



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral del  
personal administrativo en la red asistencial de  
Amazonas - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Vargas Guevara, Robert Jhoel (orcid.org/0000-0002-9947-7794)

**ASESOR:**

Dr. Chang Jimenez, Carlos Alfredo (orcid.org/0000-0002-5776-0620)

**CO-ASESOR:**

Dr. Reluz Barturen, Francisco Felizardo (orcid.org/0000-0002-8951-1143)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi familia por transmitir los ánimos y la fortaleza durante este proceso académico en el desarrollo de la maestría. En especial a mi esposa e hijos, por motivarme a través de sus palabras durante el camino del conocimiento.

## **Agradecimiento**

A nuestro creador celesta, por brindarme el don de la vida. A mi asesor, el doctor Francisco Felizardo Reluz Barturen, por su acompañamiento académico y su paciencia. A la Red Asistencial de EsSalud de Chachapoyas, por facilitar la información para el proyecto de la presente investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variable y Operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla N° 01: Nivel de Gestión del Talento Humano en el Personal Administrativo de la Red Asistencial de Amazonas – 2022.....	18
Tabla N° 02: Nivel de Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Red Asistencial de Amazonas – 2022.....	18
Tabla N° 03: Nivel de correlación y significación de la selección y desempeño laboral.....	19
Tabla N° 04: Nivel de correlación y significación de la capacitación y desempeño laboral.....	20
Tabla N° 05: Nivel de correlación y significación de la evaluación y desempeño laboral.....	21
Tabla N° 06: Nivel de correlación y significación de la retención y desempeño laboral.....	22
Tabla N° 07: Nivel de correlación y significación de la gestión del talento humano y desempeño laboral.....	23
Tabla N° 08: Los procesos de selección se realizan de acuerdo a las competencias requeridas, conforme a los requerimientos de las áreas usuarias, del personal administrativo de la Red Asistencial de Amazonas - 2022.....	24
Tabla N° 09: Nivel de capacitación del personal administrativo en la Red Asistencial de Amazonas - 2022.....	24
Tabla N° 10: Consideras pertinente las evaluaciones que realiza la entidad al colaborador como mecanismo de monitoreo de procesos.....	25
Tabla N° 11: Red Asistencial de Amazonas – 2022 realiza estímulos a sus colaboradores como mecanismos de motivación.....	25

## Resumen

La presente investigación titulada. “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal administrativo de la Red Asistencial de Amazonas, 2022, tuvo como objetivo general el determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo. La muestra de investigación fue de 40 trabajadores administrativos, entre la Unidad de Finanzas, Recursos Humanos, Abastecimiento, Tesorería y Contabilidad. La investigación fue cuantitativa, de tipo correlacional transversal, con un diseño de investigación no experimental. Respecto a la recaudación de información, se ejecutó los instrumentos de cuestionarios de los cuales se encuentran validados, esto permitió analizar las variables de la investigación. Posteriormente se utilizaron los datos obtenidos por los instrumentos, a fin de ser procesados en el programa del SPSS 25.0, presentando sus respectivos datos estadísticos, tablas de contingencia y el desarrollo estadístico sig. Rho de Spearman. Obteniendo una correlación significativamente alta de 0,815 procediendo a relacionar las dimensiones de la variable - gestión del talento humano con la variable del desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial Amazonas, 2022, obteniendo relación significativa en cada uno de ellos.

**Palabras clave:** Gestión del talento Humano, desempeño laboral, selección, capacitación, evaluación, retención.

## Abstract

The present research entitled. "Human Talent Management and Work Performance in the administrative personnel of the Amazonas Assistance Network, 2022, had the general objective of determining the relationship between human talent management and the work performance of the administrative personnel. The research sample consisted of 40 administrative workers, among the Finance, Human Resources, Supply, Treasury and Accounting Units. The research was quantitative, cross-sectional correlational, with a non-experimental research design. Regarding the collection of information, the questionnaire instruments were executed and validated, which allowed the analysis of the variables of the research. Subsequently, the data obtained from the instruments were used to be processed in the SPSS 25.0 program, presenting their respective statistical data, contingency tables and the statistical development of Spearman's Rho sig. Obtaining a significantly high correlation of .815, proceeding to relate the dimensions of the variable - management of human talent with the variable of work performance of the administrative staff of the Red Asistencial Amazonas, 2022, obtaining a significant relationship in each of them.

**Keywords:** Human talent management, work performance, selection, training, evaluation, retention.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad en el contexto internacional, las empresas y entidades de cualquier rubro comercial, necesitan de personas para el desarrollo de sus actividades y procesos que permitan el logro de resultados para alcanzar los objetivos planteados; sin embargo, Campoverde et al. (2020) menciona que para que esto sea posible, es imprescindible que estas personas que integran el equipo humano cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse de manera eficiente, de modo que contribuyan con la mejora de la competitividad organizacional.

En este sentido Fernández et al, (2020) señalan que las organizaciones sobre todo latinoamericanas no desarrollan un proceso de selección de personal de manera transparente que posibilite la comprobación de las habilidades y competencias de los aspirantes a un puesto de trabajo, con lo cual no se incrementa las posibilidades de contar con elementos eficientes en cada puesto para realizar una contribución de valor para el logro de la visión estratégica organizacional. Precisamente en esta última actividad, las organizaciones presentan deficiencias, debido a que la selección de personal no tiene la relevancia que se merece, por lo que no se desarrollan las actividades para gestionar el talento humano para beneficiar el buen desempeño para el desarrollo organizacional de manera integral (Salinas y Malpartida, 2020).

En lo que corresponde a la realidad en Perú, el problema es similar debido a que diversas organizaciones descuidan la gestión de las contrataciones de personal, restándole importancia que no permite el desarrollo y aplicación de estrategias que hagan posible la incorporación de personas debidamente capacitadas para desempeñarse en un puesto sin ningún tipo de complicaciones y aportar los resultados esperados para el crecimiento planificado ; conllevando a omisiones relevantes al momento de asignar personal a las áreas, generando que las personas no cumplan con las metas establecidas al encontrarse con una realidad distinta a las expectativas laborales despertadas mediante la convocatoria correspondiente, perjudicando a la organización para la obtención de los resultados

que satisfagan las necesidades de alcanzar los objetivos prospectivos y la mejora de su competitividad (Chocano, 2020).

En cuanto a la Red Asistencial de EsSalud de Chachapoyas; los problemas en torno a la inadecuada gestión del talento humano del personal administrativo, generan diversos problemas que afectan directamente al logro de los objetivos institucionales, y sobre todo generando un deficiente desempeño laboral; considerando el primer objetivo institucional que consiste en garantizar las poblaciones vulnerables una atención humanizada con calidad y oportunidad, con mayor nivel de compromiso y satisfacción de los colaboradores; en la última parte existe un compromiso institucional de garantizar la satisfacción de los trabajadores que involucra al personal administrativo. Actualmente se cuenta con 45 trabajadores administrativos, con diferente modalidad contractual, cada quien responsables del cumplimiento de las actividades administrativas de sus áreas que permitan el cumplimiento principal atribuido al servicio asistencial de la institución.

Teniendo en cuenta la problemática descrita, se planteó el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021? Como **problemas específicos**: ¿Cómo la selección se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021? ¿Cómo la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021?, ¿Cómo la evaluación se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021?, ¿Cómo la retención se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021?

La investigación se justificará bajo los siguientes criterios: por **conveniencia**, ya que mediante su realización permitirá conocer el nivel de gestión en cuanto al talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la institución. **Relevancia social**, debido a que se buscará mejorar incrementar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo que contribuirá en

efectivizar las actividades administrativas para el cumplimiento de un servicio de calidad tanto asistencial como administrativo. **Valor teórico**, debido a que en la presente investigación se consignará información relevante para ampliar el conocimiento mediante teorías, conceptos, enfoques que escribirán cada variable abordada, además que se brindara un aporte a la comunidad científica con una investigación relevante y actualizada. **Implicancias prácticas**, debido a que el estudio hará posible el mejoramiento de la gestión del talento humano para que cada colaborador pueda desempeñarse de manera eficiente y la organización no presente problemas para cumplir los metas institucionales. **Utilidad metodológica**, permitirá contestar a la hipótesis planteada en el estudio mediante el uso del método científico.

Asimismo, se planteó como **Objetivo General**: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021. Como **objetivos específicos**: Determinar cómo la selección se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021. Determinar cómo la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021. Determinar cómo la evaluación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021. Determinar cómo la retención se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021.

Consecuentemente se planteó la **hipótesis general**: H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021. **Hipótesis específicas**: H<sub>1</sub>: La selección se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021. H<sub>2</sub>: La capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021. H<sub>3</sub>: La evaluación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud

de Chachapoyas, 2021. H4: La retención se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a **nivel internacional**, Fernández y Fermín (2020) en su investigación el propósito fue analizar las relaciones entre las condiciones de contratación y el absentismo laboral, siendo básica, con diseño no experimental, la población y muestra fue de 5524 trabajadores, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Llegando a la conclusión que, de acuerdo a la información obtenida, existen diferencias entre las variables materia de estudio, a su vez, se ha considerado que la modalidad de contratación representa un factor de riesgo importante en el absentismo laboral, a su vez, los datos obtenidos nos permiten verificar la última hipótesis, puesto que, de acuerdo a los análisis realizados, la variable de procesos por enfermedad común presenta el mismo comportamiento.

Seguidamente, Alva y Gómez (2018) en su investigación sobre la Influencia de los Subsistemas del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Pública, Coordinación Zonal 8 del 2014. Tiene el propósito de constatar la hipótesis mediante el desarrollo de los objetivos específicos detallados, del cual se concentra en el objetivo general que consiste en Analizar la influencia del talento humano y desempeño laboral. El diseño de la investigación es aplicativo. Logrando diseñar una propuesta para esta investigación que consiste en efectivizar los subsistemas del área del talento humano.

Sarmiento (2007) en su estudio sobre la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Universidad Central de Ecuador, tiene como objetivo general: Analizar la relación de ambas variables. La investigación es de campo, la población está conformada por 632 participantes, del cual 235 es la muestra probabilística. Para la recolección de información mediante la encuesta y cuestionarios en base a Likert. Concluyendo que la gestión del talento humano tiene relación alta con el desempeño laboral.

Además, Vera (2016) en su proyecto de investigación titulada Gestión por competencia y su relación con el desempeño laboral de la Entidad Financiera Guayaquin; es una investigación de tipo cuantitativa no experimental. El propósito

es evaluar la Gestión por Capacidades y el desempeño laboral. La investigación tuvo una población de 602 trabajadores y una muestra de 235, se utilizaron una muestra por conglomerados y concluye que las dos variables tienen directamente una relación.

Benavides (2016) en su investigación sobre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala. El tipo de la investigación es cualitativo. Tiene como objetivo principal: Analizar la aplicación de ambas variables haciendo uso de las herramientas y formas eficientes a fin de evaluar los niveles de rentabilidad y mantener la competitividad. Los resultados de la investigación se desarrollaron gracias a los instrumentos como la encuesta y cuestionario.

