

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN
GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**



**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal
asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024**

TESIS

**Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la
Salud con mención en Gerencia de Servicios de Salud**

Autora: Br. Astrid Carolina Mogollón Morán

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD



Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Merino Velásquez Jesús (presidente)

ORCID: 0000-0003-3301-4487

Dra. Isla Grados Soledad Inocenta (secretaria)

ORCID: 0000-0002-8680-8873

Mg. Arredondo Nontol Rodolfo Felrrod (vocal)

ORCID: 0000-0003-3333-2741

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD



Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024

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

Br. Mogollón Morán Astrid Carolina (Autora)

ORCID: 0009-0009-5574-7893

Mg. Arredondo Nontol Rodolfo Felrrod (Asesor)

ORCID: 0000-0003-3333-2741

Tumbes, 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los cuatro días de diciembre del dos mil veinticinco, siendo las veintiún horas se reunieron en el auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, los miembros del jurado calificador constituido con la Resolución N° 251-2024 /UNTUMBES-EPG-D, del doce de agosto dos mil veinticuatro, presidido por el Dr. Jesús Merino Velásquez e integrado por la Dra. Soledad Inocenta Isla Grados (secretaria) y el Mg. Rodolfo Felrrod Arredondo Nontol (vocal / asesor).

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud Zorritos, 2024" presentada por la egresada, Astrid Carolina Mogollón Morán para optar el grado académico de **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD.**

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la sustentante aprobada, con el calificativo de **MUY BUENA**

Por lo anterior, la sustentante está expedita para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestra en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia de Servicios de Salud , en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las veintiún horas y treinta y cinco minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 04 de diciembre de 2025



Dr. Jesús Merino Velásquez
Presidente
DNI: 00240035
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487



Dra. Soledad Inocenta Isla Grados
Secretaria
DNI: 00250443
Código ORCID: 0000-0002-8680-8873



Mg. Rodolfo Felrrod Arredondo Nontol
(Vocal y asesor)
DNI: 18100082
Código ORCID: 0000-0003-3333-2741

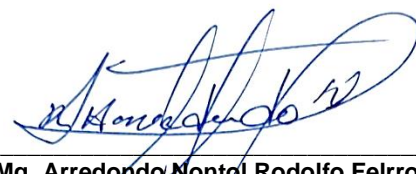
C.c.
Jurado de Tesis (05),
Asesor
Interesado
Coasesor (es)
Unidad de Investigación.
Archivo (Director EPG).

Informe de Originalidad Turnitin

astrid mogollon ultimo

por Astrid mogollon

Fecha de entrega: 25-nov-2025 09:26p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2586046748
Nombre del archivo: TESIS_ASTRID_MOGOLLON_turniting_6.docx (2.65M)
Total de palabras: 9052
Total de caracteres: 51374



Mg. Arredondo Nontol Rodolfo Felrod
(Asesor)
ORCID: 0000-0003-3333-2741

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	Huanca Quispe, Serapio. "Gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito, 2023", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1%
12	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Mg. Arredondo Nontol Rodolfo Felrrod
(Asesor)

ORCID: 0000-0003-3333-2741

14	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ulp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
	 repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	amigosdebolturina.es Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 15 words
 Excluir bibliografía Activo



Mg. Arredondo Nontol Rodolfo Felrod
(Asesor)
ORCID: 0000-0003-3333-2741

DEDICATORIA

A mi Hijo Lucas Santiago, quien es motor y mi motivo en todo éste arduo trabajo académico y en todo lo que me proponga. Gracias hijo, por ser el impulso para mi superación personal.

Astrid

AGRADECIMIENTO

*Gracias a Dios por permitirme
culminar una meta más trazada, a
mi hijo, madre y esposo por ser mi
inspiración y fortaleza en los
momentos donde más los necesité.
Este logro es mío y de ustedes.*

ÍNDICE GENERAL

	Página
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	20
2.1 Antecedentes	20
2.2 Bases teórico científicas	23
2.3 Términos básicos	28
III. MATERIALES Y MÉTODOS	29
3.1 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	29
3.2 Población, muestra y muestreo	30
3.3 Técnicas de recolección de datos	32
3.4 Plan de procesamiento y análisis de datos	34
3.5 Hipótesis	34
3.6 Definición y operacionalización de variables	34
3.7 Consideraciones éticas	35
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1 Resultados	36
4.2 Discusión	41
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES	49
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población a analizar	31
Tabla 2. Ficha técnica de la variable Gestión del talento humano.	32
Tabla 3. Ficha técnica de la variable Desempeño laboral.	33
Tabla 4 Niveles de desarrollo de la gestión del talento humano y sus dimensiones	36
Tabla 5 Niveles del desempeño laboral y sus dimensiones	37
Tabla 6 Correlación entre la calidad de trabajo y la gestión del talento humano ..	38
Tabla 7 Correlación existente entre la responsabilidad y la gestión del talento humano.....	38
Tabla 8 Correlación existente entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo	39
Tabla 9 Correlación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso institucional	39
Tabla 10 Correlación desempeño laboral y gestión del talento humano.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de diseño metodológico	30
---	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia.....	55
Anexo 2 Operacionalización de las variables	56
Anexo 3 Instrumento gestión del talento humano.....	57
Anexo 4 Análisis de fiabilidad del instrumento GTH	58
Anexo 5 Ficha de validez de la escala de la GTH por juez n°1	59
Anexo 6 Ficha de validez de la escala de la GTH por juez n°2	61
Anexo 7 Ficha de validez de la escala de la GTH por juez n°3	63
Anexo 8 Instrumento para el desempeño laboral	65
Anexo 9 Análisis de fiabilidad del instrumento 2.....	66
Anexo 10 Validación del desempeño laboral por juez n°1	67
Anexo 11 Validación del desempeño laboral por juez n°2.....	69
Anexo 12 Validación del desempeño laboral por juez n°3.....	71
Anexo 13 Prueba de normalidad de los datos	73
Anexo 14 Certificación de asesoría.....	74
Anexo 15 Autorización para aplicación de encuesta	75

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 81 trabajadores asistenciales, a quienes se aplicaron instrumentos validados para medir ambas variables. Los resultados evidenciaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($Rho = 0.775$, $p = .000$). A nivel de dimensiones, se encontró una correlación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo ($Rho = 0.708$, $p = .000$), la responsabilidad ($Rho = 0.748$, $p = .000$), el trabajo en equipo ($Rho = 0.664$, $p = .000$) y el compromiso institucional ($Rho = 0.505$, $p = .000$), lo que sugiere que una adecuada gestión del talento humano impacta positivamente en los diferentes aspectos del rendimiento del personal.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Desempeño laboral, Personal asistencial, Sector salud

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between human talent management and job performance of the healthcare staff at the Zorritos Health Center, 2024. The methodology employed was a quantitative approach, non-experimental design, correlational type, and cross-sectional scope. The sample consisted of 81 healthcare workers, to whom validated instruments were applied to measure both variables. The results showed a direct and significant relationship between human talent management and job performance (Rho = 0.775, $p = .000$). At the dimensional level, significant correlations were found between human talent management and quality of work (Rho = 0.708, $p = .000$), responsibility (Rho = 0.748, $p = .000$), teamwork (Rho = 0.664, $p = .000$), and institutional commitment (Rho = 0.505, $p = .000$), suggesting that effective human talent management positively impacts various aspects of staff performance.

Keywords: Human talent management, Job performance, Healthcare staff, Health sector

I. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, se existe una notoria cantidad de problemas institucionales frente a los recursos humanos, que se relacionan directamente con el desarrollo institucional y personal de los colaboradores. Esto se da a causa de la complejidad de gestionar recursos humanos ya sea por factores de afinidad, económicos o incluso políticos.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)¹ en su publicación conjunta Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe explica que, durante el 2016, se presentó un aumento del desempleo a causa de un bajo desempeño laboral que se vio reflejado en la caída de un 0.9% del producto bruto interno (PBI).

Por otra parte, según Huaman² el desempeño de las dependencias del gobierno favorecen de forma positiva a el avance comunitario y económico de las naciones; esto sugiere que los entes del estado, juegan un rol importante en la implementación ya sea de políticas o programas de desarrollo que impacten directamente en las áreas de interés nacional como: Infraestructura, seguridad, salud, entre otras; es por ello, que el desempeño laboral de los colaboradores de estas dependencias juega un papel importante en el cumplimiento de los objetivos de cada organismo. El personal administrativo en las entidades públicas es responsable de una variedad de funciones esenciales, desde la planificación y ejecución de proyectos hasta la gestión de recursos y la prestación de servicios a la ciudadanía. Un alto desempeño en estas funciones garantiza que los servicios públicos se brinden de manera eficiente y efectiva, lo que a su vez contribuye a la satisfacción y el bienestar de la población.

Camacho³ indica que muchas empresas realizan evaluaciones de desempeño a sus trabajadores con la finalidad de determinar las causas de aquellos colaboradores que cuentan con un bajo rendimiento laboral, señalando que existe una importante relación con factores provenientes de la gestión por parte

de la organización, como el salario, motivación, o incluso la designación de funciones por parte de los jefes responsables de sus diversas áreas.

La Universidad Internacional de la Rioja sugiere que la administración de los recursos humanos o gestión del talento humano, es más bien la suma de todos los procesos que una institución organiza de manera estratégica mediante las áreas destinadas como recursos humanos para analizar y retener los talentos humanos que son parte de la organización; por otra parte, señala también la importancia de su optimización para incrementar el nivel competitivo de una organización o institución en el mercado⁴.

El presente estudio se centra en la gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024, una institución de salud pública ubicada en la provincia de Contralmirante Villar, región Tumbes, Perú. El análisis se focaliza en los procesos, políticas y estrategias empleadas por el centro de salud para gestionar su recurso humano, y cómo estos influyen directamente en el compromiso, motivación, y rendimiento de aquellos trabajadores asistenciales, quienes son responsables de brindar atención directa a los pacientes.

