



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General
del sector salud, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Sandoval Bolaños Victor Hubert ([orcid.org/ 0000-0001-5006-2144](https://orcid.org/0000-0001-5006-2144))

ASESOR:

Dr. Quinteros Gómez, Yakov Mario ([orcid.org/ 0000-0003-2049-5971](https://orcid.org/0000-0003-2049-5971))

LÍNEA

DE

INVESTIGACIÓN

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre, por darme la vida, por su apoyo y amor incondicional infinito.

A mis hermanos por ser mi fortaleza y apoyo en cada momento.

A mi esposa Seira Huamán Inocente, por toda su comprensión, apoyo e infinito amor.

A mi hijo LÍAM Sebastián Sandoval Huamán que se ha convertido en mi motor y razón de vivir.

Agradecimiento

A mis compañeros del trabajo, docentes y asesores por cada uno de sus aportes profesionales brindados en el desarrollo del presente estudio.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	35
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	35
3.2 Variables y operacionalización	35
3.3 Población, muestra y muestreo	36
3.4 Técnicas e instrumentos para recolección de datos	38
3.5 Procedimientos.....	39
3.6 Método de análisis de datos.....	40
3.7 Aspectos éticos	40
IV. RESULTADOS	41
V. DISCUSIÓN.....	50
VI. CONCLUSIONES	56
VII. RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS	58
ANEXOS.....	66

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Validación y confiabilidad del instrumento.....</i>	39
Tabla 2	<i>Correlación de Spearman para la V1 y V2</i>	45
Tabla 3	<i>Correlación de Spearman para la D1 de la V1 y D1 de la V2</i>	46
Tabla 4	<i>Correlación de Spearman para la D2 de la V1 y D2 de la V2</i>	47
Tabla 5	<i>Correlación de Spearman para la D3 de la V1 y D2 de la V2</i>	48
Tabla 6	<i>Correlación de Spearman para la D4 de la V1 y D3 de la V2</i>	49

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	<i>Niveles de la variable gestión del talento humano</i>	41
Figura 2	<i>Niveles de las dimensiones de la variable independiente</i>	42
Figura 3	<i>Niveles de la variable gestión administrativa</i>	43
Figura 4	<i>Niveles de las dimensiones de la variable dependiente</i>	44

Resumen

La presente investigación se desarrolló con la finalidad de alcanzar el objetivo general: determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en una Dirección General del sector salud en el año 2022, para lo cual se formuló la hipótesis: existe relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en una Dirección General del sector salud en el año 2022.

La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con diseño no experimental. La técnica utilizada para la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, con un total de 20 items para cada variable valorados en la escala de Likert, validado a través del juicio de expertos. La muestra lo conformaron 70 trabajadores de una Dirección General del sector salud.

En los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico se encontró que el valor de $R=0,569$ lo que sugiere una correlación positiva media entre las variables de estudio, El valor de $p<0,05$ lo que demuestra que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General del sector salud en el año 2022.

Palabras clave: admisión de personas, aplicación de personas, desarrollo de personas y retención de personas.

Abstract

The present investigation was developed with the purpose of achieving the general objective: to determine the relationship between the management of human talent and administrative management in a General Directorate of the health sector in the year 2022, for which the hypothesis was formulated: there is a relationship between the management of human talent and administrative management in a General Directorate of the health sector in the year 2022. The research has a quantitative approach, correlational type, with a non-experimental design. The technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire, with a total of 20 items for each variable valued on the Likert scale, validated through expert judgment. The sample was made up of 70 workers from a General Directorate of the health sector. In the results obtained from the statistical analysis, it was found that the value of $R=0.569$, which suggests an average positive correlation between the study variables, The value of $p<0.05$, which shows that there is a significant relationship between management of human talent and administrative management in a General Directorate of the health sector in the year 2022.

Keywords: people admission, people application, people development and people retention.

I. INTRODUCCIÓN

El paso del tiempo, la evolución y avance tecnológico en el mundo, así como la atención a nuevas demandas o exigencias por parte de los consumidores a un determinado producto o servicio han ido amoldando un nuevo enfoque y criterio para la gestión empresarial. El éxito de una empresa obedece a que tan eficaz y eficiente es para gestionar cada uno de los recursos con los que cuenta para el desarrollo de sus tareas. La administración pública es fundamental para la ejecución de acciones por parte del gobierno, es la que le brinda operatividad al Estado, sus actividades están orientadas al bienestar y beneficio de los ciudadanos. Quienes participamos en la gestión pública debemos sentirnos identificados, conscientes de la gran responsabilidad que ello significa y actuar con ética, profesionalismo y el mayor de los compromisos, pues toda acción que realicemos tendrá una repercusión en los servicios públicos que brindamos a los ciudadanos. Desde ese punto de vista y siendo conscientes de esta importante labor, consideramos que también es necesario la evaluación y corrección de muchos actos que van en contra de aquello que se anhela conseguir con una buena administración pública.

Es de conocimiento que la administración pública viene implementando una serie de acciones y mejoras en los diferentes procesos que desarrolla con miras a una administración pública de calidad. No obstante, dentro de este proceso de implementación y cambios, aún quedan varios aspectos por mejorar. El desarrollo de un país es consecuente a su crecimiento económico, el mismo que dependerá de la gestión correcta de cada uno de los recursos con el que cuentan las empresas o instituciones para su crecimiento.

La revolución industrial en sus inicios consideraba a “el personal o recurso humano” como una herramienta más de la producción que podía ser sustituida en cualquier momento, su visión de éxito empresarial estaba enfocada a la capacidad de tener una alta productividad. En tiempos actuales, el enfoque hacia el recurso humano en las empresas, ha pasado de ser una herramienta de segundo plano en el proceso de producción a ser el recurso indispensable para el éxito empresarial. Este nuevo enfoque, obedece a las acciones y criterios que maneja la empresa para seleccionar, ubicar y retener a su recurso humano, el trabajo que realizan está

influenciado por las acciones implementadas para atender las necesidades identificadas en cada área de la entidad.

Los cargos públicos son temporales y de libre designación, dirigidos políticamente, lo que en muchas ocasiones y de manera frecuente, conlleva a una serie de incertidumbre, cambio de funcionarios, cambio de planes y estrategias en la implementación de las políticas, despido y contratación de nuevo personal y modificación en los procesos de la gestión administrativa en la entidad, estos aspectos terminan siendo un obstáculo para el desarrollo de acciones que realizan.

Fernández (2018) menciona que la inadecuada atención por parte de las entidades estatales a la gestión administrativa tiene como consecuencia un desempeño deficiente por parte de ellas, lo que se refleja en una mala percepción de la población hacia la entidad.

Almora (2019) manifiesta que el talento humano constituye un elemento indispensable y que además no es fácil de imitar por las demás empresas; la calidad de personal, conjuntamente con una adecuada gestión administrativa encaminan la excelencia en la productividad, así como la perduración de la empresa.

El crecimiento económico del Perú en las últimas décadas ha tenido una tasa promedio anual de 4.8 %, un efecto positivo que ha permitido tener incrementos sustanciales en el presupuesto público. Este crecimiento ha sido evidenciado en la transferencia de recursos a los sectores prioritarios, como por ejemplo el sector salud que para el 2022 muestra un incremento del 6% alcanzando los 22 mil millones de soles, los mismos que deberán ser orientados para garantizar el acceso a una atención de salud pública de calidad, así como atender las necesidades principales en el marco de la pandemia, la cual ha dejado en evidencia las falencias que tenemos en ese sector. De acuerdo con los estudios de análisis realizados por la Sociedad de Comercio Exterior del Perú COMEXPERU, la transferencia de recursos no es suficiente para resolver los problemas en el sector salud, esta debe ir acompañada de una apropiada gestión al talento humano, así como una eficiente gestión administrativa por lo que consideramos de real importancia el presente estudio.

El estudio de investigación se desarrolló en una Dirección General del

sector salud, la cual presenta dificultades para una eficiente gestión administrativa derivadas, entre otros aspectos, de una inadecuada GTH, deficiente trabajo en equipo y falta de coordinación entre sus unidades orgánicas. Estos aspectos, dificultan y no permiten un trabajo eficaz y eficiente en la entidad. Esta Dirección General objeto de estudio, es la responsable de realizar las propuestas, así como la conducción de los lineamientos de políticas sanitarias del país; por lo tanto, la designación de los funcionarios, así como el reclutamiento del nuevo personal debe estar conformada por profesionales idóneos, calificados, identificados y comprometidos con los objetivos de la entidad y no por personas con ideologías políticas que solo buscan el beneficio personal y el de los partidos políticos dejando en un segundo plano el servicio a la sociedad.

Observamos que en la Dirección General existen muchas carencias y dificultades para el desarrollo óptimo de cada una de las actividades que tienen sus diferentes direcciones y áreas, el problema no solo se refleja en la rotación, distribución e incorporación del personal para una determinada tarea sino también, esta se ve reflejada en una inadecuada gestión administrativa de cada una de ellas. Obviamente, este tipo de situaciones crean un escenario inadecuado para la realización, desarrollo y logro esperado de cada uno de los objetivos de la Dirección General. En concordancia con lo antes mencionado se origina la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General del sector salud, 2022? Del mismo modo, se tiene las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación entre la admisión de personas y la planificación en una Dirección General del sector salud, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la aplicación de personas y la organización en una Dirección General del sector salud, 2022?, ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y la organización en una Dirección General del sector salud, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la retención de personas y la dirección en una Dirección General del sector salud, 2022?.

La justificación del estudio se debe a las siguientes razones: que sea una herramienta en la parte teórica que ayude a optimizar los recursos estratégicos que componen la Dirección General objeto de estudio, de esta manera se tome una mayor conciencia y se le brinde la importancia debida para gestionar el recurso humano, así como las funciones administrativas que optimicen y mejoren

los criterios con los que actualmente se hace gestión en la oficina antes mencionada.

Las teorías y los conceptos utilizados en el presente estudio se realizan con la intención de conocer sobre la relación que existe entre la variable independiente y la variable dependiente. Asimismo, el estudio tuvo la intención de demostrar la relación que existe entre la GTH y la gestión administrativa que implementadas de manera adecuada no solo mejoran los procesos en las diferentes tareas que se realizan, sino además cumple uno de los objetivos más importantes en su rol que es brindar las herramientas y elaborar las políticas de salud en beneficio de nuestra población la cual es digna de recibir una atención en salud de calidad. Finalmente, el logro de los objetivos planteados en el presente estudio se obtuvo utilizando las técnicas de investigación que se ajustan más al tema materia de análisis, que es la encuesta en la escala tipo Likert dirigido a los trabajadores de la Dirección General de estudio. Asimismo, el manejo estadístico nos permitió cuantificar la relación establecida entre nuestras variables de estudio, lo que definitivamente enriquecerá los conceptos y mejorará los criterios de los funcionarios en la toma de decisiones para el bien de la entidad.

Como objetivo general se planteó determinar la relación entre Gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General del sector salud, 2022. Asimismo, como objetivos específicos, determinar la relación entre la admisión de personas y la planificación en una Dirección General del sector salud, 2022; determinar la relación entre la aplicación de personas y la organización en una Dirección General del sector salud, 2022; determinar la relación entre el desarrollo de personas y la organización en una Dirección General del sector salud, 2022; determinar la relación entre la retención de personas y la dirección en una Dirección General del sector salud, 2022.

Una vez identificada la problemática y los objetivos del estudio, se identificó los siguientes supuestos o hipótesis: existe relación entre la GTH y la gestión administrativa en una Dirección General del sector salud, 2022. Existe relación entre la admisión de personas y la planificación en una Dirección General del sector salud, 2022. Existe relación entre la aplicación de personas y la organización en una Dirección General del sector salud, 2022. Existe relación entre el desarrollo de personas y la organización en una Dirección General del

sector salud, 2022. Existe relación entre la retención de personas y la dirección en una Dirección General del sector salud, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Saavedra (2021) realizó su investigación en una entidad del estado en el sector salud en la ciudad de Oruro - Bolivia, señala que existe una problemática en la institución debido a la falta de la GTH que finalmente ha ocasionado déficit de trabajadores para algunas áreas, también se evidencia que el personal no se encuentra capacitado, rotación frecuente y despidos del personal, incumplimiento de los objetivos y que no existen las motivaciones o incentivos correspondientes para el personal, estos aspectos se ven reflejados en un bajo rendimiento del personal y finalmente un servicio inadecuado para los usuarios. El tipo de investigación es básica y de enfoque cuantitativo. Como objetivo del estudio se consideró determinar la relación que existe entre las variables. La población estuvo conformada por todo el personal de entidad que asciende a 156 empleados y la muestra conformada por 111 trabajadores. Utilizó el método deductivo, inductivo, histórico y estadístico, para la recolección de los datos se utilizó la entrevista y el cuestionario. Como resultado del estudio se obtuvo para la primera variable que el 50% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, más del 35 % de acuerdo, casi el 10% ni en acuerdo ni en desacuerdo y el restante en desacuerdo, mientras que para la segunda variable más del 40% manifestó estar totalmente en desacuerdo, más del 30% en desacuerdo y el porcentaje restante ni de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Asimismo, el $p\text{valor}=0.000$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula, del mismo modo el valor de $r=0.987$ lo que indica la existencia de una correlación positiva alta. Finalmente recomienda implementar las estrategias necesarias para una adecuada GTH, que las supervisiones se realicen de manera planificada y que se fomente el trabajo en equipo.

Bustamante (2021) realizó su investigación en una entidad educativa en la ciudad de Latacunda – Ecuador. Manifiesta que dentro de la entidad se evidencia falencias y desconocimiento por parte de su personal en los aspectos administrativos, así como la falta de compromiso para el cumplimiento de los objetivos de la institución, esta situación no permite que el desarrollo adecuado en las actividades que realizan y que esto se refleja en el bajo nivel de organización institucional, así como una baja percepción de parte de la población. Señala que uno de los factores que intervienen para el cumplimiento de los objetivos en las

entidades en su país, es la gestión administrativa. La investigación es básica, enfoque cuantitativo, no experimental. Como objetivo se consideró determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio. La población estuvo constituida por un total de 88 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta. Para el procesamiento de los datos se utilizó el SPSS 25 V. Como resultado se obtuvieron los porcentajes a nivel de dimensiones teniendo, por ejemplo, en planificación más del 14% como débil y más del 85% como medio. Asimismo, se determinó que el p valor=0.01 con lo que se rechaza la hipótesis nula; asimismo, el valor de $r=0.858$ que indica una buena correlación entre las variables. Finalmente recomienda la identificación de cada uno de los procesos en la administración para ser rediseñadas, mejorar la comunicación y capacitar al personal con mayor frecuencia.

Estupiñán (2021) realizó su estudio de investigación en la ciudad de Esmeraldas – Ecuador. Señala que en la actualidad la GTH es de vital importancia para el desarrollo de una empresa; por lo tanto, todas ellas deben implementar los mecanismos y sistemas necesarios que les ayude a seleccionar el personal de una manera más adecuada. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre sus variables. La investigación es descriptiva-correlacional, mixta y su diseño transaccional correlacional. La población lo conformaron 268 trabajadores públicos y la muestra conformada por 159. Como técnicas se utilizó la entrevista y las encuestas para ellas, el cuestionario como instrumento en la escala de Likert. Los datos recolectados se analizaron en el SPSS V. 22. Como resultado del estudio se obtuvo que más del 23% indican estar totalmente de acuerdo, más del 21% estar de acuerdo, casi el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, más del 20% en desacuerdo y más del 15% en total desacuerdo respecto a la relación entre las variables. Concluye la existencia de una relación positiva moderada entre sus variables de estudio por lo que es necesario priorizar la GTH para darle un valor agregado a la empresa donde su principal fortaleza el RRHH se encuentre debidamente gestionada y motivada. Finalmente recomienda mejorar la promoción del empleo en la entidad, así como los criterios de la selección del futuro personal. Asimismo, crear las estrategias necesarias que mejoren las habilidades y destrezas de sus trabajadores para un mejor servicio a los usuarios.