Para el ámbito **nivel nacional**, Estella (2020) en su investigación tiene como propósito poder conocer la influencia que existe entre los indicadores de la gestión del talento humano y el desempeño laboral que perciben el personal administrativo del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Pasco; con la finalidad de reclutar la información de la respectiva investigación, del cual se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento de recolección de información el cuestionario; dichos instrumentos se elaborando en base a la escala de Likert, que además se procesaron mediante los análisis de confiabilidad, demostrando que los instrumentos son válidos y confiables. La investigación tiene un enfoque mixto, de tipo descriptiva y explicativa, diseño de investigación no experimental, correlacional de corte transversal. Con una muestra de 30 colaboradores y el muestro es probabilístico.

Zagastizabal (2018) en su investigación desarrollado en el Hospital II EsSalud Huamanga, 2017 donde se consideró como hipótesis general del estudio la existencia relacional entre las dos variables: gestión del talento humano y desempeño laboral. El método de investigación es deductivo e inductivo; respecto al diseño de estudio es descriptivo correlacional de corte transversal. La participación total se consideró 85 trabajadores de nosocomio; del cual 50 fueron considerados para de la muestra estadística. La técnica e instrumento de

investigación fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente. Para el procesamiento de la información se proyectaron tablas y cálculos estadísticos de dispersión y correlación.

Además, Martínez (2017) en su investigación titulado la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016, estableció el objetivo en determinar la gradualidad relacional entre las dos variables del estudio. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario mediante la escala de Likert. Los instrumentos se procesaron mediante los análisis de validez y confiabilidad del cual se desprende el cuestionario. La investigación fue establecida mediante el enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estadística estuvo conformada por 80 colaboradores, el método aplicado fue científico, hipotético deductivo y de enfoque cuantitativo.

En la ciudad de Huánuco, Paredes (2016) en su investigación titulada Inteligencia emocional y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Hermilio Valdizan 2016 tiene como objetivo principal: determinar la relación entre la variable independiente: Inteligencia Emocional con la variable dependiente: desempeño laboral de los colaboradores. La investigación es de tipo básica, diseño no experimental, descriptivo correlaciona, y transversal. La muestra estadística es de 125 colaboradores, del cual se emplearon un cuestionario que fue elaborado por el área de recursos humanos del hospital. El resultado estadístico existe una relación  $r=0.460$  entre las dos variables. Concluyendo que ambas variables tienen una relación directa.

Por su parte, Soria (2016) en su investigación tiene el objetivo de determinar la relación de las variables, con el fin de conocer si existe relación con el desempeño laboral de los profesionales del servicio de enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María 2014, concluyendo que gran parte son profesionales del sexo femenino, con más de diez (10) años de servicios en el hospital. El 25% evidenciaron un buen desempeño ya que cuentan con estudios de maestría y doctorado, mientras un 83.3% con desempeño medio del cual poseen con estudios

de segunda especialidad o en el área del cual se desempeñan. El desempeño laboral depende de la consideración a cargos para el personal de enfermería y a través de los reconocimientos.

En lo concerniente a la **variable Gestión del Talento Humano**, Ruiz (2017) mencionan que: “la selección de colaboradores es una actividad en la cual toda empresa invierte parte de sus recursos, debido a que es una tarea de vital importancia para es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo”. En otras palabras, la selección de personal incluye el proceso de entrevistar a los candidatos; asimismo, se evalúan sus cualidades, de esta forma, se logra dilucidar si están aptos para el puesto (Chiavenato, 2020).

Para Chiavenato (2008) indica que la gestión del factor humano de una entidad es un área especial que se debe de concentrar toda la atención, la que al mismo tiempo depende de las diferentes situaciones, ya que varían de una entidad hacia otra, como la estructura orgánica, el lugar de ambiente, las acciones, las tecnologías aplicadas, los procedimientos internos, el enfoque de administración, el tipo de líder entre otros aspecto. Por lo cual indica también que la gestión comprende procesos y técnicas coherentes (Zhao y Tu, 2021).

Asimismo, Martínez y Vargas (2019) la gestión del talento humano es responsable de seleccionar al candidato más adecuado para un puesto. Según Naranjo (2012) para que las empresas funcionen bien, además de una excelente infraestructura administrativa y técnica, se necesitan procesos justos de reclutamiento y selección. Por otro lado, Gaspar et al. (2020) al momento de definir responsabilidades en la gestión de los recursos humanos, es necesario buscar formas de vincular los recursos humanos al proceso productivo de la empresa, haciendo más eficiente este último proceso a través de la selección y capacitación de los empleados, al contratar al mejor talento disponible sobre la base de hacer un gran trabajo (Molina, et al., 2021).

En lo que respecta a las **dimensiones de la gestión del talento humano**, están determinadas por Ruiz (2017) quienes mencionan las siguientes: **selección**. Este

proceso permite conseguir a los mejores recursos externos de la empresa para convertirlos en aliados estratégicos. Se trata de conseguir aquella persona que mejor encaje con el perfil del puesto de trabajo y cubrir la vacante disponible dentro de la empresa.

Otra dimensión es la **Capacitación**: Según la Organización Mundial de Salud (2020) es un proceso que permite desarrollar las habilidades, competencias y conocimientos de forma individual, de manera que la mejoría de estas proporcione resultados positivos en cuanto a la productividad de la empresa. Para que una entidad tenga éxito, los colaboradores tienen que capacitarse constantemente en temas relacionados con el avance tecnológico, manejo de sistemas, de softwares y de habilidades blandas (Goncalves et al., 2022).

Asimismo, la **Evaluación**: Según Vergara et al. (2018) Consiste en determinar los niveles de aporte de cada trabajador en relación al cumplimiento de metas. Se trata de cuantificar el logro de acuerdo a criterios establecidos por los lineamientos de trabajo (Ambat y Vyas, 2022). Y por último **Retención**: según Rangachari y Woods (2020) es un proceso por medio del cual la empresa alienta a los colaboradores a permanecer dentro su puesto de trabajo por un lapso de tiempo mayor al estipulado en su contrato de trabajo. En este sentido, los gestores del talento diseñan estrategias para hacer sentir al colaborador satisfecho y crear escenario de trabajo estables (Matlala y Lumadi, 2019).

En cuanto al sustento teórico para la variable **Desempeño Laboral**, se citó a Pulkay (2013) son aquellos determinantes de las acciones y conductas de las personas, a partir de las metas trazadas y la importancia que resulte para la persona o grupo de personas para que lo realicen en un determinado tiempo. Al Ministerio de Economía y Finanzas (2019) se concibe en términos de cómo lograr las metas, las condiciones en que se desarrollan, la posibilidad de lograr de una u otra forma lo deseado a través de la mejora del desempeño. Asimismo el desempeño laboral hace referencia la cuantificación de todos de todos los objetivos que se haga trazado para el desarrollo en un corto o largo plazo la cual se encuentra dentro del dentro del plan operativo y la cual tiene que ser identificable y sobre todo medible

que determina el recurso o el resultado de todas las actividades que se ha desarrollado es así como los proyectos ya programados durante el año correspondiente una meta tiene que tener los elementos de cantidad unidad y cuál es la finalidad realmente de esta meta decir si va a ser relevante o traerá beneficios a la población (Diana et al., 2018).

De igual forma, Andrade (2013) lo define como maximizar la capacidad de alcanzar todos los objetivos en un tiempo determinado y debe ser implementado en el plan de acción. Además el desempeño laboral determina a partir de la escala del desempeño que se viene desarrollando con los recursos que brinda el estado de esta manera la cual se encuentra comprendida por dichos indicadores operativos de presupuesto la cual tiene particularidades que no definen el desempeño laboral es decir tiene una fecha o periodo la cual especifica diseña o especifica cómo será medido y por último debe ser realista y cómo va a alcanzar y cuál es las bases del presupuesto que va a utilizar (Mohamed y Ghalab, 2022).

Para Zemack y Corus (2018) el logro de objetivos se basa en la teoría del establecimiento de objetivos, que establece que el logro de los objetivos a alcanzar es muy importante para la organización. Cabe resaltar que el personal que labora en el área que está ligado al desempeño laboral tiene que mejorar el manejo del presupuesto con la finalidad de cumplir en su totalidad todas las metas que se programaron en el año fiscal que quede ello será para el beneficio y mejorar la calidad de vida de la población.

Para Ahmed (2019) destaca que es necesario definir metas entre los diferentes colaboradores de las organizaciones para que puedan contribuir al logro de las metas organizacionales a un nivel común. Asimismo, teniendo en cuenta que el personal que labora tiene que hacer un buen uso de los recursos de esta manera favorecerán en el crecimiento y la mejor calidad de vida de los ciudadanos con ejecuciones y proyectos que están programadas en el plan operativo y de esta manera tener el personal capacitado para poder laborar en dicha área y así cumplir todas las metas trazadas en el año fiscal (Ali et al., 2022).

Asimismo, Campoverde, et al. (2020) destacan que es importante que los altos representantes se fijen metas y objetivos claros, coherentes, comprensibles y específicos. Respecto a los procesos de evaluación para el logro de metas, la autora Andía (2013) dice que corresponden a actividades y proyectos que se han ido implementando a lo largo del tiempo, en busca de resultados positivos, conducentes al desarrollo, por lo tanto, el proceso de evaluación del logro de estos objetivos es de suma importancia, hablar de la capacidad para lograr esos objetivos en los plazos establecidos y de acuerdo con los criterios de garantía de calidad de los resultados.

Asimismo, Wijaya y Suwanda (2020) refieren que la importancia del logro del desempeño laboral en una gestión trae consigo satisfacer a la ciudadanía mejora la dirección y liderazgo de la entidad por lo tanto se considera que a inicios de cada año fiscal se debe elaborar un plan estratégico que garantice la visión y las acciones a realizar en el tiempo oportuno. Es decir, las instituciones son responsables de cada meta bajo el cumplimiento de los roles de esta asimismo cumplir de manera objetiva y de manera oportuna que se marca de los cuadros de la de tareas gestionando los recursos que se van utilizar porque es importante la de la designación de un colaborador como como coordinador para la entidad Lim et al., 2022).

**En cuanto a la importancia del desempeño laboral**, el autor Rojas (2018) afirma que, esto asegura que se desarrolle un análisis preciso con referencia al balance de los resultados obtenidos frente a los objetivos establecidos, esto debe hacerse dentro de un cierto período de tiempo ya sea durante o después del desarrollo de las actividades. Cabe resaltar que las particularidades o características de las metas sean alcanzables con trabajo articulado en equipo de esta manera debe ser observable generando proyección de cambios favorables y así establecer un cronograma de actividades para que los gobiernos locales y descentralizados midan sus resultados usando indicadores de gestión la cual permitirá dar un valor agregado a los proyectos y actividades que realiza la entidad (Kriigsheld et al., 2022).

En cuanto a los requisitos para lograr metas, Díaz (2018) lo ve como la herramienta necesaria para poder evaluar los requisitos de una forma u otra que nos ayuden a alcanzar metas completas. Asimismo, Morita (2020) indica que es necesario trazar metas, para lograrlas en un determinado lapso de tiempo, estas deben estar claramente definidas. Por otro lado, Ruíz (2017) Menciona que el proceso de gestión de desempeño laboral en una entidad permite que los colaboradores o servidores públicos tengan clara las funciones actividades y estrategias y las herramientas para cumplir con los objetivos que tiene la entidad y de esta manera contribuir a alcanzar las metas organizacionales que tiene la organización asimismo la entidad tiene que tener una buena gestión.