Es importante mencionar que este problema no ha dejado de incrementarse a causa no solo de un bajo desempeño laboral, sino también a los nuevos mecanismos tomados por las organizaciones como el trabajo remoto. La gestión del talento humano es fundamental para dinamizar el clima laboral en las empresas ya que este proceso no solo se centra en la contratación y retención de empleados, sino también en su desarrollo continuo, bienestar y motivación. Al crear un ambiente de trabajo positivo y estimulante, las empresas pueden fomentar la creatividad, la colaboración y la satisfacción laboral entre sus empleados⁵.

Por todo lo que anteriormente se ha expuesto, se plantea la siguiente pregunta general de la investigación: ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024?

Este estudio, enmarca su justificación por desenvolver el estudio bajo el carácter correlacional al buscar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con la finalidad de generar una visión óptima de la situación

actual de la organización y establecer los componentes o características de interés para mejorar el desempeño laboral.

La gestión del talento humano es un campo que ha evolucionado significativamente en las últimas décadas, integrando teorías sobre la motivación laboral, el liderazgo, el desarrollo organizacional y la productividad. Este estudio se justifica teóricamente por buscar, recopilar y sintetizar información ya existente para ser analizada en el contexto del Centro de Salud Zorritos.

Se justifica, además, desde un punto de vista práctico para el Centro de Salud Zorritos ya que permite identificar debilidades en la actual gestión del talento humano y su relación con el desempeño del personal asistencial. Con base en los resultados obtenidos, se proponen estrategias y políticas concretas para optimizar el rendimiento de los trabajadores, mejorar la calidad de los servicios de salud, y asegurar un entorno laboral más motivador y productivo. Además, los hallazgos del estudio podrían ser replicados en otros centros de salud con condiciones similares, generando un impacto positivo en el sistema de salud regional.

También se justifica desde el punto de vista social por la presencia de un bajo desempeño laboral del personal asistencial afecta de manera directa a la comunidad que recibe los servicios del Centro de Salud Zorritos. Mejorar la gestión del talento humano y, por ende, el desempeño del personal no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino también a la mejora en la calidad de la atención a los pacientes. Esto resulta en una mayor satisfacción y confianza por parte de la población usuaria de los servicios de salud, promoviendo una mayor equidad en el acceso y la calidad de los servicios ofrecidos.

En cuanto a la justificación metodológica, este estudio utiliza un enfoque cuantitativo, por emplear técnicas y herramientas como las encuestas y entrevistas se recogen datos sobre la percepción del personal asistencial respecto a los factores que afectan su desempeño laboral, así como información sobre las políticas de gestión del talento humano implementadas en el centro de salud. El uso de un enfoque cuantitativo permite un análisis más completo del fenómeno, expresando resultados numéricos como experiencias y opiniones de los trabajadores, lo que proporciona una visión integral y profunda del problema estudiado.

Se presenta, además; el objetivo general: Determinar la relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024. Con sus siguientes objetivos específicos: 1. Evidenciar el nivel de las variables desempeño laboral y gestión del talento humano del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024. 2. Determinar la relación que existe entre la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral, con la variable gestión del talento humano del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024. 3. Determinar la relación que existe entre la dimensión responsabilidad de la variable desempeño laboral, con la variable gestión del talento humano del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024. 4. Determinar la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral, con la variable gestión del talento humano del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024. 5. Determinar la relación que existe entre la dimensión compromiso institucional de la variable desempeño laboral, con la variable gestión del talento humano del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

López et al.¹⁹ en su estudio publicado en Cuba, titulado “Evaluación de la gestión del talento humano en entorno Hospitalario Cubano”, se plantearon evaluar la Gestión del talento humano en el mencionado, para lo cual, estableció su investigación como un estudio de tipo básico de enfoque cuantitativo con un diseño no-experimental, utilizando como técnicas de recolección de datos el cuestionario suministrado a 32 trabajadores de la empresa. Como evidencia, el 56.3% de los encuestados asegura la autorrealización es tomada en consideración de forma positiva, mientras que el 37.6% percibe que es indistinto. Por otra parte, el 78% de los encuestados considera estar motivado con su entorno laboral; por otra parte el 65.6% de esta muestra asume tener actitudes positivas al momento de superar obstáculos.

Sarmiento²⁰ en su investigación la cual fue realizada en Ecuador, titulada “Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central”, se propuso establecer la relación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano del personal, para lo cual enmarco su investigación con una metodología de tipo básico de enfoque cuantitativa con un diseño correlacional, donde se utilizaron como instrumentos de recolección de información, a el cuestionario aplicado a una muestra conformada por 235. Se pone en evidencia la existencia de una correlación significativa ($p < .05$) entre las variables del estudio. además, se reportó que el 83% de los servidores consideran que no se les permite crecer profesionalmente, en contraste; el 93% sugiere de la muestra considera que el DL no otorga un aporte a la gestión institucional ni al desarrollo laboral.

Torres et al.²¹ en su publicación denominada “Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo” se propusieron determinar el nivel de relación existente entre la motivación de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo y su desempeño laboral. Donde se siguió una metodología aplicada, no experimental, correlacional y transeccional, aplicando un cuestionario a una muestra conformada por 174 colaboradores donde se obtuvo como resultado principal de la investigación que prevalece que el 66% de la muestra tiene niveles inadecuados de motivación, así como el 60% de niveles inadecuados de desempeño laboral, infiriendo que estas variables guardan una correlación de Pearson de .808 con $p=.000$ lo que indicaría que estas variables guardan una relación directa y significativa.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Barboza²² en su tesis denominada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018” se propuso como objetivo general de estudio Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, para lo cual planteo una investigación que sigue una metodología descriptivo correlacional. Aplicando para lo cual aplico un cuestionario a 100 enfermeras del hospital San Juan de Lurigancho, obteniendo como principales resultados la GTH y el desempeño laboral de las colaboradoras enfermeras tienen una relación significativa ($Rho= .805^{**}$), mientras que con respecto a sus dimensiones el desempeño laboral se relaciona significativamente a un $Rho= .755$ con el comportamiento organizacional, mientras que con la comunicación, guarda una relación de $Rho= .855$ y finalmente guarda una correlación significativa $Rho= .675$ con el reconocimiento.

Avalos²³ en su publicación, la cual denomino “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.” Donde se planteó como objetivo principal establecer la relación de la GTH y el Desempeño Laboral, para lo cual siguió un estudio de diseño correlacional de enfoque cuantitativo considerando a 60 colaboradores como muestra y a el cuestionario como herramienta. Como resultados, se evidencia la presencia de una correlación directa y significativa de .794($p<.05$) entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano.

Crisóstomo²⁴ en su estudio la cual título “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018.” Quien busca determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral. Para lo que siguió una investigación de tipo correlacional de corte transversal a una muestra representada por 35 profesionales del sector salud del Hospital Regional de Huacho obteniendo como principales resultados la presencia de una correlación directa y significativa ($r=.516$; $p<.05$) en el conocimiento hacia el desempeño laboral, también, se evidenció la presencia de una correlación directa y significativa ($r=.605$; $p<.05$) entre la habilidad y el desempeño laboral; además, una relación directa y significativa ($r=.843$; $p<.05$) entre el juicio y el desempeño laboral; finalmente, se determinó que existe una correlación directa con un $r=.935$ ($p<.05$) entre la GTH y el DL.

Rojas y Vílchez²⁵ publicaron un estudio titulado “Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018” quienes se propusieron investigar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se llevó a cabo una investigación cuantitativa, aplicada, de diseño no experimental y de nivel correlacional, involucrando a 50 colaboradores y a el cuestionario como instrumento de recopilación de información. De los principales resultados, se expuso que hay una correlación entre la GTH y el DL directa y significativa ($p<0.05$), la calidad del trabajo ($p<0.05$), y el trabajo en equipo ($p<0.05$) del personal.

2.1.3 Antecedentes regionales

Donayer²⁶ en su estudio de posgrado la cual denominó “Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021” donde se propusieron determinar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial. En cuanto al diseño de su investigación, se consideró no experimental, básica y carácter correlacional. La muestra incluyó a 60 miembros a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados mostraron una correlación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral general ($Rho=.697$; $p<0.05$). También se encontró una relación moderada, significativa y directa entre la motivación y las dimensiones del DL, como la calidad del trabajo

($Rho=.560$; $p<.01$), la responsabilidad ($Rho=.542$; $p<0.05$), el trabajo en equipo ($Rho=.489$; $p<0.05$) y el compromiso institucional ($Rho=.430$; $p<0.05$).

2.2 Bases teórico-científicas

2.2.1 Desempeño Laboral

Acosta⁶ lo definió como el rendimiento que los colaboradores presentan al desenvolverse en sus responsabilidades laborales las cuales se manifiestan de manera individual o grupal en la organización

Factores que influyen en el desempeño laboral

Dentro de los principales factores que afectan el desempeño y rendimiento laboral de un colaborador, se señalaron como principales responsables el déficit de capacitación del personal en sus labores, las cuales, en teoría, deberían ser explicadas a través de programas de capacitación por parte de la empresa, en cuanto a sus características, se señalan las siguientes:

Con respecto a el clima laboral, se refiere al entorno general en el que los empleados realizaron sus actividades diarias; un buen clima laboral es crucial para el bienestar y la productividad de los empleados. Si el ambiente de trabajo está lleno de hostigamiento, estrés, falta de motivación y malas condiciones de higiene, los empleados pueden perder el interés en su trabajo y mostrar una falta de compromiso, lo que a su vez puede afectar negativamente la calidad del trabajo realizado. Un ambiente laboral positivo, por el contrario, puede fomentar la motivación y el compromiso, mejorando el desempeño general⁷.

En cuanto a la falta de capacitación, resalta su importancia porque resulta ser esencial tener conocimientos especializados que se pueden obtener a través de la educación formal y la capacitación continua. La falta de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional puede resultar en un desempeño deficiente, ya que los empleados no tienen las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva. Además, sin capacitación, los empleados pueden sentirse desmotivados y no cumplir con las metas y expectativas de la organización.

También, la pasión, mostró si un empleado no tiene interés o pasión por su puesto, es probable que no se esfuerce al máximo y no realice su trabajo con la dedicación necesaria. La falta de pasión puede llevar a una baja productividad y a un desempeño insatisfactorio. Por el contrario, cuando los empleados están apasionados por lo que hacen, tienden a ser más comprometidos, motivados y productivos.