Benavides (2016) realizó su estudio de investigación en la ciudad de Machala – Ecuador. Manifiesta que la empresa donde se realizó el estudio presenta deficiencias en la GTH lo que se evidencia en actividades o carga laboral desproporcionada para los trabajadores, un inadecuado control y evaluación al personal y sus actividades, muy limitada capacitación, falta de motivación y un desinterés en la especialización y ascenso de sus trabajadores, estos aspectos hacen que la empresa no sea competitiva frente a las demás. La investigación es cualitativa, las técnicas utilizadas fueron la entrevista, la observación y la encuesta. La población y muestra lo conformaron 15 trabajadores. Como resultado del estudio concluye que la GTH no se encuentra implementada de manera adecuada, el gerente de la empresa es quien realiza las actividades de la oficina de RRHH debido a que no cuenta con el personal respectivo para esas funciones lo cual le genera una sobre carga de actividades y por ende un deficiente trabajo, el aporte de ideas nuevas por parte del personal es casi nulo, además que la opinión de ellos no es considerada en la toma de decisiones, lo que incide en un deficiente rendimiento de los empleados dentro de la organización. Finalmente recomienda que la empresa debe implementar correctamente la GTH, que las actividades del personal estén bien identificadas y orientadas, que se implemente un correcto control y evaluación en el desempeño de los trabajadores, que el personal reciba una capacitación adecuada para el fortalecimiento de sus conocimientos, así como la motivación necesaria para la innovación y compromiso de los empleados con la organización.

Poveda (2020) realizó su estudio de investigación en la ciudad de Ambato – Ecuador. Refiere que la gestión administrativa es importante para mejorar la calidad del servicio en su entidad. Manifiesta que en su país en el ámbito de la salud la gestión administrativa es escasa, es decir una deficiencia en su implementación o poca atención brindada a este aspecto tan fundamental, esto se refleja en la baja calidad del servicio brindado. La investigación fu empírica, el enfoque mixto, siendo el que más predominó el cuantitativo, la población lo conformaron 345 entre docentes y alumnos, y la muestra por 208. Como técnica de recolección se utilizó la encuesta y su instrumento el cuestionario en la escala de Likert. Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el SPSS V.22. Como resultado del estudio, respecto a la percepción de un manejo adecuado de la primera variable, se obtuvo

que más del 60% indicó algunas veces y frecuentemente, mientras que casi el 26% indicó siempre y más del 12% indicaron ocasionalmente y nunca. Para la segunda variable, se obtuvo que casi el 40% de los estudiantes que respondieron la encuesta indicaron que la entidad satisface sus necesidades de manera frecuente, más del 22% indicó siempre, más del 24% ocasionalmente y más del 4% nunca. Finalmente, recomienda la implementación de guías que mejoren el desempeño administrativo y que estas deben ser muy bien reconocidas y aceptadas por los trabajadores de la institución.

Velásquez (2020) realizó el estudio de investigación en una entidad educativa del distrito de Puente Piedra. Manifiesta de la importancia de un buen desempeño laboral en el sector educación, la realidad como país no es alentadora, pues en el examen del 2018 para la evaluación docente para los cargos directivos en la EBR no fueron los más alentadores, pues más del 25% reprobó el examen de desempeño laboral en la cual se incluye las gestiones operativas y de los recursos institucionales. Refiere que las políticas implementadas en el campo educativo han sido una serie de ensayos, con marchas y contramarchas, donde no primó el interés como país hacia una visión a futuro sólida y largo plazo. Otras de las dificultades encontradas han sido el centralismo administrativo y pedagógico, el cual no se adapta a la realidad de cada lugar. Como objetivo del estudio se consideró determinar la relación entre las variables. El tipo de investigación es básica, el enfoque es cuantitativo, su alcance descriptivo – correlacional, el diseño metodológico es no experimental de corte transversal. Su población fueron 93 profesores, la muestra estuvo conformada por 76 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario conformado por 40 ítems para cada variable. Los datos se analizaron en el SPSS V. 25. Como resultado del estudio se obtuvo el $p\text{-valor}=0,000$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y no se rechaza la hipótesis alterna quedando demostrado que existe relación entre las variables de estudio. Asimismo, la correlación Rho de Spearman es de 0,733 lo que indica que existe una relación positiva moderada entre las variables.

Urrunaga y Vargas (2020) realizaron el estudio de investigación en una entidad del sector público dedicada al rubro de energía y minas. Refieren que la administración es una de las actividades primordiales e importantes para el éxito empresarial, mediante ella se pueden integrar las organizaciones. El objetivo fue

determinar la relación existente entre la variable independiente y la variable dependiente. El tipo de investigación fue básica, enfoque cuantitativo, correlacional y el diseño no experimental. La población y muestra lo conformaron 25 trabajadores de la entidad; el muestreo fue no probabilístico por tener una población pequeña. Para realizar la recolección de los datos se utilizó la encuesta el cuestionario como instrumento, el cual tuvo 17 ítems para cada variable en la escala de Likert. Los datos fueron procesados en el SPSS. Como resultado del estudio se obtuvo que más del 50% de los encuestados refieren que casi siempre existe relación entre las variables de estudio, mientras que solo el 8% indicó a veces y ninguno de los encuestados consideró las opciones de casi nunca y nunca. Del mismo modo, el $\text{sig}=0,012$ lo que es menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de Pearson fue 0,495 lo que indica la existencia de una correlación positiva moderada, quedando demostrado la relación existente entre las variables de estudio.

Saucedo y Saucedo (2019) realizaron el estudio de investigación en el campo agroindustrial referido a la producción de aguaymanto. Manifiestan que ante la situación actual del país en materia económica ha motivado a las organizaciones de productores en el sector agropecuario tengan que realizar la revisión y análisis de sus procesos con respecto a la gestión administrativa con la finalidad de tener una mejora en la producción, empleando técnicas y herramientas que les permitan ser más eficaces y efectivos en el desarrollo de sus actividades. Uno de los problemas que presentan este gremio de productores en la región Cajamarca es el desconocimiento de las herramientas para una planificación estratégica, a esto se añade la falta de compromiso de los trabajadores y falta de liderazgo de sus dirigentes. Ante esa situación, se tiene un inadecuado manejo del cultivo de aguaymanto y una baja producción. Como objetivo del estudio se consideró determinar la relación que existe entre la variable dependiente y la variable independiente. La investigación es de diseño no experimental, es de tipo descriptivo-correlacional, la población y muestra lo conformaron 12 trabajadores productores de la empresa, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario en la escala de Likert con un total de 27 ítems. Para el análisis de los datos recolectados utilizaron la estadística descriptiva. Como resultado se obtuvo que $\text{sig}=0,002$ motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula.

Asimismo, el valor de $r=0,0807$ lo que demuestra que existe una correlación positiva fuerte entre las dos variables de estudio. Finalmente, entre sus recomendaciones menciona que el órgano directivo implemente un plan para fortalecer las capacidades en la gestión administrativa. También recomienda establecer alianzas estratégicas con las demás entidades de su rubro empresarial a fin de enriquecer sus conocimientos y capacidades de producción.

Alcántara (2019) realizó el estudio de investigación en una municipalidad en la provincia de Lima. Manifiesta que en los últimos tiempos las instituciones han dado un giro importante hacia la GTH y que consideran que para cubrir los cargos o puestos de trabajo con personas idóneas es necesario la realización de una gestión del talento adecuada a fin de poder brindar un mejor servicio a los ciudadanos. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las variables de estudio. La investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo-correlacional, el método empleado fue hipotético deductivo, diseño no experimental de corte transversal y el enfoque cuantitativo. La población lo conformaron 146 empleados y la muestra estuvo constituida por 106 trabajadores, el muestreo fue no probabilístico y la unidad del muestreo fue cada trabajador de la entidad. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala tipo Likert. De la investigación se concluye que el valor de $p=0,000$ menos del 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula, con lo que se demuestra que existe relación entre la variable dependiente y la variable independiente. Asimismo, el valor de $r=0.716$ lo que demuestra la existencia de una relación positiva media entre las variables. Finalmente, recomienda que las autoridades involucradas con la admisión del personal administrativo consideren aspectos importantes como el perfil de puestos de las unidades administrativas. Asimismo, para elevar la competitividad de los trabajadores es necesaria la implementación de políticas en la gestión teniendo como referencia las competencias laborales del recurso humano.

Uribe y Rodríguez (2018) realizaron el estudio de investigación en una entidad de educación superior en la región Cajamarca. Manifiestan que las entidades educativas en el nivel superior se ven limitadas para el cumplimiento de los estándares requeridos por la SUNEDU, esto debido a la falta de cultura institucional, falta de actualización de los docentes para la enseñanza, limitado uso

de los recursos tecnológicos, la falta de estímulos y reconocimientos a los trabajadores y un personal que no cumple con el perfil mínimo para desempeñarse en el puesto que lo ocupa, lo que se da al no existir una adecuada GTH. Como objetivo del estudio se consideró determinar la relación que existe entre la variable independiente y la variable dependiente. La investigación fue no experimental - transversal de tipo correlacional, la población lo conformaron todos los docentes de la entidad (30 docentes) y para la muestra se consideró a toda la población, se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario en la escala de Likert con un total de 37 preguntas, 21 ítems para la variable 1 y 16 ítems para la variable 2. Del estudio realizado se obtuvo que el 40% de los docentes estuvo de acuerdo con la variable independiente, mientras que más del 53% de los docentes estuvieron de acuerdo con la variable dependiente y solo un poco más del 6% refirió estar totalmente de acuerdo con la primera variable. La correlación de Pearson = 0,443 y el sig=0,014; motivo por el, queda rechazada la hipótesis nula y se determina la existencia de una relación positiva moderada entre las variables de estudio. Finalmente, recomiendan a la autoridad de la entidad, realizar de manera continua la capacitación a los docentes. Asimismo, realizar la evaluación del desempeño de los docentes, no solo para medir su rendimiento laboral sino también para poder reconocerlos e incentivarlos a mejorar cada día.

Pulido *et al.* (2018) realizaron el estudio de investigación en una empresa retail en la ciudad de Chimbote, manifiestan que hoy en día es necesario realizar estrategias en la gestión que permitan retener al trabajador talentoso, pues lo consideran un capital de alto valor para la empresa. Manifiestan que en las empresas de retail se presentan problemas donde existe alta rotación del personal, sobre todo del talento joven. El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre la variable independiente y la variable dependiente. La investigación es descriptivo-correlacional, no experimental y el diseño transversal. La población lo conformaron 115 empleados de la entidad y la muestra estuvo constituida por 42 empleados. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, con un total de 30 ítems, 14 ítems para la variable 1 y 16 ítems para la variable 2. De los estudios realizados se concluye que $p < 0,000$ con lo cual se rechaza la hipótesis nula y no se rechaza H_i . Asimismo, se tiene que $r = 0,847$ lo que demuestra la existencia de una relación positiva alta entre las variables de estudio, lo que

indica que mientras más eficiente sea la GTH mejor será la retención de los trabajadores. Del mismo modo, con respecto a la variable independiente se obtuvo que casi el 43% de empleados obtuvo un nivel bueno, mientras que más del 33% obtuvo un nivel medio y casi el 24% un nivel bajo. Para la variable dependiente, el 50% tuvieron un nivel malo, lo cual también se ve reflejado en cada una de sus dimensiones.

Salazar (2018) realizó el estudio de investigación en la ciudad de Lima en el sector público. Manifiesta que, ante un entorno empresarial globalizado, y muy competitivo la gestión administrativa es la que determina la diferencia en una institución, una correcta y adecuada gestión lo que permitirá alcanzar cada objetivo establecido por la entidad. Este aspecto también es relacionado directamente con la GTH, puesto que contar con un personal idóneo y calificado ayudará a desarrollar las actividades bajo un enfoque orientado hacia la gestión por procesos dentro de la entidad objeto de estudio. El objetivo del estudio fue demostrar la incidencia de la gestión administrativa y la GTH en la gestión por procesos en la entidad. El diseño fue no experimental, transversal, el tipo de estudio es básica y el enfoque es cuantitativo. La población lo conformaron 570 empleados de la entidad y la muestra 230 empleados, el tipo de muestra utilizado fue la probabilística. Para recolectar los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Como resultado del estudio se concluye que más del 15% indicó que el nivel de la variable 1 es pésima, más del 22% lo calificó como regular, mientras que más del 60% lo califica como buena. Para la segunda variable casi el 18% lo calificó como pésima, casi el 31% como regular y más del 50% como buena. Asimismo, se obtiene que $p < 0,000$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y no se rechaza la H_1 , lo que demuestra que existe dependencia entre las variables de estudio.

Obregón (2019) realizó el estudio de investigación en una empresa industrial en la ciudad de Lima, hace referencia que una adecuada gestión administrativa tendrá como resultado una buena calidad en los productos o servicios que se brinda y que esto no siempre se da porque no existe una adecuada comunicación organizacional. La empresa objeto de estudio está dedicada al rubro de producción de pinturas y disolventes para la construcción y hogares, manifiesta que existe una deficiente comunicación en la empresa, que los mensajes transmitidos de los funcionarios y /o jefes hacia los trabajadores no cumplen con el objetivo esperado.

Se evidencia la inexistencia de un protocolo para la comunicación, deficiencia en los procedimientos de tipo administrativo y el incumplimiento de las políticas establecidas. El objetivo del estudio fue determinar la relación existente entre las variables. La investigación es de tipo descriptiva correlacional, el diseño es no experimental – transversal, la metodología fue inductivo – deductivo. La unidad de estudio fue la empresa, la población fueron 98 colaboradores de la entidad y se trabajó con la totalidad de la población. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de medición tipo Likert. Como resultado del estudio se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman =0.788 lo que demuestra la existencia de una correlación positiva alta entre la variable 1 y la variable 2, de la misma forma entre las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente, donde existe una relación directa y significativamente.

Rojas (2016) en el estudio de investigación que realizó, refiere que en la entidad objeto de estudio, las decisiones y acciones que se manejan en torno a la GTH se realizan de manera empírica, lo que definitivamente termina siendo muy perjudicial y poco productiva para la empresa, viéndose reflejado en una mala atención a sus clientes, deficiente trabajo en equipo y acciones negativas que terminan dando una mala imagen. Para el estudio se consideró en una empresa dedicada al área de diversión y entretenimiento con el objetivo de determinar la incidencia entre las variables. El tipo de investigación es descriptivo – explicativo, el diseño no experimental. Como población se consideró a todos los trabajadores de la empresa, la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores. Para el recojo de datos se utilizó como técnica la encuesta y la observación, así como sus instrumentos el cuestionario y la guía de observación respectivamente. Como resultado del estudio, mediante la aplicación de la fórmula Ji cuadrada, se obtiene que los promedios finales obtenidos son superiores al 3.5 lo que confirma la existencia de una incidencia significativa de la variable 1 sobre la variable 2. Finalmente sugiere que es importante realizar y respetar el debido proceso en la planificación para la contratación del personal para la empresa, hacer respetar la jerarquía entre los órganos de línea, así como cada proceso de la gestión administrativa, ya que esto no solo mejoraría el ordenamiento, aplicación y control de los procesos, sino que también mejoraría el clima laboral en la organización y por ende brindaría un mejor servicio a sus clientes.