Los autores, Herrera et al. (2013) indicando que el logro de metas es el logro de eventos importantes para la empresa, es decir, el desarrollo y crecimiento de la entidad. Por lo tanto, tal como lo señala Villa (2020) si no se logran los objetivos dentro de la unidad, se toman las acciones correctivas pertinentes para mejorar las operaciones y hacer avanzar a la organización. Por lo tanto, según Rizzo y Castro (2017) señalan que el logro de metas en una organización tiene mucho que ver con la forma en que se construye la organización, por lo que las organizaciones deben alcanzar directamente las metas necesarias. Similar al punto de vista corporativo, es esencial que las entidades formulen sus objetivos teniendo en cuenta su especificidad, evitando interpretaciones que no representen lo que la entidad quiere lograr y, por lo tanto, obstaculicen los objetivos (p. 4).

En este sentido, según Peláez y Soto (2016) Hay diferentes tipos de objetivos relacionados con su rol o trabajo. De manera similar, el autor Rivas (2015) señalaron que la evaluación del logro de metas es un aspecto muy importante de la gestión organizacional para poder evaluar el desarrollo de la organización de desarrollo, determinar el desempeño de los colaboradores, y conocer los recursos y el funcionamiento de sus recursos utilizados, las decisiones de la organización y definir los resultados controvertidos.

De acuerdo con Jarrín (2016) esta evaluación se enfoca en los resultados alcanzados, para ver cómo afectan el bienestar de la unidad y sus participantes.

Según los autores Vargas y Zavaleta (2020) el logro de metas es el logro de resultados planificados previamente, los cuales se logran a través de una serie de actividades en las que se emplean recursos materiales y resultados financieros, si los resultados no son los esperados, por lo que la obtención de resultados desfavorables o consecuencias negativas puede ser mitigada con medidas oportunas. Entonces, para los autores Peláez y Soto (2016) las metas pueden establecerse de acuerdo con las necesidades institucionales a partir de un conjunto de necesidades sociales, las cuales pueden definirse para que sean satisfechas en un período de tiempo determinado.

Añadido a ello, el autor Wörner (2014) afirmó que el establecimiento de metas implica establecer una meta para la organización dentro de un marco de tiempo determinado y, por lo tanto, avanzar hacia el logro de metas a largo plazo dentro de la organización. Por tanto, como señala Cruzado (2017) los objetivos dependen de un conjunto de acciones y actividades que determinan sus resultados, por lo que estas acciones deben ser planificadas, para garantizar una mayor seguridad. Del mismo modo, Mosquera (2016) señala que las entidades que logran sus metas y objetivos a lo largo del tiempo crean una buena imagen en la sociedad.

De acuerdo a Correa (2016) es importante que las entidades establezcan sus objetivos, ya que esto permitirá que sus planes de acción sean completos y alcanzables. Entonces, según Abagigno y Ramírez (2018) el proceso gerencial brinda una importante guía práctica para que las entidades alcancen sus metas, pues se basa en una buena planificación y en una gama completa de actividades, procesos, actividades organizacionales y metas alcanzables. De acuerdo con Tapia (2020), en cuanto a las metas de desarrollo y crecimiento organizacional, están relacionadas con el nivel de ventas y el margen de utilidad que puedan obtener.

Respecto a las **dimensiones del desempeño laboral**, Sus principales dimensiones según Pulkay (2013) son: **Adaptabilidad**, viene a ser una cualidad relevante que tienen los individuos para adaptarse a las diversas circunstancias que se presentan de manera diaria en cualquier ámbito de su vida. Para Jarrín (2016),

hace referencia a cualidades que permiten que el colaborador se adapte de una mejor manera a su ámbito de desarrollo.

**Comunicación**, para Pulkay (2013) hace referencia al flujo de información y comunicación que se da dentro del centro laboral, siendo este un núcleo indispensable para la determinación de los objetivos y el desempeño de los mismos. Para Morales (2015) hablamos del flujo de la información y comunicación que se ejecuta dentro de la institución. **Iniciativa**, para Pulkay (2013) es considerado como una virtud fundamental a través de la cual los colaboradores generan valor dentro de las instituciones. Para Peláez y Soto (2016) representa una virtud que tiene el colaborador para generar valor en las labores encomendadas. **Conocimiento**; para Pulkay (2013) es factor clave para el desempeño laboral propuestos dentro de la entidad. Para Rivas (2017) hace referencia a la capacidad que posee el colaborador para conocer respecto a las metas y objetivos que tiene la entidad.

### III. METODOLOGÍA

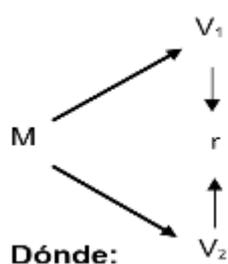
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de estudio:** Fue de tipo esencial – básico, debido a que para su perfeccionamiento no se cambiaron los factores propuestos determinados para lograr resultados confiables. Cabe destacar que a la luz de la percepción fue posible decidir la forma de comportamiento y sus atributos dentro de su hábitat habitual (Concytec, 2018).

El **diseño** de la investigación fue no experimental, debido a que los factores examinados no se controlan deliberadamente, es decir, la motivación de este estudio es notar las peculiaridades tal y como actúan en su entorno normal, para su posterior examen y representación (Cabezas et al., 2018). Fue descriptiva correlacional según Hernández et al. (2014) se distingue por el hecho de que su motivación es traer a colación y determinar las propiedades de una población o prueba de revisión y es correlacional, en razón de que su diseño focal es conocer el nivel de frecuencia de los factores que se escudriñan.

Se supone que es correlacional cuando el punto es decidir qué significa la variable de arreglo para la variable de asunto (Hernández y Mendoza, 2018). Tiene un corte transversal, ya que la información que se muestra en la revisión se ha recogido en un límite de tiempo establecido, en un segundo solitario (Babativa, 2017).

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



- Dónde:**
- M = Muestra
  - V1 = Gestión del talento humano
  - V2 = Cumplimiento de metas
  - r = Relación entre variables de estudio

### **3.2. Variable y Operacionalización**

#### **Variable:**

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Variable 2: Desempeño Laboral

#### **Operacionalización**

La Operacionalización se consigna en los anexos.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** Como indica Mendieta (2015) el populacho se percibe como el absoluto de componentes o individuos que presentan atributos comparables que hacen posible su agrupación. En la presente tesis, la población estuvo conformado por 40 colaboradores administrativos de la Red Asistencial Amazonas de EsSalud, 2022.

#### **Criterios de inclusión:**

- ✓ Personal administrativo contrato indeterminado
- ✓ Personal contratado bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- ✓ Colaboradores menores a 65 años.
- ✓ Colaboradores con más de 3 meses de servicio

#### **Criterios de exclusión:**

- ✓ Director Medico
- ✓ Jefes de las Unidades Asistenciales
- ✓ Prestadores de Servicios
- ✓ Colaboradores con menos de 3 meses de servicio.
- ✓ Médicos Especialistas
- ✓ Licenciados en Enfermería
- ✓ Técnicos en Enfermería
- ✓ Personal de Servicio

**Muestra:** Para Arias (2021) el ejemplo es una parte que se obtiene del conjunto de la población para abordarlo y trabajar con la obtención de resultados. La muestra de estudio fue de 40 personal administrativos de la Red Asistencial de Amazonas de EsSalud, 2022.

**Muestreo probabilístico:** Para Fuentes et al. (2020) en el examen de probabilidad se acepta que la cantidad de población es amplia, posteriormente, se espera que la utilización de medidas la desintegre.

**Unidad de análisis:** La unidad de análisis del estudio es un colaborador de la Red Asistencial de Amazonas de EsSalud, 2022.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Según Hernández y Avila (2020), el procedimiento de revisión, por su alta viabilidad, permite adquirir resultados compactos sobre lo que se pretende conocer y medir. En consecuencia, esta estrategia será utilizada en este estudio.

**Instrumentos:** El instrumento utilizado en esta investigación es el cuestionario; para Arias y Cangalaya (2020) está compuesta por una progresión de preguntas obtenidas de los factores que serán entregadas a los compañeros de equipo, para obtener resultados.

**Validez:** El cuestionario fue aprobada a través del juicio maestro, reconociendo a los expertos con información respecto a la materia que se está escudriñando (López, 2021). En la presente tesis hay 3 expertos que aprobaron los instrumentos.

**Confiabilidad:** Para la fiabilidad de los instrumentos se aplicó el procedimiento de medición del coeficiente Alfa de Cronbach, encontrando un valor superior a 0,5 (Ñaupas et al., 2018).

### **3.5. Procedimientos**

Las fuentes actuales, en primer lugar, fueron aconsejadas para acumular datos significativos para cada variable de estudio, el ciclo de evaluación se destinó a evaluar su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach; además, se mencionó la aprobación de la Red Asistencial de Amazonas de EsSalud para acordar la utilización del panorama y se utilizaron adicionalmente las mediciones expresivas. Para tener la opción de diferenciar los resultados, se considerarán los resultados. Por último, se atraerán fines e ideas entendiendo los objetivos planteados.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se utilizó el programa fáctico SPSS v25, que incluye perspectivas gráficas para examinar las estimaciones.

Para decidir el coeficiente, se utilizó una valoración de - 1 a 1 para decidir el tipo y nivel de relación existente.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se atendió a la coherencia con las normas morales globales, entre las que destacan: la norma de la obligación, que garantiza la coherencia fiable con cada una de las etapas y ciclos de la investigación comparativa; la norma de la equidad, a través de la cual se trató de forma genuina a cada uno de los miembros; la norma de la moral y de la calidad profunda, a través de la cual se consideraron las normas morales y de la moral de los miembros; la norma de la utilidad y de la no perniciosidad, que garantiza que se buscó el aprovechamiento principal del elemento en estudio.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Nivel de Gestión del Talento Humano en el Personal Administrativo de la Red Asistencial de Amazonas – 2022

Tabla Nº 01: Nivel de Gestión del Talento Humano en el Personal Administrativo de la Red Asistencial de Amazonas – 2022

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 – 40	09	22.50 %
Medio	41 – 65	21	52.50 %
Alto	66 - 90	10	25.00 %
Total		40	100.00 %

*Fuente:* Cuestionario al personal administrativo de la Red Asistencial de Amazonas

##### 4.2. Nivel de Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Red Asistencial de Amazonas – 2022.

Tabla Nº 02: Nivel de Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Red Asistencial de Amazonas – 2022.

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 – 35	11	27.50 %
Medio	36 – 55	22	55.00 %
Alto	56 - 80	07	17.50 %
Total		40	100.00 %

*Fuente:* Cuestionario al personal administrativo de la Red Asistencial de Amazonas

### 4.3. Relación entre Selección y Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Red Asistencial de Amazonas – 2022.

**Tabla N° 03: Nivel de correlación y significación de la selección y desempeño laboral**

			Selección	Desempeño Laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Selección	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig.(bilateral)		
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig.(bilateral)		
		N	40	40

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

La Tabla 3 muestra que la conexión entre el aspecto de la elección y la variable de ejecución del trabajo, determinada utilizando el Rho de Spearman  $\rho = 0,839$ , realmente significa que hay una conexión inmediata y alta entre los factores, con  $\rho = 0,000 < 0,05$ , descartando la especulación inválida y tolerandola teoría electiva: La selección está conectada con la ejecución del trabajo de la facultad directiva de la Red Asistencial EsSalud de Amazonas, 2022.

