



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS

TESIS

La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la
Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTORES:

Eri Leo Lao Lopez (orcid.org/0009-0005-9375-6943)

Jose Jorge Chavez Romero (orcid.org/0009-0002-4939-3303)

Marco Antonio Moreno Huaman (orcid.org/0009-0002-9077-4095)

ASESOR:

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales (orcid.org/0000-0001-6465-7763)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea:
Desarrollo Organizacional

UCAYALI - PERÚ
2025

JURADO EVALUADOR



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



Mg. Arlen Panduro Pinchi
Vocal



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 04:35 pm del día jueves 27 de febrero del 2025 a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD, UCAYALI 2024", elaborado por los bachilleres ERI LEO LAO LOPEZ, JOSE JORGE CHAVEZ ROMERO y MARCO ANTONIO MORENO HUAMAN.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio, Secretario Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas y Vocal Mg. Arlen Panduro Pinchi**; designados con RESOLUCIÓN N° 016-2025-FCCyA-UPP de fecha 12 de febrero del 2025; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.


Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres **ERI LEO LAO LOPEZ, JOSE JORGE CHAVEZ ROMERO y MARCO ANTONIO MORENO HUAMAN**, para que seguidamente absolvieran las preguntas de cada jurado en su área.


Al terminar la sustentación, el Presidente indica a las bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.


Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres **ERI LEO LAO LOPEZ, JOSE JORGE CHAVEZ ROMERO y MARCO ANTONIO MORENO HUAMAN** fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por unanimidad con nota 17 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 05:08 pm del mismo día, de lo que se da fe.


Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente


Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario


Mg. Arlen Panduro Pinchi
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD


Nosotros, **Eri Leo Lao Lopez, Jose Jorge Chavez Romero y Marco Antonio Moreno Huaman**, egresados de la **Carrera Profesional de Administración de negocios** de la **Universidad Privada de Pucallpa**, identificados con DNI **76071969, 15762597 y 41968832**.

Declaramos bajo juramento que:

1. Somos autores del trabajo titulado: **“La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024”** El mismo que presentamos bajo la modalidad de **tesis**, para optar el Título profesional de **Licenciado en Administración de Negocios**.
2. Bajo la asesoría del **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**.
3. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
4. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
5. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
6. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Privada de Pucallpa.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros y la Universidad Privada de Pucallpa toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 14 de diciembre de 2024.


.....
Eri Leo Lao López
DNI 76071969


.....
José Jorge Chávez Romero
DNI 15762597


.....
Marco Antonio Moreno Huamán
DNI 41968832

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



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

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°052-2024

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

"La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024."

Facultad	:	Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional	:	Administración de Negocios
Asesor(a)	:	Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Cuyos autores	:	Eri Leo Lao Lopez Jose Jorge Chavez Romero Marco Antonio Moreno Huaman

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **9.8%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 20/12/2024

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a nuestras familias, quienes nos han brindado su amor incondicional y apoyo constante a lo largo de este arduo camino. A nuestros amigos, por su comprensión y ánimo en los momentos difíciles. A nuestros profesores y mentores, por su guía y sabiduría, que han sido fundamentales en nuestro crecimiento académico y personal. Y, finalmente, a todos aquellos que de alguna manera han contribuido a la realización de este trabajo, les extendemos nuestro más sincero agradecimiento.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos la fortaleza y la inspiración para superar los desafíos y alcanzar nuestras metas. Y, finalmente, a todos aquellos que de alguna manera han contribuido a la realización de este trabajo, les extendemos nuestro más sincero agradecimiento.

Los autores

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. La metodología fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño No experimental, La población estuvo conformada La población estuvo conformada por 60 administrativos de la Dirección Regional de Salud, Ucayali. La muestra fue la misma, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Los resultados de la variable Gestión del Talento Humano, se observó que el 56.1% de los 60 administrativos de la Dirección Regional de Salud, Ucayali, manifestó que no es considerada, mientras que el 33.6% manifestó que a veces es considerada y el 10.3% manifestó que sí. Con respecto a la variable Desempeño laboral, se observó que el 46.9% de los 60 administrativos de la Dirección Regional de Salud, Ucayali, manifestó que no es considerada la variable, mientras que el 23.6% manifestó que a veces es considerada y el 29.5% manifestó que sí. Se concluyó que la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.789$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between Human Talent Management and job performance in the Regional Health Directorate, Ucayali 2024. The methodology was correlational, quantitative approach, deductive method, non-experimental design, The population was made up of 60 administrators of the Regional Health Directorate, Ucayali. The sample was the same, the sampling was non-probabilistic for convenience. The results of the Human Talent Management variable, it was observed that 56.1% of the 60 administrators of the Regional Health Directorate, Ucayali, stated that it is not considered, while 33.6% stated that it is sometimes considered and 10.3% stated that it is. Regarding the variable Job Performance, it was observed that 46.9% of the 60 administrative staff of the Regional Health Directorate, Ucayali, stated that the variable is not considered, while 23.6% stated that it is sometimes considered and 29.5% stated that it is. It was concluded that Human Talent Management is significantly related to job performance in the Regional Health Directorate, Ucayali 2024. With a value $r = 0.789$ estimated by the Pearson correlation coefficient.

Keywords: Management, human talent, job performance

ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.4.1. Justificación teórica	3
1.4.2. Justificación Práctica	3
1.4.3. Justificación Metodológica	4
1.4.4. Implicancias Social	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	4
1.6.1. Viabilidad Técnica	4
1.6.2. Viabilidad Financiera	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5

2.1. Antecedentes del problema	5
2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. Gestión del talento humano	11
2.2.2. Desempeño laboral	14
2.3. Definición de términos básicos	18
2.4. Formulación de hipótesis	20
2.4.1. Hipótesis general	20
2.4.2. Hipótesis específicas	20
2.5. Variables	20
2.5.1. Definición conceptual de la variable	20
2.5.2. Definición operacional de la variable	21
2.5.3. Operacionalización de la variable	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1. Diseño de la investigación	24
3.2. Población y muestra	25
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	26
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	27
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
4.1. Presentación de resultados	28
4.2. Discusión	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	48
Anexo 1: Matriz de consistencia	48
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	49
Anexo 3: Matriz de validación	51
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	57
Anexo 5: Base de datos	58
Anexo 6: Galería de fotos	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Gestión del talento humano	22
Tabla 2. Desempeño laboral	23
Tabla 3. Validadores	26
Tabla 4. Frecuencia de la variable gestión del talento humano	29
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión atracción de talento	30
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión selección y reclutamiento	31
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión desarrollo y capacitación	32
Tabla 8. Frecuencia de la variable desempeño laboral	33
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión productividad	34
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión competencia	35
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo	36
Tabla 12. Correlación entre gestión el talento humano y desempeño laboral	37
Tabla 13. Correlación entre atracción de talento y Desempeño laboral	38
Tabla 14. Correlación entre selección y reclutamiento y Desempeño laboral	39
Tabla 15. Correlación entre desarrollo y capacitación y Desempeño laboral	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de la variable gestión del talento humano	29
Figura 2. Frecuencia de la dimensión atracción de talento	30
Figura 3. Frecuencia de la dimensión selección y reclutamiento	31
Figura 4. Frecuencia de la dimensión desarrollo y capacitación	32
Figura 5. Frecuencia de la variable desempeño laboral	33
Figura 6. Frecuencia de la dimensión productividad	34
Figura 7. Frecuencia de la dimensión competencia	35
Figura 8. Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo	36

INTRODUCCIÓN

En el plano regional, en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, se puede observar la carencia de la gestión de talento humano el cual se ve reflejado en el desempeño laboral de los administrativos. Existe un compromiso débil, por lo que los trabajadores no creen que su trabajo sea importante o motivador.

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el ámbito internacional, Furstenberg et al. (2021), afirmó que, en Kenia enfrentan escasez por una ineficiente administración de los RR. HH y los niveles ínfimos salariales, aquel país se encuentra en una escasez de profesionales cualificados. Teniendo en cuenta que en el sector público es difícil contratar y retener empleados bien calificados que puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva, ya que existen muchas empresas privadas y se tiene que competir con aquellos. Por aquella razón el 87% de las autoridades tuvieron dificultades a la hora de contratar personas destacables con grandes habilidades profesionales.

En Reino Unido, reportan que la inmigración y migración de talento se da entre un 20% y un 25% debido a que las autoridades no cuentan con medidas que promueven el buen desempeño laboral para lograr mejores resultados, por

aquella razón no permiten que las empresas crezcan y que los colaboradores cuenten con mejores beneficios (Boselie y Thunnissen, 2017).

A nivel nacional, en el 2019, el número de empleados con trabajo oficial en el país fue de 4.488.600 personas, un aumento de 0,07% respecto a 2018 (4.456.900 personas), según el informe del Instituto Nacional de Estadística. De esta forma, 31.700 personas obtuvieron empleos oficiales, es decir, pudieron conseguir trabajo con todas las prestaciones sociales de acuerdo con la normativa vigente como seguro médico, vacaciones, CTS, gratificaciones, utilidades, etc. (Gestión, 2020).

Una de las tendencias con mayor impacto es la contribución de la demanda laboral y los escasos de futuras habilidades que son las principales causas del fracaso en el desarrollo empresarial. Si bien el 78% de los trabajadores son capaces de adquirir nuevas habilidades, el 38% no tienen suficiente tiempo para recibir capacitación, el 34% de los jefes toman la decisión de invertir en capacitación con el objetivo de estar preparados en el futuro, y el 40 % no están al tanto de las habilidades que tienen sus trabajadores (Gestión, 2020).