Coaquira (2018) en el estudio de investigación que desarrolló en la zona sur del país, manifiesta que administrar el talento humano es vital para una buena gestión administrativa y que a pesar de ello, en muchas de las entidades del estado existen trabajadores que no se encuentran satisfechos en el puesto que ocupan y esto se ve reflejado en la imagen que la población tiene de la institución. El estudio se realizó en la oficina administrativa de la región Moquegua donde señala que la mayoría de los profesionales no cumplen con el perfil adecuado para los puestos que ocupan. Como objetivo de estudio se consideró determinar la relación entre la variable 1 y la variable 2 de una oficina administrativa. Esta investigación fue no experimental, como su población consideró a 51 trabajadores de una oficina administrativa quienes laboraban en el año en que se realizó el estudio, el instrumento utilizado fue la encuesta para las dos variables. De los resultados obtenidos, para la primera variable se interpreta que casi el 42% se encuentra en el nivel de gestión eficiente, mientras que más del 50 % tienen como percepción un nivel de gestión de nivel regular. Asimismo, para la segunda variable casi el 55% tiene una percepción regular y menos del 40% lo percibe como eficiente. Como resultado de los datos obtenidos concluye que entre las dos variables de estudio la correlación existente es positiva, directa y muy fuerte, ya que mas del 90% de la primera variable se asocia con la segunda variable. Finalmente considera que es necesario implementar prácticas de comunicación entre los gestores y los trabajadores que motiven el trabajo en equipo. Asimismo, manifiesta que es de responsabilidad de los directivos el reclutamiento del personal más idóneo para ocupar los distintos puestos de trabajo en la entidad.

Calle (2018) realizó la investigación sobre la gestión administrativa y la GTH en una entidad educativa en el distro de Comas. El estudio se realiza para conocer la realidad en este sector, ya que a pesar de los esfuerzos que se hacen en el país para invertir en educación, estos no se ven reflejado en los resultados. Manifiesta que hay un problema ocasionado por el Minedu ya que en muchas ocasiones designan a personal no calificado en puestos estratégicos. En lugar donde se desarrolla la investigación, la falta de conocimientos de la parte directiva respecto a gestionar el recurso humano no es la más idónea lo que termina desaprovechando el potencial de cada uno de los trabajadores de la entidad educativa en el distrito de Comas. El enfoque utilizado para la investigación fue el

cuantitativo, el método hipotético deductivo, el nivel es correlacional y el diseño es no experimental transversal. La muestra lo conformaron 100 docentes, el muestreo fue no probabilístico intencional, la técnica fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. De los datos obtenidos casi el 60% de los docentes consideran que la gestión administrativa es regular, mientras que la cuarta parte del total de encuestados lo considera como mala y solo un poco más del 15% lo califica como buena. Asimismo, de la prueba de Rho Spearman indican como valor de coeficiente de correlación más de 0.7, lo que determina la existencia de una correlación positiva alta entre ambas variables. Como conclusión se determina la correlación entre las dos variables de estudio. Finalmente, manifiesta que ambas variables cumplen un rol muy importante para el desarrollo de la entidad, por lo que es necesario implementar estrategias e instrumentos que ayuden a optimizar cada uno de los recursos con lo que cuenta.

Martínez *et al.* (2018) realizaron el estudio respecto a la GTH como mejora para la gestión pública en el país, precisan que al sector salud se le atribuye uno de los roles que son significativos en el desarrollo de cualquier nación y que por ello es vital que estas entidades tengan a su disposición personal altamente calificado para el desarrollo de sus funciones. Manifiesta que por muchos años la dirección de este organismo no ha estado bajo el mando de las personas correctas lo cual afecta la eficiencia en el sistema. Por tal motivo, en el país es necesario direccionar los esfuerzos para la mejora en eficacia y eficiencia en el sector. El objetivo del estudio fue determinar la incidencia de la GTH en la mejora de la gestión pública en el Ministerio de Salud. El método utilizado fue el hipotético deductivo, diseño no experimental - transversal, la población fueron los trabajadores de la entidad. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Como resultado del estudio se afirma que la variable independiente es adecuada en la entidad lo que incide en la mejora para la gestión pública, así como también en el desempeño de los colaboradores.

Almora (2019) realizó el estudio respecto a la GTH y gestión administrativa en una entidad del sector salud, expresa que gestionar de manera adecuada el talento humano crea un efecto adecuado en toda empresa, por lo tanto, lo considera como un aspecto fundamental para toda organización. El estudio se realizó en una entidad de salud, la cual está constituida por 400 establecimientos que prestan

servicio a más de 10 millones de peruanos. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre las variables de estudio en ese sector, la investigación fue aplicada, nivel descriptivo y también correlacional, diseño no experimental - transversal, como población se tuvo a 83 empleados del área de subsidios de la entidad, para la muestra se consideró el total de la población. Como técnica se utilizó la encuesta y el cuestionario como instrumento con 20 ítems en total, 10 para cada variable de estudio. Del estudio realizado concluye que la variable independiente guarda relación de manera positiva con la variable dependiente. Por lo tanto, sugiere que toda empresa que aspira contar con trabajadores eficaces, eficientes y motivados, no solamente con sus actividades cotidianas sino también identificada con cada uno de los objetivos de la entidad, debe brindar la importancia debida a sus trabajadores, capacitándoles de manera constante con la finalidad de generar ideas innovadoras. Asimismo, propone establecer un programa de incentivos para el personal, lo que manifiesta mejorará su rendimiento.

Charres (2018) realizó el estudio sobre gestión administrativa y GTH por competencia en un municipio, considera que el talento humano ocupa un rol fundamental en las organizaciones ya que de ella dependerá el nivel de satisfacción por parte del público usuario a un determinado servicio. Manifiesta que en existe carencia de conocimiento en el personal del área administrativa de la Municipalidad de un centro poblado en San Antonio, en su gran mayoría los profesionales que prestan servicio en esa entidad no tienen el perfil adecuado para el cargo o función que desempeñan y que la falta de planificación, reclutamiento, así como la asignación y control de sus funciones, esto se refleja en una entrega tardía de documentación o información solicitada a la institución. El objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre la variable independiente y la variable dependiente en esa municipalidad. La investigación es correlacional, de diseño transversal - correlacional, la técnica empleada ha sido la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario. Para la población se consideró a los trabajadores de la municipalidad, para su muestra consideró a 40 colaboradores. De los resultados obtenidos, llega a la conclusión que existe una correlación positiva entre las variables. Asimismo, manifiesta que para la hipótesis específica 1 e hipótesis específica 3 la gestión administrativa existe una relación directa pero medianamente con relación a la gestión del desempeño y selección de personal

respectivamente, y que entre la hipótesis específica 2 la relación es positiva con respecto al clima organizacional, sin embargo, esto casi no se observa en los trabajadores de la institución. Finalmente, como recomendaciones del estudio realizado manifiesta que se requiere implementar de manera adecuada la GTH a través de competencias, teniendo en cuenta un enfoque estratégico orientado a los objetivos institucionales.

Tello (2021) realizó el estudio entre la GTH y su relación con la gestión administrativa, la investigación se desarrolló en una brigada de infantería del ejército peruano. Manifiesta que el desempeño laboral se constituye en un factor de gran importancia para las instituciones. Señala que en la entidad objeto de estudio se presentan problemas en torno a la gestión adecuada del personal; la rotación frecuente del personal, la asignación de puestos y funciones que no van acorde con el perfil, falta de trabajo en equipo y falta de motivación entre sus actores obstaculizan el desarrollo de una gestión adecuada acorde a una gestión eficaz y eficiente. El objetivo del trabajo fue determinar la relación entre las dos variables en esa entidad. El enfoque de la investigación es cuantitativo, el diseño es no experimental, transversal descriptivo y correlacional; como población tuvo a empleados de la entidad entre militares y civiles, para la muestra se consideró la misma población de estudio. Como técnica se utilizó la encuesta y el cuestionario como instrumento, el cual se elaboró de forma digital, la prueba empleada fue Alfa de Cronbach con el programa SPSS versión 24. El resultado de Spearman es 0.427 que indica una correlación moderada. Más del 60% de los encuestados indican que la primera variable se encuentra en un nivel medio, mientras que casi el 40% lo consideran alto. Como recomendaciones, manifiesta que es necesario gestionar las oportunidades de capacitación para el personal con el propósito de potenciar sus conocimientos y habilidades. Asimismo, considera que es necesario que se migre de la organización funcional a una organización por procesos que les permita contar con una mejora continua en los procesos que desarrollan.

Sotelo (2018) realiza un estudio en una entidad educativa respecto a la gestión administrativa y GTH. Manifiesta sobre la realidad actual en la que se encuentran las instituciones en el país y que estas carecen de una adecuada gestión de lo más valioso con lo que cuentan las empresas, el recurso humano. Asimismo, señala que es necesario desarrollar una gestión administrativa

adecuada, pensando en el bienestar de los docentes y alumnos. También señala que en la UGEL 6 de Vitarte la gestión administrativa presenta muchas falencias, esto se refleja en docentes insatisfechos, escasa interacción laboral entre colegas y la baja importancia en la calidad de vida de los docentes. Este tipo de dificultades en la entidad se dan por que existe una inadecuada gestión, es decir los aspectos administrativos no se practican de manera ideal por lo que la población percibe el servicio brindado como deficiente. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la V1 y la v2, el diseño utilizado en la investigación es no experimental, la población lo integraron 140 docentes de colegios públicos pertenecientes a la UGEL, la muestra se realizó con 103 docentes pertenecientes al nivel primaria y secundaria, como técnica se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para la confiabilidad del estudio se aplicó Alpha de Cronbach=0,899 para la primera variable y 0,923 para la segunda variable. De los resultados del estudio se observa que más del 57% lo califican como nivel bajo, mientras que casi el 40% lo señala como medio y solo un 2% lo identifica como alto. Para comparar la hipótesis se utilizó Spearman con la que se obtuvo Rho de Spearman 0,501 lo que indica la existencia de una correlación positiva media. Concluye que la variable 1 se relaciona de manera media con la variable 2. Finalmente recomienda que la parte gerencial de la entidad debe organizar, hacer más amigable y acogedor el entorno entre los maestros, brindando una mayor atención a las herramientas y espacios adecuados para los docentes que fomenten su desarrollo personal, profesional y el de sus estudiantes.

Santa María (2017) realizó el estudio sobre GTH y su relación con el desempeño laboral. Al respecto, manifiesta de la importancia entre las variables que son objeto de estudio y que el talento humano es el factor predominante en las empresas. Señala que los establecimientos de salud en Lambayeque no han brindado la importancia debida en el trabajo de la gestión de los recursos humanos, lo cual no favorece a estas organizaciones pues tienen trabajadores desmotivados, ineficientes y nada productivos lo que se ve reflejado en la mala atención de los servicios y el malestar por parte de la población usuaria. Como objetivo de investigación se consideró determinar la relación existente entre la variable 1 y la variable 2 en una micro red en Lambayeque. La investigación es de tipo básica, diseño no experimental y el nivel es correlacional. Como población de estudio se

consideró a 60 profesionales de salud de tipo asistencial que laboran en los diferentes servicios de la micro red de salud en la región Lambayeque. La muestra fue toda la población, el instrumento utilizado fue la encuesta. Del estudio realizado y mediante la prueba de Spearman se concluye que la variable independiente tiene una relación directa y fuerte con la variable dependiente. Finalmente, recomienda que se implemente un sistema para la GTH con el propósito de maximizar el potencial de los trabajadores de la micro red. Asimismo, que los funcionarios promuevan una comunicación mucho más acertada, motivadora y de forma frecuente, lo que será recibido como una muestra de apoyo y confianza hacia sus trabajadores.

Cribillero (2018) desarrolló el estudio de investigación respecto a la GTH y la gestión administrativa en una oficina del poder legislativo en el país, quienes para el desarrollo de sus funciones requieren de una relación fluida entre sus actores (Congreso, ciudadanía y participación de los tres poderes del estado). Dentro de este organismo se conforman grupos de trabajo que realizan trabajos especializados a los que se le denomina comisiones ordinarias quienes atienden los temas que se generan a diario, siendo principalmente la función legislar. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio. El tipo de investigación fue correlacional porque se acopiaron los datos en un solo momento y el diseño no experimental. Como población se tuvo en cuenta a 150 trabajadores nombrados de las comisiones en la entidad, para la muestra se consideró a 76 de esos trabajadores. En el muestreo utilizado fue no probabilístico, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para la fiabilidad del instrumento se utilizó alfa de Cronbach teniendo un resultado mayor al 0.8 para ambas variables, se utilizó el SPSS versión 22.0 para el procesamiento de datos. Del estudio se comprobó que la variable independiente está directamente relacionada con la variable dependiente siendo el coeficiente de correlación de Spearman mayor al 0.6 que indica una correlación positiva media. Finalmente recomienda la aplicación de herramientas que ayuden a mejorar el desempeño de los trabajadores de la entidad y para las nuevas contrataciones sugiere una selección más rigurosa para ubicar al trabajador de acuerdo al perfil y habilidades propias.

Luna (2021) realiza su estudio de investigación en un municipio del cono

norte de Lima. El objetivo del estudio fue determinar la influencia entre las variables de estudio. La investigación fue de tipo explicativa, el método utilizado fue el cuantitativo, el diseño correlacional causal porque describe la relación entre más de dos variables. La población lo conformaron los vecinos de San Martín de Porras que al año 2019 ascendían a más de setecientos mil habitantes, la muestra fueron 384 empleados de la municipalidad encuestados, el tipo de prueba de normalidad empleada fue kolmogorov-Smimov, se utilizó el muestreo probabilístico, el instrumento utilizado para recolectar los datos fue el cuestionario. Asimismo, para el procesamiento de datos se utilizó el SPSS 26. Como resultados del estudio se obtuve que para la variable gestión administrativa más del 65% señalan que esta tiene un nivel alto, para la variable GTH mas del 62% lo perciben como alto y para la variable satisfacción de usuarios el nivel es alto y se encuentra representado por más del 42%, para las pruebas de contraste se empleó el procedimiento estadístico no paramétrico. De los resultados del estudio el nivel de influencia entre las variables está representada en R cuadrado que tiene un Nagelkerke de 0.710 lo que determina que hay un alto ajuste respecto a la regresión planteada. Se concluye que la variable 1 y la variable número 2 influyen en la satisfacción de los usuarios que acuden para que la municipalidad les brinde algún tipo de servicio. Finalmente recomienda que los funcionarios deben tener la iniciativa y capacidad de poder decidir de manera adecuada los procesos para la mejora en los servicios que brindan, asimismo manifiesta que es necesaria la actualización de manera continua de los sistemas y procesos administrativos que se desarrollan en la institución.

Nayra (2022) realizó el estudio en una UGEL sobre la incidencia de la variable independiente respecto a la variable dependiente. Manifiesta que en el marco de la implementación de un Decreto Supremo del año 2014 que busca la mejora en el servicio que brinda el sector y propone un nuevo diseño para la educación en el país se generan muchas carencias las cuales se materializan en acciones que tienen que ver con la infraestructura con la que cuentan. El diseño de la investigación fue descriptiva y correlacional, no experimental. El trabajo tuvo como objetivo determinar la incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, el enfoque es cuantitativo. Como población se consideró 60 empleados de PRONOIED de la unidad ejecutora 302 y la muestra estuvo

conformada por 20 trabajadores. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para la confiabilidad de los instrumentos se empleó el programa SPSS, la herramienta fue Alfa Cronbach que evaluó su consistencia, teniendo 0.916 y 0.79 de confiabilidad respectivamente. Como resultado se obtuvo que la mitad de encuestados tiene conocimiento sobre talento humano y que más de la cuarta parte de los encuestados los diferencia siempre. Concluye que la variable 1 incide en la variable 2 por lo tanto la mejora en la gestión e incremento de la eficiencia reducen los costos, del mismo modo determina que los empleados de la entidad coinciden en que es necesario contar con la GTH por lo que es necesario fomentar las políticas públicas relacionadas a las variables de estudio.

