



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**Gestión del talento humano y su relación con el
desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno
Regional La Libertad, 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Portilla Lescano, Roberto Luis

<https://orcid.org/0000-0003-0684-6157>

Asesor:

Dr. García Yovera, Abraham José

<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD, 2023

Asesor (a): Dr. García Yovera, Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo :
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dra. Reyes Reyes Carla Angelica
Nombre Completo Firma

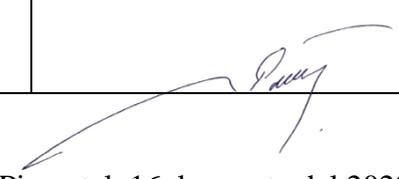
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscriben la DECLARACIÓN JURADA, es egresado de la facultad de ciencias empresariales escuela profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, declaro bajo juramento que soy autor de la investigación titulada:

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.

El texto de mi investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Portilla Lescano, Roberto Luis	DNI N°42680852	
--------------------------------	----------------	--

Pimentel, 16 de agosto del 2023

NOMBRE DEL TRABAJO

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno

AUTOR

Roberto Luis Portilla Lescano

RECUENTO DE PALABRAS

11045 Words

RECUENTO DE CARACTERES

61143 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

37 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

311.0KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 14, 2024 4:57 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 14, 2024 4:58 PM GMT-5**● 23% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a Dios, por ser el principal artífice para llegar a este tan importante momento de mi vida y a mis padres, por su cariño incondicional y por motivarme para lograr este ansiado objetivo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Divino Creador, por ser el protagonista y fuente de inspiración para forjar mi segunda profesión. A mi asesor Dr. Abraham J. García Yovera, por brindarme su valioso aporte en el desarrollo de la presente investigación. Asimismo, a los profesores de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, por su contribución cognitiva para forjar mi profesión.

RESUMEN

El objetivo formulado para la presente investigación apunta a determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023. Se trata de una investigación de tipo aplicada de diseño no experimental, transeccional, correlacional y de enfoque cuantitativo. Se conformó una población de 1244 colaboradores administrativos de la Sede Central del Gobierno Regional de La Libertad, los mismos que laboran en las Gerencias Regionales y la muestra de estudio estuvo conformada por 169, servidores administrativos y su tamaño fue definido aplicando la ecuación del muestreo aleatorio simple. En la investigación se aplicó como técnica, la encuesta, siendo el cuestionario, el instrumento utilizado para la recolección de datos, los mismos que fueron procesados y analizados a través del estadístico SPSS, que nos arroja un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0.548, por lo que se evidencia una correlación media entre la variable dependiente e independiente, que determina una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Sede Central del Gobierno Regional de La Libertad, con una significancia bilateral de 0,000, permitiendo inferir, que si existe una gestión eficiente del talento humano, se logrará un personal motivado, capaz de mejorar su desempeño laboral e identificado con la misión, visión y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Palabras Clave: desempeño laboral, talento humano, motivación, evaluación, capacitación.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine whether there is a relationship between human talent management and the work performance of the employees of the Regional Government of La Libertad, 2023. It is an applied research with a non-experimental, cross-sectional, correlational and quantitative approach. A population of 1,244 administrative collaborators of the Head Office of the Regional Government of La Libertad was formed, the same that work in the Regional Managements and the study sample was formed by 169 administrative employees and its size was defined by applying the equation of simple random sampling. The survey technique applied in the research was the questionnaire, the instrument used for data collection, which was processed and analyzed using the SPSS statistic, which yielded a Spearman's Rho correlation coefficient equivalent to 0.548. 548, showing an average correlation between the dependent and independent variables, which determines a significant relationship between human talent management and the work performance of the employees of the headquarters of the Regional Government of La Libertad, with a bilateral significance of 0.000, allowing us to infer that if there is an efficient management of human talent, we will achieve a motivated staff, capable of improving their work performance and identified with the mission, vision and the fulfillment of the institutional objectives.

Key words: work performance, human talent, motivation, evaluation, training.

ÍNDICE

APROBACIÓN DE JURADO	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iii
.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas.....	18
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación e importancia del estudio	28
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivo	28
1.7.1. Objetivo General	28
1.7.2. Objetivos específicos	28
II. MÉTODOS	29
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	29
2.1.1. Tipo de investigación.....	29
2.1.2. Diseño de investigación	29
2.2. Variables y operacionalización	30
2.2.1. Variable independiente:	30
2.2.2. Variable dependiente:	30

2.3.	Población y Muestra	32
2.3.1.	Población	32
2.3.2.	Muestra	32
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.4.1.	Técnicas:	33
2.4.2.	Instrumento de recolección de datos:.....	34
2.4.3.	Validez:.....	34
2.4.4.	Confiabilidad:	34
2.5.	Procedimiento de Análisis de Datos:	34
2.6.	Aspectos éticos.....	34
2.7.	Criterios de rigor científico.....	35
III.	RESULTADOS	36
3.2.	Resultados correlacionales	40
3.1.	Discusión de resultados	44
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
	REFERENCIAS	49
	ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	31
Tabla 2 Población de servidores de la Sede Central del GRLL	32
Tabla 3 Selección de la muestra de servidores de la Sede Central del GRLL.....	33
Tabla 4 Criterios de rigor ético.....	35
Tabla 5 Criterios de rigor científico	35
Tabla 6 Niveles de la variable GTH.....	36
Tabla 7 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la GTH.....	37
Tabla 8 Niveles de la variable desempeño laboral	38
Tabla 9 Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral	39
Tabla 10 Correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.....	40
Tabla 11 Correlación de la planificación del talento humano y el desempeño laboral	41
Tabla 12 Correlación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral.....	42
Tabla 13 Correlación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de la variable GTH	36
Figura 2 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la GTH	37
Figura 3 Niveles de la variable desempeño laboral.....	38
Figura 4 Dimensiones Niveles Frecuencia Porcentaje	39

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La ciudadanía espera que los servidores del Gobierno Regional de La Libertad, le brinden un eficiente servicio. Por ello, reviste mucha importancia la gestión del talento humano [GTH] en la institución, siendo necesario la contratación de personal idóneo, con una adecuada preparación para el desempeño de las funciones encomendadas, capaces de aplicar el conocimiento en un entorno cambiante para lograr altos niveles de competitividad. Cuando la GTH se desarrolla con eficiencia, coadyuva al mejoramiento de la actividad laboral en las entidades, lo cual trae consigo beneficios en los procesos administrativos que se refleja en un servicio de calidad.

En el contexto mundial, la GTH enfrenta nuevos desafíos producto de la globalización económica y las modificaciones sufridas en el ámbito de la legislación laboral, que impacta en los costos laborales y la disponibilidad, las remuneraciones, la obligación de capacitar al personal en el uso de herramientas tecnológicas. En América Latina, los países realizan alianzas estratégicas para lograr el desarrollo sostenible de sus pueblos. Los responsables de la GTH deben poseer la suficiente capacidad para evaluar las necesidades del personal, en las diferentes unidades orgánicas de las instituciones. De acuerdo a la investigación realizada por Preston y Rodriguez (2017), la GTH, hoy por hoy, ha cobrado mucha importancia en las distintas economías del mundo, por lo que las empresas privadas están diseñando estrategias orientadas su desarrollo, situación que no se replica en el sector público. El avance tecnológico exige que el recurso humano tenga el perfil adecuado para el ejercicio del cargo, máxime si en la entidad pública se maneja cargos de confianza. En efecto, es importante desarrollar estrategias orientadas a la formación del talento humano, capaz de poner en práctica toda su capacidad para lograr los objetivos institucionales. Los resultados de un estudio, señalan que las organizaciones que aplican esta estrategia, obtienen ingresos en un 15% por encima de la competencia.

En el Perú, las autoridades del gobierno nacional y Congreso, son elegidas por voto popular cada 05 años, en donde se designa cargos de confianza en las diferentes reparticiones del Estado, y cada 04 años se elige a los gobernadores regionales y alcaldes provinciales y distritales, las mismas que, del mismo modo, designan en cargos de confianza a los funcionarios de las Direcciones Regionales y responsables de las diversas Unidades Orgánicas, puestos que generalmente son ocupados por personas neófitas en gestión pública, generando problemas en los procesos de planificación, organización y control del personal, que se ve reflejado la dilación de los procedimientos de adjudicación para el abastecimiento de bienes y servicios y ejecución de obras públicas, que consecuentemente, genera

insatisfacción en la ciudadanía. A nivel nacional, la gestión de los gobiernos regionales es deficiente, esto como consecuencia de los procesos de elección, en donde el ambiente electoral se satura de candidatos aspirantes al gobierno regional carentes de conocimiento y expertos en el manejo del talento humano (Gestión, 2018).

La entidad sujeta a estudio presenta serias deficiencias en las condiciones laborales, lo cual es resultado directo de una gestión del talento humano (GTH) ineficiente. Esta situación no solo afecta de manera significativa el rendimiento de los servidores públicos, sino que también genera un alto grado de insatisfacción entre ellos, lo que repercute negativamente en la motivación y el compromiso organizacional (García, 2020; Pérez y Ramírez, 2019). Uno de los problemas más destacados es la obsolescencia del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), y el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), instrumentos fundamentales para la gestión administrativa que no han sido actualizados de acuerdo con las necesidades actuales de la entidad (Martínez, 2021).

La falta de actualización de estos documentos clave impide que se realicen evaluaciones de desempeño efectivas, las cuales son esenciales para medir la eficiencia y efectividad de los servidores en el cumplimiento de sus responsabilidades (Sánchez y Torres, 2018). En consecuencia, la gestión del personal se vuelve deficiente, lo que afecta de manera negativa el rendimiento general de la institución. Esta deficiencia en la gestión también se manifiesta en la inadecuada selección de personal, donde no se aplican criterios claros y transparentes que garanticen la equidad en el proceso (López, 2019). Además, se observa una notable falta de equidad en el sistema remunerativo, lo que genera descontento y percepción de injusticia entre los trabajadores (Vargas, 2022).

La escasez de oportunidades de promoción y la ausencia de un sistema estructurado de evaluación del desempeño también contribuyen a la desmotivación del personal (Rodríguez y Hernández, 2020). Asimismo, la falta de un plan de capacitación continuo y adaptado a las necesidades específicas de los trabajadores impide que estos desarrollen las competencias necesarias para mejorar su desempeño y, por ende, el de la institución (Fernández, 2019).

El desinterés y la falta de compromiso de algunos colaboradores, quienes rehúsan realizar su trabajo de manera eficiente, acentúan los problemas de rendimiento laboral, impactando de forma negativa la competitividad de la entidad (González, 2018). Todos estos factores combinados crean un clima laboral inadecuado, donde los trabajadores no se sienten valorados ni satisfechos con su lugar de trabajo, lo que a largo plazo puede derivar en un deterioro del ambiente organizacional y un aumento en la rotación del personal (Mendoza, 2021).

1.2. Trabajos previos

Los antecedentes internacionales, nacionales y locales relacionados a las variables y las dimensiones, que respaldan el presente estudio son los siguientes:

Internacional

En el estudio realizado por López (2019) en Ecuador, el objetivo fue diseñar un manual de Gestión de Talento Humano (GTH) para mejorar el rendimiento del GAD Municipal del cantón Cevallos. La investigación fue de tipo documental, bibliográfica y de campo, utilizando un enfoque cualitativo y cuantitativo. No se seleccionó una muestra debido al tamaño reducido de la población, por lo que se trabajó con todos los casos. Se utilizaron encuestas y entrevistas, aplicando un cuestionario y una guía de entrevista como instrumentos. Los resultados mostraron que el rendimiento de los servidores públicos mejora significativamente cuando se implementa un manual de GTH, concluyendo que la falta de capacitación y condiciones de trabajo inadecuadas impiden que los empleados se desempeñen eficientemente.

Mesta y Avilés (2018) llevaron a cabo una investigación en Panamá, cuyo objetivo fue seleccionar personal bajo un enfoque de competencias para mejorar la eficiencia laboral en el Instituto Prestador de Salud. Este estudio proyectivo, transeccional, de diseño no experimental, incluyó una población de 50 servidores administrativos. Se aplicó un cuestionario con una fiabilidad determinada por el Alfa de Cronbach. Los resultados revelaron que el análisis ocupacional de puestos y el enfoque por competencias no se aplican con frecuencia en los procesos de reclutamiento y selección, lo cual limita el éxito en el desempeño laboral. La conclusión fue que la implementación de un enfoque de competencias es crucial para mejorar la eficiencia laboral.