En el plano regional, en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, se puede observar la carencia de la gestión de talento humano el cual se ve reflejado en el desempeño laboral de los administrativos. Existe un compromiso débil, por lo que los trabajadores no creen que su trabajo sea importante o motivador.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación de Atracción de Talento y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?
2. ¿Cuál es la relación de Selección y Reclutamiento y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?
3. ¿Cuál es la relación de Desarrollo y Capacitación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación de Atracción de Talento y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.
2. Determinar la relación de Selección y Reclutamiento y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.
3. Determinar la relación de Desarrollo y Capacitación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó teóricamente porque se desarrolló conceptos teóricos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así como sus dimensiones e indicadores.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación se justificó de manera práctica, porque usó los resultados de los cuestionarios aplicados a la muestra para mejorar el desempeño de los administrativos, haciéndolo más productivo.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se utilizó el método deductivo, que es un proceso para la obtención de conocimiento que consiste en desarrollar aplicaciones o consecuencias concretas a partir de principios generales.

1.4.4. Justificación Social

Se justificó porque, benefició a los administrativos de la Dirección Regional de Salud para controlar sus emociones.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

Estuvo limitada por la Dirección Regional de Salud, en el distrito de Callería, provincia de coronel Portillo, región de Ucayali.

1.5.2. Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue desde el mes de setiembre a diciembre del 2024.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

El proceso investigativo contó con todos los recursos necesarios para elaborar la investigación: Laptop, internet, útiles de y acceso a información de primera mano en la empresa.

1.6.2. Viabilidad Financiera

El estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel Internacional

Flores (2017) en su artículo científico titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Nicaragua, Estelí - hallazgos principales: la calidad del trabajo se refiere al bienestar general de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, es decir, que los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo sí se relacionan ya que, incide con el liderazgo, por ello, se le realiza la recomendación a la institución para el diseño e implemente la evaluación al desempeño para la búsqueda de un mejor resultado en el desempeño de cada uno de los trabajadores. Llegando así las siguientes conclusiones: 1. El proceso que realiza la institución, para el reclutamiento y selección de personal no es coherente con los requerimientos establecidos ya que hay evidencias que existe cierto grado de ineficiencia en los procesos realizados por el personal administrativo, debido a que no se da el cumplimiento del reglamento interno. 2. Los factores que influyen en el comportamiento del desempeño laboral son: habilidades, liderazgo,

iniciativa, compañerismo, adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral. Al tomar en cuenta la institución estos factores se conlleva a mejores resultados en cuanto al desempeño laboral del trabajador. 3. Para lograr un mejor rendimiento en los trabajadores de la Alcaldía, se diseñó un plan de acción para que el área de recursos humanos la incorpore y de esta manera contribuya al eficiente desempeño laboral. 4. El supuesto se cumple debido a que los factores del desempeño laboral sí se relacionan con la calidad del trabajo, independientemente que el trabajador se sienta satisfecho o no, o si tienen eficiencia y eficacia; sin embargo, a pesar de ello se cumple con la relación entre las dimensiones.

Sánchez (2021), presento la tesis: “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas del cantón San Francisco de Milagro” para optar el grado de magister en administración pública, Universidad Nacional de Milagro, Ecuador. En la investigación se estableció como objetivo; “Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas que desarrollan actividades en el cantón San Francisco de Milagro”; la investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo de tipo correlacional – descriptivo; de diseño no experimental y donde se consideró como población a servidores que prestan servicios en las empresas públicas del cantón San Francisco de Milagro, haciendo un total de 371 servidores y la muestra de 131 servidores a quienes se aplicó el instrumento respectivo. Posterior al análisis de los datos en forma estadística, los resultados encontrados fueron; que los funcionarios en un 50,41% de las diversas empresas, se encuentran identificados con la cultura organizacional, el 28,10% en desacuerdo, 14,88% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 6,61% totalmente de acuerdo, los resultados presentados posibilitaron la presentación de las conclusiones; que a nivel de funcionarios se encontró una adecuada cultura organizacional; sin embargo, se hace necesario, la aplicación de una serie de estrategias y medidas para fortalecer la identidad

empresarial de sus funcionarios, esta información basada en los resultados del análisis correlacional, que mostró como resultado $\rho = 0,850$ ($p > 0.05$) que demuestra una correlación positiva muy fuerte.

Borsic y Laborde (2017) en su investigación: “La gestión de talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de Educación Superior”. Tesis para obtener el grado de Doctora en Ciencias de la Administración. El objetivo general de esta tesis es analizar la relación existente entre las variables mencionadas de los profesores de los centros de 24 educación de nivel superior. Obteniendo la conclusión que existe una relación positiva baja en cuanto a la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño laboral, lo cual indica que, al aumentar la eficiencia en la primera variable, se incrementa las otras dos variables estudiadas.

2.1.2. A nivel nacional

Asencios (2017), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito 19 Unanue, Lima, 2016” de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, la muestra estuvo constituida por 100 servidores de las áreas administrativas, el tipo de investigación es cuantitativo y cualitativo, el tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal, utilizo los cuestionarios y llega a las siguientes conclusiones: La gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral, la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral. Concluye Asencios, las capacidades tuvieron una relación positiva moderada con el desempeño laboral. La compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral.

Vargas (2017), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel

secundario de la ciudad de Juliaca - 2016” de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, la muestra estuvo constituida por 421 docentes y auxiliares de educación, el tipo de investigación es de carácter cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, se utilizó un test de Likert y llega a la siguiente conclusión: Existe una correlación positiva considerable entre las variables gestión del talento humano y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la ciudad de Juliaca, tal como se puede demostrar con la prueba de hipótesis en el coeficiente r de Pearson cuyo valor es 0,863.

Crisóstomo (2018) en la investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018”. Tesis para optar el grado de Maestro en gerencia de servicios de salud. Estableció por objetivo determinar la influencia que tiene la gestión del talento en el desempeño laboral. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional causal. La población encuestada fue conformada por 35 colaboradores. Se obtuvo una confiabilidad de coeficiente $r=0.894$ gracias al alfa de Cronbach. Obteniendo los resultados de la variable “gestión del talento humano”: el 20% de los colaboradores indica que 25 se les prohíbe compartir conocimiento, el 21,4% indica que no hay liderazgo y el 58,6% indica que la actitud emprendedora se muestra raras veces. Y con respecto a la variable “desempeño laboral” los resultados fueron: 60% manifiesta que sus necesidades y deseos son satisfechos pocas veces y el 28,6% manifiesta que requieren de más habilidades para superar dificultades. Así también se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,935$ y una correlación muy alta positiva y significativa de $r = 0,935$. Se concluyó una influencia significativa de la gestión del talento sobre el desempeño laboral.

2.1.3. A nivel local

Paredes (2022) en su tesis sobre sobre La Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral en los Trabajadores de La Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020, o tuvo por finalidad, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, según su finalidad fue básica, según su profundidad fue descriptivo, de acuerdo con el objetivo que persiguió fue de diseño no experimental de tipo correlacional, para recopilar los datos aplicamos un cuestionario de 30 preguntas cerradas tipo Likert para la variable gestión del talento humano y 36 preguntas cerradas tipo Likert para la variable desempeño laboral, a una muestra de 53 trabajadores, la fiabilidad del instrumento arrojó un Alfa de Cronbach de 0.827 para el cuestionario de la gestión del talento humano y 0.926 para el cuestionario del desempeño laboral. La información fue tabulada mediante el programa SPSS 25v. Se concluye que no existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020; con una correlación de Rho de Spearman $r = 0,025$ y Sig. (bilateral) = 0,857.

Saldaña (2021) en su tesis Gestión del Talento Humano y Desempeño de docentes de Educación Básica Regular de La Unidad de Gestión educativa Local (UGEL) De Coronel Portillo, tuvo como objetivo es determinar el grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, toda vez que la importancia de la gestión de los recursos humanos en el logro de capacidades y desempeño resulta fundamental, por ello el estudio analiza el grado de relación la planificación en la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular, porque la carencia de una adecuada planificación conlleva a ciertas distorsiones en el manejo humano, por lo que resulta pertinente conocer

respecto a la evaluación de la dirección en la gestión del talento humano en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular y finalmente se estableció el grado de relación del control en la gestión del talento humano en el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, en ese contexto la metodología contribuye a ampliar y profundizar conocimientos sobre la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes, de diseño no experimental, tipo básica, con enfoque cuantitativo de nivel correlacional; de acuerdo a los resultados se concluye que existe grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Garate e Ihuaqui (2022), en su tesis El Talento Humano y Su Incidencia en el Desempeño Laboral de Los Trabajadores de La Municipalidad Distrital De Masisea, 2022, tiene como finalidad corroborar la relación existente entre la variable 1 talento humano y la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea en el año 2022, la investigación es descriptiva - correlacional y de diseño no experimental, la muestra fue de 40 encuestados del Municipio de Masisea, para el recojo de información y procesamiento de datos se empleó un cuestionario con 13 ítems. Los resultados obtenidos se plasmó en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos de cara reactivos; así también en la tabla 14 se trabajó la prueba de hipótesis Rho Spearman, obteniendo un resultados con un Coeficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0.741 y su Sig.= 0.004 y de acuerdo al baremo de estimación de la prueba aplicada se concluye que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio, el talento humano y el desempeño laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable: Gestión del talento humano

Definición

Chiavenato (2009). Define la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Mora (2012). Resalta que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer.