#### 4.4. Relación entre Capacitación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Red Asistencial de Amazonas – 2022.

Tabla N° 04: Nivel de correlación y significación de la capacitación y desempeño laboral

		Capacitación	Desempeño Laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig.(bilateral)	,876**
		N	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,876**
		Sig.(bilateral)	1,000
		N	40

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

La Tabla 4 muestra que la conexión entre el aspecto de preparación y la variable de ejecución del trabajo, determinada utilizando el Rho de Spearman  $\rho = 0,876$ , realmente significa que hay una conexión inmediata y alta entre los factores, contrastada con  $\rho = 0,000 < 0,05$ , descartando la especulación inválida y tolerando la teoría electiva: La capacitación está conectada con la ejecución del trabajo en el personal normativo de la Red Asistencial de Amazonas, 2022.

#### 4.5. Relación entre Evaluación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Red Asistencial de Amazonas – 2022.

Tabla N° 05: Nivel de correlación y significación de la evaluación y desempeño laboral

				Evaluación	Desempeño Laboral
Rho Spearman	de Evaluación	Coeficiente de correlación (bilateral)	Sig.	1,000	,845**
		N		40	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación (bilateral)	Sig.	,845**	1,000
		N		40	40

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

La Tabla 5 muestra que la conexión entre el aspecto de la elección y la variable de ejecución del trabajo, determinada utilizando el Rho de Spearman  $\rho = 0,845$ , realmente significa que hay una conexión inmediata y alta entre los factores, contrastada con  $\rho = 0,000 < 0,05$ , descartando la especulación inválida y tolerando la teoría electiva: La evaluación está conectada con la ejecución del trabajo en el personal directivo de la Red Asistencial de Amazonas, 2022.

#### 4.6. Relación entre Retención y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Red Asistencial de Amazonas – 2022.

Tabla N° 06: Nivel de correlación y significación de la retención y desempeño laboral

			Retención	Desempeño Laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Retención	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig.(bilateral)		
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig.(bilateral)		
		N	40	40

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

La Tabla 6 muestra que la conexión entre el aspecto de mantenimiento y la variable de ejecución del trabajo, determinada utilizando la Rho de Spearman  $\rho=0,815$ , pretendiendo que exista una conexión inmediata y alta entre los factores, con  $\rho= 0,000 < 0,05$ , desestimando la especulación inválida, y tolerando la especulación electiva: La retención está conectada con la ejecución del trabajo en el personal normativo de la Red Asistencial de Amazonas, 2022.

#### 4.7. Relación entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral del Personal Administrativo de la Red Asistencial de Amazonas – 2022.

Tabla N° 07: Nivel de correlación y significación de la gestión del talento humano y desempeño laboral

		Gestión del Talento Humano		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,931**	
		N	40	40	
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,931**	1,000	
		N	40	40	

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

La tabla 7 muestra que la conexión entre el factor libre gestión o capacidad humana la junta y la variable dependiente ejecución del trabajo, aplicada por Rhode Spearman  $\rho = 0,931$ ; realmente pretendiendo que hay áreas mayores de fuerza para un entre los factores; contrastado con  $\rho = 0,000 < 0,05$ ; a partir de lo cual, se descarta la especulación 0 o inválida, y se reconoce la teoría electiva de que hay una conexión crítica entre la gestión o capacidad humana los ejecutivos y la ejecución del trabajo del personal regulador de la Red Asistencial EsSalud de Amazonas, 2022.

## Análisis descriptivo

**Tabla N° 08: Los procesos de selección se realizan de acuerdo a las competencias requeridas, conforme a los requerimientos de las áreas usuarias, del personal administrativo de la Red Asistencial de Amazonas - 2022**

<i>Selección de la Gestión del talento Humano</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
<i>Nunca</i>	19	47.50
<i>Casi Nunca</i>	5	12.50
<i>A veces</i>	7	17.50
<i>Casi Siempre</i>	9	22.50
<i>Siempre</i>	0	0.00
<i>Total</i>	40	100

*Fuente: Elaboración Propia*

En la tabla 8 se puede analizar que los procesos de selección dentro de la Gestión del Talento Humano del personal de la Red Asistencial de Amazonas - 2022; donde el 47.50% del personal mencionan que nunca, el 12.50% casi nunca, el 17.50% a veces y un 22.50% casi siempre.

**Tabla N° 09: Nivel de capacitación del personal administrativo en la Red Asistencial de Amazonas - 2022**

<i>Capacitación de la Gestión del talento Humano</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
<i>Nunca</i>	7	17.50
<i>Casi Nunca</i>	26	65.00
<i>A veces</i>	3	7.50
<i>Casi Siempre</i>	4	10.00
<i>Siempre</i>	0	0.00
<i>Total</i>	40	100

*Fuente: Elaboración Propia*

En la tabla 9 se puede analizar que el nivel de capacitación del personal administrativo de la Red Asistencial de Amazonas - 2022; donde el 17.50% del personal mencionan que nunca, el 65% casi nunca, el 7.50% a veces y un 10% casi siempre.

**Tabla N° 10: Consideras pertinente las evaluaciones que realiza la entidad al colaborador como mecanismo de monitoreo de procesos.**

*Evaluación de la Gestión del talento Humano*

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Nunca</i>	0	0.00
<i>Casi Nunca</i>	0	0.00
<i>A veces</i>	5	12.50
<i>Casi Siempre</i>	33	82.50
<i>Siempre</i>	2	5.00
<i>Total</i>	40	100

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 10 se puede analizar, consideras pertinente las evaluaciones que realiza la entidad al colaborador como mecanismo de monitoreo de procesos del personal administrativo de la Red Asistencial de Amazonas - 2022; donde el 12.50% del personal mencionan que a veces, el 82.50% casi nunca y el 5% siempre.

**Tabla N° 11: Red Asistencial de Amazonas – 2022 realiza estímulos a sus colaboradores como mecanismos de motivación.**

*Retención de la Gestión del talento Humano*

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Nunca</i>	22	55.00
<i>Casi Nunca</i>	17	42.50
<i>A veces</i>	1	2.50
<i>Casi Siempre</i>	0	0.00
<i>Siempre</i>	0	0.00
<i>Total</i>	40	100

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 11 se puede analizar, si se realiza estímulos a sus colaboradores como mecanismos de motivación del personal administrativo de la Red Asistencial de Amazonas - 2022; donde el 55% del personal mencionan que nunca, el 42.50% casi nunca y el 2.50% a veces.

## V. DISCUSIÓN

Al examinar los resultados y en relación con nuestro objetivo general, se aplicó el Rho de Spearman, logrando una relación de  $r=0.931$ , lo que insiste en que el factor libre - Gestión del Talento Humano tiene una alta y enorme relación con la variable dependiente - Desempeño Laboral, y eso implica que una Gestión del Talento Humano productiva desarrolla aún más la ejecución del trabajo de la facultad reguladora de la Red Asistencial de Amazonas, para el reconocimiento y descarte de la especulación global de la investigación, se aplicó el Rho de Spearman, decidiendo el reconocimiento de la teoría electiva y descartando la teoría inválida, a la luz de la intersección de los índices, donde la Gestión del Talento Humano tiene una relación media con la ejecución del trabajo.

Este resultado concuerda con Ruiz (2017) al plantear que la gestión del talento humano se refleja en la ejecución del trabajo o desempeño laboral, en ese sentido se piensa en la determinación, preparación, evaluación y mantenimiento, para desarrollar aún más la ejecución del trabajo de la organización del personal del elemento.

En una investigación de los autores Fernández y Fermín (2020) el objetivo fue examinar la conexión entre las condiciones de empleo y el absentismo escolar, el resultado fue que, según los datos obtenidos, existen contrastes entre los factores en estudio, y se consideró que el tipo de contratación implica una responsabilidad significativa para calcular la inasistencia, y la información obtenida permite confirmar esta última especulación, ya que, según las investigaciones realizadas, la variable de ciclos por enfermedad normal muestra un comportamiento similar.

Al mismo tiempo, en la investigación de Sarmiento (2007) sobre la conexión entre la habilidad humana de la junta directiva y la ejecución del trabajo del personal de la Universidad Central del Ecuador, coincidencia que la capacidad o gestión del talento humano de los ejecutivos tiene una alta relación con la ejecución del trabajo.

La investigación de Estrella (2020) muestra que la hipótesis global, que relaciona la capacidad laboral del personal y la ejecución de la ocupación, obtuvo un valor idéntico a 0,001, y que pretende que exista un enorme impacto entre el límite humano de los jefes y la ejecución de la ocupación vista por los administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco. En este sentido, el resultado obtenido en la presente evaluación se asocia con la investigación pasada, ya que las dos evaluaciones muestran una asociación básica entre sus elementos.

Como el punto de vista de la *selección* se relaciona con la ejecución o desempeño del trabajo del personal de la Red Asistencial de Amazonas, el resultado  $p=0,839$ , esperando que exista una rápida y alta asociación entre las variables, divergió del  $p=0,000 < 0,05$ , en la investigación de Estrella (2020) la asociación básica entre los elementos de igual manera se funde con nuestra investigación.

En cuanto a la conexión entre la *preparación o capacitación* y la ejecución laboral de la fuerza de trabajo reguladora de la Red Asistencial Amazonas - 2022 es alta y significativa, del cual concuerda con la investigación de Zagastizabal (2018) en su tesis, aplicado en el Hospital II EsSalud Huamanga, 2017, del cual nuestra investigación distingue una relación fundamentalmente segura  $p=0,876$  entre el aspecto preparación con la ejecución del trabajo, donde el 60% del personal normativo demuestra que la ejecución del trabajo es productiva asumiendo que la preparación el consejo persigue un porte similar. La preparación es un impulso significativo, ya que permite apoyar, estimular y lograr una ejecución excelente, del cual también afirma que unas pocas organizaciones no dan preparación a su personal y las no muchas que realmente lo hacen excluyen a todo el profesorado; una gran parte de ellas dan preparación a sus especialistas directivos o a la fuerza de trabajo que no está relegada a ofrecer directamente tipos de asistencia.

En cuanto al aspecto de la *evaluación* entre la variable de la ejecución del trabajo del personal regulador de la Red de Salud de Amazonas, se obtuvo

una consecuencia de  $p = ,845$ , existiendo directamente una conexión correlacional entre los factores, ya que se percibió que una administración competente de la gestión o capacidad humana, contribuye a trabajar en la naturaleza del trabajo, como lo expresó en su examen Soria (2016), no tuvo un diseño en los ciclos de la capacidad o gestión del talento humano, de lo que no permitió producir un lugar de trabajo agradable para cumplir con los objetivos institucionales.

Asimismo, el resultado obtenido es sostenido por el examen de Paredes (2016) del cual obtiene una relación de 0,460 entre los factores de revisión, en los especialistas del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco, donde la evaluación de la ejecución se ve como un compromiso y no como un manantial de datos que da la información esperada para diseñar la preparación y reconocer a los individuos con potencial de mejora. distinguir a los individuos con potencial de mejora. El mismo investigador, obtuvo en su tesis un 82% de la fuerza de trabajo muestra que los clientes internos y externos no están comprometidos con este ciclo, por lo que no puede obtener una perspectiva fusionada sobre el rendimiento de los individuos.

