecuadamente la población objetivo de la investigación es un paso crucial. Para ello, es necesario establecer los rasgos de los componentes que permitan determinar si forman o no parte de la población.

215 colaboradores administrativos de DIRESA Tumbes serán la población del estudio.

Tabla 1:

Población de administrativos de la DIRESA

Tipo de contrato	Cantidad
Nombrados	40
CAS	110
Terceros	65
Total	215

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la Diresa

Muestra

Utilizando el método para variables cuantitativas y teniendo en cuenta que hay 215 colaboradores administrativos en la población, se determinará la muestra de colaboradores.

Según la definición de Arias (2016), una muestra es una porción representativa de la población que debe reunir las cualidades de objetividad y reflejo fiel para que las conclusiones puedan extrapolarse al conjunto de la población.

Como se explica a continuación, se aplicó la fórmula de la muestra finita.

$$N = \frac{N * Z\alpha^2 p * q}{d^2 * (N - 1) + Z\alpha^2 * p * q}$$

N =Población,

Z =Nivel de confianza del estudio, 95%= 1.96

Q =Probabilidad de no ocurrencia, 50% = 0.5

P =Probabilidad de ocurrencia, 50%= 0.5

E =Margen de error permisible, 5%= 0.05

Reemplazando valores:

$$N = \frac{215 * 1.96^2 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (215 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$N = 139$$

La muestra para el presente estudio será de 139 colaboradores.

Muestreo

El muestreo no probabilístico de acceso a la información se emplea por conveniencia, y los investigadores utilizan este tipo de muestra para decidir cuántas encuestas realizar. El estudio será más fácil si se utilizan criterios de inclusión y exclusión en la muestra. Utilizando los presentes criterios a la muestra de 139 colaboradores, da como resultado para la presente tesis una muestra de 40 colaboradores.

Criterios de inclusión

- a) Personas mayores de 18 años y menores de 65 años.
- b) Personas que acepten realizar las encuestas.
- c) Colaboradores que tienen más de 3 años trabajando en la DIRESA
- d) Colaboradores que estén nombrados.

Criterios de exclusión

- a) Personas que no accedan a responder las encuestas.
- b) Personas que tienen habilidades diferentes.
- c) Colaboradores que no se encuentren dentro de la institución.
- d) Colaboradores que estén por contrato CAS o terceros

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos

Dado que se observará el fenómeno a estudiar, se revisará a fondo la teoría, se formularán las hipótesis, se observará la relación entre las variables y se verificarán

las afirmaciones deducidas propuestas, el desarrollo de la investigación se basa en el método inductivo-deductivo.

Técnica de recolección de datos

En este estudio se utilizarán encuestas como método principal para recabar datos de los participantes que componen la muestra. Estos datos se utilizarán para determinar las relaciones entre las variables y la fuerza de dichas relaciones. Se aplicará a los 40 colaboradores de la muestra producida por la fórmula previamente realizada de la misma manera, con la asistencia de las autoridades de turno y del docente asesor para poder aplicarlos exitosamente. La aplicación sólo podrá realizarse durante un total de 20 minutos.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Se creará un cuestionario para cada variable, y las preguntas se administrarán a los empleados elegidos de la muestra y se correlacionarán cada una con sus propios indicadores con varias opciones en una escala de Likert.

3.4. Recolección de datos y procesamientos de datos

Recolección

Para llevar a cabo una indagación eficaz, el investigador recogerá los datos personalmente y los relacionará con el material encontrado en la bibliografía utilizando datos bibliográficos recuperados de Internet.

Procesamiento de datos

Con el fin de analizar los resultados de la investigación, se interpretarán y evaluarán los datos en tablas, figuras y/o medidas de resumen utilizando estadísticas descriptivas mediante el programa estadístico SPSS V25. Con esta información, podremos abordar el problema, evaluar las teorías y comparar los objetivos basando la conversación en el telón de fondo y el marco teórico.

3.5. Consideraciones éticas

Según Noreña et al. (2015) Coinciden en que los investigadores deben tener presentes las normas éticas en cuanto a los requisitos relacionados con el uso del consentimiento informado y el uso del secreto sobre los posibles peligros que puedan experimentar los participantes en el estudio.

Se ha concedido la aprobación necesaria para la investigación. Asimismo, se mantuvieron los valores fundamentales de respeto y consideración, así como la confidencialidad de la identidad de los encuestados.

3.6. Análisis de Confiabilidad

Tabla 2:

Análisis de Fiabilidad para la Variable independiente Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,769	10

A través de la prueba de confiabilidad mediante el método de valor de Alfa de Cronbach se puede demostrar que la variable Gestión del talento Humano, tiene un valor estimado de 0,769 por lo que es alto, y puede ser utilizado para continuar con la investigación.

Tabla 3:

Análisis de Fiabilidad para la Variable dependiente Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,631	10

A través de la prueba de confiabilidad mediante el método de valor de Alfa de Cronbach se puede demostrar que la variable Desempeño Laboral, tiene un valor

estimado de 0,631 por lo que es moderado, y puede ser utilizado para continuar con la investigación.

3.7. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023.

H0: No existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023.

Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023.