Armstrong (2020), indica que la gestión del talento humano implica no solo la atracción y retención de empleados, sino también su desarrollo continuo para maximizar su potencial.

Características de la Gestión del Talento Humano.

Según Chiavenato (2009) la evolución en los ámbitos económicos que se presencian en la actualidad obliga a que las organizaciones se preocupen más por entender aquello que influencia en el desempeño de cada colaborador; así como, la preparación cognoscitiva que cada quien necesita al desarrollar sus funciones para obtener resultados favorables.

En el aspecto Institucional actual debemos diseñar o encontrar nuevas formas que aporten significativamente en la captación y potenciación del recurso humano, encontrando el camino que guie a la institución hacia su éxito añorado.

El buen manejo de dirección de recursos humanos brinda a los

individuos a emplear el máximo de su potencial, le acerca a la satisfacción laboral logrando ser parte de un grupo de trabajo de manera integral.

Funciones del Talento Humano.

Según Caballana (2011) las funciones del talento humano son:

- **Función Empleo:** Dota del personal que la empresa necesita, ya sea con características cualitativas o cuantitativas, con el objetivo de optimizar los procesos productivos considerando la rentabilidad. Se puede dar en casos de incrementar o disminuir personal en la empresa.
- **Función de Administración de Personal:** Su principal objetivo es encargarse del colaborador desde el momento en que comienza su vínculo laboral hasta que el mismo finiquite.
- **Función de Retribución:** Considera un adecuado sistema de salarios que cumpla con ser: Motivador, interna y externamente equitativo.
- **Función de Dirección y Desarrollo de RRHH:** Enfocado en el crecimiento de cada colaborador dentro de la institución.
- **Función de Relaciones Laborales:** Se refiere a la gestión correcta y oportuna ante posibles conflictos dentro de la organización.
- **Función de Servicios Sociales:** Considera establecer ciertas medidas que nacen de la empresa con el objetivo de contribuir con un mejor clima organizacional.

Procesos de la Gestión del Talento Humano.

Chiavenato (2009) explica seis procesos:

- **Procesos para Integrar Personas.** Se da cuando se integran nuevos miembros a la empresa; en este proceso están considerados procesos como son: el reclutamiento y la selección de personal.
- **Procesos para Organizar a las Personas.** En estos procesos se diseñan las funciones que los colaboradores van a realizar, los

mismos que van a acompañar y guiar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la distribución de las personas y la evaluación del desempeño.

- Procesos para Recompensar a las Personas. Están diseñados para incentivar a los individuos y puedan cubrir sus más grandes anhelos. Suelen incluirse aspectos económicos, tangibles, bienes y servicios sociales.
- Procesos para Desarrollar a las Personas. Se busca la capacitación y desarrollo constante del colaborador tanto de manera personal como profesional. Lo constituye la buena formación, las competencias, las oportunidades de líneas de carrera y cambios que puedan surgir en la organización.
- Procesos para Retener a las Personas. Se enfatiza en la creación de favorables ambientes de trabajo que contribuyan con el bienestar psicológico del empleado que les permita desempeñarse de manera satisfactoria. Dentro de las condiciones encontramos a la gestión del clima y cultura organizacional.
- Procesos para Auditar a las Personas. Permite la verificación de resultados mediante el seguimiento y control de las actividades que realizan cada individuo dentro de la empresa. Los almacenes de datos y los sistemas que gestionan la información forman parte de este proceso.

Dimensiones de la Gestión de talento Humano

1. Atracción de Talento

Según Collins (2001) enfatiza la importancia de tener a las "personas adecuadas en los asientos adecuados". Para atraer talento, las empresas deben crear una cultura organizacional sólida y alineada con los valores de sus empleados.

Sus indicadores son: Estrategias y Procesos

2. Selección y Reclutamiento

Según Armstrong (2020) describe el proceso de reclutamiento como una estrategia para atraer candidatos calificados y la selección como el proceso de evaluar y elegir a los más adecuados. Destaca la importancia de definir claramente los criterios de selección.

Sus indicadores son: Evaluación y Calidad de la contratación

3. Desarrollo y Capacitación

Según Kegan y Lahey (2016) indican que una cultura deliberadamente desarrolladora crea un entorno donde todos pueden aprender y crecer, no solo en habilidades técnicas, sino en su capacidad para enfrentar desafíos.

Sus indicadores son: Programas de formación y Desarrollo profesional

2.2.2. Variable: Desempeño laboral

Definición

Según Palaci (2005) el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Chiavenato (2004) plantea que el desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

Evaluación del desempeño

Según Mondy y Noe (1997), el sistema de evaluación del desempeño, contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores:

- 1) Planeación de Recursos Humanos. Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave;
- 2) Reclutamiento y Selección. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo;
- 3) Desarrollo de Recursos Humanos. Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias.

Marco teórico

La investigación asume como marco teórico los dos factores de Herzberg:

Factores de higiene

Los factores de higiene engloban aquellos factores extrínsecos al trabajador y están principalmente asociados a la insatisfacción laboral. Los factores de higiene están situados en el ambiente que envuelve al trabajador e incluye las condiciones que determinan el trabajo llevado a cabo por este. Se dice que estos factores son

extrínsecos porque estos dependen de las decisiones de la empresa y la forma que esta tenga de administrarlos. Según Herzberg, a lo largo de la historia las personas encargadas de dirigir y gestionar las empresas solamente tenían en cuenta los factores higiénicos como medio para motivar o castigar al trabajador. Las compañías e industrias utilizaban premios e incentivos salariales, políticas de empresa flexibles y recompensas externas con el fin último de conseguir que los trabajadores produjeran en mayor cantidad.

Los factores que Herzberg catalogaba como de higiene son:

- Salario y otros incentivos económicos o materiales
- Políticas de empresa y organización
- Vínculos de afinidad con los compañeros
- Contexto físico donde el trabajador lleve a cabo sus tareas
- Vigilancia y supervisión del trabajador.
- Estatus o posición que ocupa el trabajador dentro de la empresa.
- Estabilidad del puesto de trabajo.

Factores de motivación

A diferencia de los factores de higiene, los factores de motivación son intrínsecos a los trabajadores, puesto que estos están directamente asociados a la satisfacción tanto con el cargo como con la índole o con el tipo de tareas que la persona realiza dentro de la empresa.

Estos factores motivacionales sí que estarían bajo el dominio del individuo, e incluyen los sentimientos o la percepción que el trabajador tiene sobre su crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, así como del reconocimiento profesional, del deseo de autorrealización y de la necesidad de responsabilidades.

Durante mucho tiempo, los puestos de trabajo eran creados con la intención de cubrir las necesidades de eficiencia y económicas de la empresa, eliminando cualquier posibilidad de que el trabajador se

sintiera motivado por crecer o por desarrollar su creatividad laboral, provocando un sentimiento de indiferencia y desgana.

Estos factores motivacionales intrínsecos son:

- Facultad estimulante del trabajo
- Sentimientos de autorrealización
- Logros
- Reconocimiento por parte de superiores
- Posibilidad de aumento de las responsabilidades

Dimensiones del Desempeño laboral

1. Productividad

Según Drucker (1999) indica que la productividad es un término que se refiere a la relación entre la producción y los recursos utilizados; es decir, la eficiencia con la que se utilizan los recursos para generar resultados"

Sus indicadores son: Medida de la cantidad y Calidad del trabajo

2. Competencias

Según McClelland (1973) define las competencias como "un conjunto de características que predicen un rendimiento eficaz en un trabajo" y destaca la importancia de medir estas competencias en el contexto laboral

Sus indicadores son: Habilidades y Conocimientos

3. Trabajo en equipo

Según Katzenbach y Smith (1993) los autores afirman que "un equipo es un pequeño número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común" y destacan que el compromiso es clave para el éxito del equipo.

Sus indicadores son: Evaluación y Resultados

2.3. Definiciones de términos básicos

Estrategias

Porter (1996) destaca que "la esencia de la estrategia es elegir hacer algo diferente a los rivales" y propone que las empresas deben centrarse en la ventaja competitiva para tener éxito en el mercado.

Procesos

Hammer (1990) afirma que "la reingeniería implica la reconsideración fundamental y el rediseño radical de los procesos para lograr mejoras dramáticas en medidas críticas de rendimiento".

Evaluación

Broadfoot (1996) señala que "la evaluación no solo mide el aprendizaje, sino que también influye en la práctica educativa y en la toma de decisiones organizacionales".

Calidad de la contratación

Armstrong (2020) señala que "una buena selección no solo se basa en las competencias técnicas, sino también en la cultura y los valores de la organización".

Programas de formación

Kirkpatrick (1994) indica que para que un programa de formación sea efectivo, debe ser evaluado en cuatro niveles: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados.

Desarrollo profesional

Kolb (1984) describe el aprendizaje como un proceso continuo que integra experiencia, reflexión, conceptualización y experimentación, lo que es esencial para el desarrollo profesional: "El aprendizaje es el proceso donde el conocimiento se crea a través de la transformación de la experiencia".

Medida de la cantidad

Beech (2007) señala que "la medición precisa de la cantidad es fundamental

para la toma de decisiones informadas en cualquier ámbito".

Calidad del trabajo

Crosby (1979) define la calidad del trabajo como "conformidad a los requisitos" y enfatiza que "la calidad se puede gestionar y medir, y debe ser un objetivo primordial en todas las organizaciones".