Preston y Rodríguez (2017) realizaron una investigación en la que se destacaba la importancia creciente de la GTH en las economías mundiales. El estudio, de tipo aplicado y exploratorio, no especifica la muestra o población, pero se centró en el análisis de estrategias utilizadas en el sector privado, en contraste con el sector público. Utilizando análisis documental como método, se concluyó que el avance tecnológico exige un perfil adecuado en los recursos humanos, lo que no siempre se refleja en el sector público. Los resultados mostraron que las empresas privadas que aplican estrategias de desarrollo de talento humano obtienen ingresos un 15% superiores a la competencia.

McDonnell y Sharna (2020) realizaron un estudio en Londres con el objetivo de revisar sistemáticamente las prácticas actuales de gestión del talento y proponer perspectivas futuras. La investigación, de tipo bibliográfica y documental, no especificó una población o muestra concreta, enfocándose en el análisis de literatura existente. Utilizaron un enfoque cualitativo para sintetizar las mejores prácticas en la gestión del talento a nivel global. Los resultados

indicaron que la gestión eficaz del talento es clave para el éxito organizacional en un entorno global competitivo. Se concluyó que las organizaciones deben adaptar sus prácticas de GTH a las necesidades cambiantes del entorno internacional.

Lanvin y Evans (2018) presentaron el "Global Talent Competitiveness Index", con el objetivo de analizar la atracción y movilidad internacional de talentos. Este estudio cuantitativo, basado en un análisis de datos globales, incluyó una vasta población de datos de diferentes países, sin especificar una muestra particular. Utilizando indicadores de competitividad global como instrumento, los resultados mostraron la importancia de las competencias globales para el desarrollo sostenible. La conclusión fue que los países que invierten en la atracción y desarrollo de talento humano están mejor posicionados para competir a nivel global.

Nacional

Burneo (2017) en Tacna, Perú, se propuso determinar la relación entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna. La investigación fue de tipo básica y no experimental, con un enfoque correlacional. Se trabajó con una muestra probabilística de 174 colaboradores, seleccionados de una población de 317 trabajadores. Se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos, y un cuestionario fue el instrumento aplicado. Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre la GTH y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.792. La conclusión fue que el desempeño laboral depende directamente de una gestión eficiente del talento humano.

Solis y Ventura (2019) llevaron a cabo un estudio en la Municipalidad Distrital de Huariaca, Perú, con el objetivo de determinar si la GTH incide en el desempeño de los colaboradores. La investigación fue de tipo descriptivo y diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo. La población incluyó a todos los trabajadores de la Municipalidad, y la muestra fue de 39 servidores seleccionados probabilísticamente. Los instrumentos utilizados fueron encuestas y entrevistas, complementadas con la revisión documental. Los resultados mostraron una correlación significativa entre la GTH y el desempeño laboral, con un valor de chi cuadrado de Pearson equivalente a 0.000. Se concluyó que una buena gestión del talento humano mejora considerablemente el desempeño laboral de los trabajadores.

Castañeda (2018) realizó un estudio en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, Perú, para determinar la relación entre la GTH y el desempeño laboral. La investigación fue de tipo aplicada y de diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 187 servidores, seleccionados de una población no especificada. Se utilizó un cuestionario validado mediante el Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0.898, indicando una alta consistencia interna. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada entre las

variables, con un coeficiente R de Pearson de 0.655. Se concluyó que una gestión eficiente del talento humano se refleja en un mejor rendimiento laboral.

Rodríguez y Lechuga (2020) exploraron en Perú cómo el desempeño laboral está influenciado por la calidad con la que los trabajadores ejercen sus funciones. La investigación, de tipo aplicada y cualitativa, no especifica una muestra o población, enfocándose en estudios de caso y análisis documental. Utilizando entrevistas y observaciones como métodos, los resultados indicaron que el liderazgo gerencial juega un papel crucial en la mejora del desempeño laboral. La conclusión fue que una gestión eficaz del talento humano es esencial para el éxito organizacional.

Jara et al. (2018) en Lima, Perú, investigaron la gestión del talento humano como factor de mejora en la gestión pública y el desempeño laboral. Este estudio fue de tipo aplicado y de enfoque cuantitativo, utilizando una muestra no especificada de servidores públicos en instituciones gubernamentales. Se emplearon cuestionarios y análisis de datos estadísticos como instrumentos. Los resultados revelaron que la gestión adecuada del talento humano impacta directamente en la eficiencia de la gestión pública. Se concluyó que las instituciones que invierten en la capacitación y motivación de su personal obtienen mejores resultados en su desempeño.

Local

Castañeda Durand (2018) realizó un estudio en la Municipalidad Distrital del Porvenir, con el objetivo de explorar la relación entre la GTH y el desempeño laboral. La investigación fue de tipo aplicada y de diseño no experimental. La muestra incluyó a 187 servidores, seleccionados de una población que no fue especificada en detalle. Se utilizó un cuestionario validado con un Alfa de Cronbach de 0.898 como instrumento. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre la GTH y el desempeño laboral, concluyendo que una gestión adecuada del talento humano mejora el rendimiento de los empleados.

García (2020) en la Región La Libertad, Perú, se centró en evaluar las deficiencias en la gestión del talento humano en el Gobierno Regional, destacando la falta de actualización en los documentos clave de la gestión administrativa. Esta investigación fue de tipo aplicada y exploratoria, sin especificar una muestra concreta. Utilizando entrevistas y análisis documental como métodos, los resultados revelaron que la obsolescencia de estos documentos afecta negativamente el desempeño laboral. La conclusión fue que la actualización periódica de los instrumentos de gestión es esencial para mejorar la eficiencia institucional.

Pérez y Ramírez (2019) investigaron en Trujillo, Perú, cómo las deficientes condiciones laborales impactan en el rendimiento de los servidores públicos. Este estudio fue de tipo aplicado, con un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. La

muestra incluyó a un grupo representativo de servidores públicos, sin especificar el número exacto. Los instrumentos utilizados fueron encuestas y entrevistas. Los resultados mostraron que una gestión ineficiente del talento humano genera un alto grado de insatisfacción laboral. Se concluyó que es necesario mejorar las condiciones laborales para optimizar el desempeño de los empleados.

Mendoza (2021) en La Libertad, Perú, exploró el impacto del desinterés y la falta de compromiso de los colaboradores en el rendimiento laboral. La investigación fue de tipo aplicada y cualitativa, sin especificar una muestra o población concreta. Utilizando entrevistas en profundidad y análisis de casos como métodos, los resultados indicaron que estos factores agravan los problemas de rendimiento, afectando la competitividad de la entidad. La conclusión fue que es crucial fomentar un entorno de trabajo motivador para mejorar el rendimiento laboral.

Martínez (2021) documentó en el Gobierno Regional de La Libertad la obsolescencia de los instrumentos fundamentales para la gestión administrativa, que impide realizar evaluaciones de desempeño efectivas. Esta investigación fue de tipo aplicada y exploratoria, sin especificar una muestra particular. Se emplearon análisis documentales y entrevistas como métodos. Los resultados mostraron que la falta de actualización de estos documentos afecta la eficiencia institucional, concluyendo que una gestión actualizada es vital para el buen desempeño de los servidores públicos.

1.3. Teorías relacionadas

En primer lugar se va a realizar las teorías sobre la variable independiente esta es la gestión del talento humano (en adelante, GTH) esta tiene que ver con las políticas y procedimientos relacionados con los aspectos vinculados con las relaciones laborales en el ámbito administrativo en las entidades, donde la eficiente gestión permite una comunicación fluida y un clima laboral adecuado en todos los niveles jerárquicos, así como incrementa la eficiencia y eficacia en las diferentes unidades orgánicas, por lo que la rotación de personal será más lenta y la retención del talento humano mejorará (SURA, 2020).

La gestión del talento humano (GTH) juega un papel fundamental en la satisfacción laboral dentro de cualquier organización, ya que impacta de manera directa en el bienestar de los colaboradores y, en consecuencia, en los resultados generales de la empresa. La importancia de esta relación ha sido objeto de estudio por muchos años, y se ha demostrado que las prácticas de gestión del talento humano pueden influir de manera significativa en la percepción que tienen los empleados sobre su trabajo, así como en su nivel de compromiso y motivación. A través de la implementación adecuada de políticas y estrategias de gestión, las organizaciones

pueden no solo mejorar la satisfacción laboral, sino también fomentar un ambiente de trabajo más productivo y armónico. Según lo expuesto por Berinyuy (2021), existe una relación estrecha entre las prácticas de gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los empleados, lo que sugiere que los esfuerzos en mejorar dichas prácticas pueden tener un impacto directo y positivo en el bienestar de los colaboradores.

El vínculo entre la GTH y la satisfacción laboral no es un fenómeno reciente; sin embargo, su relevancia ha ido creciendo en las últimas décadas a medida que las empresas han comenzado a reconocer que el bienestar de sus trabajadores es un componente esencial para el éxito organizacional. En este sentido, las prácticas de gestión del talento humano no solo se limitan a procesos operativos como la contratación, la formación o la evaluación del desempeño, sino que abarcan un conjunto más amplio de estrategias que buscan fomentar una cultura organizacional sólida, con el objetivo de alinear los intereses de los empleados con los de la organización. Para que esto sea posible, es necesario que las políticas de GTH estén orientadas a la creación de valor compartido, donde los empleados se sientan valorados, escuchados y apoyados por la organización.

Uno de los principales elementos de la GTH que influye en la satisfacción laboral es el proceso de reclutamiento y selección. Cuando una organización invierte en un proceso de selección exhaustivo y bien estructurado, asegurándose de que los candidatos elegidos sean los más adecuados para la cultura y los objetivos de la empresa, se minimizan los problemas futuros relacionados con la insatisfacción laboral. Los empleados que se sienten adecuadamente evaluados y seleccionados para un puesto suelen experimentar una mayor satisfacción en el trabajo, ya que perciben que la organización ha dedicado tiempo y recursos a asegurar que encajan bien en su rol. En contraste, un proceso de selección mal ejecutado puede generar frustración tanto en los empleados como en la organización, lo que puede traducirse en una alta rotación de personal y una baja satisfacción laboral (Jaramillo & Restrepo, 2020).

La capacitación y el desarrollo profesional también son aspectos cruciales en la gestión del talento humano y están estrechamente relacionados con la satisfacción laboral. Según estudios recientes, los empleados que tienen acceso a oportunidades de formación continua y desarrollo profesional muestran un mayor compromiso y

satisfacción con su trabajo (Rodríguez, 2020). Esto se debe a que los programas de capacitación no solo les permiten mejorar sus habilidades y competencias, sino que también refuerzan su percepción de que la organización está interesada en su crecimiento personal y profesional. Esta inversión en el desarrollo de los empleados contribuye significativamente a la creación de un ambiente de trabajo positivo, donde los trabajadores se sienten valorados y apoyados en su crecimiento, lo que a su vez incrementa su lealtad hacia la empresa y reduce los niveles de estrés y agotamiento laboral.

El liderazgo dentro de la organización es otro factor que tiene un impacto directo en la satisfacción laboral. Los líderes que son capaces de inspirar y motivar a sus equipos a través de una gestión eficaz del talento humano suelen generar un ambiente de trabajo más positivo y productivo. De acuerdo con estudios realizados por García y Hernández (2019), los empleados que se sienten apoyados por sus líderes, que perciben que sus esfuerzos son reconocidos y valorados, tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción en el trabajo. Un liderazgo que promueve la comunicación abierta, la retroalimentación constructiva y el reconocimiento del desempeño contribuye a la creación de una cultura organizacional que fomenta la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Otro aspecto clave en la relación entre la GTH y la satisfacción laboral es la evaluación del desempeño. Los sistemas de evaluación que son justos, transparentes y enfocados en el desarrollo del empleado pueden influir positivamente en la satisfacción laboral. Los empleados valoran cuando reciben retroalimentación constructiva que les permite mejorar su desempeño y avanzar en su carrera profesional. En cambio, cuando las evaluaciones son percibidas como injustas o poco claras, los empleados pueden experimentar insatisfacción y desmotivación, lo que impacta negativamente en su rendimiento laboral (Martínez & Pérez, 2021). Es por ello que las organizaciones deben esforzarse en diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que sean percibidos como equitativos y que promuevan el desarrollo continuo de los empleados.