Ventajas de medir el desempeño de empleados

En cuanto a las principales características que influyen en el desempeño y el rendimiento laboral de los colaboradores, se destacan desde el déficit de capacitaciones al personal hasta la falta de compromiso y pasión del personal para asumir las responsabilidades designadas en sus respectivas áreas⁸.

Es fundamental identificar las áreas de la organización que pueden mejorarse, así como aquellas que requieren formación continua para el personal; estos pasos son esenciales para aumentar el rendimiento y la rentabilidad de la empresa; además, es importante promover una mejor satisfacción en el trabajo y aumentar la motivación, ya que no solo resulta esencial para fortalecer la colaboración en equipo sino también, detectar y abordar oportunamente posibles problemas es fundamental para prevenir descontentos subyacentes.

El concepto de talento humano destaca la importancia del capital humano dentro de una organización. Considerar a los empleados como un recurso invaluable es fundamental para lograr el éxito y la competitividad empresarial. Una organización que valora y desarrolla su talento humano puede alcanzar grandes logros y mantenerse competitiva en el mercado⁹.

2.2.2 Gestión del talento humano

La administración del talento humano es una de las principales herramientas estratégicas para abordar y responder ante los desafíos que se presentan en las responsabilidades de los colaboradores; es decir, su objetivo es promover al máximo las competencias personales según las necesidades operacionales, garantizando una administración efectiva del potencial de los individuos y su desarrollo continuo¹⁰.

Comportamiento organizacional

Para Robbins y Coulter¹¹, definió al comportamiento organizacional como una característica manifestada en la dinámica conductual de un grupo de colaboradores dentro de una organización, por tanto, el análisis de esta dimensión influye al desarrollo del talento humano. Además, para cumplir con objetivos a corto y largo plazo, es necesario que las organizaciones motiven a sus empleados analice la interacción entre ellos, para tomar decisiones que mejoren el desempeño de ellos, ya sea por medio de capacitación, talleres, dinámicas, que promuevan la innovación y la colaboración¹².

Cultura y normas organizacional

La cultura organizacional se definió como el conjunto de normas y valores que rigen el funcionamiento de una empresa, ya que abordaron aspectos importantes con respecto a la estructura de la organización, y el desenvolvimiento de los trabajadores al momento de desenvolverse en el medio; también, se le atribuye como una de las características principales de los influyentes en los estilos de convivencia las cuales se clasifican en verticales, horizontales y percepciones externas.

Las relaciones verticales se dan entre los distintos niveles jerárquicos de la empresa, mientras que las relaciones horizontales ocurren entre empleados del mismo nivel. Por otro lado, las percepciones externas incluyen las relaciones con clientes y proveedores, así como la imagen que estos tienen de la compañía.

El conjunto de estas relaciones define el clima institucional, que es uno de los factores más distintivos de una organización para promover el buen desempeño de los colaboradores; en síntesis, es importante velar por mejorar constantemente la convivencia interna de las instituciones para lograr una comunicación interna eficiente.

Las normas organizacionales son esenciales para establecer directrices claras y coherentes dentro de una empresa. Estas normativas abarcan aspectos como la gestión de salarios, que incluye la definición de objetivos vinculados a incentivos y planes para aumentos salariales según la progresión profesional. Además, las instituciones deberían manejar un código de conducta interno y externo para regular

no solo el comportamiento del personal, sino también mantener niveles adecuados de formalidad en reuniones y normas de etiqueta en los ambientes laborales. Los procedimientos operativos describen cómo funcionan internamente las actividades diarias y los protocolos específicos. No obstante, la misión y visión de la organización delimitan sus objetivos a corto, mediano y largo plazo, así como su contribución planeada a la sociedad. Estas normas proporcionan un marco estructurado que orienta las acciones de los empleados y asegura la alineación con los valores y metas corporativas.

Comunicación organizacional

Abarca los canales y métodos de interacción que se emplean dentro de una organización, ya sea una empresa corporativa, una institución académica, una organización sin fines de lucro o una agencia gubernamental. Este concepto incluye tanto la comunicación interna entre los colaboradores de la institución como la comunicación con audiencias externas, como auditores y otras partes interesadas. Su objetivo principal es fomentar relaciones sólidas y una interacción efectiva tanto dentro como fuera de la organización, promoviendo así una comunicación fluida y alineada con los objetivos estratégicos de la entidad¹³.

Generalmente se consideran dos enfoques fundamentales en el estudio de la comunicación organizacional: primero, como una función esencial dentro de las estructuras internas de las organizaciones, facilitando la coordinación y la toma de decisiones; segundo, como el proceso mismo a través del cual las organizaciones se constituyen y definen, resultado de las interacciones comunicativas entre sus miembros. Por otra parte, resulta importante comprender que la comunicación eficiente no solo se centra en la transmisión de un mensaje, sino también en las actitudes que se toman al momento de realizarlo, ya sea por medios asertivos de comunicación¹⁴.

La comunicación organizacional juega un papel fundamental en diversos aspectos clave: facilita la descripción detallada de procedimientos para tareas específicas como ventas y servicio, promueve la adaptación frente a cambios imprevistos mediante la creatividad individual y grupal, y respalda el cumplimiento de la misión organizacional a través del desarrollo de políticas y sistemas operativos claros. Además, mejora las relaciones interpersonales al considerar aspectos emocionales

y éticos, coordina eficientemente las actividades conforme a los objetivos estratégicos de la dirección, y cultiva un ambiente positivo al difundir los valores y metas compartidas por la organización. Finalmente, desarrolla estrategias que responden a las necesidades de los empleados, evitando el desgaste y otros problemas potenciales dentro del entorno laboral¹⁴.

Compensación laboral

Se refiere a el sistema utilizado por las empresas para reconocer el trabajo de sus empleados. Cuando se implementa de manera adecuada y consistente, contribuye a atraer y retener talento humano, y también facilita la creación de un entorno laboral positivo. esto, a su vez, promueve un mejor rendimiento por parte de los trabajadores¹⁵.

Los tipos de compensaciones se adaptan según las necesidades comerciales de la empresa, sus recursos disponibles y sus metas organizacionales. Es recomendable revisar el sistema de compensación al menos cada dos años, lo cual fomenta un equilibrio en el ambiente laboral y fortalece la identificación de los trabajadores con la empresa. Esto contribuye a mejorar la imagen y el prestigio de la empresa como empleador, fortaleciendo así su employer branding. Esta estrategia no solo ayuda a atraer talento humano de calidad, sino que también puede atraer más clientes¹⁶.

Trabajo en equipo

Se define como la capacidad de involucrarse activamente en la consecución de metas comunes, priorizando los objetivos del equipo sobre intereses personales; es decir, incorporarse en las acciones de grupos humanos hacia metas específicas, inspirando valores de acción y anticipando escenarios futuros. También incluye la capacidad de establecer objetivos claros, proporcionar retroalimentación efectiva e integrar opiniones de otros, además de motivar e inspirar confianza en el equipo ¹⁷.

Claves para el trabajo en equipo

Según Peiró¹⁸ detalla que algunos conceptos clave para lograr un exitoso trabajo en equipo las cuales se deberán caracterizar por abordar las siguientes recomendaciones:

El liderazgo en un equipo implica establecer jerarquías que sean acordadas mutuamente y aprobadas por todos los miembros. La selección de líderes puede

basarse en criterios como la experiencia, la personalidad y la formación académica. Es esencial establecer reglas claras y formales que definan los acuerdos del grupo y distribuyan claramente las responsabilidades, tanto para la elección de nuevos líderes como para la asignación de tareas específicas. La cooperación es fundamental para el éxito del trabajo en equipo, donde cada miembro debe cumplir con sus responsabilidades individuales y estar dispuesto a apoyar a los demás según sea necesario. La comunicación efectiva juega un papel crucial en evitar malentendidos y garantizar una comprensión común de los problemas y objetivos del equipo. Además, es importante reconocer los logros como éxitos colectivos, promoviendo así un sentido de unidad y colaboración que sea más efectivo y gratificante que el trabajo individual.

2.3 Términos básicos

Desempeño laboral: Refiere a el nivel de desenvolvimiento de un trabajador que refleja cuando realiza las funciones específicas para las que fue designado, de esta manera, se mide la capacidad del material humano y su afinidad con un puesto en específico⁶.

Comportamiento organizacional: Es una característica manifestada en la dinámica conductual de un grupo de colaboradores dentro de una organización, por tanto, el análisis de esta dimensión influye al desarrollo del talento humano¹¹.

Comunicación organizacional: abarca los métodos y vías a través de las cuales se lleva a cabo la comunicación dentro de diversas entidades como corporaciones, instituciones académicas, organizaciones sin fines de lucro y agencias gubernamentales. Este campo incluye tanto la comunicación interna entre los miembros de la organización como la comunicación con entidades externas como auditorías y otras partes interesadas. Su principal objetivo es construir relaciones sólidas y fomentar una interacción efectiva tanto dentro de la organización como con audiencias externas interesadas¹³.

Compensación laboral: Es un mecanismo utilizado por las organizaciones para obtener fuerza laboral humana como recurso para que funcione el sistema comercial al que se dedica; también, es el elemento atractivo que genera un clima laboral favorable permitiendo teóricamente tener un mejor desempeño laboral en los trabajadores¹⁵.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

3.1.1 Tipo de estudio

Este estudio se enmarcó dentro del paradigma positivista, puesto que para comprobar las hipótesis se recurre a la medición de las variables y van a cuantificar por el uso de la estadística. Siguiendo lo planteado por Ricoy²⁷ quien indica que el “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico- analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico”.

Se tuvieron en cuenta un enfoque de tipo cuantitativo debido a que los datos se representaron mediante codificación numérica para ser analizados estadísticamente, estableciendo así diferentes consideraciones y aceptar las hipótesis de este trabajo²⁸.