Hi2: Existe relación significativa entre selección y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023.

Hi3: Existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023.

H4: Existe relación significativa entre desarrollo humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023.

3.8. Variables

Variable independiente: Gestión del talento humano

Variable dependiente: Desempeño laboral

3.9. Operacionalización de las variables

Variable independiente: gestión del talento humano

Definición conceptual

Según Chiavenato (2009) afirma que para gestionar funciones directivas que implican personas o recursos, hay que poner en marcha un conjunto de normas y prácticas conocidas como "gestión del talento humano", que incluyen procedimientos para contratar, seleccionar, formar, recompensar y evaluar el rendimiento de los empleados.

Definición operacional

La gestión del talento humano se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 12 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 40 colaboradores de la Dirección Regional de salud, Tumbes, 2023.

Tabla 4:

Dimensiones, indicadores e ítems de la Variable Gestión del talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Reclutamiento	Condición laboral	1,2,3
	Perfil del trabajador	
	Beneficios	
Selección	Técnicas	4,5,6
	Idoneidad	
	Evaluación	
Capacitación	Habilidades	7,8,9
	Conocimientos	
	Perfeccionamiento	
Desarrollo humano	Rendimiento	10,11,12
	Participación activa	
	Liderazgo	

Fuente: Cuestionario

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Según Robbins y Coulte (2015) El desempeño laboral se tiene en cuenta a la hora de tomar decisiones porque la fijación de objetivos es uno de los principales principios de la psicología del rendimiento. Establecer objetivos fomenta el cambio de comportamiento y el desarrollo del rendimiento, ya que permite a la persona concentrarse más en los objetivos difíciles que en los sencillos.

Definición operacional

El desempeño laboral se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 40 colaboradores de la Dirección Regional de salud, Tumbes, 2023.

Tabla 5:

Dimensiones, indicadores e ítems de la Variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencias	Productividad	1,2,3
	Compromiso	
	Adaptación al cambio	
Responsabilidad laboral	Código de ética	4,5,6
	Inclusión Social	
	Formación	
Trabajo en equipo	Coordinación	7,8,9,10
	Comunicación	
	Solidaridad	

Fuente: Cuestionario

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 6:

Nivel de frecuencia de la variable Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	33	82.5
Medio	7	17.5
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 6 demuestra que 33 colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, están de acuerdo que la gestión del talento humano esta en un nivel alto, lo que queda representado por el 82.5% del total de la muestra encuestada. Por otra parte, 7 colaboradores administrativos hacen mención que la gestión del talento humano se realiza en un nivel Medio, y esto se refleja en el 17.5% del total de la muestra encuestada. Sin embargo, ningún colaborador menciona que la gestión del talento humano esta en un nivel bajo.

Tabla 7:

Nivel de frecuencia de la dimensión reclutamiento

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	27	67.5
Medio	13	32.5
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 7 demuestra que 27 colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, están de acuerdo que la dimensión reclutamiento está en un nivel alto, lo que queda representado por el 67.5% del total de la muestra encuestada. Por otra parte, 13 colaboradores administrativos hacen mención que la dimensión reclutamiento se realiza en un nivel Medio, y esto se refleja en el 32.5% del total de la muestra encuestada. Sin embargo, ningún colaborador menciona que el reclutamiento está en un nivel bajo.

Tabla 8:

Nivel de frecuencia de la dimensión selección

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	34	85
Medio	6	15
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 8 demuestra que 34 colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, están de acuerdo que la dimensión selección está en un nivel alto, lo que queda representado por el 85% del total de la muestra encuestada. Por otra parte, 6 colaboradores administrativos hacen mención que la dimensión selección se realiza en un nivel Medio, y esto se refleja en el 15% del total de la muestra encuestada. Sin embargo, ningún colaborador menciona que la dimensión selección está en un nivel bajo.

Tabla 9:

Nivel de frecuencia de la dimensión capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	27	67.5
Medio	13	32.5
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 9 demuestra que 27 colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, están de acuerdo que la dimensión capacitación está en un nivel alto, lo que queda representado por el 67.5% del total de la muestra encuestada. Por otra parte, 13 colaboradores administrativos hacen mención que la dimensión capacitación se realiza en un nivel Medio, y esto se refleja en el 32.5% del total de la muestra encuestada. Sin embargo, ningún colaborador menciona que la dimensión selección está en un nivel bajo.

Tabla 10:

Nivel de frecuencia de la dimensión desarrollo humano

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	29	72.5
Medio	11	27.5
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 10 demuestra que 29 colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, están de acuerdo que la dimensión desarrollo humano está en un nivel alto, lo que queda representado por el 72.5% del total de la muestra encuestada. Por otra parte, 11 colaboradores administrativos hacen mención que la dimensión desarrollo se realiza en un nivel Medio, y esto se refleja en el 27.5% del total de la muestra encuestada. Sin embargo, ningún colaborador menciona que la dimensión desarrollo humano está en un nivel bajo.

Tabla 11:

Nivel de frecuencia de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0
Medio	40	100
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 11 demuestra que 40 colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, están de acuerdo que la variable Desempeño laboral está en un nivel medio, lo que queda representado por el 100% del total de la muestra encuestada. Por otra parte, 0 colaboradores administrativos hacen mención que la variable desempeño laboral se realiza en un nivel Medio y bajo, y esto se ve reflejado en el 0%.