Habilidades

McClelland (1973) define las habilidades como "conjuntos de capacidades que permiten a un individuo desempeñarse efectivamente en su trabajo" y enfatiza que la identificación de habilidades es clave para la selección y el desarrollo de personal.

Conocimientos

Drucker (1999) define el conocimiento como "la capacidad para tomar decisiones y resolver problemas". En su visión, el conocimiento se convierte en un activo crucial para la gestión moderna.

Evaluación

Kirkpatrick (1994) afirma que "la evaluación es crucial para entender la efectividad de cualquier programa de formación".

Resultados

Kirkpatrick (1994) sostiene que "los resultados son el nivel más alto de evaluación y reflejan el impacto final de un programa de capacitación en la organización"

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. La Atracción de Talento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

2. La Selección y Reclutamiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.
3. El Desarrollo y Capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Gestión de talento humano

Según Santos (2010) definió el talento humano como aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización. Podemos entender al talento humano como la sumatoria de competencias y habilidades de una persona. Generalmente, estas características son las que le permiten un crecimiento organizacional y un valor agregado en el trabajo. Las empresas tienen el gran reto de identificar y potenciar el talento de sus colaboradores; permitiendo una construcción de un ambiente laboral enérgico y poderoso.

Desempeño laboral

Según Echeverría (2009) afirma que el desempeño laboral: Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

2.5.2. Definición operacional de las variables

Gestión del talento humano

Se elaboró el instrumento "Cuestionario Gestión del talento humano", se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A

veces, 3 = Si.

Desempeño laboral

Se elaboró el instrumento “Cuestionario desempeño laboral”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 1

Gestión de talento humano

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Atracción de Talento	Estrategias	1. ¿Considera usted la DIRESA cuenta con estrategias para la selección del personal?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que es importante contar con estrategias para una buena atracción de talento humano?	
	Procesos	3. ¿Considera usted que los procesos de selección de la DIRESA son específicas para cada área ?	
		4. ¿Considera usted que los procesos de selección que maneja la DIRESA son eficientes?	
Selección y Reclutamiento	Evaluación	5. ¿Considera usted que la DIRESA evalúa de manera eficiente a los administrativos?	
		6. ¿Considera usted que la DIRESA tiene métodos de evaluación para cada área?	
	Calidad de la contratación	7. ¿Considera usted que la DIRESA tiene calidad de contratación al momentos del reclutamiento del personal?	
		8. ¿Considera usted que la calidad de contratación de la DIRESA es eficiente?	
Desarrollo y Capacitación	Programas de formación	9. ¿Considera que la DIRESA tiene programas de formación para el personal contratado?	
		10. ¿Considera usted los programas de formación de la DIRESA son efectivos ?	
	Desarrollo profesional	11. ¿Considera usted que en la DIRESA los administrativos pueden desarrollarse profesionalmente?	
		12. ¿Considera usted que el desarrollo profesional es fundamental para seguir escalando en una empresa y/o institución?	

b. Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 2

Desempeño laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Productividad	Medida de la cantidad	1 ¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tienen medida de cantidad para ser productivos?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2 ¿Considera que los administrativos de la DIRESA conozcan sobre la medida de cantidad de la productividad ?	
	Calidad del trabajo	3 ¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tienen calidad de trabajo?	
		4 ¿Considera usted que la DIRESA tiene calidad de trabajo?	
Competencias	Habilidades	5 ¿Considera usted que la habilidades son importantes en la competencia laboral?	
		6 ¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tiene habilidad que les permite ser competentes en la institución?	
	Conocimientos	7 ¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tiene los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo donde se desempeñan?	
		8 ¿Considera usted que los conocimientos son importantes para un puesto de trabajo en la DIRESA?	
Trabajo en equipo	Evaluación	9 ¿Considera que la DIRESA evalúa el trabajo en equipo?	
		10 ¿Considera usted que la evaluación del trabajo en equipo es fundamental para la DIRESA?	
	Resultados	11 ¿Considera usted que los resultados del trabajo en equipo son importante para la DIRESA?	
		12 ¿Considera usted que los resultados es fundamental para la permanencia en un puesto de trabajo?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue correlacional, según Hernández et al. (2014) Una investigación correlacional es un método de estudio a través del cual se intenta determinar cómo dos variables se relacionan.

El enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

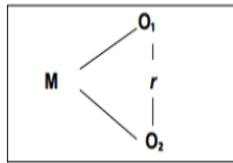
Métodos de investigación

Deductivo, según Hernández et al. (2014) El método deductivo es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios. En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos).

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue no experimental, según Hernández et al. (2014) Es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

Diagrama:



Donde:

M=Muestra de clientes

O1=Observación de la Gestión de Talento Humano.

O2=Observación del Desempeño laboral.

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 60 administrativos de la Dirección Regional de Salud, Ucayali. Según Hernández et al. (2014) es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros".

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 60 administrativos de la Dirección Regional de Salud, Ucayali. Según Hernández et al. (2014) es un subconjunto de la población que está siendo estudiada. Representa la mayor población y se utiliza para sacar conclusiones de esa población. Es una técnica de investigación ampliamente utilizada en las ciencias sociales como una manera de recopilar información sin tener que medir a toda la población.

El muestreo es no probabilístico por conveniencia. se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población es pequeña.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014) Una encuesta es un método de investigación que recopila información, datos y comentarios por medio de una serie de preguntas específicas.

3.3.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014) lo define como un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3
Validadores

N	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Adrian Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister
3	Rolando Percy Noriega Matute	44447080	Magister

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 60 administrativos. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Gestión del talento

humano” de $\alpha=0.850$ (altamente confiable) y para el instrumento “Desempeño laboral” de $\alpha=0.790$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizó la muestra, para conocer cuál fue el coeficiente de correlación. Finalmente, elaboramos la prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

A continuación, presentamos los resultados de la investigación a través, de la estadística descriptiva. Este enfoque propone el análisis de las variables y sus dimensiones a partir de la descripción de los datos. Este tipo de estadística tiene como objetivo organizar y establecer una clasificación de los datos obtenidos de la muestra, a partir de la presentación de tablas de frecuencia y gráficas, que muestran las percepciones de los encuestados.

Posteriormente, se presenta la estadística inferencial, donde se extrae conclusiones. Los análisis que ejecuta este tipo de estadística quieren ser capaces de predecir el comportamiento de unas informaciones determinadas y se categorizan en la estadística inferencial en dos grandes grupos: Pruebas de hipótesis y cálculo de coeficiente de correlación.

Variable 1: Gestión del Talento Humano

De la Tabla 4 y Figura 1, se observó que el 56.1% de los 60 administrativos de la Dirección Regional de Salud, Ucayali, manifestó que no es considerada la variable gestión del talento humano, mientras que el 33.6% manifestó que a veces es considerada y el 10.3% manifestó que sí.

Tabla 4
Frecuencia de la variable gestión del talento humano

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	34	56.1%
A veces	20	33.6%
Si	6	10.3%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

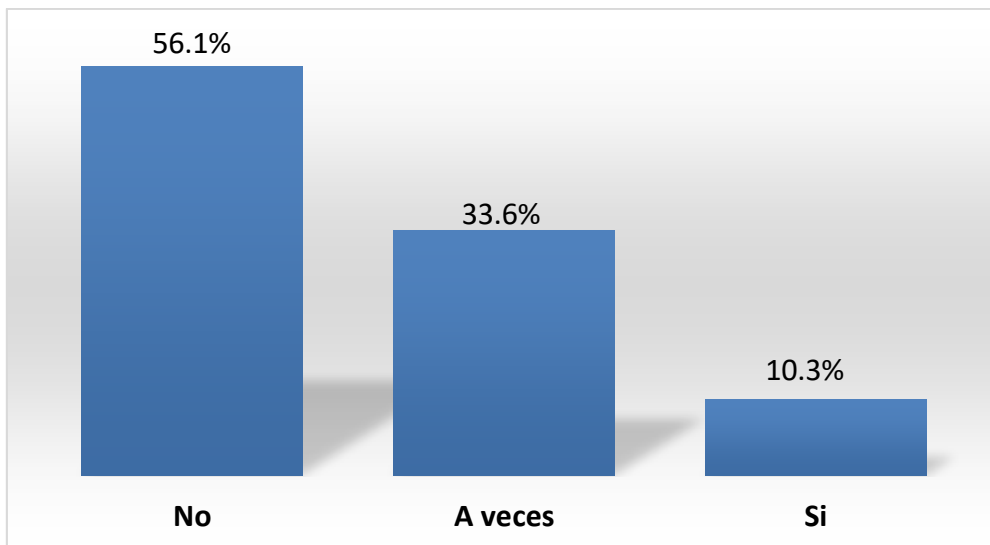


Figura 1. Frecuencia de la variable gestión del talento humano
Fuente: Tabla 4

De la Tabla 5 y Figura 2, se observó que el 61.7% de los 60 administrativos de la Dirección Regional de Salud, Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión atracción de talento, mientras que el 32.5% manifestó que a veces es considerada y el 5.8% manifestó que sí.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión atracción de talento

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	37	61.7%
A veces	20	32.5%
Si	3	5.8%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