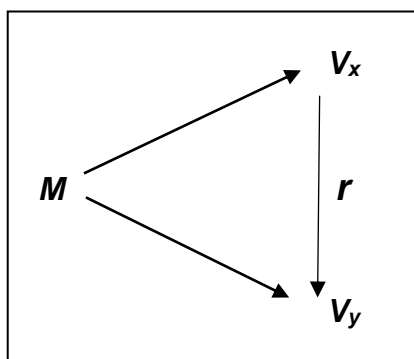
Según su tipo fue básica y no experimental por buscar ampliar el conocimiento científico, además de no manipularse las variables y de corte transversal, debido a que no se manipularon las variables, ya que los datos son recolectados durante un período de tiempo determinado, los fenómenos presentados en este estudio se observan tal como aparecen en la naturaleza dentro de su contexto para luego estudiarlo²⁹.

3.1.2 Diseño de la investigación

En cuanto al diseño del presente estudio, se considera como un estudio correlacional descriptiva, por buscar confrontar las variables de interés del investigador a fin de determinar si existe o no una relación importante; también se le considera no experimental por no intervenir en ninguna de las variables³⁰.

Figura 1

Esquema de diseño metodológico



Donde:

M: Muestra

r: relación entre las variables

V_x: Gestión del talento humano

V_y: Desempeño laboral

3.2 Población, muestra y muestreo

3.2.1 Población

Es la agrupación de todas las unidades de estudio. En este contexto, la población no siempre representa a una comunidad completa, sino que más bien segmenta todas esas unidades mínimas de estudio que proporcionarán la información necesaria para obtener los resultados específicos de una investigación determinada³¹.

Constituida por el personal asistencial del Centro de Salud Zorritos de Tumbes, conformando un total de 81 colaboradores en el 2024.

Tabla 1.*Distribución de la población a analizar*

Puesto	Cantidad
Asistente Administrativo	1
Auxiliar Enfermera	4
Digitador	1
Enfermería	18
Inspector sanitario	1
Medicina	8
Nutricionista	2
Obstetricia	11
Odontología	2
Personal de servicio	2
Ambulancia	5
Psicología	2
Tec. Enfermero	11
Tec. Farmacia	3
Tec. Laboratorio	7
Vigilante	3
Sub Total	81

3.2.2 Muestra

Se considera como un segmento de la población, para tener un mejor control de las unidades de análisis las cuales generalizaron el fenómeno de estudio. Esto no solo facilita obtener resultados de manera más rápida, confiable y eficiente, sino que también proporciona un mejor control sobre las variables. Sin embargo, la representatividad de la muestra depende en gran medida de su tamaño y las condiciones bajo las cuales se selecciona. En casos donde la población es muy reducida, la muestra puede incluir a todos los individuos del estudio, siendo entonces denominada muestra censal³².

Para fines de la presente investigación, se considera oportuno tomar como muestra la totalidad de la población, por ser muy reducida, de fácil acceso y necesitar la opinión de todos los trabajadores asistenciales.

En síntesis, se contemplaron a 81 colaboradores activos del Centro de Salud Zorritos de Tumbes, 2024 como muestra del presente estudio.

3.2.3 Muestreo

No se realizaron técnicas de muestreo para la presente investigación.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Colaboradores con asistencia regular al centro de salud.

Consentimiento informado del participante.

Que cuenten con al menos 2 años de asistencia regular.

Criterios de exclusión

Personal con discapacidad intelectual o trastorno que afecte al desempeño.

Personal de apoyo como: servicios de plomería, limpieza, asesores, personal de contrata temporal.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Encuesta

Se aplicó como técnica, la encuesta, la cual plasmará los valores necesarios para que el investigador pueda analizar a una determinada muestra en un espacio y tiempo definidos que permitan estudiar los constructos definidos³³

3.3.2 Instrumentos de recolección de datos

Tabla 2.

Ficha técnica de la variable gestión del talento humano.

Variable 1	
Instrumento	Escala de la gestión del talento humano
Autores	Santa María ³⁴
Año	2017
Adaptado por	Barboza ²²
Año	2018
Ítems	31
Tiempo	10 – 15 minutos.
Aplicada	De forma virtual
Confiabilidad	Se realizó el análisis de fiabilidad según alfa de Cronbach con un coeficiente .972
Validez	Se aplicó el criterio por juicio de expertos para validar el constructo
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">• Comportamiento organizacional• Comunicación

- Compensación laboral

Los puntajes del presente instrumento están seccionados en 3 niveles, contemplando la baremación estructurada de los niveles: Deficiente, con puntajes desde 31 hasta 70; Regular, desde 71 hasta 112 y finalmente el nivel máximo eficiente desde 113 hasta el 155.

Tabla 3.

Ficha técnica de la variable Desempeño laboral.

Variable 2	Desempeño laboral
Instrumento	Escala del desempeño laboral
Autores	María Graciela Llagas ³⁵
Año	2017
Objetivo	Diagnosticar los niveles de desempeño laboral de una organización
Ítems	31
Tiempo	15 – 20 minutos.
Aplicada	De forma virtual
Confiabilidad	Alfa de Cronbach con un coeficiente .980
Validez	Se aplicó el criterio por juicio de expertos para validar el constructo
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Compromiso institucional • Responsabilidad • Trabajo en equipo
Puntaje	Bajo: 31 – 70 medio: 71 – 112 Alto: 113 – 155

En cuanto a la validez y confiabilidad de la investigación, se realizó una prueba piloto aplicada a un total de 25 personales asistenciales del Centro de Salud Zorritos obteniendo una confiabilidad según alfa de Cronbach de .972 para el

instrumento de gestión del talento humano y de .980 para el instrumento de desempeño laboral, los cuales sirvieron como base estadística para realizar la validación por criterio de expertos.

3.4 Procesamiento y análisis de datos

Se procedió a solicitar la autorización a los colaboradores del Centro de Salud Zorritos, explicando los objetivos de la investigación para obtener el permiso necesario para llevar a cabo el estudio. Posteriormente, se envió por correo electrónico a los colaboradores el enlace de dos cuestionarios diseñados para evaluar las variables de interés. Se les otorgó un plazo de tres días para completar las encuestas. Una vez recopiladas las respuestas, se procedió con el análisis correspondiente.

Luego los datos fueron ingresados en el software Microsoft Excel 2016 para su organización y puntuación según los criterios del instrumento utilizado. Posteriormente, serán transferidos al programa estadístico SPSS V.25 para realizar el análisis. Se verificó la normalidad de los datos utilizando la prueba de Kolmogórov-Smirnov, anticipando una relación no paramétrica entre las variables y componentes estudiadas mediante el análisis inferencial de Rho de Spearman. Este proceso permitió evaluar la correlación estadística entre las variables de interés con precisión y rigor metodológico.

3.5 Hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024.

H₀: No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024.

3.6 Definición y operacionalización de variables

Definición de variables

Variable independiente: Gestión del talento humano.

Definición conceptual: Se considera como las estrategias para planificar y dirigir las capacidades de los recursos humanos para afrontar los desafíos actuales del entorno; a fin de promover al máximo las competencias personales según las necesidades operacionales, garantizando una administración efectiva del potencial de los individuos y su desarrollo continuo¹⁰.

Definición operacional: Se utilizó la escala de la gestión del talento humano de Santa María³⁴ modificado por Barboza²² la cual está conformada por 3 dimensiones de nivel ordinal según la escala de Likert.

Variable dependiente: Desempeño laboral.

Definición conceptual: Se define como el rendimiento de los trabajadores al momento de realizar una determinada actividad, manifestadas como una forma de esfuerzo personal como miembro de una compañía u organización⁶.

Definición operacional: Se utilizó la Escala del desempeño laboral de María Graciela Llagas³⁵ la cual está conformada por 4 dimensiones de nivel ordinal según la escala de Likert

3.7 Consideraciones éticas

En esta investigación se ha cumplido con el respeto a la propiedad intelectual de los investigadores, asegurando una adecuada citación de fuentes. Asimismo, se ha obtenido el permiso correspondiente de los encuestados mediante el consentimiento informado, donde se les ha garantizado su derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento. La información proporcionada por los participantes será tratada de manera anónima para proteger su identidad, siguiendo los principios éticos de respeto, honestidad y responsabilidad hacia los sujetos de estudio. Además, los resultados de la investigación serán comunicados a los directivos del Centro de Salud Zorritos a través de correo electrónico, permitiéndoles conocer y tomar las acciones pertinentes en base a los hallazgos obtenidos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Tabla 4

Niveles de desarrollo de la gestión del talento humano y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Gestión del talento humano			54	66.67%	27	33.33%
Comunicación			51	62.96%	30	37.04%
Compensación laboral	1	1.23%	76	93.83%	4	4.94%
Comportamiento Organizacional			49	60.49%	32	39.51%

Nota: Elaboración en base a los datos recopilados de 81 colaboradores activos del Centro de Salud Zorritos de Tumbes.

Es necesario mantener un buen diálogo con los trabajadores para que genere cierto grado de confianza y repercuta positivamente en el desarrollo del personal. Así mismo los reconocimientos hacia el personal contribuye en la motivación para crear un mejor rendimiento por parte de sus trabajadores. Finalmente sostener una buena dinámica conductual influye favorablemente en la correcta colaboración de sus empleados.

Tabla 5*Niveles del desempeño laboral y sus dimensiones*

	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Desempeño laboral	-	-	42	51.85%	39	48.15%
Compromiso institucional	7	8.64%	38	46.91%	36	44.44%
Trabajo en equipo	1	1.23%	52	64.20%	28	34.57%
Responsabilidad	3	3.70%	53	65.43%	25	30.86%
Calidad de trabajo	-	-	46	56.79%	35	43.21%

Nota: Elaboración en base a los datos recopilados de 81 colaboradores activos del Centro de Salud Zorritos de Tumbes.

Es necesario mantener un compromiso institucional para que esto genere un buen rendimiento dentro de sus colaboradores, reforzar la colaboración entre sus miembros para que los resultados afecten positivamente en la organización, así mismo fomentar el deber institucional para interiorizar las metas propuestas dentro de la institución lo que permitirá un buen rendimiento en el trabajo. Finalmente es necesario preparar a las personas a nivel cognitivo y práctico para que esto influya en su productividad laboral.