Tabla 12:

Nivel de frecuencia de la dimensión competencias

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	23	57.5
Medio	17	42.5
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 12 demuestra que 23 colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, están de acuerdo que la dimensión competencias está en un nivel alto, lo que queda representado por el 57.5% del total de la muestra encuestada. Por otra parte, 17 colaboradores administrativos hacen mención que la dimensión competencias se realiza en un nivel Medio, y esto se refleja en el 42.5% del total de la muestra encuestada. Sin embargo, ningún colaborador menciona que la dimensión competencias está en un nivel bajo.

Tabla 13:

Nivel de frecuencia de la dimensión responsabilidad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	23	57.5
Medio	17	42.5
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 13 demuestra que 23 colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, están de acuerdo que la dimensión responsabilidad laboral está en un nivel alto, lo que queda representado por el 57.5% del total de la muestra encuestada. Por otra parte, 17 colaboradores administrativos hacen mención que la dimensión responsabilidad laboral se realiza en un nivel Medio, y esto se refleja en el 42.5% del total de la muestra encuestada. Sin embargo, ningún colaborador menciona que la dimensión responsabilidad laboral está en un nivel bajo.

Tabla 14:

Nivel de frecuencia de la dimensión trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0
Medio	38	95.0
Bajo	2	5.0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 14 demuestra que 38 colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, están de acuerdo que la dimensión trabajo en equipo está en un nivel alto, lo que queda representado por el 95% del total de la muestra encuestada. Por otra parte, 2 colaboradores administrativos hacen mención que la dimensión trabajo en equipo se realiza en un nivel bajo, y esto se refleja en el 5% del total de la muestra encuestada.

4.2. Prueba de normalidad y correlación

Tabla 15:

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,973	40	,527
Reclutamiento	,924	40	,004
Selección	,915	40	,000
Capacitación	,948	40	,002
Desarrollo humano	,933	40	,000
Competencias	,920	40	,001
Responsabilidad laboral	,941	40	,059
Trabajo en equipo	,932	40	,033
Desempeño laboral	,935	40	,041

Descripción:

La tabla 15 indica que hay valores $P > 0,05$ que indican que los datos sí siguen una distribución normal; en estos casos, se empleará la prueba de correlación de Pearson para muestras relacionadas. Del mismo modo, los valores $P < 0,05$ indican que los datos no siguen una distribución normal; en este caso, se utilizará la prueba de correlación de Spearman para intentar verificar las hipótesis propuestas.

Dado que el tamaño de la muestra de este estudio es inferior a 50, en este caso se aplicará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

Tabla 16:

Prueba de correlación entre las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral

		Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,592**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Descripción:

La tabla 16 demuestra la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral comparando los resultados de las hipótesis. La hipótesis afirmativa, que sugiere una asociación positiva entre ambas, se acepta, mientras que la hipótesis nula se rechaza, según las pruebas estadísticas. Así se desprende de la fuerte correlación positiva y del valor rho de Pearson de 0,592.

Tabla 17:

Prueba de correlación entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral
Reclutamiento	Correlación de Spearman	,643**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

Descripción:

La tabla 17 demuestra la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral comparando los resultados de las hipótesis. La hipótesis afirmativa, que sugiere una asociación positiva entre ambas, se acepta, mientras que la hipótesis nula se rechaza, según las pruebas estadísticas. Así se desprende de la fuerte correlación positiva y del valor rho de Spearman de 0,643.

Tabla 18:

Prueba de correlación entre la dimensión selección y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral
Selección	Correlación de Spearman	,523**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	40

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

Descripción:

La tabla 18 demuestra la relación entre la selección y el desempeño laboral comparando los resultados de las hipótesis. La hipótesis afirmativa, que sugiere una asociación positiva entre ambas, se acepta, mientras que la hipótesis nula se rechaza, según las pruebas estadísticas. Así se desprende de la alta correlación positiva y del valor rho de spearman de 0,523.

Tabla 19:

Prueba de correlación entre la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral.

		Desempeño laboral
Capacitación	Correlación de Spearman	,601**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

Descripción:

La tabla 19 demuestra la relación entre la capacitación y el desempeño laboral comparando los resultados de las hipótesis. La hipótesis afirmativa, que sugiere una asociación positiva entre ambas, se acepta, mientras que la hipótesis nula se rechaza, según las pruebas estadísticas. Así se desprende de la alta correlación positiva y del valor rho de spearman de 0,601.

Tabla 20:

Prueba de correlación entre la dimensión desarrollo humano y la variable desempeño laboral.

		Desempeño laboral
Desarrollo humano	Correlación de Spearman	,549**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	40

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

Descripción:

La tabla 20 demuestra la relación entre el desarrollo humano y el desempeño laboral comparando los resultados de las hipótesis. La hipótesis afirmativa, que sugiere una asociación positiva entre ambas, se acepta, mientras que la hipótesis nula se rechaza, según las pruebas estadísticas. Así se desprende de la moderada correlación positiva y del valor rho de spearman de 0,549.