La conexión entre el aspecto de mantenimiento o retención entre la ejecución laboral del personal normativo de la Red Asistencial de Amazonas, se obtuvo una consecuencia de  $p = ,815$ , en su examen dirigido Martínez (2017) tuvo la opción de permitir que la administración de la gestión o capacidad humana y los honores financieros en las administraciones de ginecología, obstetricia y neonatología del Hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, 2016, tiene un coeficiente de conexión de .654, de esta manera se obtiene una relación fundamentalmente segura. Diferentes factores afectan además a la gran ejecución del trabajo, como refiere Soria (2016) la ilusión por el trabajo, la retribución, las recompensas, el horario de trabajo y la coherencia con los objetivos planificados están relacionados con la gran ejecución del trabajo. El 25% con gran ejecución tiene estudios de experto o doctorado, el 83,3% y el 100% con gran ejecución tiene segunda especialización y la especialidad en la materia. La ejecución del trabajo también depende de la idea de los puestos

que ocupa el personal de enfermería y también está relacionada con el reconocimiento.

Para finalizar, por otra parte, observamos el trabajo de tesis introducido por Sarmiento (2017) cuyo título es: "Conexión entre la Gestión del Talento Humano y la ejecución de la ocupación del personal de la región focal de la Universidad Central" en Ecuador, el especialista llegó a la resolución de que los dos factores están directamente relacionados, resultado que coincide con el nuestro.

Como debería ser visible tanto en los exámenes pasados como en el que aquí presentamos, se entiende que existe una relación entre la gestión del talento humano y la variable la ejecución del trabajo; esta conexión puede ser alta, baja o moderada. Por lo que vale para nuestra situación; además los trabajos de estudio coinciden en certificar que hay muchos elementos que hacen que el personal califique una administración como normal, suficiente o deficiente, entre esas variables podemos hacer referencia por ejemplo; a los procesos de elección y alistamiento satisfactorios que se utilizan, a la preparación, a los tipos de evaluación por último a la forma en que la asociación actúa para retener la gestión humana, y que la ejecución laboral satisfactoria de ésta (gestión del talento humano), se manifiesta en las perspectivas hacia el trabajo, hacia los marcos salariales, hacia los grupos de trabajo y obviamente hacia los resultados obtenidos.

En la estructura hipotética hemos hecho referencia al libro Human Talent Management (Gestión del Talento Humano) de Idalberto Chiavenato, que caracteriza la capacidad de los trabajadores como un conjunto de ciclos, que son importantes para abordar diversas perspectivas relacionadas con la facultad, incluyendo los ciclos de alistamiento, determinación, preparación, evaluación y mantenimiento de la gestión o capacidad humana. Asimismo, alude a la ejecución del trabajo como la disposición de las perspectivas que muestra el trabajador ante su trabajo, la paga y las ventajas que adquiere.

Los resultados encontrados en nuestra investigación demuestran con éxito que existe una conexión entre las dos ideas o variables; sin duda, la ejecución del trabajo depende de la gestión del talento humano; una gran administración impulsa una mejor ejecución. Asimismo, podemos certificar que, suponiendo que un trabajador se sienta realizado en su entorno laboral, lo demostrará a través de sus perspectivas y que éstas serán buenas; para que estas mentalidades sean buenas, es fundamental que los jefes o directores de las organizaciones muestren una consideración excepcional por la disposición de las ventajas y la paga que están utilizando; ya que éste es el curso de consideración y cuidado más notable donde el trabajador pone un interés extraordinario.

Por otra parte, las hipótesis sobre las que hemos sustentado este examen, corresponden a determinar que las asociaciones no sólo deben preocuparse de que el especialista satisfaga el trabajo o puesto asignado, sino que además es importante que los supervisores y/o jefes se centren en que sus representantes se desempeñen dentro de la asociación para que puedan crearse como personas. Esto termina siendo un elemento significativo visto en el examen, las perspectivas del especialista hablan de solaz en el ambiente de trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

1. Continuamos decidiendo la hipótesis global, que al relacionar la variable dependiente - Gestión o capacidad humana los directivos y el factor libre - ejecución del trabajo, se aplicó por Rho de Spearman, averiguando como obtener un resultado  $\rho = 0,931$ , se cierra tolerando que, en el caso de que exista una enorme conexión entre la gestión o capacidad humana la junta y la ejecución de la ocupación del personal normativo de la Red Asistencial EsSalud de Amazonas, 2022.
2. El grado de habilidad humana los ejecutivos en el personal regulador de la Red Asistencial EsSalud de Amazonas - 2022 es medio con una extensión de 52,50%.
3. El grado de ejecución del trabajo en el personal regulador de la Red Asistencial de Amazonas - 2022 es medio con un alcance del 55%.
4. La conexión entre la selección y la ejecución de la ocupación del personal directivo de la Red Asistencial Amazonas - 2022 es alta y significativa
5. La conexión entre la preparación o capacitación y la ejecución laboral de la fuerza de trabajo reguladora de la Red Asistencial Amazonas - 2022 es alta y significativa
6. La conexión entre la evaluación y la ejecución de la ocupación del personal de autoridad de la Red Asistencial de Amazonas - 2022 es alta y significativa
7. La relación entre el mantenimiento retención y la ejecución o desempeño de la ocupación del personal directivo de la Red Asistencial Amazonas - 2022 es alta y significativa

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Esta investigación debe ser difundida para permitir que otras investigaciones comparables a los factores establecidos conozcan la diferente gestión o capacidad humana de los ejecutivos y la ejecución del trabajo en las diversas sustancias legislativas y diversas áreas.
2. A través de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Asistencia de Amazonas, elevar y ejecutar actividades para mantener una administración productiva de la gestión o capacidad humana para asegurar la gran ejecución de trabajo del personal autoritario.
3. Planificar y ejecutar actividades para desarrollar aún más el proceso de determinación de la fuerza de trabajo, lo que seguirá garantizando la eficacia en la administración de la gestión o capacidad humana.
4. Elaborar un Plan de Desarrollo de Personal, que permita contribuir con la capacitación del personal de manera constante, a fin de que puedan contribuir en su desempeño laboral.
5. Planificar y ejecutar evaluaciones ocasionales para decidir el grado de ejecución del trabajo, así como distinguir los niveles de presión laboral, para trabajar en la administración de la gestión o capacidad humana.

## REFERENCIAS

- Ahmed, S. (2019). *The shopping list in goal-directed shopping* : scale development and validation. *The Service Industries Journal*.
- Ali, I., Khan, M., Shakeel, S. & Mujtaba, B. (2022). Impact of Psychological Capital on Performance of Public Hospital Nurses: the Mediated Role of Job Embeddedness. *Public Organization Review*, 22(1), 135–154. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00521-9>
- Alonso, P., Moscoso, S., Cuadrado, D. (2015), Personnel selection procedures in Spanish small and medium size organizations. (artículo científico). Elsevier. España. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v31n2/v31n2a03.pdf>
- Ambat, A. & Vyas, N. (2022). Assessment of preparedness against emerging infectious disease among private hospitals in a district of South India. *Medical Journal Armed Forces India*, 78(1), 42–46. <https://doi.org/10.1016/j.mjafi.2020.02.007>
- Aparicio, R. (2021), *Después del CAS¿Cómo debe contratar la administración pública? Propuesta de la contratación laboral temporal o sujeta a modalidad anteladerogaciónprogresivadel DecretoLegislativo1057*. (artículo científico). <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/516/989>
- Arias, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas y humanas*. Concytec. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, D. y Cangalaya, L. (2021). *Investigar y escribir con APA 7*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://editorial.upc.edu.pe/investigar-y-escribir-con-apa-7-nx94n.html>
- Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Areandina. [https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigación cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigación%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodologia de la investigacion científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)
- Cabrera, R. (2022). *Características de la Gestión del talento humano en una institución educativa con modelo de Jornada Escolar Completa*, Lima

- provincial, 2021 (tesis).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89501/Cabrera\\_CRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89501/Cabrera_CRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castellares, I., Vílchez, M. (2020), *Monitoring of graduates: meeting the educational objectives of the Faculty of Law*. (artículo científico). Searching. Perú.  
<https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/122/133>
- Chan, G., Duret, N., Sevilla, D. (2020), The meaning of life and goals setting in high school students. (artículo científico). *Academo*. México.  
<http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v7n1/2414-8938-academo-7-01-22.pdf>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (Quinta edición). McGraw-Hill Interamericana.  
[https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?context=L&vid=51UPC\\_INST:51UPC\\_INST&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&isFrbr=true&tab=002Todoslosrecursos&docid=alma991065120103391](https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?context=L&vid=51UPC_INST:51UPC_INST&search_scope=MyInst_and_CI&isFrbr=true&tab=002Todoslosrecursos&docid=alma991065120103391)
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación- Reglamento Renacyt*. 12.  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Correa, A., Cuevas, M., Villaseñor, M. (2016), *Psychological well-being, goals and academic performance*. (artículo científico). *Vertientes*.  
[https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/Portal2015/publicaciones/revistas/vertientes/Volumen19\\_1/VERT19ART4.pdf](https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/Portal2015/publicaciones/revistas/vertientes/Volumen19_1/VERT19ART4.pdf)
- Cruzado, V. (2017), Payment by performance to improve the nutritional status of children: impact of budget support agreements in three peruvian regions with a high prevalence of chronic malnutrition in children in 2010–2014. (artículo científico). *Salud pública*. Perú.  
<https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2017.v34n3/365-376/es>
- Diana, E., Mukhtadi, A. & Anwar, A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8(1).  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>

- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J. y Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. UPB. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gaspar, M., Zambrano, M., Ronquillo, O. (2020), *Termination of the individual contract of work due to unforeseen circumstances or force majeure that makes it impossible to work in times of pandemic covid-19*. (artículo científico). Universidad y sociedad. Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-56.pdf>
- González, G. y Cruz, D. (2021). *Diagnosis of the selection process of companies of the queretana entity: perspective of human talent*. (artículo científico). Universidad Politécnica de Querétaro. México. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8083752.pdf>
- Hernández, S. y Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 9(17), 51-53. <http://dx.doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación . Mexico: 6° edición. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Krijghsheld, M., Tummers, L. & Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(149), 1-17. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Lim, S., Song, Y., Nam, Y., Lee, Y. & Kim, D. (2022). Moderating Effect of Burnout on the Relationship between Self-Efficacy and Job Performance among Psychiatric Nurses for COVID-19 in National Hospitals. *Medicina (Lithuania)*, 58(2). <https://doi.org/10.3390/medicina58020171>
- López, E. (2021). *Guía para la producción de artículos académicos con fines de publicación*. Universidad Veracruzana.