Tabla 6*Correlación entre la calidad de trabajo y la gestión del talento humano*

	Gestión del talento humano		
	Rho	p	N
Calidad de trabajo	.708**	0.000	81

Nota: Elaboración en base a los datos recopilados de 81 colaboradores activos del Centro de Salud Zorritos de Tumbes.

De acuerdo con el análisis estadístico, se evidencia que entre la GTH y la calidad de trabajo, existe una correlación positiva con un Rho= 0.708 con una significancia $p=.000$; sugiriendo que en cuanto se va mejorando la GTH, se van notando mejorías considerables y significativas en la calidad del trabajo dentro del Centro de Salud Zorritos de Tumbes.

Tabla 7*Correlación existente entre la responsabilidad y la gestión del talento humano*

	Gestión del talento humano		
	Rho	p	N
Responsabilidad	.748**	0.000	81

Nota: Elaboración en base a los datos recopilados de 81 colaboradores activos del Centro de Salud Zorritos de Tumbes.

Se pone en evidencia, una correlación positiva entre la GTH y la responsabilidad (Rho= 0.748) con una significancia $p=.000$; sugiriendo que cuando la GTH incrementa, tiende a incrementarse la responsabilidad del desempeño laboral dentro del Centro de Salud Zorritos de Tumbes.

Tabla 8*Correlación existente entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo*

	Gestión del talento humano		
	Rho	<i>p</i>	N
Trabajo en equipo	.664**	0.000	81

Nota: Elaboración en base a los datos recopilados de 81 colaboradores activos del Centro de Salud Zorritos de Tumbes.

Se evidencia la existencia de una correlación directa entre la GTH y el trabajo en equipo con un $Rho=.664$ y una significancia $p=.000$; sugiriendo que el aumento de la variable GTH aumenta de manera significativa la dimensión trabajo en equipo dentro del Centro de Salud Zorritos de Tumbes.

Tabla 9

Correlación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso institucional

	Gestión del talento humano		
	Rho	<i>p</i>	N
Compromiso institucional	.505**	0.000	81

Nota: Elaboración en base a los datos recopilados de 81 colaboradores activos del Centro de Salud Zorritos de Tumbes.

Se presenta, una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso institucional ($Rho= 0.505$) con una significancia $p=.000$; sugiriendo que el aumento de la variable GTH, incrementa el compromiso institucional del desempeño laboral dentro del Centro de Salud Zorritos de Tumbes.

Tabla 10*Correlación desempeño laboral y gestión del talento humano*

	Gestión del talento humano		
	Rho	<i>p</i>	N
Desempeño laboral	.775**	0.000	81

Nota: Elaboración en base a los datos recopilados de 81 colaboradores activos del Centro de Salud Zorritos de Tumbes.

Finalmente se reporta una correlación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (Rho= 0.775) con una significancia $p=.000$; sugiriendo que las mejoras en la gestión del talento humano dentro de una organización tienen una repercusión directa y positiva en el desempeño laboral, incrementándola. La significancia estadística ($p<.05$) confirma la hipótesis de esta investigación

4.2 Discusión

Se evidencia como principales hallazgos de investigación, que la variable gestión del talento humano; no se registraron respuestas en el nivel bajo; en cambio, el 66.67% (54) de la muestra encuestada, fueron ubicados en un nivel medio y el 33.33% (27) en el nivel alto, lo cual refleja una percepción positiva por parte de los encuestados en cuanto a los procesos y prácticas relacionados con la gestión del personal.

Esto, refleja una percepción positiva para los procesos relacionados con la administración del personal, lo cual sigue los conceptos relacionados a lo indicado por Robbins y Coulter ¹¹, quienes plantean que el comportamiento organizacional, estrechamente vinculado al desarrollo del talento humano, se ve influenciado por la motivación, la toma de decisiones y la implementación de actividades como talleres o capacitaciones, orientadas a mejorar el desempeño del personal.

De manera similar, en la dimensión comportamiento organizacional, tampoco se evidenció presencia en el nivel bajo, mientras que el 60.49% (49) se posicionó en el nivel medio y el 39.51% (32) con niveles altos, reflejando una valoración positiva de la filosofía institucional, relaciones humanas, trabajo en equipo y las barreras de comunicación. Este patrón de respuesta refuerza la idea de que los encuestados perciben positivamente las relaciones interpersonales y la dinámica interna de su entorno laboral. Tal como describe Cortés¹², esta dimensión refleja aspectos claves como las relaciones jerárquicas (verticales y horizontales), las percepciones externas y el clima institucional. Un ambiente laboral bien estructurado, sustentado en normas claras y una convivencia adecuada, contribuye significativamente al buen desempeño de los colaboradores, tal como lo resalta la teoría organizacional.

Además, resultados similares se encontraron en la investigación de López et al.¹⁹ quien sugiere que aproximadamente el 78% de los encuestados considera estar motivado con su entorno laboral; por otra parte, el 65.6% de esta muestra asume tener actitudes positivas al momento de superar obstáculos.

En la dimensión Comunicación Organizacional, los resultados muestran una tendencia igualmente positiva, sin registros en el nivel bajo, con un 62.96% (51) en el nivel medio y un 37.04% (30) en el nivel alto. Esta distribución permite afirmar que la mayoría de los encuestados percibe adecuadamente los canales y métodos

de interacción en su institución. Esto se relaciona directamente con lo señalado por Ramos ¹⁴ sosteniendo que la comunicación organizacional, además de ser un medio funcional, representa un proceso constitutivo de las organizaciones, la claridad en los procedimientos, la capacidad para adaptarse al cambio, la promoción de valores comunes y el desarrollo de estrategias comunicacionales efectivas son factores esenciales que explican los niveles de percepción alcanzados en esta dimensión.

Por otro lado, la dimensión Compensación Laboral presenta un 1.23% (1) en el nivel bajo, siendo la única que evidencia una percepción negativa, aunque mínima, respecto a las políticas de remuneración, beneficios y reconocimientos. Este dato resalta la necesidad de atención en este componente específico, a fin de fortalecer la percepción de equidad y motivación en el ámbito laboral, el 93.83% (76) en el nivel medio y el 4.94% (4) alto. Esto concuerda con lo expuesto por Jaime ¹⁵ quien afirma que un sistema de compensación eficaz no solo mejora el desempeño, sino que también fortalece el compromiso de los colaboradores. La presencia, aunque mínima, de una percepción negativa indica la necesidad de revisar periódicamente el sistema de incentivos y asegurarse de que este responda de manera justa y motivadora a las necesidades del personal.

En cuanto a la variable, desempeño laboral, se evidenció que ningún encuestado se ubicó en el nivel bajo, mientras que el 51.85% (42) se posicionó en el nivel medio y el 48.15% (39) en el nivel alto. Estos resultados reflejan una percepción favorable respecto al rendimiento general de los trabajadores dentro de la organización, lo cual se vincula con la definición de Acosta⁶, quien considera el desempeño como el resultado del desenvolvimiento de los colaboradores al asumir sus funciones de forma individual o grupal. Sin embargo, la concentración en niveles medios sugiere que aún existe un margen de mejora, posiblemente relacionado con los factores que influyen negativamente en el desempeño, como la falta de capacitación, el clima laboral inadecuado o la ausencia de pasión y compromiso por las labores asignadas, los cuales pueden generar desmotivación y bajo rendimiento.

Respecto a la Calidad de trabajo, ningún participante se ubicaron en niveles bajos, predominando el nivel medio con un 56.79% (46) y seguido por el nivel alto con un 43.21% (35), lo cual indica que la mayoría considera que el trabajo se ejecuta con

un grado aceptable de precisión y efectividad, aunque aún hay margen para avanzar hacia niveles más altos de excelencia. La teoría señala que un entorno laboral positivo influye directamente en la calidad del trabajo, ya que condiciones de hostilidad o desmotivación pueden disminuir el interés de los trabajadores, afectando negativamente su producción y compromiso⁷.

En la dimensión Responsabilidad, el 3.70% (3) se posicionaron en niveles bajos, el 65.43% (53) medio, y el 30.86% (25) alto. La alta concentración en el nivel medio revela que los colaboradores tienden a cumplir sus funciones y: aunque, existe una actitud responsable en el cumplimiento de funciones, todavía se percibe una proporción considerable que no alcanza un nivel óptimo. Esta situación podría estar vinculada, nuevamente, a la falta de formación continua, lo cual impide el desarrollo pleno de habilidades necesarias para asumir responsabilidades con autonomía y eficiencia. Identificar esta brecha resulta esencial para implementar estrategias de capacitación que potencien las competencias del personal y, por ende, su desempeño⁷.

En cuanto al Trabajo en equipo, el 1.23% (1) de los trabajadores se encuentra en el nivel bajo, el 64.20% (52) en el nivel medio y el 34.57% (28) en el nivel alto. Esto evidencia una dinámica colaborativa aceptable, aunque con espacio para fortalecer la cohesión grupal. Considerando que el talento humano representa uno de los activos más valiosos para las organizaciones³, fomentar el trabajo cooperativo, junto a una adecuada gestión de emociones y habilidades sociales, resulta clave para lograr un rendimiento colectivo que potencie la productividad institucional.

Finalmente, la dimensión Compromiso institucional muestra la proporción más alta en el nivel bajo entre todas las dimensiones, con un 8.64% (7) con niveles bajos, seguido del 46.91% (38) medio y un 44.44% (36) en el alto. Este resultado sugiere una ligera preocupación, ya que una parte de los colaboradores manifiesta un bajo grado de identificación o lealtad hacia la institución, lo cual podría impactar en la sostenibilidad del clima organizacional si no se toman acciones correctivas oportunas. La falta de compromiso puede estar vinculada a factores como un clima organizacional negativo, ausencia de liderazgo motivador o sistemas de incentivos poco eficaces. Por tanto, medir el desempeño permite no solo reconocer áreas de oportunidad, sino también generar acciones que promuevan la satisfacción,

motivación y sentido de pertenencia, elementos imprescindibles para el desarrollo estratégico del talento humano y el fortalecimiento de la competitividad institucional.