4.3. Discusión

Pasamos a la interpretación de la discusión del estudio, que se basa en la comparación de estudios anteriores sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral presentados en tesis, documentos de referencia y publicaciones académicas. Para ello, se procesaron los datos recogidos de la muestra y los estadísticos descriptivos mediante el software SPSS V25, obteniéndose conclusiones que contrastan las hipótesis tanto general como específicas.

Para el objetivo general: La gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen un vínculo estadístico moderado, como se desprende del resultado de la prueba de correlación de Pearson de la tabla 16, que es de 0,592 para las muestras relacionadas y con un nivel de significancia del 0,000 menor a 0,05, estos resultados son similares a los obtenidos en la investigación realizada por los autores Espinoza y Cerron (2021) quienes concluyen que, en la pandemia de COVID-19 de 2021, el personal administrativo del Distrito No. VIII - Sede de Huancayo se desempeña significativamente mejor cuando se gestiona el talento humano. Esto está respaldado por la correlación de Pearson r ($r= 0.769$), que muestra una correlación positiva y fuerte y una mejora significativa en el rendimiento del trabajo del personal administrativo cuando se gestiona el talento humano. Además, como resultado del efecto de las variables, la entidad se identifica y se une a ella, creando conexiones favorables que respaldan un entorno de trabajo adecuado.

Para el objetivo específico N° 01: El reclutamiento y el desempeño laboral tienen un vínculo estadístico alto, como se desprende del resultado de la prueba de correlación de Spearman de la tabla 17, que es de 0,643 para las muestras

relacionadas y con un nivel de significancia del 0,000 menor a 0,05, estos resultados son similares a los obtenidos en la investigación realizada por la autora Manco (2019) donde determinó que el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hippolyte Unanue 2016 muestra una relación directa y significativa entre el desempeño del trabajo y el reclutamiento y selección de personal, como lo demuestra la muy fuerte correlación positiva que se encontró (signo bilateral =,000 <,05; Rho =,898**).

Para el objetivo específico N° 02: : La selección y el desempeño laboral tienen un vínculo estadístico moderado, como se desprende del resultado de la prueba de correlación de Spearman de la tabla 18, que es de 0,523 para las muestras relacionadas y con un nivel de significancia del 0,000 menor a 0,05, estos resultados son similares a los obtenidos en la investigación realizada por la autora Cancinos (2018) quien concluye que Debido a que las inconsistencias y los puntos fuertes descubiertos durante el proceso de selección se reflejan en los niveles de desempeño, existe una relación importante entre el procedimiento de selección del personal y el de evaluación del rendimiento. Con una tasa de eficacia del 71,15%, el procedimiento de selección del personal se considera efectivo. Se determinó que el rendimiento de los empleados se encuentra dentro de un rango excelente y aceptable, lo que indica que, si bien su rendimiento está en línea con los objetivos del puesto, todavía hay margen de mejora. Se encontró un lanzador R de 0,690 usando estadísticas, mostrando una asociación fuerte y positiva.

Para el objetivo específico N° 03: La contratación y el desempeño laboral tienen un vínculo estadístico alto, como se desprende del resultado de la prueba de correlación de Spearman de la tabla 19, que es de 0,601 para las muestras relacionadas y con un nivel de significancia del 0,000 menor a 0,05, estos resultados son similares a los obtenidos en la investigación realizada por la autora Rupay (2020) donde determinó que existe una relación positiva significativa entre la capacitación y el desempeño laboral . La correlación entre los dos se encontró en 0.899 con el coeficiente de Spearman, con un nivel de significancia de $p=0,000$, que es menor que 0.05.

Para el objetivo específico N° 04: El desarrollo humano y el desempeño laboral tienen un vínculo estadístico moderado, como se desprende del resultado de la

prueba de correlación de spearman de la tabla 20, que es de 0,549 para las muestras relacionadas y con un nivel de significancia del 0,001 menor a 0,05, estos resultados son similares a los obtenidos en la investigación realizada por los autores Huamani y Puñido (2019) quienes afirman que una estadística de Pearson R de 0.784 a un nivel de significancia de 0.00 que es inferior a 0.05 indica una fuerte correlación positiva entre la dimensión del desarrollo humano y el rendimiento laboral variable de los trabajadores de la empresa de aire acondicionado Waira System, Santiago de Surco – 2019. La investigación indica que cuando una organización coloca una alta prioridad en el desarrollo de los empleados, los trabajadores se sienten más cómodos en su lugar de trabajo y obtienen mejores resultados.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, si existe relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023. Utilizando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación Rho de Pearson, obteniendo el valor de ($p=0,000<0,05$), con un $r_p = 0,592$ en un nivel moderado de relación, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis alternativa.
2. Se determinó que, si existe relación entre el reclutamiento y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023. Utilizando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el valor de ($p=0,000<0,05$), con un $r_s = 0,643$ en un nivel alto de relación, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis alternativa.
3. Se determinó que, si existe relación entre la selección y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023. Utilizando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el valor de ($p=0,001<0,05$), con un $r_s = 0,523$ en un nivel moderado de relación, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis alternativa.
4. Se determinó que, si existe relación entre la capacitación y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023. Utilizando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el valor de ($p=0,000<0,05$), con un $r_s = 0,601$ en un nivel alto de relación, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis alternativa.
5. Se determinó que, si existe relación entre el desarrollo humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023. Utilizando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el valor de ($p=0,001<0,05$), con