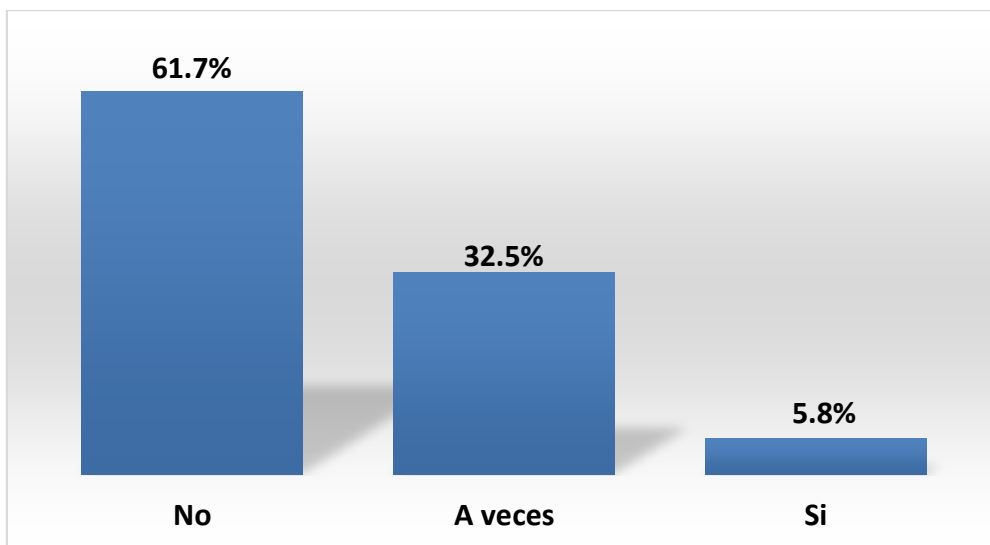


Figura 2. Frecuencia de la dimensión atracción de talento
Fuente: Tabla 5

De la Tabla 6 y Figura 3, se observó que el 43.3% de los 60 administrativos de la Dirección Regional de Salud, Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión selección y reclutamiento, mientras que el 43.3% manifestó que a veces es considerada y el 13.4% manifestó que sí.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión selección y reclutamiento

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	26	43.3%
A veces	26	43.3%
Si	8	13.4%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

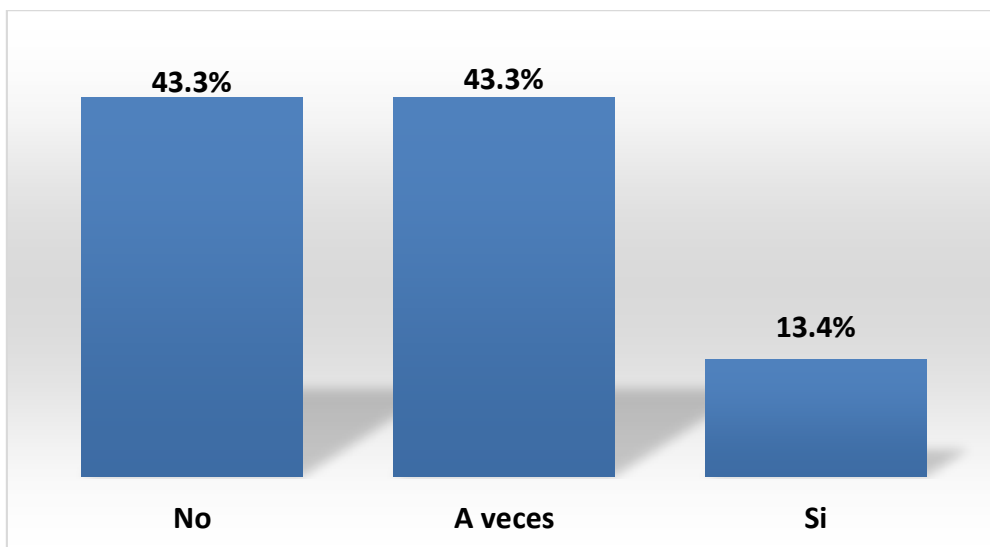


Figura 3. Frecuencia de la dimensión selección y reclutamiento
Fuente: Tabla 6

De la Tabla 7 y Figura 4, se observó que el 63.3% de los 60 administrativos de la Dirección Regional de Salud, Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión desarrollo y capacitación, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 11.7% manifestó que sí.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión desarrollo y capacitación

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	38	63.3%
A veces	15	25.0%
Si	7	11.7%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

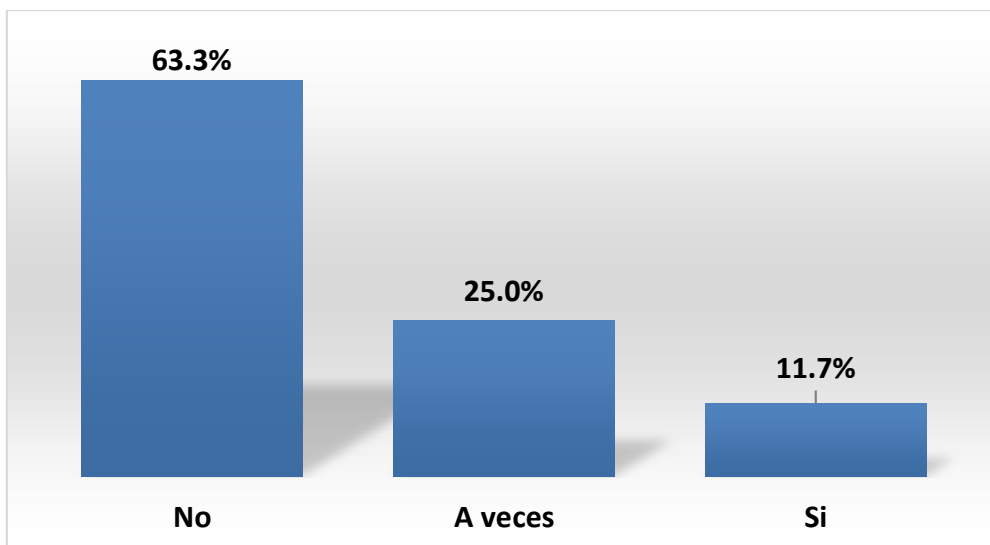


Figura 4. Frecuencia de la dimensión desarrollo y capacitación
Fuente: Tabla 7

Variable 2: Desempeño laboral

De la Tabla 8 y Figura 5, se observó que el 46.9% de los 60 administrativos de la Dirección Regional de Salud, Ucayali, manifestó que no es considerada la variable desempeño laboral, mientras que el 23.6% manifestó que a veces es considerada y el 29.5% manifestó que sí.

Tabla 8
Frecuencia de la variable desempeño laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	28	46.9%
A veces	14	23.6%
Si	18	29.5%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

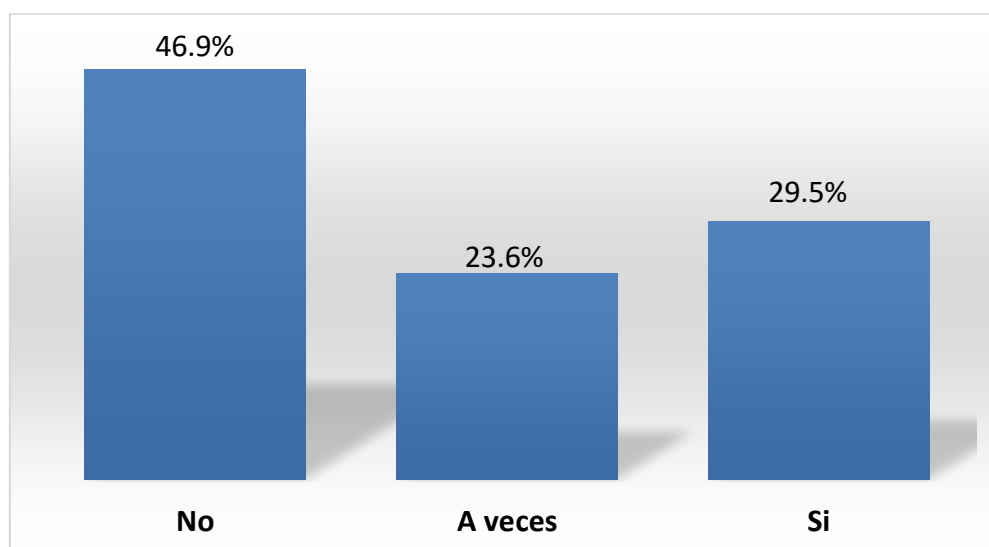


Figura 5. Frecuencia de la variable desempeño laboral
Fuente: Tabla 8

De la Tabla 9 y Figura 6, se observó que el 46.9% de los 60 administrativos de la Dirección Regional de Salud, Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión productividad, mientras que el 34.2% manifestó que a veces es considerada y el 17.5% manifestó que sí.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión productividad

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	29	48.3%
A veces	21	34.2%
Si	10	17.5%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

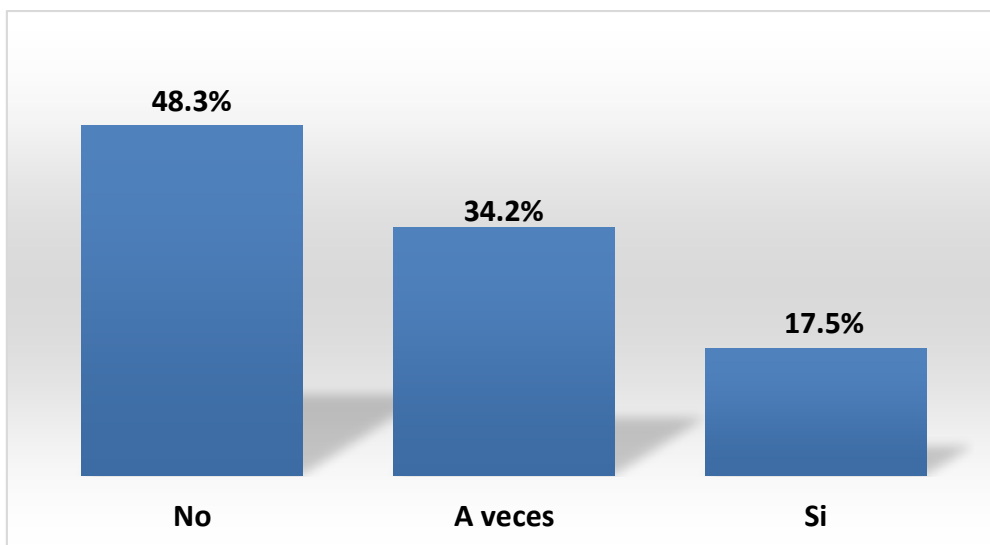


Figura 6. Frecuencia de la dimensión productividad

Fuente: Tabla 9

De la Tabla 10 y Figura 7, se observó que el 50.0% de los 60 administrativos de la Dirección Regional de Salud, Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión competencia, mientras que el 17.5% manifestó que a veces es considerada y el 32.5% manifestó que sí.