Nuñez (2018) realiza su estudio de investigación en una oficina del RENIEC, manifiesta que existe recelo y resistencia al cambio por parte de funcionarios y trabajadores de la entidad, esto sucede normalmente debido a que se ha generalizado una costumbre por conservar en la entidad un aspecto tradicional para el desarrollo de sus actividades, es decir les cuesta considerar el cambio de la entidad hacia una gestión por procesos. Refiere que el problema que se genera al querer implementar la gestión por procesos es por el poco conocimiento y falta preparación que tienen las personas responsables en estos aspectos. Además, se suma la resistencia a la innovación por parte de los trabajadores. El trabajo tuvo como objetivo conocer la relación entre la gestión administrativa y la GTH, así como su incidencia en la gestión por procesos. La investigación fue básica, el diseño no experimental transversal, para la población se consideró a 570 empleados de la entidad y como muestra a 230 de ellos cuya actividad está enmarcada a fortalecer las políticas de identificación, la técnica empleada fue el muestreo probabilístico aleatorio, se utilizó el cuestionario modelo Likert en el que se consideró 19 preguntas para la primera variable, 28 para la segunda variable y 32 para la tercera variable. El enfoque fue cuantitativo y el método hipotético deductivo. Asimismo, para el análisis se empleó Excel y SPSS 23. De los resultados llega a la conclusión que existe una incidencia positiva entre las variables estudiadas, para la primera variable más del 15% lo perciben como pésima, el 22% regular y más del 62% como buena. Para la segunda variable casi el 18% lo percibe como pésima, casi el 31% como regular y más del 50% lo percibe como buena. Respecto a la tercera variable, más del 22% lo percibe como pésima, casi el 25% como regular y más del 52%

como eficiente. Concluye que la primera y segunda variable de estudio inciden de forma positiva en la gestión por procesos. Finalmente, como recomendaciones sugiere generar un valor agregado donde se encuentren los procesos claves a fin de acortar las brechas en el proceso de identificación de los peruanos, manifiesta que es fundamental ampliar la red de atención mediante sus aliados estratégicos. Asimismo, sugiere que los procesos estratégicos sean mas visibles de tal manera que brinden facilidades y agilidad en su funcionamiento, estos aspectos mejorarán el nivel de satisfacción de los usuarios.

Luego de identificado los antecedentes, en relación a las bases teóricas para el presente estudio respecto a la GTH, se consideró:

Chiavenato (2009) lo define como una función que permite que las personas presten sus servicios a la organización de una manera mas eficaz, lo cual se reflejará en el logro de objetivos, tanto individuales como institucionales. Asimismo, hace referencia que gestionar el talento humano va mas allá de la actividad propiamente dicha que se realiza, es decir también comprenden otros factores como son el conocimiento, la experiencia, la motivación, el interés vocacional, la habilidad, el potencial, aptitud, actitud, la salud, entre otros. También refiere que la dirección de los cargos que estén relacionados con personas requieren de un conjunto de políticas y prácticas.

Talledo (2007) menciona sobre el talento y su forma de gestionarlo como una idea superada de la ARH, donde se considera a la persona en su verdadera dimensión humana y que esta tiene la responsabilidad del cumplimiento de los objetivos de la organización con la más alta eficacia, por lo que enfatiza que el trato que se le da debe cimentarse bajo los criterios varadamente humanos.

Como parte de la historia, debemos conocer y entender que este factor tan importante y hoy en día determinante para el éxito de una empresa ha evolucionado de manera muy significativa, es uno de los campos o áreas de la empresa que se encuentran en un constante cambio. Chiavenato (2009) manifiesta que a medida que una empresa va creciendo, también se incrementan el número de operaciones que realiza, estas aumentan su complejidad y requieren de un incremento en cada uno de los procesos que le garanticen su buen funcionamiento. Uno de ellos es el incremento del capital humano, no solo es necesario el incremento de personal, sino que estos deben aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas para el

desarrollo de sus funciones, solo de esta manera se podrá garantizar la competitividad y éxito de la empresa en un mundo tan cambiante y globalizado.

En una administración moderna del RRHH, es necesario considerar aspectos fundamentales como:

Chiavenato (2009) señala cinco aspectos fundamentales:

- El recurso son las personas, manifiesta que cada individuo es particular y único, con una propia personalidad, es decir lo conforma la parte actitudinal, sus conocimientos, habilidades y su cultura.
- Activadores inteligentes de los recursos en la organización, conformada por el grupo de personas que dan a la organización un toque dinámico, entre una de sus características es que son muy competitivos.
- Socios de la organización, los empleados invierten mucho en la empresa, su dedicación, compromiso, lealtad, dedicación, esfuerzo entre otros aspectos, por lo cual anhela ser reconocidos y recompensados.
- Las personas como talentos proveedores de competencias, considerar a las personas como elementos vivos, portadores de habilidades y competencias para el éxito empresarial.
- Las personas como el capital humano en la organización, considerar a las personas como el capital activo y más valioso dentro de la empresa.

Como objetivos de la administración de RRHH se tiene:

Chiavenato (2009) señala las empresas exitosas han entendido que su crecimiento, prosperidad y continuidad en el mundo empresarial dependerá de la capacidad para optimizar el rendimiento de sus empleados principalmente. Asimismo, manifiesta que los objetivos son múltiples y que estos deben contribuir a la eficacia de la institución. Los dimensiona en ocho aspectos:

- Ayudar a la organización alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Brindar a la institución personas bien entrenadas y motivadas.
- Aumentar la auto actualización y la satisfacción de las personas e el trabajo.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.

- Administrar e impulsar el cambio.
- Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable.
- Construir la mejor empresa y el mejor equipo.

Las Características del talento humano se clasifican en:

Chiavenato (2009) manifiesta que la administración del talento cada día se convierte en indispensable para tener éxito, no siempre toda persona es sinónimo de talento, para ello la persona debe tener algo especial y competitivo que lo diferencia de las demás. Asimismo, señala cuatro aspectos esenciales que son:

- El conocimiento; tiene que ver con el saber, transmitir y compartir el conocimiento.
- La habilidad; considera el saber hacer, tener liderazgo y comunicación.
- El juicio; saber analizar, juzgar los hechos y definir prioridades.
- La actitud; saber hacer que suceda, ser innovador y tener autorrealización.

Componentes del talento individual:

Jerico (2008) considera 03 aspectos que son fundamentales: las capacidades, que tiene que ver con el “puedo”, el compromiso con el “quiero” y la acción que está relacionada con el “actúo”.

Respecto a las funciones del talento humano se tienen:

Caballana (2011) señala seis funciones del talento humano, estas son:

- Función empleo, es la que proporciona a la empresa el personal necesario e idóneo que le ayuda para realizar de manera adecuada cada uno de sus procesos bajo un enfoque de rentabilidad económica.
- Función de administración de personal, es la que se encarga del manejo burocrático de la persona desde su ingreso hasta su abandono.
- Función de retribución, es la que busca que los salarios cumplan con 3 aspectos que son: motivador, internamente equitativo y externamente equitativo.
- Función de dirección y desarrollo del RRHH, comprende la necesidad de crecimiento para los individuos dentro de la empresa.
- Función de relaciones laborales, es la que se encarga de la resolución de

conflictos.

- Función de servicios sociales, se refiere a las acciones de la empresa para mejorar el clima laboral.

Como indicadores de la GTH se tiene:

Chiavenato (2009) considera cuatro indicadores para la GTH:

- Proceso de incorporación, está relacionado con el filtro que se utiliza para incorporar a los nuevos talentos a la organización, las cuales deben contar con las características deseadas, por lo tanto, de este aspecto dependerá la eficiencia del personal, así como de la eficacia dentro de la empresa.
- Capacitación, este aspecto está orientado a la mejora de las competencias del personal, es uno de los procesos más importantes ya que mediante ella se brindará y mejorará las habilidades de los trabajadores.
- Evaluación, mediante este aspecto se estima y se le da una valoración sistemática al desempeño realizado por el trabajador, no solamente miden el desempeño a nivel de la persona sino del aporte que esta realiza dentro de la entidad.
- Incentivos, se considera los incentivos que recibe una persona a cambio de su participación dentro de la empresa.

Los nuevos conocimientos y estrategias para la GTH han sido incorporados por cada organización por lo que ha sido tan necesario contar con un sistema para administrar el RRHH.

Pico (2016) refiere que de acuerdo a lo manifestado por Velásquez y Miguel (2001) los factores socioeconómicos han llevado a concebir diferentes modelos para la aplicación práctica de la GTH, entre ellos podemos mencionar:

- Modelo Harper y Lynch, se inicia con el plan estratégico y a partir de ello se realiza la previsión de las necesidades para cada una de las actividades que son importantes en la dirección del RRHH. Este modelo es de carácter descriptivo que demuestra cuales son las actividades relacionadas con la GRH para conseguir su optimización.
- Modelo Wherter y Davis, si bien este plantea una relación entre las actividades del RRHH, no cuenta con una proyección estratégica. El aspecto

positivo de este modelo es que muestra los desafíos que consideran el entorno como el inicio para establecer el sistema.

- Modelo Zayas, destaca la parte sistemática en la GRH, teniendo definida la misión se podrá establecer los objetivos y estructura de la institución, así como su dirección.
- Modelo de Idalberto Chiavenato, contempla que una GTH moderna debe concebir seis elementos que son fundamentales: admisión de personas, aplicación de personas, compensación laboral, desarrollo de personas, y monitoreo de personas y base de datos.
- Modelo de Beer y colaboradores, agrupan las actividades que son claves en la GRH en cuatro áreas: Flujo de RRHH, educación y desarrollo, Sistemas de trabajo y compensación laboral.

Teniendo en consideración los modelos mencionados, podemos evidenciar que los trabajadores se convierten el personal activo de la empresa y que una adecuada GTH permite que los empleados presenten sus servicios de una manera más eficaz, lo que permitirá lograr los objetivos a nivel empresarial y a nivel individual. Asimismo, se destaca que todos los modelos promueven que el personal se encuentre apto y capacitado de acuerdo a las necesidades de la organización.

Chiavenato y Villamizar (2009) consideran seis procesos que son básicos para administrar el capital humano: Admisión de personas, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo.

Respecto a la admisión de personas, se tiene que:

Chiavenato y Villamizar (2009) se refieren a este proceso como la incorporación de nuevos trabajadores a la entidad, conocido también como abastecimiento de personal. El criterio metodológico se basa en la conducta humana y juicio cualitativo lo que garantizaría la relación con los objetivos de la empresa.

Bravo (2017) manifiesta que para el proceso de admisión algunos utilizan el método tradicional y otros un proceso mas actualizado, pero todos tienen en cuenta para la elección e incorporación del nuevo personal aspectos básicos como la entrevista, examen de conocimiento, evaluación de capacidades y personalidad.

Chiavenato (2020) lo define como el proceso para incluir personal nuevo a

la entidad, es decir teniendo en claro los objetivos de la entidad, ver quienes deben trabajar en ella. Este proceso comprende reclutar y seleccionar a los nuevos talentos.

- El reclutamiento: es la actividad comunicativa en donde la entidad pone en manifiesto sus ofertas de empleo al mercado laboral y atrae a los postulantes al siguiente proceso.
- Selección: mediante este proceso se elige a los candidatos más calificados para prestar servicio a la entidad.

La aplicación de personas se define:

Bravo (2017) manifiesta que este proceso se utiliza para la proyección de tareas del personal, donde se incluyen criterios del diseño de la organización y cargos, análisis y referencia de los cargos, dirección del personal y la evaluación de su desempeño.

Chiavenato (2020) en este proceso se define lo que harán las personas reclutadas, en esta fase no solamente se diseña sus actividades sino también se orientan y acompañan durante el proceso. Asimismo, se comprende en lo siguiente:

- Diseño organizacional: mediante este proceso se estructura de forma ordenada y sinérgicamente las diferentes unidades orgánicas que componen la entidad.
- Análisis y descripción de cargos: en ella se definen los requisitos, la responsabilidad que comprende, así como las condiciones que el cargo o puesto lo exigen a fin de poder desempeñarlo adecuadamente.
- Orientación, es la que ubica al personal en mérito a sus habilidades.
- Evaluación del desempeño, es el valor de las personas en el cumplimiento de sus funciones, a través de ella se juzga el comportamiento de la persona y su contribución en relación a los objetivos de la empresa.

La compensación de las personas se define:

Chiavenato (2020) lo define como el proceso para poder incentivar al personal, así como también llegar a satisfacer las necesidades más urgentes o primordiales de cada individuo. Incluye los siguientes aspectos:

- Recompensa

- Remuneración y beneficios
- Servicios sociales

El desarrollo de personas está definido de la siguiente manera:

Chiavenato (2020) define este proceso como el acto para desarrollar y potenciar el desarrollo tanto personal como profesional de los trabajadores, está comprendido por los siguientes aspectos:

- Capacitación: es la acción que realiza la empresa para ampliar los conocimientos, destrezas y habilidades de su personal.
- Programas de cambio y desarrollo de las carreras: este proceso está vinculado a la GTH ya que contribuye en la planificación a futuro el desarrollo y crecimiento que tendrá el colaborador dentro de la empresa.
- Programas de comunicación e integración: se considera una herramienta importante para el desarrollo de una gestión de cambio y mejora en su rendimiento.

Respecto a la retención de personas se tiene que:

Dentro de este proceso se aplican las estrategias que maneja la empresa para retener al personal que lo considera como potencial y buen elemento, esto lo puede desarrollar a través de un adecuado clima laboral, desarrollo de capacitación para una mejora continua en las actividades que realiza el personal, reconocimientos e incentivos al buen desempeño, así como una comunicación directa y constante entre los gerentes y colaboradores de la empresa.

Chiavenato (2020) manifiesta que en este proceso se crean las condiciones adecuadas para que los trabajadores desarrollen sus actividades de la mejor manera. Comprende los siguientes aspectos:

- Administración de la disciplina: se refiere a las reglas establecidas para mantener un orden y una subordinación entre los miembros de la empresa.
- Higiene: es aquella que direccionada a brindar las condiciones personales adecuadas para un bienestar físico y mental.
- Seguridad y calidad de vida: estrechamente relacionada con la higiene ya que ambas propician las condiciones ideales para un bienestar físico, mental y social de sus colaboradores.

- Mantenimiento de las relaciones sindicales: permite que los trabajadores puedan organizarse para transmitir sus deseos, necesidades y aspiraciones dentro de la empresa.

Finalmente, la evaluación de las personas se define:

Chiavenato (2020) se refiere a este proceso como el acompañamiento, control y la verificación de actividades que los empleados realizan. Comprende el siguiente aspecto:

- Base de datos y sistema de información gerencial

Vallejo (2015) refiere que toda empresa para conseguir sus propósitos, sea más productiva y de calidad, principalmente debe lograr el compromiso de los trabajadores con la entidad, es decir que ellos se sientan identificados con los fines y objetivos de la organización. En ese sentido, considera y dimensiona la GTH de la siguiente manera: reclutamiento, selección, orientación, desarrollo, recompensa y el seguimiento a las personas.

Martínez *et al.* (2018) considera como procesos fundamentales para el desarrollo de las actividades en la empresa los siguientes aspectos: reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño.