un $r_s = 0,549$ en un nivel moderado de relación, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis alternativa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para fortalecer el proceso de contratación y selección para la contratación de candidatos cualificados para el puesto y para llevar a cabo un seguimiento de la capacitación y el desarrollo humano de la empresa, se aconseja que se ponga en marcha un plan de acción para mejorar la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los empleados de la Dirección Regional de Salud - Tumbes. Tales como: Aplicar una estrategia de reclutamiento para tener una contratación efectiva del personal. - Aplicar una estrategia de selección para mejorar el tipo de evaluaciones que se realiza en la empresa. - Aplicar una estrategia de capacitación, los cuales sean realizados constantemente por un personal adecuado para tener colaboradores preparados. - Aplicar una estrategia de desarrollo humano, para que el colaborador tenga un mejor clima laboral.
2. Para garantizar que el personal sea empleado de manera efectiva, se aconseja aplicar una estrategia de reclutamiento que valore la actitud proactiva en el lugar de trabajo, de igual forma, se recomienda que se actualicen los documentos de gestión tales como el Rof y el Mof. Esto implica aumentar la visibilidad del proceso de reclutamiento desde el principio hasta el final. Para localizar al mejor candidato, se debería designar las tareas del trabajo que el personal desempeñará. Describir claramente y brevemente los requisitos y ventajas de la tarea que se necesita realizar.
3. se recomienda aplicar una estrategia de selección enfocada en la búsqueda de talentos, que consiste en aplicar evaluaciones didácticas al personal, usando técnicas novedosas para así poder mejorar el tipo de evaluaciones que se realiza en la empresa. Aplicación de pruebas psicométricas de inteligencia (capacidad para aprender y aplicar esos conocimientos) de actitudes y habilidades (mide las destrezas y el potencial en la práctica laboral) como las pruebas psicométricas de inteligencia: Simulación de casos que ocurren dentro de la institución y las pruebas psicométricas de actitudes y habilidades: Trabajo bajo presión. Aplicación de técnicas para

mejorar la experiencia del candidato como por ejemplo dinámicas de grupo y casos prácticos (solución de problemas)

4. Para obtener colaboradores listos para la actividad que la empresa requiere, se aconseja aplicar una estrategia de capacitación orientada a la posición en la que se desempeña el empleado. Esta estrategia consiste en la realización de una capacitación constante y por un personal cualificado con mayor experiencia en el puesto. Determinar los requisitos de capacitación de los empleados. Aplicación de la crítica después de cada sesión de instrucción.
5. Se recomienda aplicar una estrategia de desarrollo humano, que consiste en generar participación del grupo y desarrollo de sus habilidades para que tengan un mejor ambiente laboral. Incentivar la comunicación asertiva (colocar en una pizarra un problema específico que sucede en la empresa y hacer que los colaboradores participen con sus respuestas) para poder fomentar la participación en la solución de problemas. Realizar una evaluación mensual sobre el desarrollo de cada colaborador aplicando indicadores, medidos con un puntaje y otorgando un reconocimiento mensual al puntaje más alto.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Argentina: Granica.
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 5ta. Edición*. Caracas: Episteme.
- Asencios Trujillo, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. *(Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Borja Valverde, S. R. (2022). Capacitación y desempeño laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, Ecuador, 2022. *(Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Calcedo-Sánchez, F. (2017). Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo. *(Tesis de Maestría)*. Universidad Tecnica de Babahoyo, Babahoyo.
- Cancela, R. (2010). Metodología de la investigación Educativa: Investigación ex post facto. *(Trabajo de investigación)*. Universidad Autonoma de madrid, Madrid.
- Cancinos Kestler, A. M. (2018). Selección del personal y desempeño laboral. *Tesis de Grado*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina*, 4(2), 684 - 703.
- Checa-Llontop, L., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. d. (Octubre de 2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188 - 197.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGrawHill.

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- Crisostomo Salvatierra, M. R. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital regional de huacho, 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión, Huacho, Perú.
- Cuesta Santos, A. (2015). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Colombia: Macro.
- Curiel Narvaez, Y. (2021). Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC. (*Tesis de Maestría*). Universidad de la Guajira, Riohacha, La Guajira, Colombia.
- Deloitte. (2018). *Gestión de recursos humanos en America Latina*. New York: Consulting.
- Eslava, E. (2016). *Gestión del Talento Humano en las organizaciones*. Mexico: Recursos humanos.
- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. (*Tesis de Maestría*). Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la zona registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempo de Covid - 19. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Continental, Huancayo.
- Estupiñan - Murillo, M. L. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo descentralizado municipal del Cantón Muisne, periodo 2019. (*Tesis de Maestría*). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas.