Tabla 10
Frecuencia de la dimensión competencia

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	30	50.0%
A veces	10	17.5%
Si	20	32.5%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

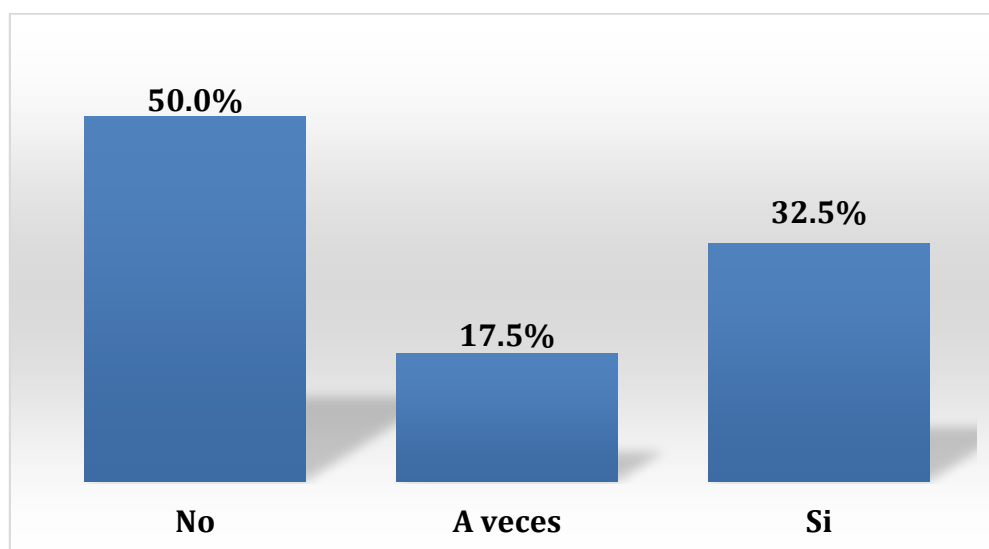


Figura 7. Frecuencia de la dimensión competencia
Fuente: Tabla 10

De la Tabla 11 y Figura 8, se observó que el 42.5% de los 60 administrativos de la Dirección Regional de Salud, Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión trabajo en equipo, mientras que el 19.2% manifestó que a veces es considerada y el 38.3% manifestó que sí.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	26	42.5%
A veces	12	19.2%
Si	22	38.3%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

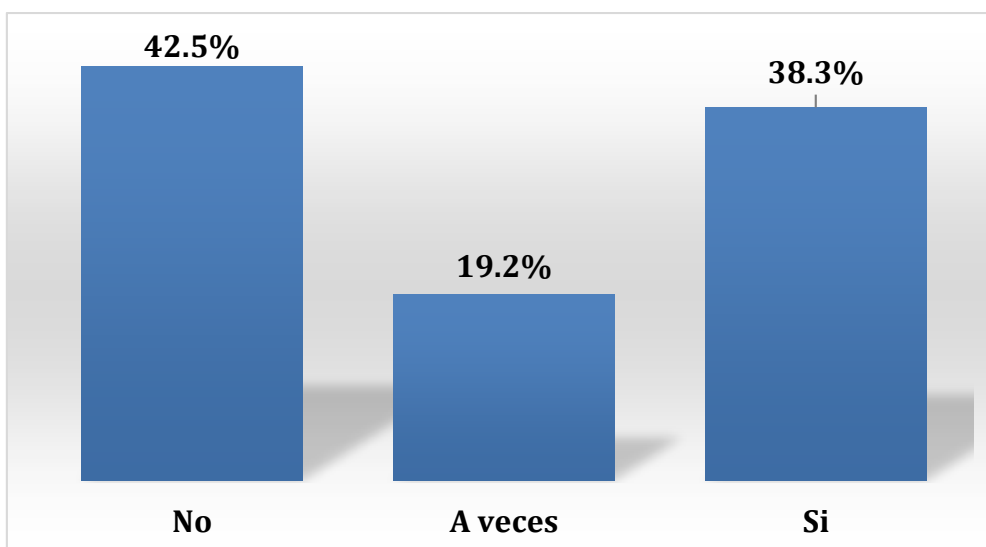


Figura 8. Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo

Fuente: Tabla 11

Prueba de hipótesis y correlación

En lo referente a la hipótesis general:

Ha: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

H₀: La Gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

En la Tabla 12, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.789$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 12

Correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral

Correlaciones			
		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,789*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,789*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En lo referente a las hipótesis específicas:

Ha: La Atracción de Talento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

H₀: La Atracción de Talento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

La Atracción de Talento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.722$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13

Correlación entre atracción de talento y desempeño laboral

Correlaciones			
		Atracción de	
		talento	Desempeño laboral
Atracción de talento	Correlación de Pearson	1	,722*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,722*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ha: La Selección y Reclutamiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

H₀: La Selección y Reclutamiento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La Selección y Reclutamiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.754$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 14

Correlación entre selección y reclutamiento y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Selección y reclutamiento	Desempeño laboral
Selección y reclutamiento	Correlación de Pearson	1	,754*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,754*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ha: El Desarrollo y Capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

H₀: El Desarrollo y Capacitación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

El Desarrollo y Capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.774$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 15

Correlación entre desarrollo y capacitación y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Desarrollo y capacitación	Desempeño laboral
Desarrollo y capacitación	Correlación de Pearson	1	,774*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,774*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.2. Discusion

La investigación demostró que los La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

La investigación coincidió con Flores (2017) concluyendo que los factores que influyen en el comportamiento del desempeño laboral son: habilidades, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral.

También, Sánchez (2021) concluyó que a nivel de funcionarios se encontró una adecuada gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral, que mostró como resultado $\rho = 0,850$ ($p > 0.05$) que demuestra una correlación positiva muy fuerte. Borsic y Laborde (2017) en su investigación obtiene la conclusión que existe una relación positiva baja en cuanto a la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño laboral, lo cual indica que, al aumentar la eficiencia en la primera variable, se incrementa las otras dos variables estudiadas.

Asimismo, Asencio (2017) concluye que la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral, la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral. Vargas (2017) también concluye que existe una correlación positiva considerable entre las variables gestión del talento humano y gestión educativa.

Del mismo modo, Crisóstomo (2018) concluyó una influencia significativa de la gestión del talento sobre el desempeño laboral. Garate e Ihuaqui (2022) concluyó que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio, el talento humano y el desempeño laboral.

Por otro lado, Paredes (2022) concluyó que no existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.789$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La Atracción de Talento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.722$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La Selección y Reclutamiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.754$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El Desarrollo y Capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.774$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda mejorar la Gestión del talento humano, estableciendo los perfiles de los puestos de trabajo de manera precisa, considerando habilidades, competencias y experiencia necesarias. Detectar a los empleados con mayor potencial y brindarles oportunidades de crecimiento y promoción.
- Se recomienda mejorar la atracción de talento, a través de la construcción de una marca empleadora sólida, simplificando el proceso de reclutamiento, evaluar habilidades, fomentar la diversidad e inclusión, desarrollar relaciones con universidades y centros educativos, ofrecer un paquete competitivo de compensación y beneficios.
- Se recomienda mejorar la selección y reclutamiento, definiendo perfiles de puesto claros y precisos, analizar necesidades, optimizar las descripciones de los puestos, resaltar la propuesta de valor al empleado, aprovechar la tecnología y herramientas de reclutamiento.
- Se recomienda mejorar el desarrollo y capacitación, identificando las necesidades de capacitación, desarrollando planes de formación personalizados, crear una cultura de aprendizaje continuo, diversificar los métodos de capacitación, medir la efectividad de la capacitación y retención y seguimiento del talento

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Asencios C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016*. Tesis de maestría. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5314>
- Borsic, Z. (2017). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. Mexico.
- Boselie, P., & Thunnissen, M. (2017). *Talentbeheer in de overheidssector*. *Oxford Handbooks Online*, 1, 1–24. <https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780198758273.013.9>
- Broadfoot, P. (1996). *Assessment, Learning and the Role of Information Technology*. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 3(3), 337-353.
- Caballana. (2011). *Funciones del talento humano*.
- Chiavenato I. (2009) *Gestión de talento humano*. 3a ed. México: McGraw-Hill; 2009. Pág. 9, 250
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Collins, J. (2001). *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*. HarperBusiness.
- Crisostomo, M. (2018). *Gestion de talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en hospital de Huacho 2018*, (Tesis de maestria). Obtenido de <https://bit.ly/3wYFbd9>

Crosby, P. B. (1979). *Quality Is Free: The Art of Making Quality Certain*. McGraw-Hill.

Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness.

Echeverria, P. (2009). *Psicología de la Organización*.

Flores. (2017). *Incidencia de la Gestion del talento Humano en el desempeño laboral*.
Madriz Nicaragua.

Fürstenberg, N., Alfes, K., & Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. *Human Resource Management*, 60(6), 903–919. <https://doi.org/10.1002/HRM.22041>

Garate, M e Ihuaquai, C (2022). *El Talento Humano y Su Incidencia en el Desempeño Laboral de Los Trabajadores de La Municipalidad Distrital De Masisea, 2022*. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.

Gestión (2020). El 34% de empleados considera que sus puestos serán reemplazados por la automatización en 3 años. [https://gestion.pe/economia/management-
empleo/el-34-deempleadosconsidera-que-sus-puestos-seran-reemplazados-
por-laautomatizacionen-3-anos-noticia/?ref=gesr](https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-34-deempleadosconsidera-que-sus-puestos-seran-reemplazados-por-laautomatizacionen-3-anos-noticia/?ref=gesr)

Gestión (2020). Población con empleo formal creció 0.7% a nivel nacional durante el periodo 2019. [https://gestion.pe/economia/poblacion-con-empleo-formalcrecio-
07-a-nivel-nacional-durante-el-2019-noticia/?ref=gesr](https://gestion.pe/economia/poblacion-con-empleo-formalcrecio-07-a-nivel-nacional-durante-el-2019-noticia/?ref=gesr)

Hernández et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición por Mc GRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.

Kegan, R., & Lahey, L. L. (2016). *An Everyone Culture: Becoming a Deliberately Developmental Organization*. Harvard Business Review Press.

- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.
- McClelland, D. C. (1973). "Testing for Competence Rather Than for Intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Mondy, W. y Noé, R. (2014). *Administración de recursos humanos*. 9na edition. Download Free PDF.
- Mora, C. (2012) *Gestión de talento humano*. *Revista Capital Humano*. [Internet] 2012 dic; [citado el 20 de oct 2017]. Pág. 9 Disponible en:https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Paredes, R (2022) *La Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral en los Trabajadores de La Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020*. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.
- Porter, M. E. (1996). *What Is Strategy?*. *Harvard Business Review*, 74(6), 61-78.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.
- Saldaña, E (2021) *Gestión del Talento Humano y Desempeño de docentes de Educación Basica Regular de La Unidad de Gestión educativa Local (Ugel) De Coronel Portillo*. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.

Sánchez, G. (2021). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas del cantón San Francisco de Milagro. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.

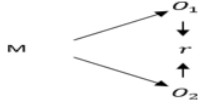
Santos, A. C. (2010). Gestión de talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones.

Vargas J. (2017). Gestión del talento humano y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la ciudad de Juliaca – 2016. Tesis de maestría. Escuela de posgrado. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca-Puno-Perú.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1568>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Tesis: “La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024”.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?	Determinar la relación de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.	La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.	Variable 1: Gestión del talento humano	1. Atracción de Talento	Estrategias Procesos	Tipo de Investigación: Cuantitativa Nivel de investigación: Descriptivo Esquema:  Población: 60 administrativos Muestra: 60 administrativos Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		2. Selección y Reclutamiento	Evaluación Calidad de la contratación	
1. ¿Cuál es la relación de Atracción de Talento y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?	1. Determinar la relación de Atracción de Talento y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.	1. La Atracción de Talento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.		3. Desarrollo y Capacitación	Programas de formación Desarrollo profesional	
2. ¿Cuál es la relación de Selección y Reclutamiento y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?	2. Determinar la relación de Selección y Reclutamiento y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.	2. La Selección y Reclutamiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.		Variable 2: Desempeño laboral	1. Productividad	
3. ¿Cuál es la relación de Desarrollo y Capacitación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?	3. Determinar la relación de Desarrollo y Capacitación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.	3. El Desarrollo y Capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.	2. Competencias		Habilidades Conocimientos	
			3. Trabajo en equipo		Evaluación Resultados	

ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: GESTION DE TALENTO HUMANO				
1	¿Considera usted la DIRESA cuenta con estrategias para la selección del personal?	1	2	3
2	¿Considera usted que es importante contar con estrategias para una buena atracción de talento humano?	1	2	3
3	¿Considera usted que los procesos de selección de la DIRESA son específicos para cada área?	1	2	3
4	¿Considera usted que los procesos de selección que maneja la DIRESA son eficientes?	1	2	3
5	¿Considera usted que la DIRESA evalúa de manera eficiente a los administrativos?	1	2	3
6	¿Considera usted que la DIRESA tiene métodos de evaluación para cada área?	1	2	3
7	¿Considera usted que la DIRESA tiene calidad de contratación al momento del reclutamiento del personal?	1	2	3
8	¿Considera usted que la calidad de contratación de la DIRESA es eficiente?	1	2	3
9	¿Considera que la DIRESA tiene programas de formación para el personal contratado?	1	2	3
10	¿Considera usted los programas de formación de la DIRESA son efectivos?	1	2	3
11	¿Considera usted que en la DIRESA los administrativos pueden desarrollarse profesionalmente?	1	2	3
12	¿Considera usted que el desarrollo profesional es fundamental para seguir escalando en una empresa y/o institución?	1	2	3

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL				
1	¿considera usted que los administrativos de la DIRESA tienen medida de cantidad para ser productivos?	1	2	3
2	¿Considera que los administrativos de la DIRESA conozcan sobre la medida de cantidad de la productividad?	1	2	3
3	¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tienen calidad de trabajo?	1	2	3
4	¿Considera usted que la DIRESA tiene calidad de trabajo?	1	2	3
5	¿Considera usted que las habilidades son importantes en la competencia laboral?	1	2	3
6	¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tienen habilidad que les permite ser competentes en la institución?	1	2	3
7	¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tienen los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo donde se desempeñan?	1	2	3
8	¿Considera usted que los conocimientos son importantes para un puesto de trabajo en la DIRESA?	1	2	3
9	¿Considera que la DIRESA evalúa el trabajo en equipo?	1	2	3
10	¿Considera usted que la evaluación del trabajo en equipo es fundamental para la DIRESA?	1	2	3
11	¿Considera usted que los resultados del trabajo en equipo son importantes para la DIRESA?	1	2	3
12	¿Considera usted que los resultados son fundamental para la permanencia en un puesto de trabajo?	1	2	3

ANEXO 3: Matriz de validación

Tesis: “La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024”.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
Gestión del talento humano	Atracción de Talento	Estrategias	¿Considera usted la DIRESA cuenta con estrategias para la selección del personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante contar con estrategias para una buena atracción de talento humano?				x		x		x		x		
		Procesos	¿Considera usted que los procesos de selección de la DIRESA son específicas para cada área ?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los procesos de selección que maneja la DIRESA son eficientes?				x		x		x		x		
	Selección y Reclutamiento	Evaluación	¿Considera usted que la DIRESA evalúa de manera eficiente a los administrativos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la DIRESA tiene métodos de evaluación para cada área?				x		x		x		x		
		Calidad de la contratación	¿Considera usted que la DIRESA tiene calidad de contratación al momentos del reclutamiento del personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la calidad de contratación de la DIRESA es eficiente?				x		x		x		x		
	Desarrollo y Capacitación	Programas de formación	¿Considera que la DIRESA tiene programas de formación para el personal contratado?				x		x		x		x		
			¿Considera usted los programas de formación de la DIRESA son efectivos ?				x		x		x		x		
		Desarrollo profesional	¿Considera usted que en la DIRESA los administrativos puedes desarrollarse profesionalmente?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el desarrollo profesional es fundamental para seguir escalando en una empresa y/o institución?				x		x		x		x		

Pucallpa, setiembre del 2024



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación						Observación y/o recomendación		
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre ítems y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Desempeño laboral	Productividad	Medida de la cantidad	¿considera usted que los administrativos de la DIRESA tienen medida de cantidad para ser productivos?				x		x		x		x		
			¿Considera que los administrativos de la DIRESA conozcan sobre la medida de cantidad de la productividad?				x		x		x		x		
	Calidad del trabajo	Calidad del trabajo	¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tienen calidad de trabajo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la DIRESA tiene calidad de trabajo?				x		x		x		x		
	Competencias	Habilidades	Habilidades	¿Considera usted que la habilidades son importantes en la competencia laboral?				x		x		x		x	
				¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tiene habilidad que les permite ser competentes en la institución?				x		x		x		x	
		Conocimientos	Conocimientos	¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tiene los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo donde se desempeñan?				x		x		x		x	
				¿Considera usted que los conocimientos son importantes para un puesto de trabajo en la DIRESA?				x		x		x		x	
	Trabajo en equipo	Evaluación	Evaluación	¿Considera que la DIRESA evalúa el trabajo en equipo?				x		x		x		x	
				¿Considera usted que la evaluación del trabajo en equipo es fundamental para la DIRESA?				x		x		x		x	
		Resultados	Resultados	¿Considera usted que los resultados del trabajo en equipo son importante para la DIRESA?				x		x		x		x	
				¿Considera usted que los resultados es fundamental para la permanencia en un puesto de trabajo?				x		x		x		x	