- <https://www.uv.mx/bdh/files/2021/09/Libro-Gui%CC%81a-para-la-produccion-de-arti%CC%81culos-acade%CC%81micos.pdf>
- López, C., Zapata, D., Vanegas, M. (2019), *Modelos de contratación de salud en colombia*.  
[https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/3978/1026146069\\_2019.pdf;jsessionid=BE72243F4FF3A984860D60217F9EDEAC?sequence=3](https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/3978/1026146069_2019.pdf;jsessionid=BE72243F4FF3A984860D60217F9EDEAC?sequence=3)
- Macías, C. (2012), *New forms of recruitment and their repercussions in labour rights. study from the legal labour framework in force*. (artículo científico). *Bibliojurídica*. México. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n16/1870-4670-rlds-16-83.pdf>
- Martinez, M (2016), *Gestion del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrion, Callao, 2016* (tesis)  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17589/Mart%c3%adnez\\_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17589/Mart%c3%adnez_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez, O. y Vargas, T. (2019). *Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development COODES*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7013656.pdf>
- Matlala, M. & Lumadi, T. (2019). Perceptions of midwives on shortage and retention of staff at a public hospital in Tshwane District. *Curationis*, 42(1), e1–e10. <https://doi.org/10.4102/curationis.v42i1.1952>
- Mendieta, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones Andina*, 17(30), 1148-1150. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>
- Mohamed, S. & Ghalab, A. (2022). Effect of Physical Activity and Health Behavior on Staff Nurses' Job Performance. *International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research*, 2(2), 118–132. <https://doi.org/10.21608/ejnsr.2022.212309>
- Molina, J., López, M., Tarí, J., Pereira, J. & Pertusa, E. (2021). Environmental management, human resource management and green human resource management: A literature review. *Administrative Sciences*. 1-17. <https://doi.org/10.3390/ADMSCI11020048>
- Monzon, W. (2021), *Informalidad y contratación laboral directa en la actualidad. Laborem. Perú*. <https://www.spdtss.org.pe/wp->

content/uploads/2021/12/LABOREM-25-2021-Agenda-del-Derecho-Laboral-Peruano-79-118-23-40.pdf

- Morales, M. (2015), *El logro de las metas y la consolidación de los proyectos de vida de los y las jóvenes egresados/as de la Telesecundaria Tetsijsilin en Tzinacapan, Cuetzalan, Puebla Bajo el Volcán*. (artículo científico). México. <https://www.redalyc.org/pdf/286/28642148012.pdf>
- Morita, Á., García, T. y Escudero, A. (2020), *Modelo de desarrollo de la competencia genérica de comunicación oral y escrita con TIC*. (artículo científico). Universidad Tecnológica de Querétaro, México. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672019000200034](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000200034)
- Mosquera, K., Vallejo, O., Tobón, G. (2016), *Factores motivacionales, metas de logro y proyecto de vida en estudiantes universitarios*. (artículo científico). Plumilla educativa. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/plumillaeducativa/article/download/1965/2106/8263>
- Naranjo, R. (2012), *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*. (artículo científico). Pensamiento y gestión. Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a05.pdf>
- Núñez, J. (2019). *Emotional intelligence and compliance with the school management commitments of the initial education management staff*. (artículo científico). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062185001/586062185001.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. (5ª ed.). Ediciones de la U. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Organización Mundial de Salud (2020). *Health workforce education and training*. <https://www.who.int/activities/health-workforce-education-and-training>
- Peláez, G., Soto, V. (2016), Factores asociados al cumplimiento de metas programáticas de las estrategias sanitarias nacionales en la microred La

- Victoria, Chiclayo. (artículo científico). Experiencia médica. Perú.  
<https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/36>
- Pulkka, E. y Niemvirta, O. (2013). Recursos humanos y dirección de equipos en restauración. España: Paraninfo S.A.
- Rangachari, P. & Woods, J. (2020). Preserving organizational resilience, patient safety, and staff retention during covid-19 requires a holistic consideration of the psychological safety of healthcare workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. MDPI AG.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph17124267>
- Rivas, J., Verde, E., Ramírez, R., Guerra, M., Ramírez, L. (2015), Cumplimiento de las metas internacionales para la seguridad del paciente. (artículo científico). *Rev Enferm Inst Mex Seguro. México*.  
[http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_enfermeria/rt/printerFriendly/55/100](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/rt/printerFriendly/55/100)
- Ruiz, I., Ruiz, A., Martínez, P. (2017), *Gestión de talento humano en la selección del personal*. (libro). Compás. Ecuador.  
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>
- Salinas, J., Malpartida, J. (2020) *Evolution of the recruitment process in Latin American companies*. (artículo científico). Alpha Centauri.  
[https://www.researchgate.net/publication/348197805\\_Evolucion\\_del\\_proceso\\_de\\_reclutamiento\\_de\\_personal\\_en\\_las\\_empresas\\_latinoamericanas](https://www.researchgate.net/publication/348197805_Evolucion_del_proceso_de_reclutamiento_de_personal_en_las_empresas_latinoamericanas)
- Torres, D. Velásquez, J. y Hernández, J. (2020). *Importance of staff recruiting and selection in the hotel industry: A case study of Villavicencio, Colombia*. (artículo científico). Desarrollo gerencial. Colombia.  
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619/4713>
- Vargas, J., Zavaleta, W. (2020), The management of the budget for results and the quality of expenditure in local governments. (artículo científico). *Visión de futuro*. Perú.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357963491002/html/index.html>
- Vergara M., Véliz, E., Fica, A. & Dabanch, J. (2018). Exposure to risk fluids in health personnel. Evaluation of direct costs in the management. *Revista Chilena de Infectología*, 35(5), 490–497. <https://doi.org/10.4067/s0716->

10182018000500490

- Wijaya, P. & Suwandana, I. (2022). The Role of Job Satisfaction, Work-life Balance on the Job Performance of Female Nurses at Local General Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 208–212. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1268>
- Zhao, B., & Tu, C. (2021). Research and Development of Inventory Management and Human Resource Management in ERP. *Wireless Communications and Mobile Computing*, 2021, 1-12. <https://doi.org/10.1155/2021/3132062>
- Zagastizabal, L. (2018), *Gestion del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga*, 2017. (tesis) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20573/zagastizabal\\_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20573/zagastizabal_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición	Escala de medición
<b>Gestión del talento humano</b>	De acuerdo a Ruiz (2017), es el conjunto de acciones y funciones vinculadas entre sí, que permite mejorar las actividades y promover el crecimiento y desarrollo de la persona y las entidades, de las cuales se realiza mediante las siguientes fases de selección, reclutamiento, y la modalidad de contratación del participante designado para el área, basado en ajustes legales.	Desarrollo de las potencialidades del personal para el cumplimiento de los objetivos propuestos de la empresa.	Selección	Habilidades	Ordinal
			Capacitación	Competencias	
			Evaluación	Retroalimentación	
				Pasantías	
Retención	Supervisión de procesos				
	Cumplimiento de objetivos				
	Reporte de resultados				
	Incentivos				
	Estímulos				
<b>Desempeño laboral</b>	De acuerdo a Pulkay (2013) son aquellos determinantes de las acciones y conductas de las personas, a partir de las metas trazadas y la importancia que resulte para la persona o grupo de personas para que lo realicen en un determinado tiempo.	Acciones visibles del personal encaminadas al cumplimiento de los objetivos trazados.	Adaptabilidad	Cumplimiento de metas	Ordinal
				Nivel de comunicación	
				Asignación presupuestal	
			Comunicación	Metas programadas	
				Comunicación	
				Procesos	
			Iniciativa	Procesos de mejora	
				Proteger	
			Conocimiento	Información	
				Manual de guías	
				Implementación	
				capacitación	
	Cumplimiento de mejora				

## Matriz de consistencia

**Título: Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Red Asistencial de Chachapoyas - 2021**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos													
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cómo la selección se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021? ¿Cómo la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021? ¿Cómo la evaluación se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021? ¿Cómo la retención se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar cómo la selección se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021. Determinar cómo la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021. Determinar cómo la evaluación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021. Determinar cómo la retención se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> H1: La selección se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021. H2: La capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021. H3: La evaluación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021. H4: La retención se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021.</p>	<p><b>Técnica</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> El cuestionario.</p>													
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p><b>La presente investigación posee el siguiente diseño metodológico:</b></p> <p>Tipo: <b>Básica</b> Diseño: <b>No experimental- Correlacional</b> De corte: <b>transversal</b></p>	<p><b>Población:</b> 45 colaboradores de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021</p> <p><b>Muestra:</b> 41 colaboradores de la Red Asistencial EsSalud de Chachapoyas, 2021</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión del talento humano</td> <td>Selección</td> </tr> <tr> <td>Capacitación</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> </tr> <tr> <td>Retención</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño Laboral</td> <td>Adaptabilidad</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Iniciativa</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Conocimiento</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión del talento humano	Selección	Capacitación	Evaluación	Retención	Desempeño Laboral	Adaptabilidad	Comunicación	Iniciativa		Conocimiento	
Variables	Dimensiones															
Gestión del talento humano	Selección															
	Capacitación															
	Evaluación															
	Retención															
Desempeño Laboral	Adaptabilidad															
	Comunicación															
	Iniciativa															
	Conocimiento															

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario: Gestión del Talento Humano

#### Datos generales:

N° de cuestionario: .....

Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la Gestión del Talento Humano del Personal Administrativo en la Red Asistencial de Amazonas de Essalud – 2022.

#### Instrucción:

Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 al 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala valorativa	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>SELECCIÓN</b>					
1	Considera que el personal administrativo cuenta con identificación de habilidades para su puesto de trabajo.					
2	El personal administrativo cuenta con las competencias					

	requeridas para su puesto de trabajo.				
<b>3</b>	La selección de personal se realiza conforme a las competencias requeridas por el Manual de Organización y Funciones (MOF) y/o Manual de Perfil de Puestos.				
<b>CAPACITACIÓN</b>					
<b>4</b>	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud les brinda retroalimentaciones de manera permanente a sus trabajadores.				
<b>5</b>	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud gestiona pasantías para la adquisición de nuevos conocimientos y experiencias.				
<b>EVALUACIÓN</b>					
<b>6</b>	Consideras pertinente las evaluaciones que realiza la entidad al colaborador como mecanismo de monitoreo de procesos.				
<b>7</b>	Se monitorea constantemente el cumplimiento de los objetivos solicitados para su contratación.				
<b>8</b>	Se cumple a cabalidad los objetivos propuestos por la Red Asistencial de Amazonas de EsSalud.				
<b>9</b>	Se publica el reporte de los resultados obtenidos.				
<b>RETENCIÓN</b>					
<b>10</b>	Considera que la política de incentivos es adecuada para el personal dentro de la Institución.				
<b>11</b>	La Red Asistencial de Amazonas EsSalud les brinda incentivos por el cumplimiento de metas.				
<b>12</b>	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud reconoce las horas extras laboradas por el trabajador.				
<b>13</b>	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud realiza reconocimientos a los mejores colaboradores.				
<b>14</b>	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud realiza estímulos a sus colaboradores como mecanismos de motivación.				

## Cuestionario: Desempeño laboral

### Datos generales:

N° de cuestionario: .....

Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del desempeño laboral del Personal Administrativo de la Red Asistencial de Amazonas de Essalud, 2022.