De acuerdo con los hallazgos inferenciales de la presente investigación, se evidencia una correlación directa y significativa entre la GTH y la calidad del trabajo ($Rho= 0.708$, $p=.000$); dando a entender, que en función a la mejora de la GTH dentro de la organización, existen tendencias a incrementar la calidad del trabajo. Evidenciando que existe una importante similitud con los datos encontrados por Rojas y Vílchez²⁵ quien llevó a cabo una investigación donde puso en evidencia la presencia de una correlación entre la GTH y la calidad del trabajo de manera significativa ($p<0.05$); además, Donayer²⁶ encontró resultados semejantes indicando que existe una relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo ($Rho=.560$; $p<.01$) resaltando que una adecuada planificación, desarrollo y evaluación del personal impacta de manera directa en el desempeño y los resultados laborales. En conjunto, estos hallazgos refuerzan la importancia de implementar estrategias eficaces de gestión del talento humano como medio para optimizar los niveles de calidad en las organizaciones.

También, se evidencia que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad ($Rho= 0.748$, $p=.000$); lo que sugiere que a medida que se mejora la gestión del talento humano dentro de una organización, también tiende a incrementarse la responsabilidad del desempeño laboral. Los cuales, se corroboran ante lo reportado por Donayer²⁶ quien encontró una relación moderada, significativa y directa entre la motivación y la responsabilidad ($Rho=.542$; $p<0.05$) destacando que factores relacionados con la gestión del personal, como el reconocimiento, la comunicación y el compromiso, influyen directamente en la actitud responsable del trabajador. En este sentido, se refuerza la idea de que una gestión eficiente del talento humano no solo impacta en la calidad del trabajo, sino también en valores laborales clave como la responsabilidad.

Se precisa, además, que existe una correlación directa y significativa entre la GTH y el trabajo en equipo ($Rho= 0.664$, $p=.000$); infiriendo que en función a las mejoras de la GTH dentro de una organización, se evidencian mejoras en el trabajo en equipo del desempeño laboral. Rojas y Vílchez²⁵ encontraron resultados similares,

indicando la presencia de una correlación entre la GTH y el trabajo en equipo de manera significativa ($p < 0.05$) del personal. Así mismo, Donayer²⁶ también encontró una relación moderada, significativa y directa entre la motivación y el trabajo en equipo ($Rho = .489$; $p < 0.05$) subrayando que la motivación, como componente de la gestión del talento humano, promueve actitudes colaborativas y un entorno laboral más cohesionado. En conjunto, estos resultados refuerzan la importancia de fortalecer las prácticas de gestión del talento humano como medio para mejorar no solo el desempeño individual, sino también las dinámicas grupales dentro de las organizaciones.

Como última dimensión, se reporta que existe una correlación directa y significativa entre la GTH y el compromiso institucional ($Rho = 0.505$, $p = .000$); infiriendo que en función a las mejoras de la GTH dentro de una organización, tiende a existir incrementos en la dimensión el compromiso institucional del desempeño laboral. Resultados que fueron contrastados con lo evidenciado por Barboza²² quien afirma que existe una relación directamente significativa con un $Rho = .755$ con el comportamiento organizacional; también, Donayer²⁶ asegura la presencia de una relación directa y estadísticamente significativa entre la motivación y las dimensiones del desempeño laboral, como el compromiso institucional ($Rho = .430$; $p < 0.05$) destacando que el fomento de la motivación personal y colectiva impulsa actitudes de pertenencia, responsabilidad y lealtad organizacional. En síntesis, estos hallazgos sustentan que el fortalecimiento del talento humano es clave para consolidar un compromiso institucional sólido y sostenible.

Finalmente se reporta la existencia de una correlación directa y significativa entre la GTH y el desempeño laboral ($Rho = 0.775$, $p = .000$); infiriendo que en función a las mejoras encontradas en la GTH, existen tendencias de incremento en el desempeño laboral. La significancia estadística ($p < .05$) confirma la asociación entre ambas variables en el contexto estudiado. Estos resultados, guardan importante relación con los resultados de Barboza²² quien afirma que la GTH y el desempeño laboral de las colaboradoras enfermeras tienen una relación significativa ($Rho = .805^{**}$); así mismo, Crisóstomo²⁴ como principales resultados indica que existe una correlación directa y significativa ($r = .935$; $p < .05$) entre la GTH y el desempeño laboral.

Como apoyo científico, se contrasto además con los hallazgos evidenciados por Sarmiento²⁰ quien llego a concluir que existe una correlación positiva y significativa ($p < .05$) entre el desempeño laboral y la GTH. También se evidencia una estrecha relación con los resultados de Avalos²³ en su publicación, afirmando la presencia de una correlación directa y significativa de .794 entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano.

En síntesis, estos estudios sustentan la premisa de que una GTH es un factor determinante para optimizar el desempeño laboral en diversas instituciones. La evidencia empírica obtenida en la presente investigación, así como la consistencia con investigaciones previas, demuestra que la adecuada planificación, organización, desarrollo y evaluación del personal no solo incide positivamente en dimensiones específicas como la calidad del trabajo, la responsabilidad, el trabajo en equipo y el compromiso institucional, sino que también tiene un impacto integral sobre el desempeño laboral en su totalidad. Esto implica que invertir en políticas efectivas de GTH no debe ser visto únicamente como una estrategia de mejora interna, sino como un componente esencial para el logro de los objetivos organizacionales, la satisfacción del personal y la sostenibilidad institucional. Por tanto, se sugiere fortalecer las prácticas de gestión del talento humano para constituir una vía fundamental que eleve el rendimiento laboral, promoviendo un ambiente organizacional saludable y respondiendo de manera eficiente a las demandas del entorno profesional contemporáneo.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó una correlación positiva y significativa entre la GTH y el DL del personal asistencial con un $Rho=.775(p=.000)$. demostrando la hipótesis general, indicado que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024.
2. Se evidencia que en cuanto a la GTH predominó que el 66.67% (54) de los encuestados se ubicó en el nivel medio. Mientras que en la variable desempeño laboral el 51.85% (42) en el nivel medio. Este resultado indica que se vienen aplicando prácticas que podrían mejorar en cuanto a la gestión del personal, lo cual se refleja en un desempeño laboral competente.
3. Se determinó que existe una correlación positiva y significativa entre la calidad del trabajo y la GTH ($Rho= 0.708, p= 0.000$). Esto pone de manifiesto que aspectos como la capacitación, el liderazgo y la retroalimentación del personal influyen directamente en el esmero, la precisión y el profesionalismo con el que se realizan las tareas asistenciales.
4. Se determinó la existencia de una correlación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y la GTH ($Rho = 0.748, p = 0.000$). Esto indica que una adecuada gestión del talento humano promueve comportamientos laborales responsables.
5. Se determinó la existencia de una correlación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y la GTH ($Rho = 0.664, p = 0.000$). Este resultado sugiere que una gestión centrada en la integración, comunicación y cooperación del personal fomenta la colaboración efectiva entre los trabajadores
6. Finalmente, se determinó que existe una relación directa y significativa entre el compromiso institucional y la gestión del talento humano ($Rho = 0.505, p = 0.000$). Esto evidencia que una gestión orientada al reconocimiento, el desarrollo

profesional y la estabilidad laboral fortalece el sentido de pertenencia y fidelidad de los trabajadores hacia la institución.

VI. RECOMENDACIONES

1. Es necesario que las autoridades del Ministerio de Salud, tomen iniciativa en cuanto a la evaluación periódica del desempeño del personal, mediante encuestas, entrevistas y análisis de indicadores, a fin de monitorear la efectividad de las estrategias de gestión del talento humano. Esta información permitirá detectar áreas críticas y orientar acciones de mejora continua que mantengan o eleven los niveles actuales de desempeño y satisfacción laboral.
2. Se necesita fortalecer los programas de capacitación técnica y actualización profesional del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos asegurando que cada colaborador cuente con las herramientas, conocimientos y habilidades necesarias para realizar su trabajo con altos estándares de calidad.
3. Corresponde al director del del Centro de Salud Zorritos implementar estrategias autonomía profesional, como la asignación clara de funciones, el seguimiento con enfoque formativo y el reconocimiento de logros individuales. Estas acciones contribuyen a fortalecer el sentido de responsabilidad en el personal y su compromiso con el cumplimiento ético y eficiente de sus labores.
4. Es necesario que las jefaturas de las diferentes áreas de servicios de salud, fomenten una cultura organizacional colaborativa, promoviendo actividades de integración, talleres de comunicación efectiva y espacios participativos donde se valore el aporte colectivo. Asimismo, es clave que los líderes de área modelen comportamientos de trabajo en equipo y faciliten la resolución de conflictos de forma constructiva.
5. Es apropiado reforzar el sentido de pertenencia del personal asistencial a través de acciones como el reconocimiento institucional, la participación en la toma de decisiones, la proyección de oportunidades de desarrollo y el fortalecimiento de la identidad organizacional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Indicadores laborales de América Latina y el Caribe continúan deteriorándose en medio de contracción económica regional [Internet]. 2016. <https://www.cepal.org/es/comunicados/indicadores-laborales-america-latina-caribe-continuan-deteriorandose-medio-contraccion>.
2. Huaman A, Mosoco M, Tacuri L, Zevallos V, Machaca J, Pedraza W, et al. Job Performance in The Public Sector: The Role of Management Skills. *International Journal of Religion*. 2024;5(10):1181–8. DOI: 10.61707/arcqn840
3. Camacho M. Evaluación de desempeño: detectar bajo rendimiento laboral [Internet]. 2022. <https://factorialhr.es/blog/bajo-rendimiento-laboral/#causas-y-consecuencias-del-bajo-rendimiento-laboral>
4. Universidad Internacional de la Rioja. ¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación? [Internet]. 2021. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20hace%20referencia%20al%20conjunto%20de,son%20parte%20de%20la%20empresa>.
5. Tuesta J, Angulo M, Chávez R, Morante M. Job performance in Peruvian public entities: Salary impact, seniority and academic level. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2021;26(95):629–41. DOI: 10.19052/rvgluz.27.95.12
6. Acosta N. ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? [Internet]. 2018. <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>