De la revisión y análisis de los contenidos anteriormente mencionados respecto a la GTH y para los propósitos del presente estudio utilizaremos las siguientes dimensiones: admisión de personas, aplicación de personas, desarrollo de personas y retención de personas.

Respecto a las bases teóricas para la variable gestión administrativa, se consideró:

Robbins y Coulter (2005) se refieren a la administración como un trabajo de coordinación de cada una de las actividades en la empresa que le permiten ser más eficaz y eficiente.

Chiavenato (2011) manifiesta que indistintamente si la empresa tiene una intención de lucro o no, necesita de una dirección racionalizada de sus actividades, estas se desarrollan en el marco de una planificación, organización, dirección y control.

Calle (2018) refiere que la gestión de la administración no debe ser solamente conocida como un proceso de los pasos a desarrollarse en cumplimiento de las tareas, las empresas se encuentran de manera continua afrontando nuevos

retos y situaciones, por lo que se requiere emplear las acciones y nuevas situaciones que se generan en su desempeño para adelantarnos a posibles nuevos escenarios.

Chiavenato (2012) manifiesta que en los últimos tiempos la gestión administrativa ha tenido un acelerado crecimiento, lo que le ha llevado a evolucionar las formas en el proceso de su aplicación. Asimismo, precisa que esta sirve de guía para el desarrollo de las actividades y que debe contar con los cuatro elementos que son la planificación, organización, dirección y control.

Loufatt (2015) señala que esos 4 elementos de la administración son fundamentales para la búsqueda de la eficacia y eficiencia, no solo para el éxito empresarial, sino también para un mayor orden y éxito en la vida de cada persona. Asimismo, considera aspectos importantes en el proceso de cada uno de estos elementos, los cuales desarrollaremos a continuación.

Como planificación, se define:

Robinnns y Coulter (2014) manifiestan que es la función de la administración que requiere el mayor de los esfuerzos, ya que en ella se definen los objetivos, se establecen las estrategias para conseguirlos y se desarrolla el plan conjuntamente con las actividades de tipo laboral.

Chiavenato (2012) refiere que las organizaciones no han sido diseñadas para realizar sus actividades en base a la improvisación y que todas ellas casi siempre lo tienen planeado, lo que significa la primera de las funciones que sienta las bases para el desarrollo de las demás funciones. También en ella se definen los objetivos empresariales y lo que hay que realizar para llegar a ella.

Loufatt (2015) manifiesta que en la etapa de planeación se define el presente y el futuro de la empresa, por lo que es necesario identificar los siguientes aspectos:

- Misión: es la razón de ser de la empresa, esta debe estar fundamentada en valores y principios, los cuales serán la guía y le darán personalidad propia a ella.
- Visión: se entiende como la proyección de la misión hacia el futuro cuya finalidad es el desarrollo institucional a mediano y largo plazo
- Objetivos: se define la meta a la que queremos llegar en la cual están dirigidas las acciones de la empresa.

La organización está definida de la siguiente manera:

Robbins y Coulter (2014) manifiestan que en esta función se diseña la estructura de la organización, identifica y selecciona los grupos de trabajo, se dispone y se ordena el trabajo para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Para tener un desarrollo adecuado de las actividades en la realización de tareas, toda empresa tiene que tener una estructura bien definida, tanto para las áreas que lo conforman, así como la correcta distribución de roles entre su personal, este aspecto permitirá el adecuado uso y administración de los recursos con los que se cuenta para el desarrollo de sus actividades.

Loufatt (2015) señala que es el elemento en el que se diseña el ordenamiento interno de la empresa de manera coherente con la planeación estratégica. Asimismo, menciona que para realizar el diseño organizacional se debe tener en cuenta cuatro aspectos importantes: el modelo organizacional, el organigrama, el manual organizacional y la condicionante y componentes organizacionales.

Salazar (2018) señala este elemento de la administración en la que se establece una estructura intencionada cuya finalidad es diseñar el papel que cada individuo realizará dentro de la empresa, esta deberá garantizar la asignación de todas las tareas las cuales son necesarias para poder cumplir con las metas trazadas.

Chiavenato (2012) manifiesta que existen dos tipos de organización, la organización formal y la organización informal.

- Organización formal: es aquella que divide de manera racional el trabajo de acuerdo a los organismos especializados y funciones específicas en cada una de las actividades que se desarrollan. Estas se encuentran definidas en los documentos formales de la empresa y son comunicadas al personal.
- Organización informal: este tipo de organización se da de manera espontánea y natural entre las personas que ocupan posiciones o cargos en la organización formal, se crea una red de relaciones entre las personas, ya sea por afinidad o amistad, las cuales no están definidas en los documentos formales de la empresa.

Respecto a la dirección se tiene:

Robbins y Coulter (2014) se refieren a esta función como aquella que tiene

una influencia interpersonal. Se requiere que las personas que las dirigen deben tener verdadero liderazgo y motivación para lograr que todos se sientan identificados con los objetivos institucionales.

Calle (2018) manifiesta que los administradores o quienes desempeñan un cargo en la entidad, deben ser líderes eficaces y que para conseguirlo deben tener una influencia muy fuerte sobre el personal que dirigen. Asimismo, señala 5 elementos en esta etapa.

- Liderazgo: es saber guiar, orientar y supervisar a cada una de las personas a quienes dirige, llevándolos alcanzar cada uno de los objetivos propuestos.
- Comunicación: este elemento es fundamental, ya que en ella se transmite y recibe la información dentro de un determinado grupo. Para conseguir una buena administración, es necesario que la comunicación sea muy clara y eficaz.
- Motivación: este elemento es importante y determinante para que los trabajadores brinden la respuesta esperada a cada una de las labores encomendadas.
- Toma de decisiones: consiste en saber elegir las mejores opciones o alternativas que ayuden encaminar y llevar hacia la meta anhelada a la empresa.
- Integración: mediante este elemento los jefes seleccionan cada uno de los recursos con los que cuentan para poder realizar las tareas programadas.

Finalmente, el control se define de la siguiente manera:

Chiavenato (2012) manifiesta que esta función es la que se encarga de garantizar la realización de cada de las funciones anteriormente mencionadas, de esta manera los resultados se ciñan, en la medida de lo posible, a los objetivos definidos en la etapa de planeación. Asimismo, señala que está compuesto por las siguientes fases:

Establecer estándares: en esta fase se definen cada uno de los parámetros para la medición o la evaluación.

- Evaluación del desempeño: en esta fase se miden cada uno de los procesos organizacionales.

- Comparar el desempeño: en esta fase se comparan los márgenes o metas esperadas frente a los obtenidos, esto se coteja con los estándares de inicio a fin de poder determinar si hubo éxito o no.
- Acción correctiva: mediante un informe se registra todo lo antes mencionado y se establecen las acciones necesarias para su perfeccionamiento o mejora.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue aplicada porque utilizó la información recopilada para conocer algún aspecto de la realidad. Al respecto, Muntané (2010) señala que este tipo de investigación busca el uso o aplicación de los conocimientos adquiridos. Esta requiere de un marco teórico, aunque su interés radica en las consecuencias prácticas.

Diseño de investigación

La investigación fue un diseño no experimental porque no realizó intervenciones en los tratamientos.

El estudio se realizó a nivel correlacional porque el objetivo del mismo fue determinar la relación que existe entre las variables de estudio. Al respecto, Hernández (2014) manifiesta sobre este tipo de diseño que los datos son recopilados en un solo momento y tiempo. Esto con el objetivo de estudiar la relación de las variables en un único momento y tiempo de manera simultánea.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Se define como una función que permite que las personas presten sus servicios a la organización de una manera más eficaz, lo que se verá reflejado en el logro de objetivos, tanto individuales como institucionales (Chiavenato, 2009).

Definición operacional

La GTH en una Dirección General del sector salud se obtuvo a través de una encuesta, la cual consideraba 20 items y cada uno de ellos tuvo una valoración en la escala de Likert, en donde los trabajadores proporcionaron la información teniendo en cuenta las dimensiones: admisión de personas, aplicación de personas, desarrollo de personas y retención de personas.

Variable dependiente: Gestión administrativa

Definición conceptual

Chiavenato (2011) manifiesta que indistintamente si la empresa tiene una intención de lucro o no, necesita de una dirección racionalizada de sus actividades.

Calle (2018) manifiesta que todas las áreas de una empresa deben trabajar en un mismo sentido, para ello la función que se cumple en cada una de ellas debe estar fortalecida por el conocimiento previo, es ahí en donde toma protagonismo la administración.

Para toda puesta en marcha de cualquier empresa, así como el éxito de la misma, es fundamental la gestión administrativa porque constituye un factor muy importante dentro de ella (Mendivel *et al.* 2020).

Definición operacional

La gestión administrativa en una Dirección General del sector salud se obtuvo a través de una encuesta, la cual consideraba 20 ítems y cada uno de ellos tuvo una valoración en la escala de Likert, en donde los trabajadores proporcionaron la información teniendo en cuenta las dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por 100 trabajadores en condición de activos, que se encontraban laborando de manera regular en la Dirección General objeto de estudio.

La población de estudio lo conformaron un grupo variado de profesionales, secretarías, técnicos y auxiliares que laboran en las diferentes Direcciones Ejecutivas, Unidades Orgánicas y áreas de la entidad de estudio. Asimismo, se precisa que los trabajadores encuestados se desempeñan en diferentes tipos de actividades, distintos tipos de nivel de instrucción, así como de diferentes niveles de condición social y económica.

Criterios de inclusión:

- Ser mayor de 18 años de edad

- Tener vínculo laboral vigente.
- Prestar servicios en cualquiera de las áreas, unidades o Direcciones Ejecutivas de la Dirección General.
- Acceder a participar de forma voluntaria.
- Contar con equipos o dispositivos tecnológicos con acceso a internet (computadoras, laptops, o smartphones).

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que en el momento de desarrollo del estudio se encuentren con licencia, vacaciones o permisos de manera temporal.
- Trabajadores que hayan sido destacados a otras regiones del país.

Muestra

Se utilizó el muestro por conveniencia y lo conformaron 70 trabajadores de los diferentes regímenes laborales, es decir personal nombrado, CAS o terceros, los grupos considerados para el desarrollo de la investigación lo conforman profesionales de la salud de las diferentes carreras, así como personal de distintas carreras o grupos profesionales que desarrollan sus actividades en la parte administrativa, los mismos que actualmente cuentan con vínculo laboral y prestan sus servicios a la entidad. Se considera al personal de ambos sexos y de los diferentes regímenes laborales.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico o dirigido ya que consideró los criterios del evaluador para la selección de los participantes.

El muestreo por conveniencia posibilita realizar la selección de la muestra de una manera más accesible y a través de la técnica no probabilística las personas a ser consideradas en el estudio son elegidas por conveniencia, el sustento está basado en la proximidad de los sujetos. (Poveda, 2020).

En el marco de la emergencia sanitaria por la pandemia en el país, las entidades del estado, con la finalidad de mantener el distanciamiento adecuado entre las personas y el cuidado de cada una de ellas, han implementado el trabajo remoto, semipresencial y presencial, por tal motivo se eligió este tipo de muestreo (dirigido)

ya que se encuentra limitada la participación de todos los trabajadores.

Como aspecto positivo del muestreo elegido es que pudo seleccionarse a los participantes, los cuales cumplieron con los criterios establecidos en el planteamiento del problema en el presente estudio.

Unidad de análisis

Un trabajador activo de la Dirección General.

3.4 Técnicas e instrumentos para recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, se aplicó las preguntas formuladas a los trabajadores de la Dirección General en la entidad materia de investigación.

La investigación fue no probabilística intencional porque la selección se realizó teniendo el criterio de acceso y proximidad del investigador.

Para el cuestionario se consideró 40 preguntas, 20 ítems para la variable gestión del talento humano y 20 ítems para la variable gestión administrativa. Para la valoración de los ítems de las dos variables se utilizó la escala ordinal de Likert donde: 1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5=siempre.

Validación y confiabilidad del instrumento

Para la elaboración del instrumento se consideraron los datos y procedimientos de mayor relevancia, los cuales fueron validados por el juicio de tres expertos. Uno de ellos tiene la suficiente experiencia en el ámbito de estudio y los otros dos expertos además de contar con la experiencia profesional en el área de estudio, actualmente se encuentran desempeñando cargos jefaturales en la entidad. Los tres expertos consideraron el instrumento para la recolección de datos como aplicable.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición está referida con el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (Hernández *et al.* 2014). Para la confiabilidad del instrumento para el presente estudio, se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores, luego se procesaron los datos en el SPSS V.27 y se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach, la cual tuvo una confiabilidad del

95.1% que se considera como un valor aceptable y fiable para su aplicación.

Tabla 1

Validación y confiabilidad del instrumento.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	40

Nota: elaboración propia

Interpretación

El valor del alfa de Cronbach es muy cercano a 1, lo que indica que el instrumento es confiable para su aplicación.

3.5 Procedimientos

La presente investigación se dio con el análisis de la realidad problemática a través de la observación de la realidad. Posteriormente se realizó el análisis de las bases teóricas y antecedentes, se tomaron en cuenta las principales teorías, así como las secundarias. Se encontró el instrumento adecuado a las variables objetos de estudio debidamente validado en su fuente de estudio. Finalizando en las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Para procesar los datos obtenidos se empleó la estadística descriptiva utilizando el SPSS versión 27.0 para cada variable, así como para cada una de sus dimensiones con la cual se elaboraron los gráficos, tablas y frecuencias. Asimismo, para la estadística inferencial se realizó la constatación de las hipótesis utilizando el Rho Spearman para encontrar los niveles de correlación.

3.7 Aspectos éticos

La investigación se realizó respetando los principios de autonomía de cada participante, ya que se les solicitó su consentimiento para ser partícipes en la encuesta. También se respetó la opinión y privacidad de los participantes ya que la encuesta fue de carácter anónimo y los datos obtenidos se utilizaron exclusivamente para fines académicos. Asimismo, el presente trabajo se realizó en el marco de los criterios internacionales que son propios de un trabajo original, el mismo que cuenta con la justificación y un aporte novedoso siguiendo los lineamientos establecidos por la UCV y respetando el formato APA 7ma edición.