Además de los aspectos formales de la GTH, como el reclutamiento, la capacitación y la evaluación del desempeño, el ambiente laboral y la cultura organizacional también juegan un papel importante en la satisfacción de los empleados. Un entorno de trabajo que fomente el respeto, la inclusión y el trabajo en

equipo tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral. Los empleados que se sienten parte de un equipo cohesionado y que perciben que la organización valora la diversidad y la equidad tienden a mostrar un mayor compromiso y satisfacción en su trabajo (López, 2020). Asimismo, la existencia de políticas organizacionales que promuevan la conciliación entre la vida laboral y personal, como horarios flexibles o la posibilidad de trabajar de forma remota, también contribuyen significativamente a la satisfacción laboral de los empleados.

Es importante resaltar que la relación entre la GTH y la satisfacción laboral no es unilateral; es decir, no solo las prácticas de gestión del talento humano influyen en la satisfacción laboral, sino que también la satisfacción de los empleados puede impactar en la efectividad de la GTH. Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, es más probable que se comprometan con los objetivos organizacionales y participen activamente en los procesos de gestión del talento humano. De esta manera, se genera un círculo virtuoso donde la satisfacción laboral alimenta el éxito de la GTH y viceversa.

La retención de talento es otro tema crucial en la discusión sobre la GTH y la satisfacción laboral. Las organizaciones que logran retener a sus empleados más valiosos a menudo son aquellas que implementan prácticas efectivas de gestión del talento humano. Según un estudio de Delgado y Gómez (2018), las empresas que invierten en el bienestar de sus empleados, ofreciendo incentivos adecuados, oportunidades de crecimiento y un ambiente de trabajo positivo, tienden a tener tasas de retención más altas. La retención de talento no solo es beneficiosa para los empleados, sino que también representa una ventaja competitiva para las organizaciones, ya que reduce los costos asociados con la rotación de personal y permite el desarrollo de una fuerza laboral más comprometida y experimentada.

A pesar de la clara relación entre la GTH y la satisfacción laboral, es importante señalar que no todas las organizaciones logran implementar prácticas de gestión del talento humano de manera efectiva. Existen diversas barreras que pueden limitar el impacto positivo de la GTH en la satisfacción de los empleados. Algunas de estas barreras incluyen la falta de recursos, la resistencia al cambio organizacional y la falta de alineación entre los objetivos de la GTH y las necesidades de los empleados. Para superar estas barreras, las organizaciones deben adoptar un enfoque más estratégico y personalizado en la gestión del talento humano, asegurándose de que

las políticas y prácticas implementadas respondan a las expectativas y motivaciones de sus empleados (Berinyuy, 2021).

Chiavenato (2021), considera a la GTH como una suerte de políticas y prácticas que se requieren, a fin de desempeñar cargos jerárquicos relacionados con el manejo de personal o recursos para reclutar, seleccionar, capacitar, incentivar y realizar la evaluación del rendimiento de los trabajadores de la entidad. Asimismo, según manifiesta Gorrión y Makram (2017), es un medio utilizado para captar, sacar el mayor provecho y lograr la retención de los recursos que se necesitan. En la misma línea, la GTH se considera prioritaria en las instituciones, debido a los resultados que se logra en ellas (Lanvin y Evans, 2016). La GTH se aplica a la totalidad de servidores de la entidad, solo en casos aislados no incluye a todos los trabajadores, ya que, dependiendo del enfoque o inversión, en un determinado momento algunas personas y / o los roles podrían priorizarse (McDonnell et al., 2017). Por su parte, Turner (2018), considera a la GTH como la capacidad que posee un ejecutivo o funcionario para determinar si los colaboradores se encuentran dotados del perfil necesario y capacidad para ejercer la función encomendada por la entidad.

En ese orden de ideas, Manrique (2016), considera la gestión como una disciplina basada en técnicas, métodos y principios que sirven de apoyo para que la organización realice los procesos de planificación, organización y control los recursos humanos, financieros y materiales, para que los objetivos se logren satisfactoriamente, con el apoyo de los colaboradores. Para Vallejo (2016), GTH tiene por objeto satisfacer los objetivos de la organización, resultando imprescindible el diseño de una estructura orgánica y el apoyo del recurso humano. Vale decir, que contando con el respaldo de los colaboradores se lograrían las metas planteadas por la organización, para cuyo propósito es necesario conocer las expectativas y deseos del trabajador capacitándolo y motivándolo para fortalecer su compromiso con la institución.

Para Chiavenato (2017), se considera la GTH como la actividad que realiza el personal seleccionado por la entidad, para que interactúe con los colaboradores a su cargo, y que tienen la capacidad de decidir y actuar en su nombre. Los objetivos de la organización y personales se logran en la medida que el talento humano genere valor a la institución, considerando que el capital intelectual constituye un patrimonio invaluable de la entidad.

Vargas et al. (2018), afirman que el talento humano lo conforman los colaboradores con el perfil adecuado para ejercer sus funciones en el cargo encomendado, capaces de cumplir con el rol asignado, aportando a la institución, su conocimiento, habilidad y experiencia. Para Chiavenato (2019), considera como el desarrollo de lineamientos por parte de la administración con el propósito de reclutar, formular y evaluar el desempeño.

Por otro lado, para McDonnell y Sharna (2020), la GTH involucra a todos los

colaboradores, sin embargo, hay casos en los que se incluye solamente a algunos trabajadores y / o los roles se priorizan de acuerdo al enfoque o inversión.

Los objetivos principales de la GTH son: a) Contratar trabajadores altamente calificados y comprometidos b) Mantenimiento del bienestar de los trabajadores c) Mejorar la organización incentivando la competitividad d) Incentivar el cambio e) Fomentar la responsabilidad y el compromiso (Colling et al., 2018).

Bohlander et al. (2018) afirman que “El personal es el que conduce el desempeño de las entidades, utilizando recursos financieros, recursos materiales e información” (p. 4) En consecuencia, la GTH consiste en la administración del personal con el propósito de cumplir con los objetivos de la organización, en donde se selecciona a los colaboradores que cumplan sus funciones eficientemente, a fin que se implemente la estrategia organizacional con éxito y de esa forma, ser más competitivos.

Según Vallejo (2017), la GTH, ayuda al logro de los objetivos de la institución, así como a desarrollar la misión, propende a que la organización sea competitiva, dota a la institución de personal idóneo y motivado, procura que el personal se encuentre satisfecho del trabajo realizado logrando su bienestar, desarrollar políticas en el marco de la ética y transparencia, generar sinergias para el trabajo en equipo, recompensar a los talentos, y evaluar el desempeño de los colaboradores.

Asimismo, Vallejo (2017), señala la existencia de colaboradores descontentos con las funciones que realizan o con el ambiente en el que laboran, generando preocupación para la alta dirección; si el problema no se resuelve de inmediato, pasa a ser considerado como una urgencia para resolver. Las instituciones no cumplirán sus objetivos, si no hay colaboradores que contribuyan con su trabajo, al logro de los mismos. Es función de quienes gestionan el recurso humano, tomar acciones respecto a la diada organizaciones-colaboradores.

Las dimensiones de la GTH, de acuerdo a lo señalado por Chiavenato (2012), son: la planificación del talento, que consiste en prever la contratación de personal, respondiendo a las necesidades de la institución, con planes que busquen siempre el logro de los objetivos; la integración del talento, se refiere al trabajo en equipo que integre a todos los talentos, de acuerdo a las actividades que desempeñan en la entidad; desarrollo del talento, que comprende las estrategias y los recursos asignados al personal para mejorar su desempeño y ser más competentes en el cargo encomendado por la institución.

A continuación, se va a proceder con las teorías relacionadas con la variable dependiente que tratan sobre el desempeño laboral para lo cual Chiavenato (2012) comenta que, es el proceder del personal respecto a los objetivos formulados por la institución. Por ello, el aludido autor indicó que el grado de satisfacción de los colaboradores influye en su desempeño, así como la forma de trabajar en equipo, la capacitación y autoestima lo que

deben de tener en cuenta las organizaciones para que el desarrollo de la función de los servidores sea más eficiente. En el mismo orden de ideas, para Zambrano y Robinson (2019), el desempeño laboral es preponderante, porque permite tomar conocimiento de cómo realizan los colaboradores las funciones encomendadas, para medir la eficiencia en el logro de los objetivos del puesto. Del mismo modo, para las organizaciones, el desempeño laboral resulta siendo muy importante, razón por la cual se contempla en la política institucional las capacitaciones, recompensas y ascensos, entre otros aspectos que contribuyen con la mejora de las capacidades del recurso humano. Además, Jara et al. (2018), sostienen que, para optimizar el desempeño laboral en las instituciones, es fundamental reconocer que este proceso no depende de un solo factor aislado, sino de una combinación compleja de elementos interrelacionados. Entre estos elementos se encuentran los recursos materiales, los recursos técnicos y, por supuesto, el personal adecuado. A través de la integración eficiente de estos recursos, las organizaciones pueden no solo mejorar su productividad, sino también crear un ambiente de trabajo que promueva la satisfacción y el desarrollo de sus empleados. No obstante, para lograr este objetivo, es crucial comprender cómo cada uno de estos recursos impacta en el desempeño laboral y cómo las diferentes variables intervinientes interactúan entre sí.

Los recursos materiales son aquellos que incluyen las herramientas físicas, equipos, infraestructura y suministros necesarios para llevar a cabo las actividades laborales. Estos recursos desempeñan un papel esencial en la productividad de una institución, ya que proporcionan el soporte necesario para que los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente. Sin la disponibilidad de los materiales adecuados, el trabajo se puede ver obstaculizado, lo que genera retrasos, errores y una disminución en la calidad del producto o servicio ofrecido. Como señala Álvarez (2019), la inversión en recursos materiales de calidad es uno de los principales determinantes de un desempeño laboral óptimo, ya que permite a los empleados ejecutar sus tareas sin enfrentar limitaciones técnicas o logísticas que puedan afectar negativamente su rendimiento.

Además de los recursos materiales, los recursos técnicos también juegan un papel crucial en la optimización del desempeño laboral. Estos recursos incluyen el conocimiento, las herramientas tecnológicas y los sistemas que permiten a las instituciones realizar sus actividades de manera eficiente y precisa. En el contexto actual, donde la tecnología ha transformado profundamente la manera en que se lleva a cabo el trabajo, es imprescindible que las organizaciones cuenten con los recursos

técnicos adecuados para mantenerse competitivos. Según González y Pérez (2020), las instituciones que invierten en tecnología de vanguardia no solo logran mejorar la productividad, sino que también experimentan un incremento en la satisfacción laboral, ya que los empleados pueden realizar su trabajo de manera más rápida y con menos esfuerzo.

Los avances tecnológicos han revolucionado la manera en que se lleva a cabo el trabajo en diversos sectores. La automatización de tareas repetitivas, el uso de software especializado y la implementación de sistemas de gestión de la información han permitido que los empleados puedan concentrarse en actividades más estratégicas y creativas. Este cambio no solo optimiza el uso del tiempo, sino que también reduce la carga de trabajo física y mental, lo que puede contribuir a la mejora del desempeño laboral y al bienestar general de los empleados (López, 2021). Sin embargo, es importante señalar que la simple introducción de tecnología no garantiza una mejora en el desempeño; se requiere de una correcta capacitación y adaptación para que los empleados puedan utilizar estos recursos de manera efectiva.

En este sentido, el personal también es un recurso clave para la optimización del desempeño laboral. Los empleados son el motor de cualquier institución, y su capacidad para desempeñar sus funciones de manera eficiente está directamente relacionada con los resultados que la organización es capaz de alcanzar. Según Martínez y Ruiz (2018), la selección y gestión adecuada del personal es uno de los pilares fundamentales para optimizar el desempeño en el trabajo. Esto incluye la contratación de empleados con las habilidades necesarias, la creación de programas de capacitación y desarrollo profesional, así como la implementación de políticas que promuevan la motivación y el compromiso.