7. Patlán Pérez J. What is the Quality of Life at Work?: An Approximation From the Grounded Theory. *Psicología desde el Caribe*. 2021;37(2):31–67. DOI: 10.14482/psdc.37.2.158.7
8. Pérez O. ¿Cómo se beneficia tu empresa al implementar una evaluación de desempeño laboral? [Internet]. 2021. <https://blog.peoplenext.com.mx/beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa>
9. Chiavenato I. *Gestión del talento humano* [Internet]. México: Mc Graw Hill; 2009. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%20ra%20ed.pdf>
10. Morales R. *Gestión de talento humano* [Internet]. 2020. https://issuu.com/ruby_ruelas/docs/manual_psicologia_organizacional
11. Robbins S, Coulter M, DeCenzo D. *Fundamentos de Administración* [Internet]. Vol. 10, Pearson. 2017. 501 p. <https://www.marcialpons.es/libros/fundamentos-de-administracion/9786073239622/>
12. Cortés N. ¿Qué es el comportamiento organizacional?: Lo que deberías conocer [Internet]. Recursos Humanos. 2021. <https://www.geovictoria.com/es-mx/blog/recursos-humanos/comportamiento-organizacional/>
13. Da Silva D. *Comunicación organizacional: tipos y 7 barreras para superar* [Internet]. 2024. <https://www.zendesk.com.mx/blog/comunicacion-organizacional/>
14. Ramos W, Paredes M, Teran P, Lema L. *Comunicación Organizacional* [Internet]. Guayaquil: Grupo Compás; 2017. <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/501>

15. Jaime H. Importancia de las compensaciones y beneficios empresariales [Internet]. HolmersHR. 2021. <https://www.holmeshr.com/blog/compensaciones-y-beneficios/>
16. Jiménez L, Hernández S. Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas. *Proyecta* [Internet]. 2019; <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/view/1958/1748>
17. Gobierno de México. Referencias bibliográficas para las evaluaciones de habilidades gerenciales [Internet]. México; 2020. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/344484/Referencias_Habilidades_Gerenciales.pdf
18. Peiro R. Trabajo en equipo: Qué es, importancia y cómo lograrlo con éxito. 2020; <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
19. López P, Díaz Z, Segredo A, Pomares Y. Evaluación de la gestión del talento humano en entorno. *Rev Cub Salud Publica* [Internet]. 2017;43(1). <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n1/spu02117.pdf>
20. Sarmiento J. Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central [Internet] [Tesis de posgrado]. Escuela Politécnica Nacional; 2017. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>
21. Torres W, Torres C, Seijas J, Rengifo R, Martell; Karla. Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2021;5(1):593–600. DOI: 10.37811/cl_rcm.v5i1.260
22. Barboza D. Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018 [Internet] [Tesis de posgrado]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39583>
23. Avalos L. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes,

2018. [Internet] [Tesis de posgrado]. [Perú]: Universidad César Vallejo; 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30267>
24. Crisóstomo M. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018. [Internet] [Tesis de posgrado]. [Huacho]: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2884/MAR%20c3%8dA%20RITA%20CRIS%20c3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 25. Rojas R, Vilchez S. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, Enero 2018 [Internet] [Tesis de posgrado]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/1711>
 26. Donayre M. Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021 [Internet] [tesis de posgrado]. [Tumbes]: Universidad César Vallejo; 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80462>
 27. Ricoy C. Contribución sobre los paradigmas de investigación. 2006;31:11–22. <http://www.ufsm.br/ce/revista>
 28. Hernández R, Mendoza C. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta [Internet]. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill; 2018. 387–410 p. [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
 29. Dzul M. Aplicación básica de los métodos científicos. 2016; https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
 30. Baena G. Metodología de la investigación [Internet]. Vol. 3. México: Grupo Editorial Patria; 2017. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

31. Arias J, Villasís MÁ, Miranda MG. El protocolo de investigación III: la población de estudio. Rev Alerg Mex. 2016;63(2):201–6. DOI: 10.29262/ram.v63i2.181
32. Soto S. Muestreo y tamaño de muestra para una tesis [Internet]. 2021. <https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>
33. Westreicher G. Encuesta. 2020; <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>
34. Flor S. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8809>
35. Llagas M. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8660>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024?</p> <p>Objetivo General Determinar cuál es el nivel de relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024.</p> <p>Diseño Según su enfoque: cuantitativo Según su tipo: Aplicada - no experimental de corte transversal. Según el diseño: Descriptivo-Correlacional</p>	<p>Determinar el nivel de la variable desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024.</p> <p>Determinar el nivel de la variable gestión del talento humano del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024.</p> <p>Determinar el nivel de relación que existe entre la variable desempeño laboral, con la dimensión comportamiento organizacional de la variable gestión del talento humano del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024.</p> <p>Determinar el nivel de relación que existe entre la variable desempeño laboral, con la dimensión comunicación de la variable gestión del talento humano del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024.</p> <p>Determinar el nivel de relación que existe entre la variable desempeño laboral, con la dimensión compensación laboral de la variable gestión del talento humano del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024.</p>	<p>Variable independiente: Gestión del talento humano</p> <p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>Comportamiento Organizacional</p> <p>Comunicación</p> <p>Compensación laboral</p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Compromiso institucional</p>	<p>Cultura organizacional Normas Filosofía institucional Relaciones humanas Trabajo en equipo Barreras de comunicación Motivación Reconocimiento Cumplimiento de objetivos Capacidad minuciosa Iniciativa laboral Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto Nivel de compromiso Respeto organizacional</p>	<p>Cuestionario de gestión del talento humano</p> <p>Cuestionario de desempeño laboral</p>

Anexo 2

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Gestión del talento humano.	Es una herramienta estratégica esencial para enfrentar los desafíos actuales del entorno. Su objetivo es promover al máximo las competencias personales según las necesidades operacionales, garantizando una administración efectiva del potencial de los individuos y su desarrollo continuo ¹⁰ .	Para medir la gestión del talento humano se utilizará la escala de la gestión del talento humano de Santa María ³⁴ modificado por Barboza ²² la cual está conformada por 3 dimensiones de nivel ordinal según la escala de Likert	Comportamiento Organizacional	Cultura organizacional Normas Filosofía institucional Relaciones humanas	1-11	Nunca 1 Casi nunca 2	Deficiente 31-70
			Comunicación	Trabajo en equipo Barreras de comunicación Motivación	12-21	A veces 3 Casi siempre 4	Regular 71-112
			Compensación laboral	Reconocimiento Cumplimiento de objetivos	22-31	Siempre 5	Eficiente 113 – 155
Desempeño laboral.	Se define como el rendimiento de los trabajadores al momento de realizar una determinada actividad, manifestadas como una forma de esfuerzo personal como miembro de una compañía u organización ⁶ .	Para medir el desempeño laboral se utilizará la Escala del desempeño laboral de María Graciela Llagas ³⁵ la cual está conformada por 4 dimensiones de nivel ordinal según la escala de Likert	Calidad de trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral Actuación con eficiencia y autonomía	1-11	Nunca 1	Bajo 31-70
			Responsabilidad	Capacidad de solución de problemas Metodología coherente Capacidad de integración	12-17	Casi nunca 2 A veces 3	Medio 71-112
			Trabajo en equipo	Liderazgo en labores en conjunto Nivel de compromiso	18-26	Casi siempre 4	Alto 113-155
			Compromiso institucional	Respeto organizacional	27-31	Siempre 5	

Anexo 3

Instrumento gestión del talento humano

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Donde:

1: Totalmente En Desacuerdo 2: En Desacuerdo

3: Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo

4: De Acuerdo 5: Totalmente De Acuerdo

D1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1 2 3 4 5

- 1 La Institución tiene una misión clara
- 2 La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre el personal
- 3 Se mantiene un buen clima laboral en el área donde trabaja
- 4 Existe flexibilidad para ausentarse ante sucesos inesperados
- 5 Trabaja para alcanzar objetivos estratégicos de la Institución
- 6 Se respeta el reglamento interno
- 7 Se generan alternativas para la solución de problemas en la institución
- 8 La Institución capacita a los servidores en temas que son de importancia para el desempeño de sus funciones
- 9 Los directivos informan adecuadamente las decisiones tomadas
- 10 La institución apoya y busca el logro de objetivos y metas trazadas
- 11 Se fomenta la cooperación entre los diferentes grupos de trabajo

D2: COMUNICACIÓN

- 12 Mantiene comunicación permanente con el coordinador y los trabajadores de la institución

- 13 Sostiene relaciones de cooperación y armonía con las diferentes unidades de la institución
- 14 Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan
- 15 Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelven de una manera rápida y oportuna
- 16 Participa en equipos de investigación, recreación y /o deportivos
- 17 Se realizan actividades de bienestar social para los trabajadores
- 18 Se fomenta el trabajo en equipo y la cooperación entre trabajadores
- 19 Se siente satisfecho con la labor que desempeña en la institución
- 20 El trabajo que Ud. realiza es valorado por sus compañeros
- 21 Tiene la iniciativa para realizar una actividad sin que se lo pida

D3: COMPENSACIÓN LABORAL

- 22 La institución lo motiva a capacitarse para realizar un buen desempeño
- 23 Su entorno laboral le demuestra confianza en las actividades que Ud. realiza
- 24 Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de su institución.
- 25 Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de sus superiores.
- 26 La institución establece mecanismos adecuados para la mejora de la remuneración personal
- 27 EL trabajo que realiza es evaluado de forma justa.
- 28 Se reconoce el esfuerzo y empeño que el trabajador aporta a la institución.
- 29 La institución establece bonificaciones por cumplimientos de objetivos
- 30 Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencia
- 31 Existe adecuado número de personal capacitado en su unidad

Anexo 4

Análisis de fiabilidad del instrumento GTH

Alfa de Cronbach	N
,972	31

Anexo 5

Ficha de validez de la escala de la GTH por juez n°1

FOHA DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20					Regular 21-40					Buena 41-60					Muy Buena 61-80					Excelente 81-100					Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1 Claridad	Esta formulado con el lenguaje apropiado																			95							
2 Objetividad	Expresa conductas observables																			90							
3 Actualidad	Adecuado al enfoque teorico																			90							
4 Organización	Organización logica entre sus items																			90							
5 Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																			85							
6 Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																			95							
7 Consistencia	Basado en aspectos teoricos clarifijos																			90							
8 Coherencia	Relacion entre variables e indicadores																			90							
9 Metodologia	Adecuado y responde a la investigación																			80							

INSTRUCCIONES: EL EXPERIOTE EVALUADOR deberá colocar la puntuación promediada en relación a los diferentes enunciados anteriores.