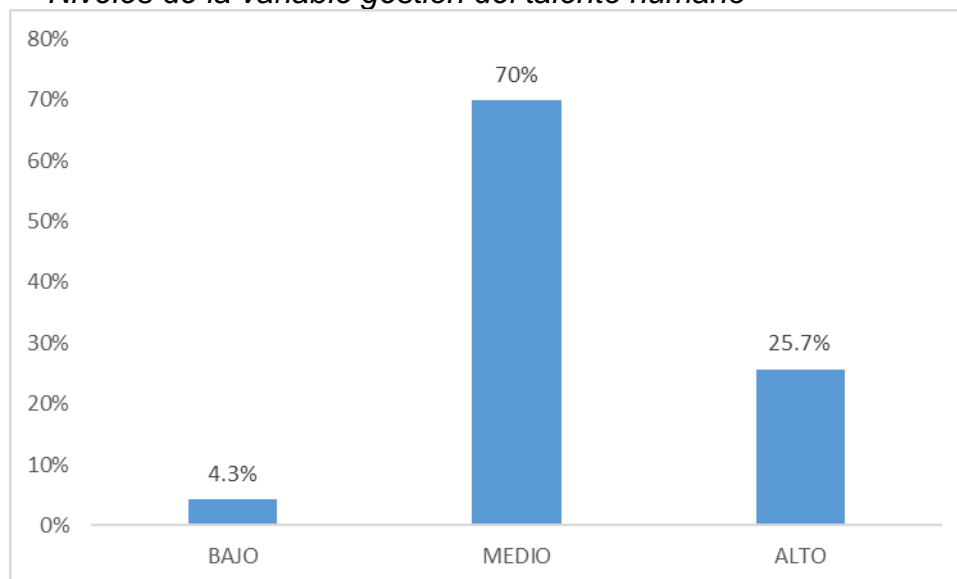
IV. RESULTADOS

4.1 Estadísticas descriptivas

Variable independiente: Gestión del talento humano

Figura 1

Niveles de la variable gestión del talento humano



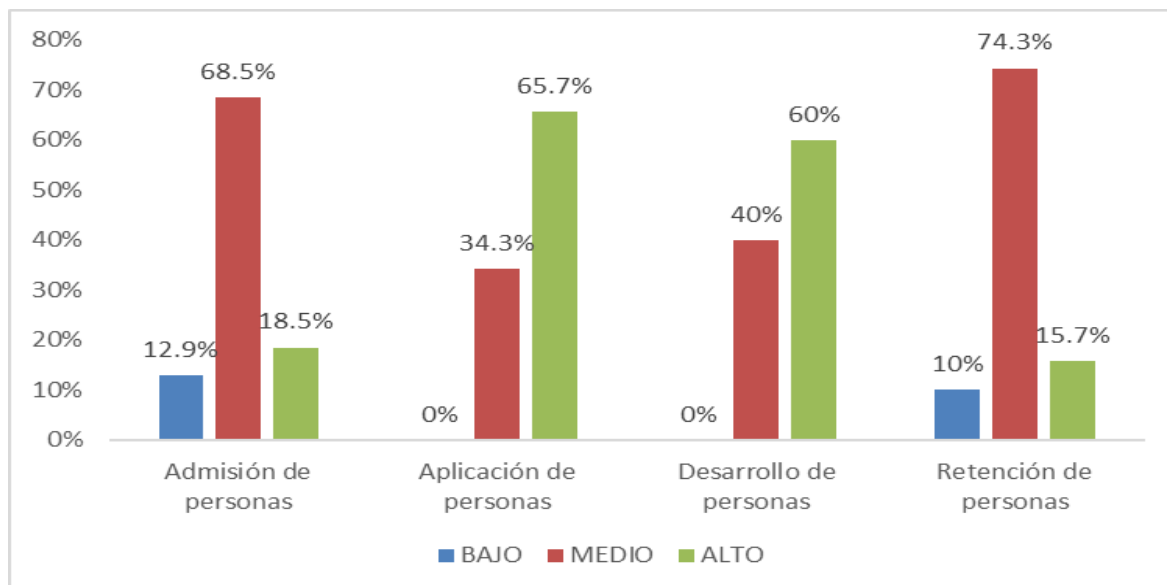
Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la figura 1 se puede observar que el 4.3% de trabajadores de una Dirección General del sector salud, manifiestan que la variable independiente corresponde a un nivel bajo, mientras que el 70% de los trabajadores encuestados refieren que el nivel de la variable 1 es medio y el 25.7% de trabajadores manifiestan que el nivel de la variable independiente es alto en su Dirección General.

Figura 2

Niveles de las dimensiones de la variable independiente



Nota: Elaboración propia

Interpretación.

En la figura 2 se puede observar que, para la primera dimensión de la variable independiente, el 12.9% de los trabajadores manifiestan que esa dimensión tiene un nivel bajo, mientras que 68.5% de los trabajadores consideran que esa dimensión tiene un nivel medio y el 18.5% consideró que la primera dimensión se encuentra en el nivel alto.

Asimismo, se puede observar que, para la segunda dimensión de la variable independiente, el 34.3% de los trabajadores consideran que esa dimensión tiene un nivel medio y el 65.7% de los trabajadores considera que la segunda dimensión se encuentra en el nivel alto.

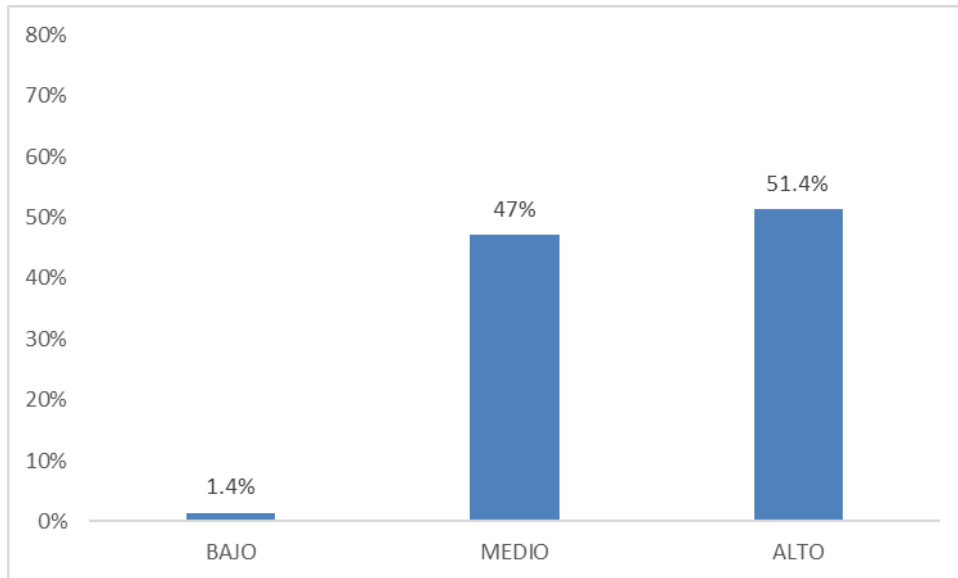
Del mismo modo, se puede observar que, para la tercera dimensión de la variable independiente, el 40% de los trabajadores consideran que esa dimensión tiene un nivel medio y el 60% de los trabajadores considera que la tercera dimensión se encuentra en el nivel alto.

Finalmente, se puede observar que, para la cuarta dimensión de la variable independiente, el 10% de los trabajadores manifiestan que esa dimensión tiene un nivel bajo, mientras que 74.3% de los trabajadores consideran que esa dimensión tiene un nivel medio y el 15.7% de los trabajadores consideró que la primera dimensión se encuentra en el nivel alto.

Variable dependiente: Gestión administrativa

Figura 3

Niveles de la variable gestión administrativa



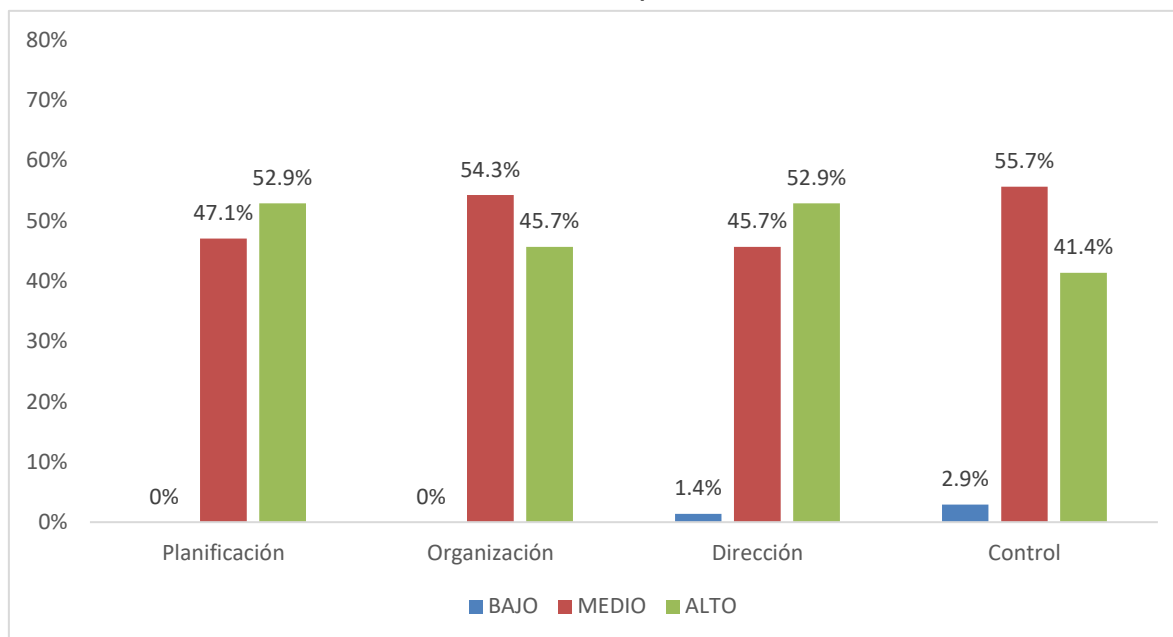
Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la figura 3 se puede observar que el 1.4% de trabajadores de una Dirección General del sector salud, manifiestan que la variable dependiente corresponde a un nivel bajo, mientras que el 47.2% de los trabajadores encuestados refieren que el nivel de la variable 2 es medio y el 51.4% de trabajadores manifiestan que el nivel de la variable dependiente es alto en su Dirección General.

Figura 4

Niveles de las dimensiones de la variable dependiente



Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la figura 3 para la primera dimensión de la variable dependiente, el 47.1% de los trabajadores consideran que esa dimensión tiene un nivel medio y el 52.9% de los trabajadores considera que la primera dimensión se encuentra en el nivel alto.

Asimismo, se puede observar que, para la segunda dimensión de la variable dependiente, el 54.3% de los trabajadores consideran que esa dimensión tiene un nivel medio y el 45.7% de los trabajadores considera que la primera dimensión se encuentra en el nivel alto.

Del mismo modo, se puede observar que, para la tercera dimensión de la variable dependiente, el 1.4% de los trabajadores considera que esa dimensión tiene un nivel bajo, el 45.7% de los trabajadores consideran que la tercera dimensión tiene un nivel medio y el 52.9% de los trabajadores considera que la tercera dimensión se encuentra en el nivel alto.

Finalmente, se puede observar que, para la cuarta dimensión de la variable dependiente, el 2.9% de los trabajadores manifiestan que esa dimensión tiene un nivel bajo, mientras que 55.7% de los trabajadores consideran que esa dimensión tiene un nivel medio y el 41.4% de los trabajadores considera que la primera

dimensión se encuentra en el nivel alto.

4.2 Estadística inferencial

Hi: Existe relación entre la GTH y la gestión administrativa en una Dirección General del sector salud,2022.

Ho: No existe relación entre la GTH y la gestión administrativa en una Dirección General del sector salud,2022.

Tabla 2

Correlación de Spearman para la V1 y V2

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	70	70
	V2	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	70	70

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

Nota: elaboración propia

Interpretación

El valor de $p < 0,05$ sugiere rechazar la hipótesis nula; por lo tanto, no se rechaza Hi. En tal sentido existe relación significativa entre la variable independiente y la variable dependiente. El valor de $R = 0,569$ sugiere una correlación positiva media entre las variables de estudio.

Tabla 3*Correlación de Spearman para la D1 de la V1 y D1 de la V2*

			V1D1	V2D1
Rho de Spearman	V1D1	Coefficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	70	70
	V2D1	Coefficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	70	70

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

Nota: elaboración propia

Interpretación

El valor de $p < 0,05$ sugiere rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, no se rechaza H_0 . En tal sentido existe relación significativa entre la dimensión admisión de personas de la V1 y la dimensión planificación de la V2. El valor de $R = 0,409$ sugiere una correlación positiva débil entre las dimensiones 1 de las variables de estudio.

Tabla 4*Correlación de Spearman para la D2 de la V1 y D2 de la V2*

Correlaciones

			V1D2	V2D2
Rho de Spearman	V1D2	Coefficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	70	70
	V2D2	Coefficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	70	70

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

Nota: elaboración propia

Interpretación

El valor de $p < 0,05$ sugiere rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, no se rechaza H_0 . En tal sentido existe relación significativa entre la dimensión aplicación de personas de la V1 y la dimensión organización de la V2. El valor de $R = 0,589$ sugiere una correlación positiva media entre las dimensiones 2 de las variables de estudio.

Tabla 5*Correlación de Spearman para la D3 de la V1 y D2 de la V2*

			V1D3	V2D2
Rho de Spearman	V1D3	Coeficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	70	70
	V2D2	Coeficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	70	70

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

Nota: elaboración propia

Interpretación

El valor de $p < 0,05$ sugiere rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, no se rechaza H_0 . En tal sentido existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas de la V1 y la dimensión organización de la V2. El valor de $R = 0,488$ sugiere una correlación positiva débil entre la dimensión 3 de la variable independiente y la dimensión 2 de la variable dependiente.

Tabla 6

Correlación de Spearman para la D4 de la V1 y D3 de la V2

			V1D4	V2D3
Rho de Spearman	V1D4	Coefficiente de correlación	1,000	,341**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	70	70
	V2D3	Coefficiente de correlación	,341**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	70	70

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

Nota: elaboración propia

Interpretación

El valor de $p < 0,05$ sugiere rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, no se rechaza H_0 . En tal sentido existe relación significativa entre la dimensión retención de personas de la V1 y la dimensión dirección de la V2. El valor de $R = 0,341$ sugiere una correlación positiva débil entre la dimensión 4 de la variable independiente y la dimensión 3 de la variable dependiente.

V. DISCUSIÓN

De los estudios previos desarrollados en relación a nuestras variables de estudio, tanto a nivel internacional como a nivel nacional, los cuales fueron analizados en el marco teórico, hemos destacado los más significativos que guardan bastante similitud con los resultados de nuestra investigación, por lo cual pasaremos a mencionar a continuación:

Saavedra (2021) en el estudio realizado en una entidad de salud del estado en la ciudad de Oruro - Bolivia, refiere de la existencia de una problemática en la institución debido a que no se realiza una adecuada GTH, esto ha reflejado en las carencias y muchas deficiencias en el personal de la entidad, como por ejemplo: falta de capacitación, rotación del personal de manera recurrente y despidos del personal, obviamente estos aspectos van en contra de los objetivos institucionales que busca alcanzar la empresa, siendo la más afectada la población o público usuario a quien se brinda el servicio. Esto se demostró en los resultados del estudio en donde la primera variable que el 50% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, más del 35 % de acuerdo, casi el 10% ni en acuerdo ni en desacuerdo y el restante en desacuerdo, mientras que para la segunda variable más del 40% manifestó estar totalmente en desacuerdo, más del 30% en desacuerdo y el porcentaje restante ni de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Asimismo, el p valor=0.000 por lo cual se rechaza la hipótesis nula, del mismo modo el valor de $r=0.987$ lo que indica la existencia de una correlación positiva alta. Por lo que recomienda la implementación de estrategias necesarias para una adecuada GTH, que las supervisiones se realicen de manera planificada y que se fomente el trabajo en equipo. Un estudio similar fue el de Bustamante (2021) quién realizó su investigación en una entidad educativa en la ciudad de Latacunda – Ecuador. Señala que dentro de esa entidad se evidencia falencias y desconocimiento por parte de su personal en los aspectos administrativos, así como la falta de compromiso por parte de ellos para el cumplimiento de los objetivos de la institución, esta situación no permite el desarrollo adecuado en las actividades que realizan y que esto se refleja en el bajo nivel de organización institucional, así como una baja percepción del servicio brindado por parte de la población. Precisa que la gestión administrativa juega un rol fundamental que está inmersa en cada una de las actividades que se desarrollan dentro de la empresa para el

cumplimiento de sus objetivos, por lo que resulta ser muy necesario se le brinde y fortalezca cada uno de sus aspectos que lo conforman. Como resultado se obtuvieron los porcentajes a nivel de dimensiones teniendo, por ejemplo, en planificación más del 14% como débil y más del 85% como medio lo cual es un indicador que la entidad debe fortalecer y mejorar esos aspectos. Asimismo, el valor de $r=0.858$ que indica una buena correlación entre las variables. Recomienda la identificación de cada uno de los procesos en la administración para ser rediseñadas, mejorar la comunicación y capacitar al personal con mayor frecuencia. En un similar resultado con relación a la gestión administrativa, Poveda (2020) en su estudio de investigación realizado en la ciudad de Ambato – Ecuador. Refiere que la gestión administrativa es importante para mejorar la calidad del servicio en su entidad. Manifiesta que en su país en el ámbito de la salud la gestión administrativa es escasa, es decir una deficiencia en su implementación o poca atención brindada a este aspecto tan fundamental, esto se ve reflejado en una baja calidad del servicio brindado. Los resultados del estudio, respecto a la percepción de un manejo adecuado de variable gestión administrativa, fueron que más del 60% indicó algunas veces y frecuentemente, mientras que casi el 26% indicó siempre y más del 12% indicaron ocasionalmente y nunca. Para la segunda variable, se obtuvo que casi el 40% de los estudiantes que respondieron la encuesta indicaron que la entidad satisface sus necesidades de manera frecuente, más del 22% indicó siempre, más del 24% ocasionalmente y más del 4% nunca. Recomienda la implementación de guías que mejoren el desempeño administrativo y que estas deben ser muy bien reconocidas y aceptadas por los trabajadores de la institución.