La capacitación del personal es uno de los factores más importantes a considerar cuando se busca optimizar el desempeño laboral. Los empleados que cuentan con las habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera eficiente son más propensos a tener un alto rendimiento y a contribuir al éxito de la organización. La falta de capacitación adecuada, por otro lado, puede generar errores, retrasos y una disminución en la calidad del trabajo. Como lo afirma Ramírez (2019), las instituciones que invierten en la formación continua de sus empleados no solo mejoran el desempeño laboral, sino que también aumentan la satisfacción de los empleados, ya que estos perciben que la organización está interesada en su

crecimiento profesional.

Asimismo, el bienestar emocional y físico de los empleados también influye en su desempeño laboral. Las instituciones que se preocupan por la salud y el bienestar de su personal tienden a experimentar menores niveles de ausentismo y una mayor productividad. Esto incluye no solo ofrecer un ambiente de trabajo seguro, sino también implementar programas de bienestar que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal. Según un estudio de Fernández (2020), los empleados que tienen acceso a programas de bienestar, como horarios flexibles, apoyo en salud mental o actividades recreativas, muestran una mayor motivación y compromiso con su trabajo, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral.

Sin embargo, optimizar el desempeño laboral no es simplemente una cuestión de proporcionar recursos materiales, técnicos y personal. Existen otras variables intervinientes que también deben ser consideradas para lograr este objetivo. Una de estas variables es la cultura organizacional. La cultura de una institución tiene un impacto profundo en el comportamiento de los empleados y en su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Según estudios recientes, una cultura organizacional que fomente la colaboración, el respeto y el reconocimiento de los logros puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral (García, 2021). Por el contrario, una cultura tóxica, donde prevalezcan la competencia desleal, el acoso o la falta de apoyo, puede afectar negativamente la motivación y el compromiso de los empleados.

La comunicación también juega un papel fundamental en la optimización del desempeño laboral. Las instituciones que promueven una comunicación abierta y transparente entre los empleados y la dirección suelen experimentar una mayor cohesión y coordinación en el trabajo. La falta de comunicación, por otro lado, puede generar malentendidos, errores y una disminución en la eficiencia. Según un estudio realizado por Torres (2019), las organizaciones que implementan sistemas de comunicación efectivos y claros logran mejorar significativamente el desempeño laboral, ya que los empleados tienen una comprensión clara de sus responsabilidades y de las expectativas de la organización.

La gestión del tiempo es otra variable crítica en la optimización del desempeño laboral. Los empleados que son capaces de gestionar su tiempo de manera efectiva son más productivos y tienden a experimentar menos estrés en el trabajo. Según

investigaciones realizadas por Pérez (2020), la implementación de técnicas de gestión del tiempo, como la priorización de tareas, la planificación y el establecimiento de metas claras, puede ayudar a los empleados a maximizar su eficiencia y a cumplir con sus responsabilidades de manera más efectiva.

Otro factor que influye en el desempeño laboral es el liderazgo. Los líderes tienen la capacidad de influir en el comportamiento de los empleados y de crear un ambiente de trabajo que promueva el desempeño óptimo. Un liderazgo efectivo se caracteriza por la capacidad de motivar a los empleados, de proporcionar orientación y de fomentar un ambiente de trabajo positivo. Según un estudio de Jiménez (2021), los líderes que practican un estilo de liderazgo transformacional, donde se enfoca en el desarrollo y el bienestar de los empleados, tienden a experimentar mejores resultados en términos de desempeño laboral.

Para Cota y Rivera (2016), las capacitaciones promueven el fortalecimiento de las capacidades y coadyuva a la conservación del puesto, generando clima laboral agradable y limpio. Para el desempeño laboral, la eficiencia es lo que se debe priorizar, respecto a las probables necesidades requeridas por la institución: el logro de la habilidad y eficiencia laboral, contar con personal debidamente capacitado y motivado, calidad de vida, políticas, éticas y comportamientos. Para Nuñez y Brochero (2019), el desempeño laboral viene a ser la proyección de la visión respecto a cómo el personal desarrolla sus capacidades; asimismo, es el desarrollo del ser humano, manifestado en su dimensión espiritual, emocional, racional y fisiológico que influye en la mejora de las instituciones. En la misma línea, Rodríguez y Lechuga (2020), señala que el desempeño laboral resulta de la calidad con que los trabajadores ejercen la función, lo cual irradia en el conocimiento. O también, que el desempeño de los trabajadores empieza por el gerente, el mismo que debería ejercer el liderazgo en la institución.

Según la investigación de Robbins y Judge (2013), el desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones: a) Eficiencia y eficacia, siendo la eficiencia, el uso de los recursos y desarrollo de las estrategias para lograr los objetivos establecidos por la institución y la eficacia, la medición del esfuerzo desplegado para la consecución de los logros de la entidad, siendo que los dos términos se complementan, ya que el primero está basado en los resultados alcanzados y el segundo, se basa en el esfuerzo desarrollado para alcanzar los objetivos, b) La motivación, es el proceso que incide en la emoción y estímulo, como en la habilidad de los colaboradores c) La evaluación, que se orienta como proceso, en función a los logros obtenidos, a las decisiones tomadas de manera oportuna y al feedback respecto al desempeño de los trabajadores, percibido por los gerentes.

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Se justifica el presente estudio, en el aspecto teórico, porque está basado en teorías de autores, utilizadas para determinar si la GTH guarda relación con el desempeño laboral, coadyuvando al fortalecimiento de los conocimientos teóricos. Además, se justifica de manera práctica, porque ayudará a través de recomendaciones a fortalecer la GTH, así como el desempeño laboral de las instituciones. En el aspecto social, se justifica porque se usará como material bibliográfico en estudios similares.

En el aspecto metodológico, se justifica porque la validación del instrumento aplicado en el estudio la han realizado expertos, lo que servirá de guía para estudios con población de similares características.

1.6. Hipótesis

Sí existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.

No existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.
- b) Determinar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023, y
- c) Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.

II. MÉTODOS

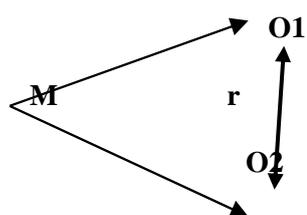
2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Es de tipo básica y de enfoque cuantitativo, pues ésta se define como la actividad científica y tecnológica orientada al descubrimiento de leyes generales o universales. Dentro del contexto de la investigación científica, constituye un tipo de investigación que guarda relación con la investigación aplicada (Carbajal, 2014).

2.1.2. Diseño de investigación

El estudio está diseñado para el tipo de investigación no experimental, transeccional, correlacional, porque, con la finalidad de determinar cómo se asocian las variables de estudio, éstas se revisaron en un solomomento. Se considera investigación correlacional, dado a que su finalidad consiste en determinar si dos a más variables se encuentran relacionadas respecto a una población determinada (Hernández, 2014).



Leyenda:

M = Muestra

O1= Variable independiente

O2= Variable dependiente

r = Relación entre variables

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Variable independiente:

Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2017), se considera la GTH como la actividad que realiza el personal seleccionado por la entidad, para que interactúe con los colaboradores a su cargo, y que tienen la capacidad de decidir y actuar en su nombre. Los objetivos de la organización y personales se logran en la medida que el talento humano genere valor a la institución, considerando que el capital intelectual constituye un patrimonio invaluable de la entidad.

2.2.2. Variable dependiente:

Desempeño laboral

Para Zambrano y Robinson (2019), el desempeño laboral es preponderante, porque permite tomar conocimiento de cómo realizan los colaboradores las funciones encomendadas, para medir la eficiencia en el logro de los objetivos del puesto. Del mismo modo, para las organizaciones, el desempeño laboral resulta siendo muy importante, razón por la cual se contempla en la política institucional las capacitaciones, recompensas y ascensos, entre otros aspectos que contribuyen con la mejora de las capacidades del recurso humano.

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión del talento humano	Para Chiavenato (2017), se considera la GTH como la actividad que realiza el personal seleccionado por la entidad, para que interactúe con los colaboradores a su cargo, y que tienen la capacidad de decidir y actuar en su nombre. Los objetivos de la organización y personales se logran en la medida que el talento humano genere valor a la institución, considerando que el capital intelectual constituye un patrimonio invaluable de la entidad.	Se aplica el cuestionario estructurado con la escala de Lickert para evaluar la GTH de la Sede Central del Gobierno Regional de La Libertad.	Planificación del talento humano	1 al 6	Escala Likert
			Integración del talento humano	7 al 12	
			Desarrollo del talento humano	13 al 21	
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral	Zambrano y Robinson (2019), el desempeño laboral es preponderante, ya que permite conocer los niveles de desarrollo de los trabajadores en sus funciones encomendadas, y de este modo la obtención de las eficiencias y eficacias en sus puestos. De la misma manera, para las empresas también son de mucha importancia, debido a que hace posible la consideración de la política con respecto a su capacitación, recompensa, funciones y ascenso, entre otras.	Se aplica el cuestionario estructurado con la escala de Lickert para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Central del Gobierno Regional de La Libertad.	Eficacia y eficiencia	1 al 8	Escala Likert
			Motivación	9 al 14	
			Evaluación	15 al 20	

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

Para Carrillo (2016), es definida como el conjunto de elementos que son el objeto de estudio y que presentan una característica o condición común.

1244 trabajadores fueron los que conformaron la población de la Sede Central del Gobierno Regional de La Libertad, los mismos que laboran en la Gerencia de Producción, Gerencia de Comercio Exterior, Gerencia de Turismo y Artesanía; Gerencia de Vivienda, Construcción y Saneamiento; Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo; Gerencia de Energía, Minas e Hidrocarburos; Gerencia de Ambiente; Gerencia de Inversión Privada; Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social; Gerencia de Contrataciones; Gerencia de Infraestructura; Gerencia de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial; Gerencia de Administración; Presupuesto; Gerencia de Defensa Nacional; Órgano de Control Institucional; Consejo Regional, CERPLAN; Centro Regional de Capacitación; Parque Industrial, Archivo Regional La Libertad. La población se distribuye de acuerdo con la modalidad de contratación, de acuerdo a la tabla siguiente:

Tabla 2

Población de servidores de la Sede Central del GRL

Unidad ejecutora	Nombrados	Contratados	DL 1057 CAS	Locación de servicios	Contratos	Otros	Total
Sede Central	270	15	712	150	89	8	1244
Total	270	15	712	150	89	8	1244

Fuente: Memoria Anual Gobierno Regional de La Libertad 2020

2.3.2. Muestra

Criterios de inclusión: Se consideró a los colaboradores nombrados y contratados del régimen laboral del D. Leg 276, así como servidores CAS del D. Leg 1057, locadores de servicios, entre otros.

Criterios de exclusión: No se consideró a los funcionarios de confianza, los vulnerables y los que solicitaron descanso médico y se encuentran ejerciendo su derecho de goce físico vacacional.

La muestra fue seleccionada aplicando la fórmula del muestreo aleatorio simple, siendo el método típico para la obtención de una muestra.

La fórmula utilizada fue la siguiente:

$$n_0 = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población = 1244

Z = Nivel de confianza = 1.96

E = Error permitido = 0.07

p = probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Luego:

Sustituyendo valores tenemos:

$$1.96 * 1.96 * 1244 * 0.5 * 0.5$$

$$n = \frac{\quad}{(1244 - 1) * 0.07 * 0.07 + 1.96 * 1.96 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 169$$

Realizado el cálculo estadístico, la muestra queda como sigue:

Tabla 3

Selección de la muestra de servidores de la Sede Central del GRL

Unidad ejecutora	Nombrados	Contratados	DL 1057 CAS	Locación de servicios	Contratos	Otros	Total
Sede Central	37	2	97	20	12	1	169
Total	37	2	97	20	12	1	169

Fuente: Memoria Anual Gobierno Regional de La Libertad 2020

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas:

Encuesta

En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta y para la recolección de la información se aplicó el cuestionario como instrumento, siendo que para Tamayo y Silva (2017), dicha técnica consiste en, por medio de cuestionarios previamente elaborados, establecer contacto con las unidades de observación.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos: Cuestionario

El cuestionario es el instrumento que se ha empleado para obtener la información para cada variable, conformado por 21 preguntas y con alternativas estructuradas en la escala de Likert. Para Tamayo y Silva (2017), el cuestionario es aquel que incluye preguntas destinadas al recojo, procesamiento y análisis de los datos relativos a los hechos estudiados en la muestra seleccionada, el propósito de las preguntas formuladas es el de proporcionar información a través de las respuestas de la población encuestada.