### Instrucción:

Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala valorativa	
Muy bajo	1
Bajo	2
Medio	3
Alto	4
Muy alto	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
<b>Adaptabilidad</b>						
1	Respecto a tu desempeño para alcanzar las metas propuestas es:					
2	consideras que tu nivel de comunicación con colaboradores y superiores es:					
3	Tu conocimiento sobre la asignación presupuestal para la ejecución de las actividades y proyectos es:					

### Comunicación

5	Tu capacidad para facilitar el flujo de información recibida de tus superiores es:					
6	consideras que la relación empleada entre tus superiores y colaboradores es:					
7	Tu desempeño en las actividades implementadas para poder cumplir los objetivos institucionales es:					
8	La inducción brindada para el desarrollo de cada proceso es:					

### Iniciativa

9	Tu nivel de pro actividad con los demás colaboradores es:					
10	Tus acciones de apoyo a los superiores para la generación de ideas son:					
11	El desempeño de los compañeros de trabajo en la generación de ideas es:					

### Conocimiento

12	Tu conocimiento para el desarrollo de las actividades del área es:					
13	Tu capacidad para manejar información del área de desempeño es:					
14	Tu capacidad para la adquisición de ideas que tienen que ver con los procesos que realizas es:					

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Francisco Felizardo Reluz Barturen  
 Institución donde labora : EPG-UCV- Chiclayo  
 Especialidad : Docente de investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del Talento Humano  
 Autor del instrumento : Robert Jhoel Vargas Guevara

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>					
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión del talento humano.</b>					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>					
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr.. Francisco Felizardo Reluz Barturen

Institución donde labora : EPG-UCV-Chiclayo

Especialidad : Docente de investigación

Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral

Autor del instrumento : Robert Jhoel Vargas Guevara

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b>					
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño Laboral</b>					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño Laboral</b>					
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

### Anexo 3: Matriz de datos de la variable Gestión del Talento Humano

N° DE PARTICIPANTES	NÚMERO DE PREGUNTAS - VARIABLE INDEPENDIENTE														
	intems 1	intems 2	intems 3	intems 4	intems 5	intems 6	intems 7	intems 8	intems 9	intems 10	intems 11	intems 12	intems 13	intems 14	
1	4	5	3	1	1	2	3	4	1	1	1	1	3	1	31
2	4	5	3	1	1	1	4	3	1	1	3	2	1	1	31
3	4	4	2	2	1	2	3	4	1	2	1	1	3	1	31
4	4	5	1	2	1	2	3	4	1	2	1	1	3	1	31
5	3	5	3	2	1	2	3	4	1	2	1	1	3	1	32
6	4	3	3	1	3	1	4	4	1	2	1	1	1	1	30
7	4	4	3	1	1	2	3	4	2	2	1	1	3	1	32
8	4	4	3	1	1	2	3	4	2	2	1	1	3	2	33
9	4	3	2	1	1	1	3	4	2	2	1	1	3	2	30
10	3	3	3	1	1	2	3	3	2	1	1	1	3	2	29
11	4	4	3	1	2	2	4	4	2	1	1	1	1	2	32
12	4	3	3	1	1	1	2	4	2	1	1	1	3	2	29
13	4	4	3	1	1	2	3	4	2	1	1	1	3	2	32
14	3	4	3	1	1	2	3	4	2	2	2	2	3	2	34
15	4	4	4	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	2	32
16	4	4	3	3	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	34
17	3	5	3	3	3	2	3	4	2	1	1	2	3	1	36
18	3	4	3	1	1	1	3	4	2	1	2	1	3	1	30

19	4	4	4	1	1	3	3	4	2	1	1	1	3	1	33
20	4	4	4	3	1	3	3	4	2	2	2	1	3	1	37
21	3	4	3	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	26
22	3	4	4	2	1	2	3	4	2	1	2	2	3	1	34
23	3	5	4	1	2	2	3	4	2	1	1	2	3	1	34
24	4	3	4	3	1	2	3	4	2	1	1	2	3	1	34
25	4	4	4	3	1	2	3	4	2	2	1	2	3	1	36
26	4	4	4	3	1	2	3	4	3	1	2	2	1	1	35
27	4	4	4	3	1	1	3	3	3	1	2	2	3	1	35
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	1	50
29	3	4	4	1	1	2	3	4	3	1	2	2	3	2	35
30	4	4	3	1	2	4	4	4	3	2	2	2	3	2	40
31	4	4	3	4	4	2	3	4	4	1	2	2	1	2	40
32	5	5	5	4	4	3	4	5	4	1	2	2	3	2	49
33	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	2	46
34	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2	3	3	45
35	4	4	3	1	4	2	2	4	4	2	3	2	3	2	40
36	4	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	1	3	2	42
37	4	4	3	1	4	2	3	4	4	2	2	1	3	2	39
38	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	2	4	2	44
39	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	2	54
40	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	1	2	40
<b>Varianza</b>	<b>0.2775</b>	<b>0.369375</b>	<b>0.569375</b>	<b>1.5275</b>	<b>1.6475</b>	<b>0.64</b>	<b>0.2975</b>	<b>0.169375</b>	<b>1.049375</b>	<b>0.484375</b>	<b>0.469375</b>	<b>0.3975</b>	<b>0.634375</b>	<b>0.2975</b>	

Alfa **0.834752**  
K (Numero de Items) 14  
Vi (Varianza de cada Items) 8.830625  
Vt (Varianza total) 39.26938

### Matriz de datos de la variable Desempeño laboral

N° DE PARTICIPANTES	NÚMERO DE PREGUNTAS - VARIABLE DEPENDIENTE													
	intems 1	intems 2	intems 3	intems 4	intems 5	intems 6	intems 7	intems 8	intems 9	intems 10	intems 11	intems 12	intems 13	
1	4	3	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	1	41
2	4	3	1	2	4	3	4	5	5	3	4	4	1	43
3	4	4	1	2	4	3	3	5	5	3	4	4	1	43
4	4	3	1	2	4	3	3	4	5	5	4	4	1	43
5	4	3	1	2	4	3	3	4	4	2	4	4	2	40
6	4	3	1	2	4	3	3	4	4	2	4	5	2	41
7	4	5	3	2	4	3	4	4	4	2	4	5	2	46
8	4	3	1	2	4	3	4	4	4	2	4	5	2	42
9	4	3	1	2	4	4	3	5	5	2	4	5	2	44
10	4	3	1	2	2	2	3	5	4	2	4	3	1	36
11	4	3	1	2	4	4	4	5	4	2	4	3	1	41
12	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	43
13	4	3	1	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	42
14	4	3	1	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	42
15	4	3	1	2	3	4	4	4	5	4	4	2	3	43
16	4	3	1	2	3	4	4	5	4	3	4	3	3	43
17	4	3	1	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	42
18	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	5	44
19	4	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	48
20	4	3	1	1	4	4	4	4	4	3	4	3	5	44
21	4	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	44
22	4	3	1	3	4	4	4	5	4	5	4	1	2	44

23	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	43
24	4	3	1	1	2	3	2	2	2	2	4	3	2	31
25	4	3	1	3	4	3	3	4	4	2	4	3	2	40
26	4	3	1	3	4	3	3	4	4	2	4	3	2	40
27	2	2	1	3	4	3	3	4	4	2	5	3	2	38
28	4	3	1	3	4	3	3	4	5	2	5	4	2	43
29	4	3	1	3	4	4	3	4	5	2	4	4	2	43
30	2	3	1	3	4	4	3	4	4	1	4	4	2	39
31	4	3	1	3	4	4	3	2	3	2	4	4	1	38
32	2	3	1	3	4	4	3	4	5	2	4	3	1	39
33	2	3	1	3	4	4	4	2	2	2	3	3	1	34
34	2	3	1	3	1	4	2	1	2	2	4	3	1	29
35	2	3	1	3	1	2	4	2	1	1	1	1	4	26
36	4	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	44
37	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	4	4	1	29
38	3	3	1	3	4	3	4	1	3	5	4	3	1	38
39	4	3	1	3	4	3	4	5	3	3	4	3	1	41
40	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	4	5	1	24
<b>Varianza</b>	<b>0.644375</b>	<b>0.274375</b>	<b>0.3275</b>	<b>0.39</b>	<b>0.749375</b>	<b>0.5275</b>	<b>0.5275</b>	<b>1.299375</b>	<b>1.074375</b>	<b>1.174375</b>	<b>0.319375</b>	<b>0.8775</b>	<b>1.459375</b>	

Alfa de Cronbach                    **0.716034**  
K (Numero de Items)                    13  
Vi (Varianza de cada Items)                    9.645  
Vt (Varianza total)                    28.4475

**Anexo 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

**TITULO:** Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Red Asistencial de Amazonas – 2022

**AUTOR:** Robert Jhoel Vargas Guevara

VARIABLE	DIMENSIONE	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	SELECCIÓN	HABILIDADES	1	Considera que el personal administrativo cuenta con identificación de habilidades para su puesto de trabajo.						x		x		x		x		
		COMPETENCIAS	2	El personal administrativo cuenta con las competencias requeridas para su puesto de trabajo.						x		x		x		x		
			3	La selección de personal se realiza conforme a las competencias requeridas por el Manual de Organización y Funciones (MOF) y/o Manual de Perfil de Puestos.						x		x		x		x		
	CAPACITACIÓN	RETROALIMENTACION	4	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud le brinda retroalimentaciones de manera permanente a sus trabajadores.						x		x		x		x		
		PASANTIAS	5	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud gestiona pasantías para la adquisición de nuevos conocimientos y experiencias.						x		x		x		x		
	EVALUACIÓN	SUPERVISIÓN DE PROCESOS	6	Consideras pertinente las evaluaciones que realiza la entidad al colaborador como mecanismo de monitoreo de procesos.						x		x		x		x		
		CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	7	Se monitorea constantemente el cumplimiento de los objetivos solicitados para su contratación.						x		x		x		x		
			8	Se cumple a cabalidad los objetivos propuestos por la Red Asistencial de Amazonas de EsSalud.						x		x		x		x		
	REPORTE DE RESULTADOS	9	Se publica el reporte de los resultados obtenidos.						x		x		x		x			
	RETENCIÓN	INCENTIVOS	10	Considera que la política de incentivos es adecuada para el personal dentro de la Institución.						x		x		x		x		
			11	La Red Asistencial de Amazonas EsSalud les brinda incentivos por el cumplimiento de metas.						x		x		x		x		
			12	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud reconoce las horas extras laboradas por el trabajador.						x		x		x		x		
		ESTIMULOS	13	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud realiza reconocimientos a los mejores colaboradores.						x		x		x		x		
			14	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud realiza estímulos a sus colaboradores como mecanismos de motivación.						x		x		x		x		

**Opinion de aplicabilidad:**

APLICABLE ( X ) APLICABLE DESPUES DE CORREGUIR ( )  
 NO APLICABLE ( )

  
 Apellidos y Nombres del Juez Validador. Dr./Mg: BERTHA ZELMITH DE SOUZA CANAYO  
 Especialidad del Validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