A nivel nacional, también hemos encontrado estudios de investigación con resultados similares respecto a nuestras variables de estudio, como es el caso de Calle (2018) quien manifiesta que en el proceso de las reformas educativas en los distintos países de la región han enfatizado en aspectos institucionales y que han dejado en un segundo plano, o no se les ha brindado la importancia correspondiente a los aspectos como por ejemplo el factor humano, lo que ha restado de manera significativa el papel relevante en las instituciones. El problema que se percibe como país es que a pesar de que se realizan los esfuerzos y brindan los recursos económicos para la mejora en la calidad educativa esto no es coherente con los resultados obtenidos. El autor señala que el ente rector en

nuestro país no tiene un manejo y designación adecuada de los profesionales para ocupar los diferentes puestos o cargos en el sector educativo, es decir no existe una adecuada GTH. Obviamente estos aspectos, terminan copando los puestos por personas que no tienen el perfil adecuado y que en la mayoría de los casos los funcionarios a cargo no tienen el criterio para gestionar adecuadamente el recurso humano, esto tiene como consecuencia un impacto negativo y deficiente en la gestión administrativa, lo que finalmente se refleja en un deficiente servicio por parte de la entidad. Esto quedó demostrado en su estudio donde se observa que, del total de los encuestados, el 25% considera una mala gestión administrativa, mientras que el 58% lo considera como regular y solo el 17% lo considera como buena. Asimismo, la percepción en relación a la variable GTH el 34% lo considera como mala, mientras que el 45% lo considera regular y el 21% lo califica como buena. Del mismo modo se obtuvo que el $p < 0.05$ y el Rho Spearman = 0.7 lo que indica una correlación positiva alta entre sus variables. Similar estudio se presenta con Charres (2018) que refiere que una deficiente gestión administrativa en la entidad se da porque dentro de ella no se manejan los criterios adecuados para la gestión, manifiesta que una inadecuada GTH termina opacando los propósitos institucionales y lo sumergen en un sin fin de problemas, entre ellos una deficiente gestión administrativa brindando un inadecuado servicio a la población; por ejemplo, demoras en las entregas de documentación solicitada por la ciudadanía u otras entidades. Asimismo, señala que es necesario implementar de manera adecuada la GTH a través de competencias, teniendo en cuenta un enfoque estratégico orientado a los objetivos institucionales con la finalidad de mejorar la gestión administrativa. Como resultado de su estudio se obtiene que, del total de sus encuestados, el 5% lo califica como muy deficiente, mientras que un 25% como deficiente, el 43% como bueno y el 27% de los encuestados lo perciben como muy bueno. Para la variable GTH los resultados fueron que el 18% lo califican como desfavorable, un poco más del 50% como favorable y el 30% como muy favorable. Asimismo, se obtuvo como resultado que el $p < 0.05$ y el Rho de Spearman = 0.561 lo que demuestra la existencia de una correlación positiva media entre sus variables de estudio. De la misma forma, en concordancia con nuestras variables de estudio, Tello (2021) manifiesta que toda entidad tiene que adaptarse a los cambios continuos que exige el mundo actual, considera que aspectos tan importantes

dentro de las organizaciones como son el talento humano y la gestión administrativa no deben estar ajenas a estas mejoras; caso contrario, como lo señala en su investigación, se presentarán deficiencias en las diferentes actividades o procesos que se realicen en la institución por no contar con un modelo de gestión administrativa actual que le permita y brinde las herramientas para identificar y corregir los errores que se presentan. Esto quedó demostrado al obtener como resultados que la percepción de relación entre sus variables GTH y gestión administrativa fue que más del 60% lo relaciona en un nivel medio, mientras que casi un 40% lo relaciona en un nivel alto. También se obtuvo que $p < 0.05$ y el Rho de Spearman es $= 0.427$ que demuestra una correlación positiva moderada entre sus variables de estudio. En un similar estudio, Sotelo (2018) manifiesta que en el país las entidades educativas carecen de una inadecuada gestión administrativa y GTH, ello se ve reflejado en las falencias que se presentan en el desarrollo de sus actividades, tanto de los docentes como el de los alumnos, como resultado de ello se tiene docentes insatisfechos, escasa interacción entre los docentes, baja calidad de vida de los mismos y una población insatisfecha con el servicio recibido. Refiere que estos problemas se presentan porque en la entidad no se practica una adecuada gestión y que es necesario que los funcionarios tomen acciones urgentes para la mejora de sus servicios. Esto se demuestra en el resultado obtenido en su estudio donde con respecto a la gestión administrativa más del 57% lo percibe como mala, casi el 40% como media y solo el 2.91% lo percibe en un nivel alto. Asimismo, se obtuvieron niveles similares para la variable GTH. También se obtuvo como resultado que $p < 0.05$ y el Rho de Spearman $0,501$ lo que indica una correlación positiva media entre sus variables de estudio. En concordancia con los autores antes mencionados respecto a nuestras variables de estudio y del análisis de los datos obtenidos, se determinó que del total de encuestados el 4.3% de trabajadores manifiestan que la variable GTH tiene un nivel bajo, mientras que el 70% refieren que el nivel es medio y el 25.7% que el nivel de la variable es alto. Para la variable gestión administrativa se obtuvo que el 1.4% de los trabajadores manifiestan que la variable tiene un nivel bajo, mientras que el 47.2% refieren que el nivel es medio y el 51.4% indican que el nivel es alto. Asimismo, se obtuvo que $p < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y no se rechaza H_1 . El valor de $R = 0,569$ lo que sugiere una correlación media entre nuestras variables de estudio.

Al respecto se evidencia la necesidad de mejorar la GTH en la Dirección General del sector salud con la finalidad incrementar de manera positiva los índices de percepción en la gestión administrativa por parte de los trabajadores. En consecuencia, recalcamos que una mejora sustancial en los dos aspectos que fueron motivo de nuestra investigación, serán reflejados en un mejor desempeño institucional frente a los servicios que brinda la entidad en beneficio de la población en nuestro país.

A nivel de dimensiones respecto a nuestras variables de estudio, autores como Enrique Tello y Felipe Sotelo, encontraron similitud con nuestros resultados quedando de la siguiente manera: (Tello, 2021) respecto al reclutamiento y selección, y su relación con la gestión administrativa señala que un poco más del 2% lo considera en un nivel bajo, más del 68% de los encuestados lo consideran en un nivel medio y casi el 30% considera un nivel alto; siendo el valor de $R=0,536$ que sugiere una correlación moderada. Con respecto a la dimensión evaluación y desempeño, y su relación con la gestión administrativa (Tello,2021) encontró que casi el 30% considera un nivel medio y más del 70% de los encuestados consideró un nivel alto. El valor de $R=0,314$ lo que sugiere una correlación moderada. Para la dimensión desarrollo de personas y su relación con la gestión administrativa, (Tello,2021) encontró que más del 27% consideró un nivel bajo, más del 47% lo consideraron en un nivel medio y el 25% consideró un nivel alto. El $R=0,429$ lo que sugiere una correlación moderada. Asimismo, para la retención del talento humano y su relación con la gestión administrativa (Tello,2021) encontró que más del 66% de los encuestados consideraron un nivel medio. El valor de $R=0,468$ lo que sugiere una correlación moderada. Del mismo modo, (Sotelo, 2018) en su investigación, la dimensión calidad de vida en el trabajo y su relación con la gestión administrativa encontró que más del 64% consideran que hay nivel bajo, más del 26% que hay un nivel medio y menos del 10% un nivel alto. El $R=0.598$ que sugiere una correlación moderada. Respecto a las relaciones laborales y su relación con la gestión administrativa (Sotelo,2018) encontró que más del 66% lo calificaron en un nivel bajo, mientras que más del 20% considera un nivel medio y casi u 6% lo consideraron un nivel alto. El $R=0.191$ que sugiere una correlación positiva débil. Para la dimensión capacitación y desarrollo del personal, (Sotelo, 2018) encontró que más del 57% consideraron que el nivel es bajo, más del 26% consideraron un

nivel medio y casi un 17% consideraron un nivel alto. El $R=0.189$ lo que sugiere una correlación positiva débil. Finalmente, respecto al desarrollo organizacional más del 54% consideraron un nivel bajo, más del 37% un nivel medio y casi el 8% un nivel alto. El $R=0.698$ que sugiere una correlación positiva moderada. En consecuencia, de los estudios anteriores analizados a nivel de las dimensiones de las variables de estudio, también se puede observar una similitud con nuestros resultados, donde una deficiencia o carencia de algunos de los aspectos en nuestras dimensiones se verán reflejados en el nivel de desempeño o satisfacción que se tenga en estos componentes. Por lo tanto, todo el personal de la organización (directivos, jefes, profesionales, técnicos, auxiliares, secretarias, entre otros) cumplen un rol muy importante dentro de ella y es necesario que cada uno se sienta motivado, identificado y comprometido con cada una de las actividades que se realizan dentro de la institución en el marco de sus funciones, pues todos los usuarios que acuden a una entidad por algún tipo de servicio se merecen una atención de calidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que existe una relación media entre la GTH y la gestión administrativa en una Dirección General del sector salud, 2022.

Segunda. Se determinó que existe una relación débil entre la admisión de personas y la planificación en una Dirección General del sector salud, 2022.

Tercera. Se determinó que existe una relación media entre la aplicación de personas y la organización en una Dirección General del sector salud, 2022.

Cuarta. Se determinó que existe una relación débil entre el desarrollo de personas y la organización en una Dirección General del sector salud, 2022.

Quinta. Se determinó que existe una relación débil entre la retención de personas y la dirección en una Dirección General del sector salud, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. La elección y designación de las autoridades o funcionarios de la entidad deberán realizarse en el marco de la meritocracia, donde prime las habilidades, el conocimiento y experiencia del personal para el cumplimiento de las funciones, ya que los puestos que ocupan son influyentes en la gestión que se realiza tanto a nivel del talento humano, como a nivel de la gestión administrativa.

Segunda. Los procesos de reclutamiento y selección de los nuevos talentos para la entidad deben fortalecerse en las acciones de planificación, esto con la finalidad de que no haya una sobredemanda o desaprovechamiento del talento humano contratado.

Tercera. Se debe realizar una revisión de los puestos y los perfiles de los trabajadores que se desempeñan en el a fin de potenciar las funciones que se desarrollan. Asimismo, realizar de manera periódica la evaluación de desempeño de los trabajadores con el propósito de que las autoridades o jefes competentes puedan tomar las acciones para las mejoras.

Cuarta. La actualización o fortalecimiento de los conocimientos de los trabajadores a través de las capacitaciones debe ser promovida y orientada por sus jefes inmediatos en base a las funciones que realizan. Asimismo, se requiere la implementación de actividades o programas que promuevan la integración entre los trabajadores y los directores.

Quinta. Se requiere mejorar la relación de comunicación entre los directores y los trabajadores; una comunicación más clara, directa y permanente optimizará las relaciones interpersonales, motivará y mejorará el desempeño de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcántara, F. (2019) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019*. Recuperado de: <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/5793>
- Almora, P. (2019) *Gestión del talento humano y gestión administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019*. Recuperado de: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1206>
- Benavides, T. (2016) *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016*. Recuperado de: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cL3tRphuuCwJ:repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- Bustamante, M. (2021) *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga*. Recuperado de: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4540>
- Calle, J. (2018) *Gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16792>
- Charres, J. (2018) *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencia de la Municipalidad Centro Poblado San Antonio – 2018*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32843>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano. 3ª edición*. Editora McGraw-Hill Recuperado de <https://docer.com.ar/doc/sn0v0x5>

Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*: México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. Editora McGraw- Hill
Recuperado de <https://docer.com.ar/doc/85xc51>

Coaquira, E. (2018) *Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua – 2017*. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31449>

Cribillero, M. (2017) *Relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017*. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16061>

De la Cruz et al. (2017) *Capital Humano vs Gestión del Talento en las Universidades*. Revisión Bibliométrica. Recuperado de:
<https://www.google.com/search?q=Capital+Humano+vs+Gesti%C3%B3n+del+Talento+en+las+Universidades.+Revisi%C3%B3n+Bibliom%C3%A9trica.&oq=Capital+Humano+vs+Gesti%C3%B3n+del+Talento+en+las+Universidades.+Revisi%C3%B3n+Bibliom%C3%A9trica.&aqs=chrome..69i57j0i30.439j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Del Río et al. (2022) *El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional*. Recuperado de:
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200013&script=sci_abstract desempeño laboral en la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala. Recuperado de:
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/7786>

Durán *et al.* (2020) *Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos. Un estudio de casos.* Recuperado de: [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/33%20\(2020\)/20562876006/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/33%20(2020)/20562876006/)

Durand, S. y Martínez, H. (2020) *Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud.* Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:baUIZXMCFCcJ:https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/download/19/32/85+&cd=21&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Estupiñan, M. (2021) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Muisne, periodo 2019.* Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2791>

Fajardo *et al.* (2020) *Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador.* Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:QlulujqWd8QJ:www.revistaorbis.org/pdf/51/art10.pdf+&cd=33&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Franco *et al.* (2017) *La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones.* Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100016

Gómez, H. (2016) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Ilo – 2016.* Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20657>

Hernández *et al.* (2014). *Metodología de la investigación.* (6° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.

Hernandez, V. & Garcia, B. (2009). *Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio*. Revista Cubana de Medicina Militar, 38.