2.4.3. Validez:

El instrumento se aplicó a 169 servidores, los mismos que fueron validados mediante juicio de experto, conformado por 2 profesionales especializados en la línea de investigación de gestión empresarial y emprendimiento.

2.4.4. Confiabilidad:

El alfa de Cronbach se utilizó para validar la consistencia interna del instrumento aplicado en el recojo de los datos. El resultado final que arroja la aplicación de dicho coeficiente es de $\alpha = 0,860$, el cual indica un alto nivel de confiabilidad, que amerita aplicar el cuestionario elaborado para la presente investigación.

2.5. Procedimiento de Análisis de Datos:

Se utilizó dos cuestionarios para recopilar los datos, el primero permitió medir la GTH y el segundo mide el desempeño laboral en los colaboradores de la institución sujeta a estudio, ambos cuestionarios fueron aplicados previa coordinación con el Gobernador Regional de dicha institución.

Después de la recolección de datos se realizó la tabulación de cada variable y dimensiones, y finalmente, se ingresó los datos al software IBM SPSS Statistics 25 para que, a través del método de correlación de Pearson hallar la relación estadística de las variables y así lograr las interpretaciones, discusiones y conclusiones de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

La investigación se ajusta a los lineamientos establecidos por la Universidad; además, se ha desarrollado bajo el marco normativo de la ética, así como se ha tenido en cuenta el estilo APA requerido. En efecto, de no ajustarse a la originalidad de la investigación observando las normas establecidas, se asume responsabilidad. Asimismo, se respetó las citas y referencias de los diferentes autores que se menciona en el presente estudio, los códigos de

ética de investigación de la Universidad y de la carrera profesional de administración, así como los principios y valores personales.

Tabla 4

Criterios de rigor ético

Criterios	Características éticas del criterio
Claridad en la formulación de los objetivos.	Los objetivos se redactaron utilizando un lenguaje claros, sencillo y preciso.
Transparencia en la obtención de datos	Los datos obtenidos no se modificaron o alteraron ya que se tomaron de la realidad objetiva de la institución.
Confidencialidad	A quienes participaron en el estudio se les precisó respecto a la protección de la información recopilada.

Fuente: (Noreña et al., 2012)

2.7. Criterios de rigor científico

La investigación es veraz cuando conceptualiza criterios científicos y garantiza la calidad de la misma (Noreña et al., 2012).

Tabla 5

Criterios de rigor científico

Criterio Rigor Científico	Investigación Cuantitativa	Medición
Valor de verdad	Validez interna	La información a obtener en la encuesta se encuentran vinculados con el contexto moderno.
Consistencia	Fiabilidad interna	Los instrumentos empleados tendrán un nivel alto de fiabilidad.
Neutralidad	Objetividad	El estudio se efectuará, libre de cualquier influencia externa, respetando la independencia

Fuente: (Noreña et al., 2012)

III. RESULTADOS

Las oficinas de la institución en donde se ha desarrollado el trabajo investigativo está ubicada en la Urb. Santa Inés de la ciudad de Trujillo-La Libertad. Es una institución pública descentralizada que tiene por misión la promoción del desarrollo sostenible en la región, con una gestión eficaz y transparente de los recursos y competencias asignadas. Asimismo, como entidad, fomenta la práctica de los valores y cultura ética, basados en la transparencia, honestidad, solidaridad y equidad. Su visión es la de lograr en la región, de cara al 2030, la prosperidad, modernidad, competitividad y sostenibilidad, con servicios de educación y salud de calidad.

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 6

Niveles de la GTH

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	9.47
Regular	133	78.70
Eficiente	20	11.83
Total	169	100

Figura 1

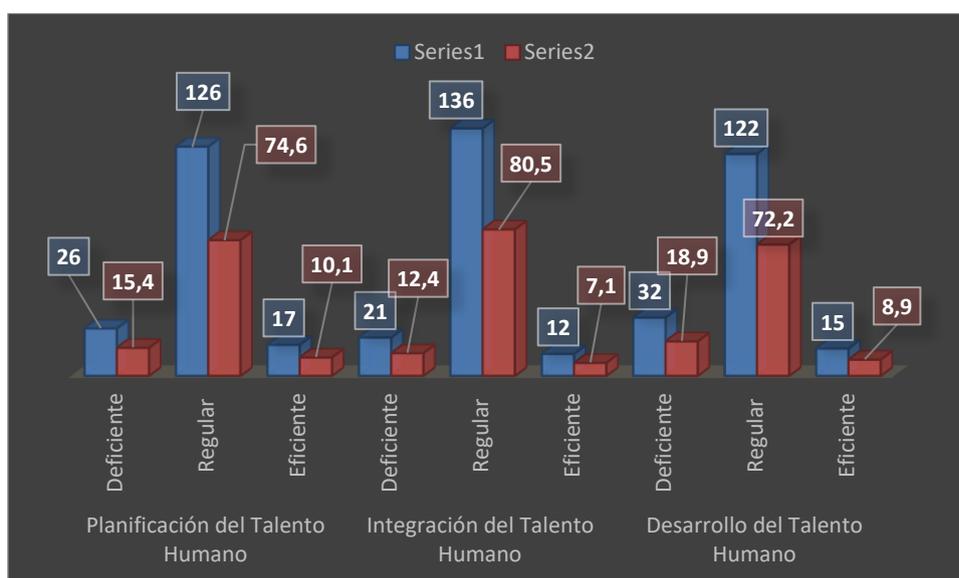
Niveles de la variable GTH



Nota: La Tabla 6 muestra, el nivel regular de la GTH en la entidad, equivalente al 78,7% (133), en relación con el nivel de eficiente que refleja un escaso 11,8% (20). Respecto al nivel deficiente, este solo llega al 9,5% (16), lo cual evidencia la falta de idoneidad de los servidores de la entidad objeto de estudio, para cumplir con las funciones asignadas.

Tabla 7*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la GTH*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Planificación del Talento Humano	Deficiente	26	15.4
	Regular	126	74.6
	Eficiente	17	10.1
Integración del Talento Humano	Deficiente	21	12.4
	Regular	136	80.5
	Eficiente	12	7.1
Desarrollo del Talento Humano	Deficiente	32	18.9
	Regular	122	72.2
	Eficiente	15	8.9

Figura 2*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la GTH*

Nota: El resultado según Tabla 7, muestra que el 15,4% (26) de los servidores encuestados perciben que el nivel de la dimensión planificación del talento humano es deficiente; el 74,6% (126) lo percibe como regular y el 10,1% (17) como eficiente, por lo que predomina el nivel regular en dicha dimensión. En relación a la dimensión integración del talento humano, el 12,4% (21) la percibe en un nivel deficiente; el 80,5% (136) regular y el 7,1% (12) eficiente, por lo que predomina el nivel regular y en lo que corresponde a la dimensión desarrollo del talento humano, el 18,9% (32) percibe un nivel deficiente; el 72,2% (122) un nivel regular y el 8,9% (15) eficiente, por lo que también predomina el nivel regular en esta dimensión; como es de verse, en las tres dimensiones se percibe un nivel regular, denotando debilidades en la GTH que se ve reflejado en los servicios brindados por la institución a la ciudadanía.

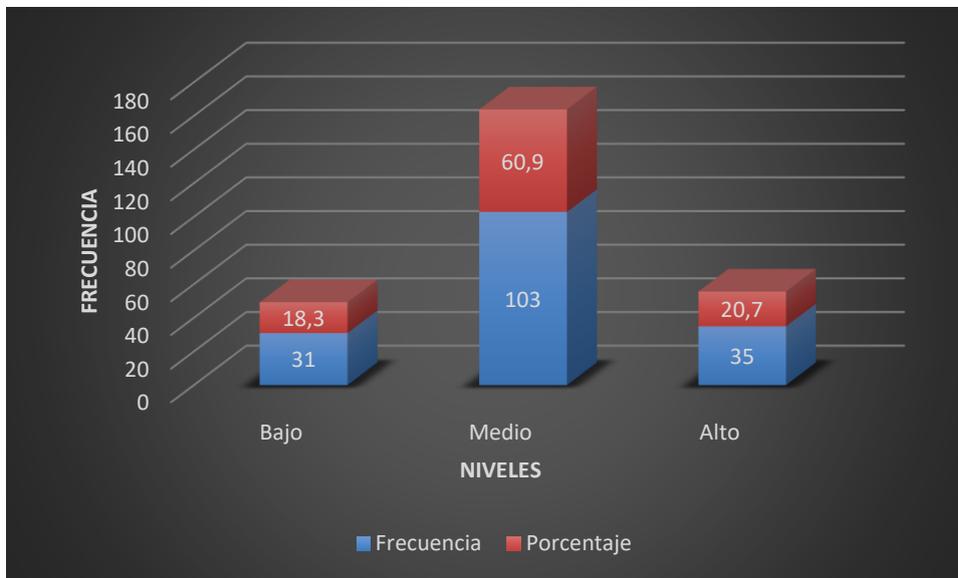
Tabla 8

Niveles del desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	18.3
Medio	103	60.9
Alto	35	20.7
Total	169	100

Figura 3

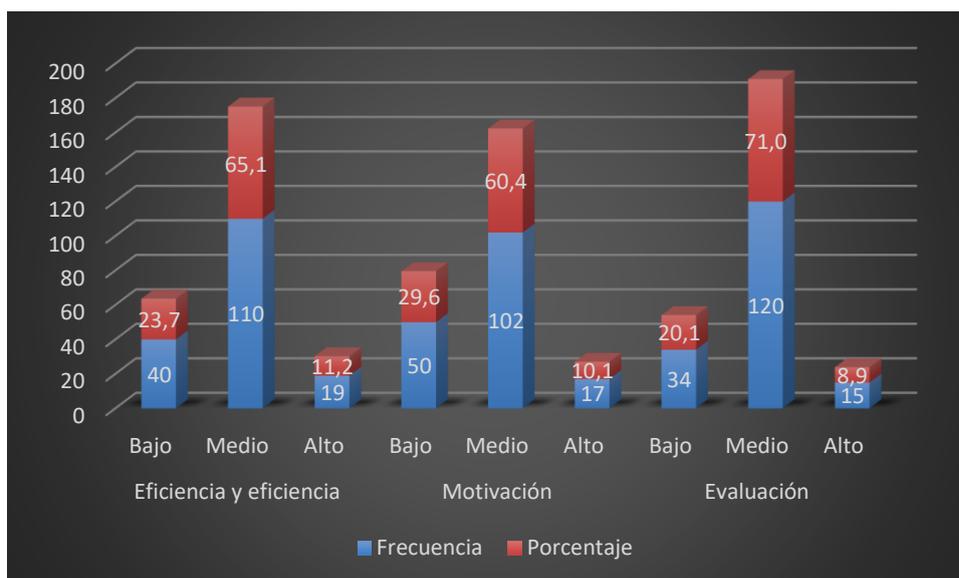
Niveles de la variable desempeño laboral



Nota: A la luz del resultado obtenido se puede apreciar, que el nivel medio alcanza un 60,9% (103), respecto al desempeño laboral de los servidores de entidad investigada, , mientras que el nivel alto es del 20,7% (35), por encima del nivel bajo que llega al 18,3 % (31), denotando que los servidores no desarrollan sus actividades administrativas de manera óptima.

Tabla 9*Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Eficiencia y eficiencia	Bajo	40	23.7
	Medio	110	65.1
	Alto	19	11.2
Motivación	Bajo	50	29.6
	Medio	102	60.4
	Alto	17	10.1
Evaluación	Bajo	34	20.1
	Medio	120	71.0
	Alto	15	8.9

Figura 4*Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral*

Nota: De acuerdo a lo mostrado en la tabla, se evidencia, que en la dimensión eficiencia y eficacia, el 23,7% (40) de los que respondieron a la encuesta perciben un bajo nivel; mientras que el 65,1% (110) percibe un nivel medio y el 11,2% (19) un nivel alto, predominando el nivel medio en dicha dimensión. Respecto a la dimensión relacionada con la motivación, el 29,6% (50) de los encuestados percibe un nivel bajo; el 60,4% (102) medio y el 10,1% (17) alto, predominando el nivel medio en la referida dimensión. En relación a la dimensión evaluación, el 20,1% (34) percibe un nivel bajo; el 71,0% (120) medio y el 8,9% (15) alto, predominando también el nivel medio en dicha dimensión; como es de verse, en las tres dimensiones, los encuestados perciben un nivel medio, denotando la existencia de debilidades en la GTH, situación que se refleja en la calidad de los servicios prestados por la entidad a los ciudadanos.