- Ferreyra Canales, G. P. (2020). La comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Gerencia de Servicios Sociales y Locales de la Municipalidad Distrital de Pocollay. Año 2019. (*Tesis de Titulación*). Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Garcia - Garcia, L. E. (2018). Motivación y desempeño laboral de los directivos del corporativo Adventista del Norte de México. (*Tesis de Maestría*). Universidad de Montemorelos, Mexico.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Gardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, & Baptista, F. y. (2014). *Metodología de la investigación científica* . Mexico : McGraw Hill.
- Ibáñez Machicao, M. (2012). *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. Lima: San Marcos.
- Izquierdo Olavarría, Ó. M. (2023). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Mexico: Prentice Hall.
- Lazo Huamani, M. N., & Puñido Ames, K. Y. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco - 2019. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Autonoma del Perú, Lima.
- Manco Cuya, C. S. (2019). Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el departamento de Patología Clínica y Autonomía Patológica 2016. *Tesis de maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Peru.

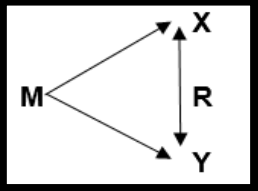
- Mazariegos, A. (23 de Junio de 2016). *La evaluación del desempeño: Pasado, presente y futuro*. GlocalThinking: <https://glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro/>
- Mendizábal Bermúdez, G. (2013). Analisis de la responsabilidad empresarial en mexico de frente a los trabajadores. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(16), 123 - 145.
- Morgan Asch, J. (Octubre de 2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. *Fidelitas*(05), 86 - 99.
- Muntané Relat, J. (2015). Introducción a la investigación básica. *Revisiones tematicas*, 33(3), 221 - 227.
- Noreña, A. L., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J. G., & Rebolledo-Malpica, D. (2015). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 154-165.
- Orbegoso Gamboa, R. (2023). Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del hospital Belén, Trujillo, 2022. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Pérez Gonzales, F. O. (2021). Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bello, Tumbes, 2020. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Perez, O. (8 de Diciembre de 2022). *Los beneficios de la gestión del talento humano por competencias para tu empresa*. Blog peoplenext: <https://blog.peoplenext.com/los-beneficios-de-la-gestion-del-talento-humano-por-competencias-para-tu-empresa>
- Ponce Ponce, B. J. (2019). La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos humanos y cultos planta Central - Quito. (*Tesis de Maestría*). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito.

- Ramos Torres, R. I. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2015). *Administración* (Decimoquinta ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Rojas Valdera, M. D. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper S.A.C Lambayeque, 2018. (*Tesis de titulación*). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Romero Preciado, M. J. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Rupay Castro, M. C. (2020). Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa tiendas del mejoramiento del hogar S.A Chorrillos - 2019. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Salessi, S., & Gabini, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 16(1), 31 - 45.
- Solis Solis, S., Pupo Poey, Y., Rodriguez Gomez, A., Hernandez Muñoz, V., Olivares Paizan, G., & Benteurt, L. (2019). Competencias y desempeño profesional desde la educación médica. *Revista cubana de tecnología de la Salud*, 10(1), 70 - 75.
- Toro Jaramillo, I. D., & Parra Ramirez, R. D. (2010). *Método y conocimiento: Metodología de la Investigación*. Colombia: Universidad EART.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tesis: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023”							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Gestión del Talento Humano				
<p>¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una Dirección Regional de Salud, Tumbes - 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la selección y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023?</p>	<p>Determinar el nivel de relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de una Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer el nivel de relación de reclutamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023</p> <p>Describir el nivel de relación entre selección y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023</p> <p>Identificar el nivel de relación entre capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023.</p> <p>Explicar el nivel de relación entre desarrollo humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una Dirección Regional, Tumbes, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existe relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023</p> <p>Existe relación significativa entre selección y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre desarrollo humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes – 2023.</p>	Variable 1: Gestión del Talento Humano				
			Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	Escala
			Reclutamiento	Condición laboral	Cuestionario aplicado a 40 colaboradores administrativos de la Diresa - Tumbes	1,2,3	Likert
				Perfil del trabajador			
			Beneficios				
			Selección	Técnicas		4,5,6	
				Idoneidad			
				Evaluación			
			Capacitación	Habilidades		7,8,9	
				conocimientos			
Perfeccionamiento							
Desarrollo humano	Rendimiento	10,11,12					
	Participación activa						
	Liderazgo						
Variable 2: Desempeño Laboral							
Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	Escala			
Competencias	Productividad	Cuestionario aplicado a 40 colaboradores administrativos de la Diresa - Tumbes	1,2,3	Likert			
	Compromiso						
	Adaptación al cambio						
Responsabilidad laboral	Código de ética		4,5,6				
	Inclusión Social						
	Formación						
Trabajo en equipo	Coordinación		7,8,9,10				
	Comunicación						
	Solidaridad						