Hidalgo, A. (2019) *Gestión administrativa y recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Región Loreto, 2019*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39786>

Jara et al. (2018) *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Recuperado de: <https://www.google.com/search?q=Gesti%C3%B3n+del+talento+humano+como+factor+de+mejoramiento+de+la+gesti%C3%B3n+p%C3%ABlica+y+desempe%C3%B1o+laboral&oq=Gesti%C3%B3n+del+talento+humano+como+factor+de+mejoramiento+de+la+gesti%C3%B3n+p%C3%ABlica+y+d+desempe%C3%B1o+laboral&aqs=chrome..69i57.1053j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Jericó, P. (2008). *La nueva Gestión del talento. Construyendo compromiso*. Prentice-Hall. Recuperado de: https://www.google.com/search?q=Jeric%C3%B3+P.+%282008%29.+La+nueva+Gesti%C3%B3n+del+talento.+Construyendo+compromiso.+Prentice-Hall.+&ei=yh7jYrvzMKm65OUPzJ2quAg&ved=0ahUKEwi7gOik4Zz5AhUpHbkGHcyOCocQ4dUDCA4&uact=5&oq=Jeric%C3%B3+P.+%282008%29.+La+nueva+Gesti%C3%B3n+del+talento.+Construyendo+compromiso.+Prentice-Hall.+&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAM6BwgAEEcQsANKBAhBGABKBAhGGA BQgwtYgwtgjRNoA3ABeACAAAbIBiAGyAZIBAzaAuMZgBAKABAqABAcgBCMABAQ&sclient=gws-wiz

López, F. y Bedoya, J. (2018) *Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones PYMES*. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:hzsx88rw0mAJ:>

<https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/download/761/721/+&cd=17&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (4° ed.) Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning. Recuperado de: https://issuu.com/cengagelatam/docs/administraci__n_louffat_issuu

Luna, J. (2021) *Gestión administrativa, talento humano y satisfacción de usuarios de municipalidad del cono norte, 2020*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68087>

Mendivel et al. (2020) *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo*. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262

Molina et al. (2018) *Proceso de talento humano en la gestión estratégica*. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vwwhpz42ZakJ:hhttps://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3097/Proceso%2520de%2520talento%2520humano%2520en%2520la%2520gesti%25C3%25B3n%2520estrat%25C3%25A9gica.pdf%3Fsequence%3D4%26isAllowed%3Dy+&cd=28&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Muntané-Relat, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. RAPD ONLINE, 33 (3), 221-227. Recuperado de: <http://www.sapd.es.revista>

Muñoz et al. (2020) *Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>

- Nayra, A. (2022) *Talento humano y la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79855?locale-attribute=es>
- Obregón, M. (2021) *La gestión administrativa y la comunicación organizacional efectiva de la empresa Corporación Industrial LOSARO SAC - Comas – 2019*. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28137>
- Paredes, P. y Bustamante, J. (2021) *Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil*. Recuperado de: <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80>
- Pico, L. (2016) *La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual*. Recuperado de: <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Poveda, K. (2020) *Gestión administrativa y su relación en la calidad de servicio en laboratorios de psicología: caso Pucesa*. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3086>
- Pulido et al. (2018) *Gestión del capital humano y prácticas de retención en los colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37323>
- Robbins, P y Coulter, M. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Rojas, J. (2016) *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco – 2015*. Recuperado de: <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Saavedra, E. (2021) *Gestión del talento humano y la relación con el desempeño*

laboral del personal del hospital obrero de la ciudad de Oruro. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/27280>

Salazar, A. (2018) *La gestión administrativa y la gestión del talento humano y su incidencia en la gestión por procesos en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil del Cercado de Lima, 2017.* Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20086>

Sánchez, E. (2016) *Gestión del talento humano y gestión directiva en la gestión por procesos en las instituciones educativas de la UGEL 04.* Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4862>

Santa María, C. (2017) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017.* Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8809>

Saucedo y Saucedo (2019) *La gestión administrativa de la asociación de productores agroindustriales camino a la viña y su relación con el nivel de producción de aguaymanto, Faro Bajo - Sorochuco, 2019.* Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24539>

Sotelo, F. (2019) *Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte 2018.* Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40823>

Talledo, J. (2007). *Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano.* Madrid España: Tetraedro. Recuperado de: <https://www.google.com/search?q=Talledo%2C+J.+%282007%29.+Nuevos+paradigmas+en+la+gesti%C3%B3n+del+talento+humano+.+Madrid+Espa%C3%B1a%3A+Tetraedro.&aq=chrome..69i57.1765j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

- Tello, E. (2021) *Gestión del talento humano y su relación con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56031>
- Uribe y Rodríguez (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los docentes del instituto de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018*. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14492>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano. (1° ed.)*. Ecuador: La Caracola Editores. Recuperado de <https://bit.ly/2QADcpO>
- Vargas y Urrunaga (2020) *Relación de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas (DREM) – Cajamarca en el periodo – 2019*. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27098>
- Velásquez, D. (2020) *La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el Colegio Nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019*. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26354>
- Zayas, I. (2020) *La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones*. Recuperado de: <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TITULO: Gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General del sector salud, 2022						
Autor: Víctor Hubert Sandoval Bolaños						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General del sector salud, 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre Gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General del sector salud, 2022	Hipótesis general Existe relación entre Gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General del sector salud, 2022	Variable 1: Gestión del talento humano Se define como una función que permite que las personas presten sus servicios a la organización de una manera mas eficaz, lo que se verá reflejado en el logro de objetivos, tanto individuales como institucionales (Chiavenato, 2009).			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			D1 Admisión de personas	Reclutamiento Selección	1,2 3,4	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	D2 Aplicación de personas	Diseño organizacional	5	
a.) ¿Cuál es la relación entre la admisión de personas y la planificación en una Dirección General del sector salud, 2022?	a.) Determinar la relación entre la admisión de personas y la planificación en una Dirección General del sector salud, 2022	a.) Existe relación entre la admisión de personas y la planificación en una Dirección General del sector salud, 2022	D2 Aplicación de personas	Análisis y descripción de cargos	6,7	
				Orientación	8	
				Evaluación del desempeño	9,10	
				D3 Desarrollo de personas	Capacitación	11,12,13 y 14
Programas de cambio y desarrollo de carrera	15					
Programas de comunicación e integración	16					
b.) ¿Cuál es la relación entre la aplicación de personas y la organización en una Dirección General del sector salud, 2022?	b.) Determinar la relación entre la aplicación de personas y la organización en una Dirección General del sector salud, 2022	b.) Existe relación entre la aplicación de personas y la organización en una Dirección General del sector salud, 2022	D4 Retención de personas	Administración de la disciplina	17	
				Seguridad y calidad de vida	18	
				Higiene	19	
				Mantenimiento de las relaciones sindicales	20	
Variable 2: Gestión administrativa Se define como el proceso que se hace responsable del manejo de los medios y recursos en las áreas administrativas dentro de una empresa. Loufatt (2015)						
c.) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y la organización en una Dirección General del sector salud, 2022?	c.) Determinar la relación entre el desarrollo de personas y la organización en una Dirección General del sector salud, 2022	c.) Existe relación entre el desarrollo de personas y la organización en una Dirección General del sector salud, 2022	D1 Planificación	Misión	1	
				Visión	2	
				Objetivos	3 y 4	
d.) ¿Cuál es la relación entre la retención de personas y la dirección en una Dirección General del sector salud, 2022?	d.) Determinar la relación entre la retención de personas y la dirección en una Dirección General del sector salud, 2022	d.) Existe relación entre la retención de personas y la dirección en una Dirección General del sector salud, 2022	D2 Organización	Organización formal	6,7,8 y 9	
				Organización informal	10	
				D3 Dirección	Liderazgo	11
Comunicación	12,13 y 14					
D4 Control	Motivación	15				
	Establecer estándares	16				
	Evaluación del desempeño	17 y 18				
	Comparar el desempeño	19				
Acción correctiva	20					
Fuente: Elaboración propia						

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
TITULO: Gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General del sector salud, 2022					
Autor: Victor Hubert Sandoval Bolaños					
VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	VARIABLES E INDICADORES			
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Gestión del talento humano Se define como una función que permite que las personas presten sus servicios a la organización de una manera mas eficaz, lo que se verá reflejado en el logro de objetivos, tanto individuales como institucionales (Chiavenato, 2009).	La gestión del talento humano en una Dirección General del sector salud se obtendrá a través de una encuesta en donde los trabajadores proporcionarán la información teniendo en cuenta las dimensiones: admisión de personas, aplicación de personas, desarrollo de personas y retención de personas.	D1 Admisión de personas	Reclutamiento	1,2	Escala ordinal Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Selección	3,4	
		D2 Aplicación de personas	Diseño organizacional	5	
			Análisis y descripción de cargos	6,7	
			Orientación	8	
			Evaluación del desempeño	9,10	
		D3 Desarrollo de personas	Capacitación	11,12,13 y 14	
			Programas de cambio y desarrollo de carreras	15	
			Programas de comunicación e integración	16	
		D4 Retención de personas	Administración de la disciplina	17	
			Seguridad y calidad de vida	18	
			Higiene	19	
			Mantenimiento de las relaciones sindicales	20	
		Variable 2: Gestión administrativa Chiavenato (2011) manifiesta que indistintamente si la empresa tiene una intención de lucro o no, necesita de una dirección racionalizada de sus actividades.	La gestión administrativa en una Dirección General del sector salud se obtendrá a través de una encuesta en donde los trabajadores proporcionarán la información teniendo en cuenta las dimensiones: planificación, organización, dirección y control.	D1 Planificación	
Visión	2				
Objetivos	3 y 4				
D2 Organización	Organización formal			6,7,8 y 9	
	Organización informal			10	
D3 Dirección	Liderazgo			11	
	Comunicación			12,13 y 14	
	Motivación			15	
D4 Control	Establecer estándares			16	
	Evaluación del desempeño			17 y 18	
	Comparar el desempeño	19			
	Acción correctiva	20			
Fuente: Elaboración propia					

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LAS VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Estimado (a) Sr.(a)

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada: *Gestión del talento humano y gestión administrativa de una Dirección General del sector salud, 2022*. El cuestionario está compuesto por 20 enunciados para cada una de las variables y las respuestas son de carácter anónimo.

Indicaciones: Marque con una **X** la opción que considere:

1: Nunca; 2: casi nunca; 3: a veces; 4: casi siempre; 5: siempre

N°	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
Dimensión 1: Admisión de personas						
		1	2	3	4	5
1	El reclutamiento de nuevo personal obedece a una necesidad muy bien definida para ocupar un determinado puesto.					
2	El reclutamiento de nuevo personal se da a través de ofertas de empleo en el mercado laboral.					
3	La selección del personal nuevo se realiza dentro de lo planificado.					
4	En la etapa de selección del nuevo personal se elige a los candidatos que se encuentran más calificados para el puesto.					
Dimensión 2: Aplicación de personas						
		1	2	3	4	5
5	Identifico claramente el diseño organizacional en la entidad.					
6	Los cargos o puestos en las unidades orgánicas están muy bien definidos.					
7	Los puestos de trabajo responden estrictamente a una carencia o necesidad para el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
8	El personal se encuentra correctamente ubicado en mérito a sus habilidades.					
9	La evaluación del desempeño del personal se realiza de manera periódica.					
10	La evaluación del desempeño permite verificar el cumplimiento de mis funciones.					
Dimensión 3: Desarrollo de personas						
		1	2	3	4	5
11	Los directivos promueven, apoyan y gestionan la actualización de mis conocimientos para el desarrollo de mis actividades.					
12	La capacitación del personal ha sido correctamente organizada.					
13	Las actividades que me asignan mis jefes inmediatos están orientadas en base a mis conocimientos.					

14	Mis conocimientos permiten que realice mi trabajo de manera autónoma.				
15	La entidad promueve líneas de carrera para mi crecimiento profesional.				
16	En la entidad se promueve programas de comunicación e integración en los directores o jefes de área con el personal.				
Dimensión 4: Retención de personas		1	2	3	4
17	En la entidad se practica un orden y una adecuada conducta entre los trabajadores en el desarrollo de sus funciones.				
18	La entidad brinda los espacios laborales en condiciones óptimas de higiene para el desarrollo de mis funciones.				
19	Las funciones en las que me desempeño no perturban mi bienestar físico y mental.				
20	Las autoridades de la entidad respetan, dialogan y atienden los reclamos de los gremios sindicales.				

N°	VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
Dimensión 1: Planificación		1	2	3	4
1	Identifico de manera clara la misión de la entidad				
2	Identifico de manera clara la visión de la entidad				
3	Conozco y estoy comprometido con el logro de los objetivos institucionales.				
4	Las estrategias empleadas en la gestión administrativa garantizan el cumplimiento de los objetivos institucionales.				
5	Las tareas que realizo se encuentran debidamente planificadas y cumplen con los objetivos de la entidad.				
Dimensión 2: Organización		1	2	3	4
6	Conozco la estructura organizacional de la entidad				
7	Conozco la estructura organizacional de la Dirección General.				
8	El desarrollo de mi trabajo lo realizo respetando la jerarquía organizacional.				
9	El personal nuevo pasa por un proceso de inducción antes del inicio de sus actividades.				
10	Participo en grupos de trabajo elegidos libremente por afinidad.				
Dimensión 3: Dirección		1	2	3	4
11	Reconozco el liderazgo de los funcionarios.				
12	Los directivos mantienen una comunicación clara y de forma permanente con su personal.				
13	La comunicación con mi jefe inmediato permite el desarrollo de un trabajo eficaz.				

14	Los jefes de equipo tienen comunicación permanente con su personal para la asignación y desarrollo de las funciones.					
15	Me siento motivado con el rol que desempeñan los funcionarios en la Dirección General.					
Dimensión 4: Control		1	2	3	4	5
16	En la Dirección General se determinan los estándares a seguir para la corrección de los procesos.					
17	El flujo de procesos en la Dirección General es evaluado constantemente para corregir posibles errores y deficiencias.					
18	Mediante la evaluación de los resultados se minimizan errores o deficiencias en la gestión administrativa.					
19	El control en la gestión administrativa en la Dirección General brinda una mejora continua en los procesos.					
20	Las acciones correctivas en los procesos se realizan de manera oportuna.					

Anexo 4. Validación del instrumento por juicio de expertos para la variable gestión del talento humano.

		$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$	V = V de Aiken
Max	4		\bar{X} = Promedio de calificación de jueces
Min	1		k = Rango de calificaciones (Max-Min)
K	3		l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	3	3	4	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 2	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	0.78	Valido
ITEM 3	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 4	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	4	3	4	0.89	Valido
ITEM 5	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 6	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	3	4	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	0.78	Valido
ITEM 7	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	0.78	Valido
ITEM 8	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 9	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 10	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 11	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	3	4	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4	0.78	Valido
ITEM 12	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	0.78	Valido
ITEM 13	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 14	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 15	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 16	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 17	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	0.78	Valido
ITEM 18	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 19	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 20	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido

Anexo 5. Validación del instrumento por juicio de expertos para la variable gestión administrativa.

		$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$	V = V de Aiken
Max	4		\bar{X} = Promedio de calificación de jueces
Min	1		k = Rango de calificaciones (Max-Min)
K	3		l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

ITEM 21	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 22	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	0.78	Valido
ITEM 23	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 24	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 25	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 26	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 27	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 28	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 29	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 30	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 31	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 32	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 33	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 34	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 35	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	0.78	Valido
ITEM 36	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 37	Relevancia	2	4	4	0.78	Valido
	Pertinencia	2	4	4	0.78	Valido
	Claridad	2	4	4	0.78	Valido
ITEM 38	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	0.78	Valido
ITEM 39	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	0.78	Valido
ITEM 40	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	0.78	Valido

Anexo 6. Juicio de experto 1

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es coherente y suficiente para la medición

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: TARAZONA LEGUIA BEATRIZ FABOLA

DNI:..... 08030384.....

Especialidad del validador: MG en Gestión Pública y Hg en Gobierno y Bienestar en Salud

30 de Junio del 2022.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto

Anexo 7. Juicio de experto 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Dr. Gladys Perena García de Chapelliquín*

DNI: *06681770*

Especialidad del validador: *Hg. Gestión Pública*

30 de *junio* del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto

Anexo 8. Juicio de experto 3

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Merino Caceres Rosa Hilda

DNI:..... 07735105

Especialidad del validador: Lic. Administración

..... 07 ..de Juliodel 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General del sector salud, 2022", cuyo autor es SANDOVAL BOLAÑOS VICTOR HUBERT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO DNI: 41147993 ORCID: 0000-0003-2049-5971	Firmado electrónicamente por: YQUINTEROS el 08- 08-2022 22:52:30

Código documento Trilce: TRI - 0404322