3.2. Resultados correlacionales

Hipótesis general

Ho. La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.

Hi. La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.

Tabla 10

Correlación entre la GTH y el Desempeño Laboral

			Gestión del Talento Humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,548
		Sig (bilateral)		,000
	Desempeño laboral	N	169	169
		Coeficiente de correlación	,548	1,000
	Sig (bilateral)	,000		
		N	169	169

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

Nota: El coeficiente de correlación Rho de Spearman mostrado en la Tabla 10, equivale a 0.548, y un $p=0.000 < 0,05$, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, considerando que se presenta una relación media entre la GTH y el desempeño laboral en la entidad estudiada.

Hipótesis específica 1

Ho. La planificación del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.

Hi. La planificación del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.

Tabla 11

Correlación de la planificación del talento humano y el desempeño laboral

			Planificación del Talento Humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,593
		Sig (bilateral)		,000
	Desempeño laboral	N	169	169
		Coeficiente de correlación	,593	1,000
	Sig (bilateral)	,000		
		N	169	169

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

Nota: El coeficiente de correlación Rho de Spearman mostrado en la Tabla 11, equivale a 0.593, y un $p=0.000 < 0,05$, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, considerando que se presenta una relación media entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en la entidad estudiada.

Hipótesis específica 2

Ho. La integración del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.

Hi. La integración del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.

Tabla 12

Correlación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral

			Integración del Talento Humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Integración del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,562
		Sig (bilateral)		,014
	Desempeño laboral	N	169	169
		Coeficiente de correlación	,562	1,000
	Sig (bilateral)	,014		
	N	169	169	

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

Nota: El coeficiente de correlación Rho de Spearman mostrado en la Tabla 12, equivale a 0.562, y un $p=0.000 < 0,05$, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, considerando que se presenta una relación media entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en la entidad investigada.

Hipótesis específica 3

Ho. El desarrollo del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.

Hi. El desarrollo del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.

Tabla 13

Correlación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral

		Desarrollo del Talento Humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig (bilateral)	,547
		N	169
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,547
		Sig (bilateral)	,012
		N	169

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

Nota: El coeficiente de correlación Rho de Spearman mostrado en la Tabla 13, equivale a 0.547, y un $p=0.000 < 0,05$, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, considerando que se presenta una relación media entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la entidad investigada.

3.1. Discusión de resultados

De acuerdo al objetivo general el cual estuvo orientado a determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023, el resultado obtenido fue que el coeficiente de correlación obtenido con el Rho de Spearman en relación a la variable GTH con el desempeño laboral, permite establecer concordancia con lo señalado por Burneo (2017), quien en su estudio determina que ambas variables se encuentran relacionadas, en donde la GTH influye directamente en el desempeño laboral, infiriendo que, si el talento humano se maneja de una manera inapropiada, los servidores no se desempeñarán con eficiencia y eficacia.

De igual modo, los resultados obtenidos concuerdan con lo indicado por Solis y Ventura (2019), quien establece que existe una significativa relación entre la GTH y desempeño laboral de los trabajadores de la entidad investigada, de manera que el desarrollo de una eficiente GTH impacta favorablemente en el desarrollo de las funciones encomendadas a los servidores de la institución. Asimismo, el resultado obtenido se asemeja a lo manifestado por Mesta y Avilés (2018), quienes concluyen en su investigación, que el enfoque por competencias para el reclutamiento y selección del personal, así como el análisis ocupacional de puestos en función de las competencias, no se aplica frecuentemente, de manera que garantice un desempeño laboral exitoso; siendo que en la entidad sujeta a estudio, no se efectúa periódicamente un diagnóstico de la problemática y necesidades del personal administrativo, el mismo que no participa activamente en los procesos de planificación para la selección del recurso humano.

Por su parte, López (2016), en su investigación evidencia que la GTH no satisface el desarrollo de los empleados dentro de la institución, en razón de la falta de capacitación y condiciones de trabajo inadecuadas, que no permite el desenvolvimiento eficiente de los empleados en los cargos asignados; siendo este resultado, concordante con el obtenido en la investigación, toda vez que el coeficiente de correlación Rho de Spearman equivale a 0.547, con un $p=0.012 < 0,05$, que refleja que el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral son dos variables que se encuentran relacionadas, lo cual deja en evidencia las debilidades en la GTH que influye en el servicio brindado por la institución a la población. Asimismo, el resultado obtenido concuerda con lo que determina (Tamay, 2021), quien en su estudio concluye que la GTH impacta significativamente en la productividad laboral de la entidad, ya que considera la GTH de nivel regular y la productividad laboral de nivel medio.

De acuerdo al objetivo específico N°01 el cual estuvo orientado a determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023; los resultados que arroja la investigación son medios, por cuanto el área responsable de la GTH no adopta políticas de trabajo

en equipo y el Plan de Capacitación de la entidad no cubre las expectativas de los servidores, a fin de se sientan motivados y mejoren su desempeño para beneficio de los administrados. Según Berinyuy (2021), la GTH tiene un impacto moderado e influye en la satisfacción laboral, existiendo una relación estrecha entre las prácticas de gestión y satisfacción de los colaboradores. Contrario sensu, no existe una significativa relación entre las prácticas y el deseo de los colaboradores de abandonar la organización.

De acuerdo al objetivo específico N°02 el cual estuvo orientado a determinar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023; el resultado obtenido en el presente estudio no se condice con los objetivos fundamentales de la GTH señalados por Colling et al. (2018), en razón de que en la entidad no se selecciona a personal altamente calificado y comprometido con la visión y misión institucional, no se promueve, no se promueve la mejora de la institución de tal manera que ésta sea más competitiva, el compromiso ético y la responsabilidad.

De la misma manera, los resultados se asemejan a lo sostenido por Chiavenato (2012) respecto a la planificación del talento humano, ya que se llega a determina que las necesidades de personal requerido por una entidad, se programan en función a la búsqueda del máximo logro de los objetivos, por lo que los planes deben responder a dichos requerimientos, en relación a la integración del talento, el trabajo en equipo depende de labor que efectúan los trabajadores en la organización y para desarrollar el talento se debe diseñar estrategias y dotar de recursos a los trabajadores, para que cumplan con los objetivos y metas establecidas por la institución. Como es de verse, los resultados obtenidos evidencian, que en la dimensión planificación del talento humano, el nivel regular predomina con el 74,6% frente a un escaso 10,1% que denota eficiente nivel.

De acuerdo al objetivo específico N°03 el cual estuvo orientado a determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023; el resultado obtenido respecto a la dimensión integración del talento humano, igualmente, predomina el nivel regular con el 80.5% frente al 7,1% que determina un nivel eficiente, y en la dimensión desarrollo del talento humano, el 18,9% percibe un deficiente nivel; el 72,2% un nivel regular y el 8,9% un nivel eficiente, por lo que predomina el nivel regular en esta dimensión.

Las tres dimensiones arrojan un nivel regular, denotando debilidades en la GTH que se refleja en la falta de compromiso de los trabajadores de las diferentes unidades orgánicas con la misión, visión y logro de objetivos, la escasa participación de los servidores de las áreas administrativas en los procesos de planificación, la ausencia de una comunicación clara y efectiva del personal de las diversas unidades orgánicas con el responsable del área de la

GTH, la falta de impulso al trabajo cooperativo que contribuya con la mejora continua de los servicios que se brinda a la ciudadanía, por parte del área de GTH y insatisfacción del personal administrativo con la labor que realiza en la institución.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Las variables GTH y el desempeño laboral, se encuentran relacionadas, ya que arroja una correlación positiva media, Rho de Spearman 0.548, así como un p-valor $0,000 < 0,05$; por lo tanto, la hipótesis alterna se acepta.
2. Se ha determinado que la dimensión planificación del talento humano guarda relación con el desempeño laboral, expresada por una correlación positiva media, Rho de Spearman 0.593, así como un p-valor $0,000 < 0,05$; por lo tanto, la hipótesis alterna se acepta.
3. Se ha determinado que la dimensión integración del talento humano se relaciona con el desempeño laboral, la cual es expresada por una correlación positiva media, Rho de Spearman 0.562, así como un p-valor $0,014 < 0,05$; por lo tanto, la hipótesis alterna se acepta.
4. Se ha determinado que la dimensión desarrollo del talento humano guarda relación con el desempeño laboral, expresada por una correlación positiva media, Rho de Spearman 0.547, así como un p-valor $0,012 < 0,05$; por lo tanto, la hipótesis alterna se acepta.

4.2. Recomendaciones

1. Se recomienda que la contratación de personal en las áreas administrativas se base en un diagnóstico exhaustivo que permita identificar las necesidades específicas y problemáticas presentes. Este diagnóstico debe realizarse mediante encuestas, entrevistas y análisis de desempeño, y servirá para establecer perfiles de puesto detallados que reflejen los requerimientos exactos de cada área. Así, se garantizará la contratación de servidores competitivos y capacitados, alineados con los objetivos de la institución, lo que contribuirá a mejorar el desempeño general y asegurar un servicio de calidad a los administrados.
2. Se recomienda desarrollar programas de sensibilización dirigidos al personal administrativo con el fin de fortalecer su identificación con la misión, visión, valores y objetivos institucionales. Estos programas deben diseñarse en módulos semestrales, integrando talleres participativos y charlas motivacionales impartidas por facilitadores expertos en cambio organizacional. La intención es promover una mayor cohesión interna y compromiso por parte del personal, lo que se reflejará en una mejora en la calidad del servicio y en el logro de las metas institucionales.
3. Se recomienda actualizar periódicamente el Plan de Desarrollo de Personas, garantizando que cuente con los recursos presupuestales necesarios para financiar programas de capacitación permanente. Esta actualización debe realizarse anualmente por un comité especializado que evalúe las necesidades formativas del personal administrativo. Las capacitaciones deben enfocarse en habilidades blandas, tecnológicas y de liderazgo, asegurando un desarrollo continuo que motive al personal y mejore su rendimiento en el cumplimiento de las metas organizacionales.
4. Se recomienda promover el trabajo en equipo dentro de la institución, creando grupos interdisciplinarios que fomenten la colaboración entre las distintas áreas. Para ello, se deben organizar reuniones periódicas y talleres de fortalecimiento de habilidades de trabajo colaborativo, como la comunicación efectiva y la resolución conjunta de problemas. Estas acciones contribuirán a generar sinergias que fortalezcan el compromiso del personal y, en consecuencia, mejoren la calidad de los servicios brindados, creando un ambiente laboral más productivo y orientado al logro de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Berinyuy, B. (2021). Human Resource Management Practices, employee satisfaction and employee desire to quit. The case of Shisong Hospital in Kumbo Cameroon. *Technium Social Sciences Journal*, 26.
- Bohlander, G. (2019). *Administración de Recursos*. México: Cenegage Learning.
- Burneo, R. (2020). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2020*. Tacna.
- Carbajal, L. (2020). *Fomento de la práctica científica y literaria*. Colombia.
- Carrillo, F. (2019). *Población y muestra: métodos de la investigación*. México.
- Castañeda, D. (2020). *Relación de Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2020*. Trujillo.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Chiavenato, I. (2021). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Colling, D. (2020). *Gestión y rendimiento global del talento en empresas multinacionales: una perspectiva multinivel*. S.M.A.
- Cota, J. (2019). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*. Instituto Tecnológico de Sonora.
- Diario Gestión. (2020). *Designación de funcionarios de confianza en los gobiernos regionales*.
- Gorrion, P. (2019). *¿Cuál es el valor de la gestión del talento? Creación de procesos basados en el valor dentro de una arquitectura de gestión del talento. Revisión de gestión de recursos humanos*.
- Hernandez, R. (2020). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A.
- Jara, A. (2020). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Lanvin, B. (2020). *The global talent competitiveness index, 2020–2021: Talent attraction and international mobility; Growing talent for today and tomorrow*. France: INSEAD, Fontainebleau.
- Lopez, M. (2020). *Gestión del talento humano y mejoramiento del desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Cevallos*. Ambato, Ecuador.
- Manrique, A. (2020). *Gestión y diseño: Convergencia disciplinar*. *Pensamiento & Gestión*.
- McDonnell, A. (2021). *Talent Management*. London.
- McDonnell, A. (2020). *Gestión del talento: Una revisión sistemática y perspectivas futuras*. *J. of*

International Management (EJIM).