Pucallpa, setiembre del 2024



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

Tesis: “La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024”.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
Gestión del talento humano	Atracción de Talento	Estrategias	¿Considera usted la DIRESA cuenta con estrategias para la selección del personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante contar con estrategias para una buena atracción de talento humano?				x		x		x		x		
		Procesos	¿Considera usted que los procesos de selección de la DIRESA son específicas para cada área ?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los procesos de selección que maneja la DIRESA son eficientes?				x		x		x		x		
	Selección y Reclutamiento	Evaluación	¿Considera usted que la DIRESA evalúa de manera eficiente a los administrativos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la DIRESA tiene métodos de evaluación para cada área?				x		x		x		x		
		Calidad de la contratación	¿Considera usted que la DIRESA tiene calidad de contratación al momentos del reclutamiento del personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la calidad de contratación de la DIRESA es eficiente?				x		x		x		x		
	Desarrollo y Capacitación	Programas de formación	¿Considera que la DIRESA tiene programas de formación para el personal contratado?				x		x		x		x		
			¿Considera usted los programas de formación de la DIRESA son efectivos ?				x		x		x		x		
		Desarrollo profesional	¿Considera usted que en la DIRESA los administrativos puedes desarrollarse profesionalmente?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el desarrollo profesional es fundamental para seguir escalando en una empresa y/o institución?				x		x		x		x		

Pucallpa, setiembre del 2024

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447086


FIRMA:



CP.CC. Rolando Pérez
Noriega Monte
COLEG. 15-783

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Desempeño laboral	Productividad	Medida de la cantidad	¿considera usted que los administrativos de la DIRESA tienen medida de cantidad para ser productivos?				x		x		x		x			
			¿Considera que los administrativos de la DIRESA conozcan sobre la medida de cantidad de la productividad ?				x		x		x		x			
	Calidad del trabajo	Calidad del trabajo	¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tienen calidad de trabajo?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la DIRESA tiene calidad de trabajo?				x		x		x		x			
	Competencias	Habilidades	Habilidades	¿Considera usted que la habilidades son importantes en la competencia laboral?				x		x		x		x		
				¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tiene habilidad que les permite ser competentes en la institución?				x		x		x		x		
		Conocimientos	Conocimientos	¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tiene los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo donde se desempeñan?				x		x		x		x		
				¿Considera usted que los conocimientos son importantes para un puesto de trabajo en la DIRESA?				x		x		x		x		
	Trabajo en equipo	Evaluación	Evaluación	¿Considera que la DIRESA evalúa el trabajo en equipo?				x		x		x		x		
				¿Considera usted que la evaluación del trabajo en equipo es fundamental para la DIRESA?				x		x		x		x		
		Resultados	Resultados	¿Considera usted que los resultados del trabajo en equipo son importante para la DIRESA?				x		x		x		x		
				¿Considera usted que los resultados es fundamental para la permanencia en un puesto de trabajo?				x		x		x		x		

Pucallpa, setiembre del 2024

NONBRES Y APELLIDOS:
DNI: 44447080
FIRMA: 
 C.P.C.C. Rolando Pérez
 Noriega Monte
 COLEG 18-783

Tesis: “La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024”.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
Gestión del talento humano	Atracción de Talento	Estrategias	¿Considera usted la DIRESA cuenta con estrategias para la selección del personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante contar con estrategias para una buena atracción de talento humano?				x		x		x		x		
		Procesos	¿Considera usted que los procesos de selección de la DIRESA son específicas para cada área ?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los procesos de selección que maneja la DIRESA son eficientes?				x		x		x		x		
	Selección y Reclutamiento	Evaluación	¿Considera usted que la DIRESA evalúa de manera eficiente a los administrativos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la DIRESA tiene métodos de evaluación para cada área?				x		x		x		x		
		Calidad de la contratación	¿Considera usted que la DIRESA tiene calidad de contratación al momentos del reclutamiento del personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la calidad de contratación de la DIRESA es eficiente?				x		x		x		x		
	Desarrollo y Capacitación	Programas de formación	¿Considera que la DIRESA tiene programas de formación para el personal contratado?				x		x		x		x		
			¿Considera usted los programas de formación de la DIRESA son efectivos ?				x		x		x		x		
		Desarrollo profesional	¿Considera usted que en la DIRESA los administrativos puedes desarrollarse profesionalmente?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el desarrollo profesional es fundamental para seguir escalando en una empresa y/o institución?				x		x		x		x		

Pucallpa, setiembre del 2024


 Firma del validador
 Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
 DNI: 44795562

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Desempeño laboral	Productividad	Medida de la cantidad	¿considera usted que los administrativos de la DIRESA tienen medida de cantidad para ser productivos?				x		x		x		x			
			¿Considera que los administrativos de la DIRESA conozcan sobre la medida de cantidad de la productividad ?				x		x		x		x			
	Calidad del trabajo	Calidad del trabajo	¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tienen calidad de trabajo?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la DIRESA tiene calidad de trabajo?				x		x		x		x			
	Competencias	Habilidades	Habilidades	¿Considera usted que la habilidades son importantes en la competencia laboral?				x		x		x		x		
				¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tiene habilidad que les permite ser competentes en la institución?				x		x		x		x		
		Conocimientos	Conocimientos	¿Considera usted que los administrativos de la DIRESA tiene los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo donde se desempeñan?				x		x		x		x		
				¿Considera usted que los conocimientos son importantes para un puesto de trabajo en la DIRESA?				x		x		x		x		
	Trabajo en equipo	Evaluación	Evaluación	¿Considera que la DIRESA evalúa el trabajo en equipo?				x		x		x		x		
				¿Considera usted que la evaluación del trabajo en equipo es fundamental para la DIRESA?				x		x		x		x		
		Resultados	Resultados	¿Considera usted que los resultados del trabajo en equipo son importante para la DIRESA?				x		x		x		x		
				¿Considera usted que los resultados es fundamental para la permanencia en un puesto de trabajo?				x		x		x		x		

Pucallpa, setiembre del 2024


 Firma del validador
 Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
 DNI: 44795562

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 01: Gestión del talento humano

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.850	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.850, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Variable 02: Desempeño laboral

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.790	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.790, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, setiembre 2024



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

ANEXO 5: Base de datos de la Confiabilidad

VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO

	D1. ATRACCION DE TALENTO					SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO					D3. DESARROLLO Y CAPACITACION					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E2	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E3	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E4	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E6	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E7	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E8	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E9	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E10	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E11	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E12	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E13	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E14	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E15	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E16	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E17	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E18	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E19	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E20	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E21	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E22	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E23	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E24	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E25	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E26	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E27	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E28	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E29	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E30	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E31	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E32	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E33	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E34	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E35	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E36	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E37	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19

E38	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E39	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E40	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E41	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E42	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E43	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E44	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E45	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E46	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E47	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E48	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E49	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E50	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E51	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E52	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E53	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E54	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E55	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E56	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E57	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E58	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E59	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E60	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

	D1. PRODUCTIVIDAD					D2. COMPETENCIA					D3. TRABAJO EN EQUIPO					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E2	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E3	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E4	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E5	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E6	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E7	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E8	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E9	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E10	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E11	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E12	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E13	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E14	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E15	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E16	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E17	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E18	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E19	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E20	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E21	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E22	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E23	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E24	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E25	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E26	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E27	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E28	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E29	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E30	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E31	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E32	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E33	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E34	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E35	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E36	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E37	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E38	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E39	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E40	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E41	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20

E42	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E43	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E44	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E45	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E46	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E47	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E48	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E49	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E50	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E51	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E52	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E53	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E54	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E55	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E56	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E57	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E58	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E59	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E60	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24

Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Eri Leo Lao Lopez, Jose Jorge Chavez Romero y Marco Antonio Moreno Huaman, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la Empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024"

Sustentada el año: 2025

Con la asesoría de: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite al VRI UPP.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27/02/2025

DNI: 76071969

DNI: 75762597

DNI: 75802244

<http://repositorio.upp.edu.pe/>

repositorio@upp.edu.pe

Anexo 7: Informe de conformidad del asesor



INFORME N° 0029-2024-UPP-\AMSR

A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad
Asunto : Conformidad del informe final de tesis.
Fecha : Pucallpa, 16 diciembre de 2024.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la CONFORMIDAD del informe final de tesis, denominado: **La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024**, pertenecientes a **Eri Leo Lao Lopez, Jose Jorge Chavez Romero y Marco Antonio Moreno Huaman** de la Escuela Profesional **Administración de negocios**, en calidad de Docente asesor.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del informe final de tesis para continuar con los trámites correspondientes.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,


Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales

Anexo 8: Informe de conformidad del revisor



INFORME N° 201-2024-CI-AMSR- UPP

Al : **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**
Decano de la Universidad

Facultad : **Ciencias Contables y Administrativas**

Escuela Profesional : **Administración de Negocios**

Asesor(a) : **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**

Cuyos autores : **Eri Leo Lao Lopez**
Jose Jorge Chavez Romero
Marco Antonio Moreno Huaman

Tema : **La Gestión del talento humano y el**
desempeño laboral en la Dirección Regional
de Salud, Ucayali 2024.

Fecha : **Pucallpa, 20 de diciembre de 2024.**

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a la **APROBACIÓN DE LA TESIS** correspondiente y la **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**, en tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el 30% de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: SI contiene un porcentaje aceptable de **9.8%** de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano.

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

Anexo 9: Evidencias (imágenes y/o fotos)