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICAS												
<p>Tipo de estudio:</p> <p>La presente investigación posee un enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, Descriptivo y Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>La investigación es de diseño No experimental, tiene como finalidad medir la relación que existe entre la variable 1 y la variable 2</p> <p>Método de investigación</p> <p>Inductivo - deductivo</p> <p>Grafica</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra constituida por colaboradores administrativos de la DIRESA – TUMBES.</p> <p>X= Variable Independiente: Gestión del talento humano</p> <p>Y= Variable dependiente: Desempeño Laboral</p> <p>R= Relación entre las variables</p>	<p>Población:</p> <p>Para la elaboración de esta investigación, se ha tomado en cuenta los colaboradores administrativos de la DIRESA – Tumbes</p> <table border="1" data-bbox="779 295 1149 411"> <thead> <tr> <th>Población</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colaboradores Administrativos</td> <td>215</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra:</p> <p>La muestra será igual a la población de usuarios y trabajadores, dado que es una población menor a 50, caracterizándose como muestra intencional o censal.</p> <table border="1" data-bbox="779 678 1149 826"> <thead> <tr> <th>Población</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colaboradores Administrativos</td> <td>139</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">MUESTREO</td> </tr> <tr> <td>Colaboradores</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table>	Población	Cantidad	Colaboradores Administrativos	215	Población	Cantidad	Colaboradores Administrativos	139	MUESTREO		Colaboradores	40	<p>Para esta investigación se plantea como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario</p> <p>QUESTIONARIO: Aplicado a la muestra de 40 colaboradores administrativos de la DIRESA – TUMBES</p> <p>Administración: Se aplicará el cuestionario a cada uno de los colaboradores administrativos de la DIRESA – TUMBES tomado como Muestra</p> <p>Duración: Es variable, aproximadamente 20 minutos.</p> <p>Ámbito de aplicación: DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES</p> <p>Finalidad: Determinar el nivel de relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de una Dirección Regional de Salud, Tumbes - 2023</p> <p>Características: El cuestionario consta de 22 Ítems, el cual está ligado a las variables de estudio</p> <p>Confiability: El cuestionario ha sido elaborado teniendo en cuenta una escala de rango y a la escala de likert. Asimismo, se ha parafraseado a un lenguaje más sencillo para su mejor comprensión.</p> <p>Validez confiabilidad: El instrumento será validada por un "juicio de expertos" especializado en la materia.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Para el método de análisis de datos, la información de los resultados del cuestionario, se trabaja en una tabla matriz de datos en el aplicativo Excel, teniendo en cuenta el orden las variables, dimensiones e indicadores. El procesamiento de la información se elaborarán tablas y cuadros estadísticos para una mejor y mayor comprensión e interpretación de los resultados, de acuerdo a los objetivos de la investigación. Asimismo, para la comprobación de hipótesis se aplicará la prueba estadística "r" de Pearson con el aplicativo SPSS Versión 25, que determinará si se acepta o se rechaza la hipótesis de investigación o se acepta la nula. Finalmente, de acuerdo al análisis de los resultados se elaboran las conclusiones que darán respuestas a los objetivos y preguntas de la investigación.</p>	<p>Luego de aplicadas las pruebas se procederá a crear una base de datos para pasar las respuestas y finalmente, se codificarán los resultados a través del método estadístico del Coeficiente de Pearson en el programa SPSS versión 25 y el programa Microsoft Excel 2019</p>
Población	Cantidad														
Colaboradores Administrativos	215														
Población	Cantidad														
Colaboradores Administrativos	139														
MUESTREO															
Colaboradores	40														

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Tesis "Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023"					
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente: Gestión del talento humano	Según Chiavenato (2009) afirma que para gestionar funciones directivas que implican personas o recursos, hay que poner en marcha un conjunto de normas y prácticas conocidas como "gestión del talento humano", que incluyen procedimientos para contratar, seleccionar, formar, recompensar y evaluar el rendimiento de los empleados.	La gestión del talento humano se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 12 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 40 colaboradores de la Dirección Regional de salud, Tumbes, 2023.	Reclutamiento	Condición laboral	1,2,3
				Perfil del trabajador	
				Beneficios	
			Selección	Técnicas	4,5,6
				Idoneidad	
				Evaluación	
			Capacitación	Habilidades	7,8,9
				Conocimientos	
				Perfeccionamiento	
			Desarrollo humano	Rendimiento	10,11,12
				Participación activa	
				Liderazgo	

Tesis "Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023"					
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable dependiente: Desempeño Laboral	Según Robbins y Coulte (2015) El desempeño laboral se tiene en cuenta a la hora de tomar decisiones porque la fijación de objetivos es uno de los principales principios de la psicología del rendimiento. Establecer objetivos fomenta el cambio de comportamiento y el desarrollo del rendimiento, ya que permite a la persona concentrarse más en los objetivos difíciles que en los sencillos.	El desempeño laboral se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 40 colaboradores de la Dirección Regional de salud, Tumbes, 2023.	Competencias	Productividad	1,2,3
				Compromiso	
				Adaptación al cambio	
			Responsabilidad laboral	Código de ética	4,5,6
				Inclusión Social	
				Formación	
			Trabajo en equipo	Coordinación	7,8,9,10
				Comunicación	
				Solidaridad	

Anexo 3: Cuestionario de Gestión del talento humano

Estimado (a) Participante:

El objetivo principal de este cuestionario es recolectar datos sobre el impacto de la gestión del talento humano en el personal administrativo de la DIRESA - TUMBES.