- Mesta, M. (2020). Proceso de reclutamiento y selección del talento humano por competencias para el fortalecimiento del desempeño laboral en el Instituto Prestador de Salud. Panamá.
- Noreña, A. (2020). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74124948006.pdf>
- Núñez, C. (2020). El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas. Santa Marta, Colombia.
- Preston, J. (2020). El recurso humano en el éxito empresarial de la empresa SODEXO en el contrato Argos Planta Toluviejo, periodo 2019-2020. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/17875/1102831775.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (2020). Comportamiento organizacional. México: Pearson.
- Rodríguez, K. (2020). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Escuela de Administración de Negocios.
- Solis, A. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2020. Cerro de Pasco.
- SURA. (2020). Gestión del talento humano: Clave para lograr el éxito en las compañías. <https://segurossura.com/co/blog/empresas/gestion-del-talento-humano-clave-para-el-exito-de-las-empresas/>
- Tamay, A. (2021). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Trujillo.
- Tamayo, L. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Chimbote, Perú.
- Turner, P. (2020). Talent management in healthcare: exploring how the world's health service organisations attract, manage and develop talent. Cham: Palgrave Macmillan.
- Vallejo, L. (2020). Gestión del talento humano. Ecuador: Espoch.
- Vargas, A. (2020). Gestión del talento Humano y transformación educativa en Iberoamérica. Educación Digital.
- Zambrano, A. (2020). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Aucallama, Huaral. Huaral.

ANEXOS

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2021

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023	Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023	VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico - Planeación - Cumplimiento de objetivos - Metas y plazos - Trabajo en equipo - Relaciones interpersonales - Comunicación Capacitación - Satisfacción Competencias laborales - Promoción de talentos - Recursos Resultados - Dedicación laboral - Ambiente - Compromiso - Metas - Incentivos - Medición - Supervisión - Calificación 	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental Correlacional	ENFOQUE: cuantitativo ALCANCE: Descriptiva, según el fin que persigue: básica POBLACIÓN: 1244 Servidores administrativos de los regímenes laborales 276 y 1057 MUESTRA: 169 Servidores administrativos de la Sede Central del GRLL. TÉCNICA: Encuesta
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS				
1) ¿Existe relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023? 2) ¿Existe relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023? 3) ¿Existe relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023?	1) Determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023. 2) Determinar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023. 3) Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.	1) La planificación del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023. 2) La integración del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023, y 3) El desarrollo del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.	VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral			
INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA					
<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de gestión del talento humano. Escalad Licker - Cuestionario de desempeño laboral. Escala Licker 	<ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas 					

ANEXO: INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado servidor, el presente instrumento de recopilación de información tiene por objeto evaluar el desempeño laboral de los servidores administrativos del Gobierno Regional de La Libertad; en tal sentido, se solicita veracidad y objetividad en el llenado, para lo cual empleará la siguiente escala de medición:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Dimensiones /ítems	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Planificación del talento humano					
1) ¿Se efectúa periódicamente un diagnóstico acerca la problemática y necesidades del personal de las áreas administrativas del Gobierno Regional de La Libertad?					
2) ¿El personal de las áreas administrativas participa activamente en los procesos de planificación del Gobierno Regional de La Libertad?					
3) ¿El personal de las áreas administrativas del Gobierno Regional de La Libertad se identifica con la misión, visión el cumplimiento de los objetivos?					
4) ¿El personal de las áreas administrativas del Gobierno Regional de La Libertad es capacitado permanentemente para cumplir de metas institucionales?					
5) ¿El Gobierno Regional de La Libertad cuenta con un Plan de Desarrollo de Personas, debidamente actualizado y aprobado?					
6) ¿El personal administrativo desempeña sus funciones con eficiencia y cumple con las metas en los plazos señalados?					
Dimensión 2: Integración del talento humano					
7) ¿El personal del Gobierno Regional de La Libertad trabaja en equipo para cumplir con las metas?					
8) ¿El personal del Gobierno Regional La Libertad mantiene buenas relaciones interpersonales que favorece el buen clima laboral?					
9) ¿El personal de las diversas unidades orgánicas mantiene una buena comunicación con el jefe del área de la gestión del talento humano del Gobierno Regional de la Libertad?					
10) ¿Se mantiene una comunicación asertiva con los demás trabajadores que laboran en la entidad?					

11) ¿Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión de talento humano de la entidad?					
12) ¿Se promueve el trabajo en equipo para el mejoramiento del desempeño laboral de los servidores del Gobierno Regional de La Libertad?					
Dimensión 3: Desarrollo del talento humano					
13) ¿Se capacita permanentemente al personal administrativo para mejorar su desempeño laboral?					
14) ¿Es adecuado el presupuesto asignado a capacitación del personal administrativo?					
15) ¿El personal administrativo demuestra interés en las actualizaciones realizadas en su ámbito laboral?					
16) ¿El personal administrativo se siente motivado laboralmente por la entidad?					
17) ¿El personal administrativo se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en el Gobierno Regional de La Libertad?					
18) ¿El personal administrativo demuestra conocimiento y habilidades en el desarrollo de las funciones que desempeña en Gobierno Regional de La Libertad?					
19) ¿El área de gestión del talento humano impulsa al trabajo cooperativo a los demás trabajadores para brindar un servicio de calidad a los ciudadanos?					
20) ¿El personal de la entidad demuestra competencias laborales en su área de trabajo?					
21) ¿El personal administrativo identifica sus talentos y los emplea en beneficio de su crecimiento laboral en la entidad?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado servidor, el presente instrumento de recopilación de información tiene por objeto evaluar el desempeño laboral de los servidores administrativos del Gobierno Regional de La Libertad; en tal sentido, se solicita veracidad y objetividad en el llenado, para lo cual empleará la siguiente escala de medición:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Dimensiones /ítems	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Eficacia y eficiencia					
1) ¿El personal administrativo busca la eficacia en su desempeño laboral y desarrollo profesional?					
2) ¿El personal busca la eficacia en el empleo de estrategias y recursos para mejorar su desempeño en la entidad?					
3) ¿Busca la eficacia en sus resultados laborales en la entidad?					
4) ¿Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales?					
5) ¿El personal administrativo de la entidad es eficiente en su desempeño laboral?					
6) ¿El personal administrativo demuestra dedicación y esfuerzo para la mejora del desempeño de sus funciones?					
7) ¿El personal administrativo emplea estrategias eficaces para la mejora del desempeño de las funciones que le competen?					
8) ¿El personal administrativo toma decisiones oportunas para la mejora del desempeño de sus funciones?					
Dimensión 2: Motivación					
9) ¿Se tiene en cuenta las necesidades laborales de los servidores de la entidad?					
10) ¿El personal administrativo se siente satisfecho con las funciones que efectúa en la entidad?					
11) ¿El personal administrativo demuestra deseos de superación y ascenso laborales?					
12) ¿El personal administrativo se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda a la entidad?					
13) ¿El personal administrativo recibe incentivos económicos en mérito a su eficiente desempeño de sus labores?					
14) ¿El personal administrativo ha recibido algún reconocimiento laboral por desempeñar sus funciones con eficiencia?					
Dimensión 3: Evaluación					
15) ¿Se evalúa periódicamente el desempeño laboral de los servidores de la entidad?					
16) ¿Se comunica en forma oportuna los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño?					
17) ¿Se le orienta sobre las fortalezas y debilidades evidenciadas en los resultados de la evaluación de desempeño?					
18) ¿El personal administrativo evaluado se interesa por mejorar su desempeño laboral y profesional, independientemente del resultado obtenido en la evaluación?					

19) ¿El personal administrativo evaluado recibe retroalimentación respecto a las debilidades o falencias evidenciadas en los resultados de la evaluación, a fin de mejorar en su desempeño?					
20) ¿Se efectúa los reajustes necesarios para mejorar el desempeño laboral del personal evaluado?.					

ANEXO: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Análí M. Ramos Díaz
	PROFESIÓN	Psicología
	ESPECIALIDAD	Gestión del talento humano
	GRADO ACADÉMICO (Mínimo Magister registrado en Sunedu)	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	12
	CARGO	Docente universitario
TÍTULO DE INVESTIGACIÓN Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Análí M. Ramos Díaz.	
ESPECIALIDAD	Gestión del talento humano	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.	
	ESPECÍFICOS a) Determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023. b) Determinar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023. c) Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE 01 - Gestión del talento humano		

<p>1. ¿El personal administrativo busca la eficacia en su desempeño laboral y desarrollo profesional?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿El personal busca la eficacia en el empleo de estrategias y recursos para mejorar su desempeño en la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Busca la eficacia en sus resultados laborales en la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿El personal administrativo de la entidad es eficiente en su desempeño laboral?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿El personal administrativo demuestra dedicación y esfuerzo para la mejora del desempeño de sus funciones?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿El personal administrativo emplea estrategias eficaces para la mejora del desempeño de las funciones que le competen?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿El personal administrativo toma decisiones oportunas para la mejora del desempeño de sus funciones?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>9. ¿Se tiene en cuenta las necesidades laborales de los servidores de la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿El personal administrativo se siente satisfecho con las funciones que efectúa en la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>VARIABLE 02 - Desempeño laboral</p>	
<p>11. ¿El personal administrativo demuestra deseos de superación y ascenso laborales?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿El personal administrativo se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda a la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿El personal administrativo recibe incentivos económicos en mérito a su eficiente desempeño de sus labores?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El personal administrativo ha recibido algún reconocimiento laboral por desempeñar sus funciones con eficiencia?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Se evalúa periódicamente el desempeño laboral de los servidores de la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>16. ¿Se comunica en forma oportuna los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Se le orienta sobre las fortalezas y debilidades evidenciadas en los resultados de la evaluación de desempeño?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿El personal administrativo evaluado se interesa por mejorar su desempeño laboral y profesional, independientemente del resultado obtenido en la evaluación?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿El personal administrativo evaluado recibe retroalimentación respecto a las debilidades o falencias evidenciadas en los resultados de la evaluación, a fin de mejorar en su desempeño?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Se efectúa los reajustes necesarios para mejorar el desempeño laboral del personal evaluado?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: ____20____ N° TD ____0____</p>
<p>2. COMENTARIOS GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



Validador Especialista

Colegiatura: 14545

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

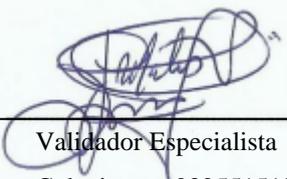
NOMBRE DEL JUEZ		MATOS VILLANUEVA, JESUS MARTIN
	PROFESIÓN	Educación
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO
	GRADO ACADEMICO (Mínimo Magister registrado en Sunedu)	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	25
	CARGO	Docente universitario
TÍTULO DE INVESTIGACIÓN Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	MATOS VILLANUEVA, JESUS MARTIN.	
ESPECIALIDAD	GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.	
	ESPECÍFICOS d) Determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023. e) Determinar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023. f) Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE 01 - Gestión del talento humano		
1. ¿El personal administrativo busca la eficacia en su desempeño laboral y desarrollo profesional?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	