**TITULO:** Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Red Asistencial de Amazonas – 2022

**AUTOR:** Robert Jhoel Vargas Guevara

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	ADAPTABILIDAD	CUMPLIMIENTO DE METAS	1	Respecto a tu desempeño para alcanzar las metas propuestas es:						x		x		x		x		
		NIVEL DE COMUNICACIÓN	2	Consideras que tu nivel de comunicación con colaboradores y superiores es:						x		x		x		x		
		ASIGNACION PRESUPUESTAL	3	Tu conocimiento sobre la asignación presupuestal para la ejecución de las actividades y proyectos es:						x		x		x		x		
	COMUNICACIÓN	METAS PROGRAMAS	4	Tu capacidad para facilitar el flujo de información recibida de tus superiores es:						x		x		x		x		
		COMUNICACIÓN	5	Consideras que la relación empleada entre tus superiores y colaboradores es:						x		x		x		x		
		PROCESOS	6	Tu desempeño en las actividades implementadas para poder cumplir los objetivos institucionales es:						x		x		x		x		
			7	La inducción brindada para el desarrollo de cada proceso es:						x		x		x		x		
	INICIATIVA	PROCESO DE MEJORA	8	Tu nivel de pro actividad con los demás colaboradores es:						x		x		x		x		
		PROTEGER INFORMACION	9	Tus acciones de apoyo a los superiores para la generación de ideas son:						x		x		x		x		
			10	El desempeño de los compañeros de trabajo en la generación de ideas es:						x		x		x		x		
	CONOCIMIENTO	MANUAL DE GUIAS	11	Tu conocimiento para el desarrollo de las actividades del área es:						x		x		x		x		
		IMPLEMENTACION Y CAPACITACION	12	Tu capacidad para manejar información del área de desempeño es:						x		x		x		x		
		CUMPLIMIENTO DE MEJORAS	13	Tu capacidad para la adquisición de ideas que tienen que ver con los procesos que realizas es:						x		x		x		x		

**Opinion de aplicabilidad:**

APLICABLE ( X )

APLICABLE DESPUES DE CORREGUIR ( )

NO APLICABLE ( )



Apellidos y Nombres del Juez Validador. Dr./Mg: BERTHA ZELMITH DE SOUZA CANAYO

Especialidad del Validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

**TITULO:** Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Red Asistencial de Amazonas – 2022

**AUTOR:** Robert Jhoel Vargas Guevara

VARIABLE	DIMENSIONE	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	SELECCIÓN	HABILIDADES	1	Considera que el personal administrativo cuenta con identificación de habilidades para su puesto de trabajo.						x		x		x				
		COMPETENCIAS	2	El personal administrativo cuenta con las competencias requeridas para su puesto de trabajo.						x		x		x		x		
			3	La selección de personal se realiza conforme a las competencias requeridas por el Manual de Organización y Funciones (MOF) y/o Manual de Perfil de Puestos.						x		x		x		x		
	CAPACITACIÓN	RETROALIMENTACION	4	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud le brinda retroalimentaciones de manera permanente a sus trabajadores.						x		x		x		x		
		PASANTIAS	5	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud gestiona pasantías para la adquisición de nuevos conocimientos y experiencias.						x		x		x		x		
	EVALUACIÓN	SUPERVISIÓN DE PROCESOS	6	Consideras pertinente las evaluaciones que realiza la entidad al colaborador como mecanismo de monitoreo de procesos.						x		x		x		x		
		CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	7	Se monitorea constantemente el cumplimiento de los objetivos solicitados para su contratación.						x		x		x		x		
			8	Se cumple a cabalidad los objetivos propuestos por la Red Asistencial de Amazonas de EsSalud.						x		x		x		x		
	REPORTE DE RESULTADOS	9	Se publica el reporte de los resultados obtenidos.						x		x		x		x			
	RETENCIÓN	INCENTIVOS	10	Considera que la política de incentivos es adecuada para el personal dentro de la Institución.						x		x		x		x		
			11	La Red Asistencial de Amazonas EsSalud les brinda incentivos por el cumplimiento de metas.						x		x		x		x		
			12	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud reconoce las horas extras laboradas por el trabajador.						x		x		x		x		
		ESTIMULOS	13	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud realiza reconocimientos a los mejores colaboradores.						x		x		x		x		
			14	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud realiza estímulos a sus colaboradores como mecanismos de motivación.						x		x		x		x		

Opinion de aplicabilidad:

APLICABLE ( X )

APLICABLE DESPUES DE CORREGUIR ( )

Apellidos y Nombres del Juez Validador. Dr./Mg: YDALIA YESENIA VELASQUEZ CASANA

NO APLICABLE ( )

Especialidad del Validador: MAESTRA EN CIENCIAS ECONOMICAS

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

**TITULO:** Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Red Asistencial de Amazonas – 2022

**AUTOR:** Robert Jhoel Vargas Guevara

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	ADAPTABILIDAD	CUMPLIMIENTO DE METAS	1	Respecto a tu desempeño para alcanzar las metas propuestas es:						x		x		x		x		
		NIVEL DE COMUNICACIÓN	2	Consideras que tu nivel de comunicación con colaboradores y superiores es:						x		x		x		x		
		ASIGNACION PRESUPUESTAL	3	Tu conocimiento sobre la asignación presupuestal para la ejecución de las actividades y proyectos es:						x		x		x		x		
	COMUNICACIÓN	METAS PROGRAMAS	4	Tu capacidad para facilitar el flujo de información recibida de tus superiores es:						x		x		x		x		
		COMUNICACIÓN	5	Consideras que la relación empleada entre tus superiores y colaboradores es:						x		x		x		x		
		PROCESOS	6	Tu desempeño en las actividades implementadas para poder cumplir los objetivos institucionales es:						x		x		x		x		
			7	La inducción brindada para el desarrollo de cada proceso es:						x		x		x		x		
	INICIATIVA	PROCESO DE MEJORA	8	Tu nivel de pro actividad con los demás colaboradores es:						x		x		x		x		
		PROTEGER INFORMACION	9	Tus acciones de apoyo a los superiores para la generación de ideas son:						x		x		x		x		
			10	El desempeño de los compañeros de trabajo en la generación de ideas es:						x		x		x		x		
	CONOCIMIENTO	MANUAL DE GUIAS	11	Tu conocimiento para el desarrollo de las actividades del área es:						x		x		x		x		
		IMPLEMENTACION Y CAPACITACION	12	Tu capacidad para manejar información del área de desempeño es:						x		x		x		x		
		CUMPLIMIENTO DE MEJORAS	13	Tu capacidad para la adquisición de ideas que tienen que ver con los procesos que realizas es:						x		x		x		x		

**Opinion de aplicabilidad:**

APLICABLE ( X )  
 APLICABLE DESPUES DE CORREGUIR ( )  
 NO APLICABLE ( )



Apellidos y Nombres del Juez Validador. Dr./Mg: YDALIA YESENIA VELASQUEZ CASANA  
 Especialidad del Validador: MAESTRA EN CIENCIAS ECONOMICAS

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

**TITULO:** Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Red Asistencial de Amazonas – 2022

**AUTOR:** Robert Jhoel Vargas Guevara

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	S	NO	SI	NO		
GESTION DEL TALENTO HUMANO	SELECCIÓN	HABILIDADES	1	Considera que el personal administrativo cuenta con identificación de habilidades para su puesto de trabajo.						x		x		x		x		
			2	El personal administrativo cuenta con las competencias requeridas para su puesto de trabajo.						x		x		x		x		
		COMPETENCIAS	3	La selección de personal se realiza conforme a las competencias requeridas por el Manual de Organización y Funciones (MOF) y/o Manual de Perfil de Puestos.						x		x		x		x		
	CAPACITACIÓN		4	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud le brinda retroalimentaciones de manera permanente a sus trabajadores.						x		x		x		x		
		PASANTIAS	5	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud gestiona pasantías para la adquisición de nuevos conocimientos y experiencias.						x		x		x		x		
	EVALUACIÓN	SUPERVISIÓN DE PROCESOS	6	Consideras pertinente las evaluaciones que realiza la entidad al colaborador como mecanismo de monitoreo de procesos.						x		x		x		x		
			7	Se monitorea constantemente el cumplimiento de los objetivos solicitados para su contratación.						x		x		x		x		
		CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	8	Se cumple a cabalidad los objetivos propuestos por la Red Asistencial de Amazonas de EsSalud.						x		x		x		x		
			9	Se publica el reporte de los resultados obtenidos.						x		x		x		x		
	RETENCIÓN	INCENTIVOS	10	Considera que la política de incentivos es adecuada para el personal dentro de la Institución.						x		x		x		x		
			11	La Red Asistencial de Amazonas EsSalud les brinda incentivos por el cumplimiento de metas.						x		x		x		x		
			12	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud reconoce las horas extras laboradas por el trabajador.						x		x		x		x		
		ESTIMULOS	13	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud realiza reconocimientos a los mejores colaboradores.						x		x		x		x		
			14	La Red Asistencial de Amazonas de EsSalud realiza estímulos a sus colaboradores como mecanismos de motivación.						x		x		x		x		

**Opinion de aplicabilidad:**

APLICABLE ( X )

APLICABLE DESPUES DE CORREGUIR ( )

NO APLICABLE ( )

Apellidos y Nombres del Juez Validador. Dr./Mg: MANUEL ALEJANDRO VALDEZ RODRIGUEZ

Especialidad del Validador: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

**TITULO:** Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Red Asistencial de Amazonas – 2022

**AUTOR:** Robert Jhoel Vargas Guevara

VARIABLE	DIMENSIONE	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	ADAPTABILIDAD	CUMPLIMIENTO DE METAS	1	Respecto a tu desempeño para alcanzar las metas propuestas es:						x		x		x		x		
		NIVEL DE COMUNICACIÓN	2	Consideras que tu nivel de comunicación con colaboradores y superiores es:						x		x		x		x		
		ASIGNACION PRESUPUESTAL	3	Tu conocimiento sobre la asignación presupuestal para la ejecución de las actividades y proyectos es:						x		x		x		x		
	COMUNICACIÓN	METAS PROGRAMAS	4	Tu capacidad para facilitar el flujo de información recibida de tus superiores es:						x		x		x		x		
		COMUNICACIÓN	5	Consideras que la relación empleada entre tus superiores y colaboradores es:						x		x		x		x		
		PROCESOS	6	Tu desempeño en las actividades implementadas para poder cumplir los objetivos institucionales es:						x		x		x		x		
			7	La inducción brindada para el desarrollo de cada proceso es:						x		x		x		x		
	INICIATIVA	PROCESO DE MEJORA	8	Tu nivel de pro actividad con los demás colaboradores es:						x		x		x		x		
		PROTEGER INFORMACION	9	Tus acciones de apoyo a los superiores para la generación de ideas son:						x		x		x		x		
			10	El desempeño de los compañeros de trabajo en la generación de ideas es:						x		x		x		x		
	CONOCIMIENTO	MANUAL DE GUIAS	11	Tu conocimiento para el desarrollo de las actividades del área es:						x		x		x		x		
		IMPLEMENTACION Y CAPACITACION	12	Tu capacidad para manejar información del área de desempeño es:						x		x		x		x		
		CUMPLIMIENTO DE MEJORAS	13	Tu capacidad para la adquisición de ideas que tienen que ver con los procesos que realizas es:						x		x		x		x		

**Opinion de aplicabilidad:**

APLICABLE ( X )

APLICABLE DESPUES DE CORREGUIR ( )

NO APLICABLE ( )

Apellidos y Nombres del Juez Validador. Dr./Mg: MANUEL ALEJANDRO VALDEZ RODRIGUEZ

Especialidad del Validador: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHANG JIMENEZ CARLOS ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA RED ASISTENCIAL DE AMAZONAS – 2022

", cuyo autor es VARGAS GUEVARA ROBERT JHOEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

CHICLAYO, 11 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHANG JIMENEZ CARLOS ALFREDO <b>DNI:</b> 16618387 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5776-0620	Firmado electrónicamente por: CHJIMENEZC el 27- 08-2022 15:57:19

Código documento Trilce: TRI - 0409832