Los datos serán utilizados para la investigación; este cuestionario es confidencial y sólo será utilizado para este proyecto en particular. Le pedimos humildemente que comente sobre la veracidad de las siguientes afirmaciones utilizando sus conocimientos sobre esta organización.

Indicación:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero que considere conveniente según la escala que se propone; cuyo orden consiste en:

1=Nunca	2=Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------------	---------------------	-------------------	------------------------	-------------------

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
RECLUTAMIENTO						
1	¿Las condiciones laborales dentro de la institución son las óptimas?					
2	¿El perfil del trabajador cumple con los requisitos del área?					
3	¿La entidad brinda beneficios a sus colaboradores?					
SELECCIÓN						
4	¿Se emplea técnicas de selección a la hora de contratar al nuevo personal?					
5	¿Los procesos de selección son los idóneos?					
6	¿Las evaluaciones son las correctas?					
CAPACITACIÓN						
7	¿En el proceso de capacitación el personal tiene habilidades únicas que lo resaltan?					
8	¿El personal posee conocimientos idóneos a la hora de realizar sus actividades?					
9	¿El personal es perfeccionista con lo que realiza?					

DESARROLLO HUMANO					
10	¿El rendimiento por parte de los colaboradores suele ser el esperado?				
11	¿El personal participa activamente en las actividades que realiza la institución?				
12	¿El personal posee dotes de liderazgo que lo resaltan?				

Anexo 4: Cuestionario de desempeño laboral

Estimado (a) Participante:

El objetivo principal de este cuestionario es recolectar datos sobre el impacto del desempeño laboral en el personal administrativo de la DIRESA - TUMBES.

Los datos serán utilizados para la investigación; este cuestionario es confidencial y sólo será utilizado para este proyecto en particular. Le pedimos humildemente que comente sobre la veracidad de las siguientes afirmaciones utilizando sus conocimientos sobre esta organización.

Indicación:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero que considere conveniente según la escala que se propone; cuyo orden consiste en:

1=Nunca	2=Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------------	---------------------	-------------------	------------------------	-------------------

N°	Ítems	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS						
1	¿El personal suele ser siempre productivo?					
2	¿El personal esta completamente comprometido con las actividades que realiza?					
3	¿El personal se encuentra capacitado para adaptarse a los cambios?					
RESPONSABILIDAD LABORAL						
4	¿Los directivos de la institución hacen cumplir con el codigo de etica a su personal?					
5	¿Las autoridades de la institución cumplen con la inclusión social?					
6	¿La formación del colaborador es la optima?					

TRABAJO EN EQUIPO

7	¿La coordinación entre autoridades y personal es eficiente?					
8	¿Cuándo se comunica con algún directivo, su opinión es tomada en cuenta?					
9	¿Existe comunicación activa entre directivos y el personal administrativo?					
10	¿Existe solidaridad y empatía dentro de la institución?					

Anexo 5: Juicio de Expertos

Yo, **CESAR EDUARDO VEGA GONZALES** con DNI **18118539** Magister en **Ciencias de la educación Superior** de Profesión **Matemático** desempeñándose actualmente como **Docente** en **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionarios Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de **Tumbes** el **06** de Diciembre del 2023.



Dr. **Cesar Eduardo Vega Gonzales**

DNI: **18118539**

Especialidad: **Matemático**

E – Mail: CGONZALESV@UNTUMBES.EDU.PE

Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Aspectos de evaluación																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					

Tumbes, 06 de Diciembre del 2023



Mg. Cesar Eduardo Vega Gonzales
DNI: 18118539
CELULAR:948948424

Constancia de validación

Yo, **JESÚS MERINO VELÁSQUEZ** con DNI **00240035** Doctor en **Ciencias Económicas** de Profesión **Administrador** desempeñándose actualmente como **Docente** en **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023.	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de **Tumbes** el 05 de Diciembre del 2023.

Dr. **Jesús Merino Velásquez**

DNI: **00240035**

Especialidad: **Administrador**

E – Mail: **JMERINOV@UNTUMBES.EDU.PE**



Firma

“Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023”

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Aspectos de evaluación																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																76					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																76					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																76					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																76					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																76					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																76					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																76					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																76					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																76					

Tumbes, 05 de Diciembre del 2023



Dr. Jesús Merino Velásquez
 DNI: 00240035
 CELULAR: 949674679

Constancia de validación

Yo. **RAÚL ALFREDO SÁNCHEZ ANCAJIMA** con DNI **40834005** Doctor en **MATEMÁTICA** de Profesión **MATEMÁTICO** desempeñándose actualmente como **Docente en Universidad Nacional de Tumbes.**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de **Tumbes** el 06 de Diciembre del 2023.

Dr. Raúl Alfredo Sánchez Ancajima

DNI: **40834005**

Especialidad: **Matemático**

E – Mail: **RSANCHEZA@UNTUMBES.EDU.PE**



Firma

“Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023”

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Aspectos de evaluación																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																76					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																76					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																76					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																76					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																76					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																76					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																76					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																76					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																76					

Tumbes, 06 de Diciembre del 2023



Dr. Raúl Alfredo Sánchez Ancajima
DNI: 00240035
CELULAR:94967367