<p>2. ¿El personal busca la eficacia en el empleo de estrategias y recursos para mejorar su desempeño en la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Busca la eficacia en sus resultados laborales en la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿El personal administrativo de la entidad es eficiente en su desempeño laboral?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿El personal administrativo demuestra dedicación y esfuerzo para la mejora del desempeño de sus funciones?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿El personal administrativo emplea estrategias eficaces para la mejora del desempeño de las funciones que le competen?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿El personal administrativo toma decisiones oportunas para la mejora del desempeño de sus funciones?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Se tiene en cuenta las necesidades laborales de los servidores de la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>10. ¿El personal administrativo se siente satisfecho con las funciones que efectúa en la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>VARIABLE 02 - Desempeño laboral</p>	
<p>11. ¿El personal administrativo demuestra deseos de superación y ascenso laborales?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿El personal administrativo se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda a la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿El personal administrativo recibe incentivos económicos en mérito a su eficiente desempeño de sus labores?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El personal administrativo ha recibido algún reconocimiento laboral por desempeñar sus funciones con eficiencia?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Se evalúa periódicamente el desempeño laboral de los servidores de la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Se comunica en forma oportuna los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>17. ¿Se le orienta sobre las fortalezas y debilidades evidenciadas en los resultados de la evaluación de desempeño?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿El personal administrativo evaluado se interesa por mejorar su desempeño laboral y profesional, independientemente del resultado obtenido en la evaluación?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿El personal administrativo evaluado recibe retroalimentación respecto a las debilidades o falencias evidenciadas en los resultados de la evaluación, a fin de mejorar en su desempeño?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Se efectúa los reajustes necesarios para mejorar el desempeño laboral del personal evaluado?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>4. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: ____20____ N° TD ____0____</p>
<p>5. COMENTARIOS GENERALES</p>	
<p>6. OBSERVACIONES</p>	


 Validador Especialista
 Colegiatura: 0325515185

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

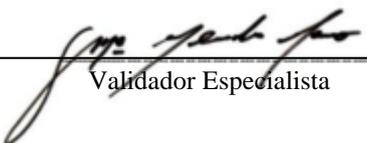
NOMBRE DEL JUEZ		MENACHO CARO, MARIA DEL CARMEN
	PROFESIÓN	Socióloga
	ESPECIALIDAD	Gestión del talento humano
	GRADO ACADEMICO (Mínimo Magister registrado en Sunedu)	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15
	CARGO	Docente universitario
TÍTULO DE INVESTIGACIÓN Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	MENACHO CARO, MARIA DEL CARMEN	
ESPECIALIDAD	Gestión del talento humano	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.	
	ESPECÍFICOS g) Determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023. h) Determinar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023. i) Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE 01 - Gestión del talento humano		
1. ¿El personal administrativo busca la eficacia en su desempeño laboral y desarrollo profesional?	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	

<p>2. ¿El personal busca la eficacia en el empleo de estrategias y recursos para mejorar su desempeño en la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Busca la eficacia en sus resultados laborales en la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿El personal administrativo de la entidad es eficiente en su desempeño laboral?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿El personal administrativo demuestra dedicación y esfuerzo para la mejora del desempeño de sus funciones?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿El personal administrativo emplea estrategias eficaces para la mejora del desempeño de las funciones que le competen?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿El personal administrativo toma decisiones oportunas para la mejora del desempeño de sus funciones?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Se tiene en cuenta las necesidades laborales de los servidores de la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>10. ¿El personal administrativo se siente satisfecho con las funciones que efectúa en la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>VARIABLE 02 - Desempeño laboral</p>	
<p>11. ¿El personal administrativo demuestra deseos de superación y ascenso laborales?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿El personal administrativo se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda a la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿El personal administrativo recibe incentivos económicos en mérito a su eficiente desempeño de sus labores?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El personal administrativo ha recibido algún reconocimiento laboral por desempeñar sus funciones con eficiencia?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Se evalúa periódicamente el desempeño laboral de los servidores de la entidad?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Se comunica en forma oportuna los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>17. ¿Se le orienta sobre las fortalezas y debilidades evidenciadas en los resultados de la evaluación de desempeño?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿El personal administrativo evaluado se interesa por mejorar su desempeño laboral y profesional, independientemente del resultado obtenido en la evaluación?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿El personal administrativo evaluado recibe retroalimentación respecto a las debilidades o falencias evidenciadas en los resultados de la evaluación, a fin de mejorar en su desempeño?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Se efectúa los reajustes necesarios para mejorar el desempeño laboral del personal evaluado?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>7. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: ____20____ N° TD ____0____</p>
<p>8. COMENTARIOS GENERALES</p>	
<p>9. OBSERVACIONES</p>	


 Validador Especialista

ANEXO: CONSENTIMIENTO INFORMADO



ANEXOS N° CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: *Gobierno Regional de La Libertad*

Investigador: Bach. Portilla Lescano Roberto Luis

Título: Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Yo, *Carlos Renato Quintero Cuzmanza*, identificado con DNI N° *47680257*...

DECLARO:

Haber sido informado (a) de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación (“**Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023**”), así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a la intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos se asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación:

Objetivo general de la investigación:

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Objetivos específicos:

- a. Determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

- b. Determinar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.
- c. Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Trujillo, 23 de Marzo del 2023

Carlos Renato Advíncola Carranza

(Nombres y apellidos anteceditos del grado académico de la autoridad que otorga el consentimiento)



FIRMA DNI: 42610352

ANEXOS N° CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: *Gobierno Regional de La Libertad*

Investigador: Bach. Portilla Lescano Roberto Luis

Título: Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Yo, *Cleydee Lisset Valverde Rebaza*, identificado con DNI N° *44709745*,

DECLARO:

Haber sido informado (a) de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación ("**Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023**"), así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a la intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos se asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación:

Objetivo general de la investigación:

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Objetivos específicos:

- a. Determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

- b. Determinar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.
- c. Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Trujillo, 22 de Mayo del 2023

Cley deo Lisset Valverde Robaza

(Nombres y apellidos anteceditos del grado académico de la autoridad que otorga el consentimiento)

Juan René C
FIRMA DNI: 44709785

ANEXOS N° CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: *Gobierno Regional de La Libertad*

Investigador: Bach. Portilla Lescano Roberto Luis

Título: Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Yo, *Ada Ninya Diaz Pesante*, identificado con DNI N° *4.8859095*,

DECLARO:

Haber sido informado (a) de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación (“**Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023**”), así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a la intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos se asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación:

Objetivo general de la investigación:

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Objetivos específicos:

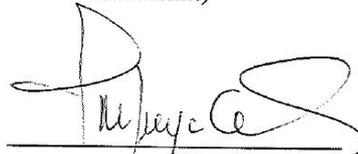
- a. Determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

- b. Determinar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.
- c. Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Trujillo, 22 de Mayo del 2023

Ada Mirya Díaz Revantes DNI 18858095

(Nombres y apellidos antecédidos del grado académico de la autoridad que otorga el consentimiento)


FIRMA DNI:

ANEXOS N° CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: *Gobierno Regional de La Libertad*

Investigador: Bach. Portilla Lescano Roberto Luis

Título: Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Yo, *VICTOR RAUL GONZALEZ LAMAS* identificado con DNI N° *80336327*
DECLARO:

Haber sido informado (a) de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación ("**Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023**"), así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a la intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos se asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación:

Objetivo general de la investigación:

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Objetivos específicos:

- a. Determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

- b. Determinar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.
- c. Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Trujillo, ~~22~~ ^{Marzo} de del 20.23

VICTOR PAUL GONZALO CAUSLE LOYVA

(Nombres y apellidos anteceditos del grado académico de la autoridad que otorga el consentimiento)



FIRMA DNI: 80336327

ANEXOS N° CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: *Gobierno Regional de La Libertad*

Investigador: Bach. Portilla Lescano Roberto Luis

Título: Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Yo, *Dyga Kennes Bueno Herrera*, identificado con DNI N° *45395467*,
DECLARO:

Haber sido informado (a) de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación (“**Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023**”), así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a la intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos se asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación:

Objetivo general de la investigación:

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Objetivos específicos:

- a. Determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

- b. Determinar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.
- c. Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023.

Trujillo, ... de del 20...

Dyam Kennerly Zuñiga Herrera

(Nombres y apellidos anteceditos del grado académico de la autoridad que otorga el consentimiento)


FIRMA / DNI: 45395467

22/03/2023

ANEXO: RESOLUCIÓN DE PROYECTO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0121-2023-FACEM-USS

Chiclayo, 21 de marzo de 2023.

VISTO:

El Oficio N°0079-2023/FACEM-DA-USS, de fecha 21 de marzo de 2023, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 21/03/2023, donde solicita la actualización de Proyecto de tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional".

Que, el Art. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de los egresados de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

Nº	AUTOR	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
01	GUEVARA GAVIDIA ARMANDO & PEREZ TRAUICO ROLLI EDGAR	PLAN DE MARKETING DIGITAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DEL CENTRO MÉDICO AMAZONAS EIRL – CHACHAPOYAS 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
02	PORTILLA LESCANO ROBERTO LUIS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD, 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



 Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



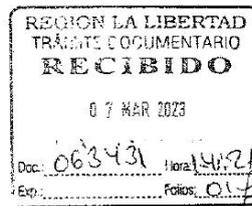
 Mg. LISET SUGELY SILVA GONZALES
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ANEXOS: CARTA DE AUTORIZACIÓN Y RESPUESTA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Trujillo, 07 de marzo de 2023

CARTA N° 000001-2023-RLPL

Señor:
Abog. ERICK AGREDA LLAURY
Sub Gerente de Recursos Humanos
Gobierno Regional La Libertad



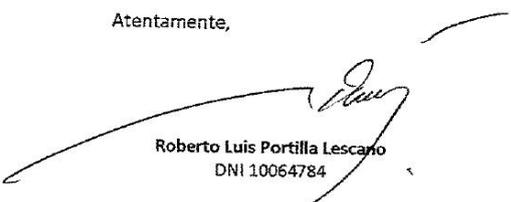
Asunto : Solicito autorización de investigación y publicación de los resultados

Roberto Luis Portilla Lescano, identificado con DNI 10064784, con domicilio en la Mza 2 Lote 20 Sector Los Rosales de San Andrés del distrito de Víctor Larco Herrera de la Provincia de Trujillo, estudiante de la Carrera de Administración de la Universidad Señor de Sipán, me presento para manifestar lo siguiente:

- Que habiendo elaborado mi tesis, relacionado al tema: "Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional 2023"; y siendo requisito indispensable para continuar con el avance del mismo es que solicito tenga a bien autorizar la investigación y publicación de los resultados de la investigación a realizar.

Agradeciendo por la atención prestada,

Atentamente,


Roberto Luis Portilla Lescano
DNI 10064784

Correo electrónico: portillavv1974@gmail.com
Celular: 965122149



SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Trujillo, 15 de Marzo del 2023

CARTA N° 000029-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH

A : PORTILLA LESCANO ROBERTO LUIS
Mz. 2 Lt. 20 Sector Los Rosales de San Andrés
Víctor Larco Herrera

Asunto : **AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD, 2023**

Referencia : CARTA N° 001-2023-RLPL

De mi especial consideración;

Para saludarlo cordialmente, y a la vez en atención al documento de la referencia, se autoriza la aplicación de instrumentos de investigación y publicación de resultados, durante el desarrollo de la Tesis para Título Profesional de Licenciado en Administración, denominada: "Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023".

Se le comunica que puede efectuar lo solicitado durante el período de 30 días en la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad y que deberá presentar los resultados de la investigación una vez finalizada, a esta oficina.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente por
ERICK JHON AGREDA LLAURY
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

CC: CYNTHIA MAGNOLIA ROJAS CHAVARRY - SEDE - OFICINA TRAMITE DOCUMENTARIO
EAL/ur

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.regionalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: MQTOYPJ



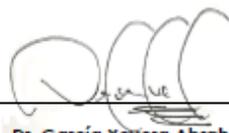
	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera**, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de **Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023**, elaborado por el estudiante(s) **Portilla Lescano, Roberto Luis**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **23%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 14 de octubre de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2023
		Hoja:	83 de 84

Pimentel, 16 de agosto del 2023

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

El suscrito:

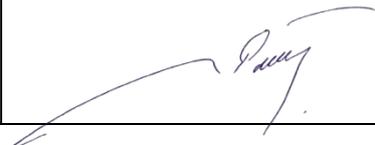
Roberto Luis Portilla Lescano con DNI 10064784

En mí calidad de autor exclusivo del trabajo de investigación/tesis titulada:

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad 2023, presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración de la facultad de ciencias empresariales, escuela profesional de administración, Programa de estudios de Administración, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>. así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Roberto Luis Portilla Lescano	10064784	

ANEXO: MUESTRAS FOTOGRAFICAS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