Promediado:
 Dr. 43023712.
 Teléfono: 937571230
 Email: *Andrey - Becerra Fias*

 Firmat: *Andrey Becerra Fias*


Certificado de Validez de Contenido del Instrumento

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador

Dr. / Mg: Roel Mendoza Pizarro

DNI: 43023712

Especialidad del Validador: Mg: Casenáo de los Servicios de Salud

26 de Diciembre del 2024



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 6

Ficha de validez de la escala de la GTH por juez n°2

FICHA DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Buena		Muy Buena		Excelente		Observaciones										
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100	0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100											
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
2. Objetividad	Expresa conductas observables																					90
3. Actualidad	Adecuado al enfoque técnico																					90
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																					90
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																					90
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																					90
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					90
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																					90
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																					90

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio:

Dr.

DNI: 47199714

Teléfono: 913602425

Email: mlu@igsa.org.pe Firmas:




 Instituto de Gerencia de la Salud
 UG - de Enfermería
 CEP. N° 105145

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento

Observaciones:

Ninguna.

.....

.....

.....

.....

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador

Dr. / Mg: *Milagros Apolo Rosillo*

DNI: *47199714*

Especialidad del Validador: *Mg. Gerencia de los Servicios de Salud*

19 de *Diciembre* del 2024


Milagros Tatiana Apolo Rosillo
Lic. en Enfermería
CEP. N° 105145

.....

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 7

Ficha de validez de la escala de la GTH por juez n°3

FICHA DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy Buena 61-80	Excepcional 81-100	Observaciones
ASPECTOS DE VALIDACION							
1 Claridad	Esta formulado con el lenguaje apropiado	0	5	10	15	20	
2 Objetividad	Expresa con claridad observables	0	5	10	15	20	
3 Actualidad	Adecuado al enfoque teorico	0	5	10	15	20	
4 Organización	Organización lógica en sus ítems	0	5	10	15	20	
5 Suficiencia	Cumple los aspectos necesarios	0	5	10	15	20	
6 Interconexión	Valor las dimensiones del tema	0	5	10	15	20	
7 Consistencia	Basado en aspectos teoricos científicos	0	5	10	15	20	
8 Coherencia	Relacion entre variables e indicadores	0	5	10	15	20	
9 Metodología	Adecuado y responde a la investigación	0	5	10	15	20	

INSTRUCCIONES: EL EXPERIMENTADOR DEBERA COLOCAR LA PUNTAJE PROMEDIO EN ITALICO A LOS DIFERENTES ENUNCIADOS ANTERIORES.

Promedio:

D.N: 45894923

Teléfono: 972 627157

Email: efe1joo@hotmail.com

Firma:



Lic. Espinoza
GTH 7/015

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador

Dr. / Mg: Estela Fejoo Zanate

DNI: 45894923

Especialidad del Validador: Mg. Gerencia de los Servicios de Salud

15 de Diciembre del 2024


Estela Fejoo Zanate
Lic. Enfermería
CEP: 7305

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 8

Instrumento para el desempeño laboral

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Donde:

- 1: Totalmente En Desacuerdo 2: En Desacuerdo
3: Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo
4: De Acuerdo 5: Totalmente De Acuerdo

D1: CALIDAD DE TRABAJO

1 2 3 4 5

- 1 Produce o realiza un trabajo sin errores
- 2 Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.
- 3 Realiza un trabajo ordenad.
- 4 Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.
- 5 Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.
- 6 Produce o realiza un trabajo metódico.
- 7 Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.
- 8 Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.
- 9 Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.
- 10 Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.
- 11 Puede trabajar independientemente.

D2: RESPONSABILIDAD

- 12 Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseso de mejorar.
- 13 Mantiene al jefe encargado del servicio informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.
- 14 Transmite esta información oportunamente.
- 15 Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del servicio
- 16 Reacciona eficientemente de forma calmada frente a dificultadores.
- 17 Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.

D3: TRABAJO EN EQUIPO

- 18 Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio
 - 19 Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores
 - 20 Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio
 - 21 Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio
 - 22 Conoce la misión y visión del servicio
 - 23 Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.
 - 24 Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo
 - 25 Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente,
 - 26 Promueve un clima laboral positivo propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajó en equipo.
- D4: COMPROMISO INSTITUCIONAL**
- 27 Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.
 - 28 Demuestra respeto hacia los usuarios.
 - 29 Demuestra respeto a sus superiores
 - 30 Demuestra respeto a sus colegas.
 - 31 Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.
-

Anexo 9

Análisis de fiabilidad del instrumento 2

Alfa de Cronbach	N
,980	31

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador

Dr. / Mg: Roel Mendoza Pizarro

DNI: 43023712

Especialidad del Validador: Mg: Cosecivo de los Servicios de Salud

26 de Diciembre del 2024



Dr. Roel Mendoza Pizarro
Emergencias y Desastres
RNEE N° 20792

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 11

Validación del desempeño laboral por juez n°2

FICHA DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Buena		Muy Buena		Excelente		Observaciones											
		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50		51 - 55	56 - 60	61 - 65	66 - 70	71 - 75	76 - 80	81 - 85	86 - 90	91 - 95	96 - 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN	Está formulado con el lenguaje apropiado	0	5	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. Claridad	Expresa conductas observables																						
2. Objetividad	Adecuado al enfoque teórico																						90
3. Actualidad	Organización lógica entre sus ítems																						90
4. Organización	Comprende los aspectos necesarios																						90
5. Suficiencia	Valorar las dimensiones del tema																						90
6. Intencionalidad	Basado en aspectos teóricos científicos																						90
7. Consistencia	Relación entre variables e indicadores																						90
8. Coherencia	Adecuada y responde a la investigación																						90
9. Metodología																							90

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio:
 Dr. 43199714
 Teléfono: 913602485
 Email: r11egros12.wor@gmail.com
 Firma:

 R11egros12.wor
 Lic. en Enfermería
 CEP. N° 105145


Certificado de Validez de Contenido del Instrumento

Observaciones:

Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador

Dr. / Mg: *Milagros Apolo Rosillo*

DNI: *47199714*

Especialidad del Validador: *Mg. Gerencia en los Servicios de Salud.*

19 de *Diciembre* del 2024




Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 12

Validación del desempeño laboral por juez n°3

FO-VADEE/VALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy Buena 61-80	Excelente 81-100	Observaciones
ASPECTOS DE VALUACIÓN		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				
1 Claridad	Esta formulado con el lenguaje apropiado					90	
2 Objetividad	Expresa conductas observables					85	
3 Actualidad	Adecuado al enfoque teórico					90	
4 Organización	Organización lógica en los ítems					90	
5 Suficiencia	Cumple los aspectos necesarios					90	
6 Intercomunidad	Valor las dimensiones del tema					90	
7 Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90	
8 Coherencia	Razonamiento variables e indicadores					90	
9 Metodología	Adecuado y responde a la investigación					95	

INSIPLUJONES: EL EX-PRITO: VALUADOR deberá cobrar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio:
 Dr. 45804923
 D.N. 972627157
 Teléfono: 972627157
 Email: epe1joo@hotmail.com Fimec



Lic. Eujenio B. López
 C.I.P. 71035

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador

Dr. / Mg: Estela Fejoo Zarate

DNI: 45894023

Especialidad del Validador: Nq. Gerencia de los Servicios de Salud.

15 de Diciembre del 2024


.....
Estela Fejoo Zarate
Lic. Enfermería
COP. 1031

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 13

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	.129	81	.002
Comportamiento Organizacional	.084	81	.200*
Comunicación	.137	81	.001
Compensación Laboral	.078	81	.200*
DESEMPEÑO LABORAL	.146	81	.000
Calidad de Trabajo	.099	81	.048
Responsabilidad	.113	81	.012
Trabajo en Equipo	.104	81	.030
Compromiso Institucional	.144	81	.000

Anexo 14

Certificación de asesoría

Yo, Dr. Rodolfo Arredondo Nontol, docente de la Universidad Nacional de Tumbes adscrito a la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela de Posgrado

CERTIFICO:

Que el proyecto de tesis presentado por Mogollón Morán Astrid Carolina, estudiante de la Escuela de Posgrado, titulado "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Zorritos, 2024", está siendo asesorado y guiado por mi persona. Por tal motivo, suscribo el presente autorizando su presentación al jurado evaluador para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, Julio del 2025.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Arredondo N.', is written over a faint, light-colored rectangular stamp or watermark.

Dr. Rodolfo Arredondo

Nontol

Asesor

Anexo 15

Autorización para aplicación de encuesta

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Solicito: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación

Lic. Enf. Herla Yackeline Mendoza Cabrera
Jefa del Centro de Salud Zorritos

Yo **Astrid Carolina Mogollón Morán**, identificada con documento de identidad nacional N.º 73575142, con domicilio en calle San Francisco Mz 13 Lote 12- AAHH San Juan de Dios, respetuosamente me presento y expongo:

Que teniendo la posibilidad de investigar en campo educativo en el grado de maestría en "Gestión de los Servicios de Salud" de la Universidad Nacional de Tumbes, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación en su institución sobre "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud zorritos, Tumbes- 2024" para optar el grado.


Por lo tanto, ruego a usted acceder a mi solicitud.

Tumbes, 22 de Mayo del 2025

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - TUMBES

Lic. Enf. Herla Yackeline Mendoza Cabrera
Jefa de Centro de Salud Zorritos
CEP: 74056


Lic. Enf. Astrid Carolina Mogollón Morán