



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y**

**PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**

**MARKETING ESTRATÉGICO:**

**TESIS:**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL**

**DE LOS ASISTENTES ADMINISTRATIVOS DE LA OFICINA**

**REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL**

**DE MOQUEGUA, 2020.**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. BETZY RAQUEL MAMANI CAUSA**

**BACH. DANIELA MILAGROS ROQUE QUISPE**

**ASESOR:**

**MGR. VANESSA ROSANGELICA CHOQUE**

**ROJAS**

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

**CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING**

**ESTRATÉGICO**

**MOQUEGUA- PERÚ**

**2022**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	I
AGRADECIMIENTO .....	II
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	III
INDICE DE TABLAS Y GAFICOS .....	VI
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT .....	IX
INTRODUCCIÓN .....	X
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del Problema .....	3
1.2.1 Problema general .....	3
1.2.2 Problema específico. ....	3
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general .....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación .....	5
1.5 Variables .....	6

1.5.1	Operacionalización .....	7
1.6	Hipótesis de la Investigación .....	8
1.6.1	Hipótesis general .....	8
1.6.2.	Hipótesis específica .....	8
CAPÍTULO II	.....	10
2.1	Antecedentes de la Investigación .....	10
2.1.1.	Antecedentes internacionales .....	10
2.1.2	Antecedentes nacionales.....	11
2.2	Bases Teóricas .....	13
2.2.1	Gestión del talento humano.....	13
2.2.2	Desempeño laboral .....	23
2.3	Marco Conceptual .....	27
CAPITULO III:	.....	30
3.1.	Tipo de investigación .....	30
3.2.	Diseño de investigación .....	30
3.3.	Población y Muestra.....	31
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.5.	Técnica de procesamiento y análisis de datos .....	32

CAPITULO IV .....	33
4.1. Presentación de resultados por variable y dimensiones .....	33
4.2. Contrastación de hipótesis .....	47
4.3. Discusión de resultados.....	55
CAPITULO V .....	56
5.1. Conclusiones .....	56
5.2. Recomendaciones.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS .....	61
ANEXO N °1 CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO... 61	
ANEXO N °1 CUESTIONARIO GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.	
.....	62

## INDICE DE TABLAS Y GAFICOS

### INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Operacionalización de Variables</i> .....	7
Tabla 2 <i>Oficina regional de administración Gobierno Regional Moquegua</i> .	31
Tabla 3 <i>Variable 1 Gestión del talento humano</i> .....	33
Tabla 4 <i>Dimensión 1 selección y reclutamiento</i> .....	35
Tabla 5 <i>Dimensión 2 Capacitación y desarrollo</i> .....	36
Tabla 6 <i>Dimensión 3 Evaluación</i> .....	38
Tabla 7 <i>Dimensión 4 retención</i> .....	39
Tabla 8 <i>Variable 2 desempeño laboral</i> .....	41
Tabla 9 <i>Dimensión 1 satisfacción laboral</i> .....	42
Tabla 10 <i>Dimensión 2 compensación y beneficios</i> .....	44
Tabla 11 <i>Dimensión 2 trabajo en equipo</i> .....	45
Tabla 12 <i>Gestión del talento humano y el desempeño laboral</i> .....	48
Tabla 13 <i>Selección y reclutamiento y el desempeño laboral</i> .....	50
Tabla 14 <i>Capacitación y desarrollo y el desempeño laboral</i> .....	52
Tabla 15 <i>Evaluación y el desempeño laboral</i> .....	54

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 <i>Variable 1 Gestión del talento humano</i> .....	34
Gráfico 2 <i>Dimensión 1 selección y reclutamiento</i> .....	35
Gráfico 3 <i>Dimensión 2 Capacitación y desarrollo</i> .....	37
Gráfico 4 <i>Dimensión 3 evaluación</i> .....	38
Gráfico 5 <i>Dimensión 4 retención</i> .....	40
Gráfico 6 <i>Variable 2 desempeño laboral</i> .....	41
Gráfico 7 <i>Dimensión 1 satisfacción laboral</i> .....	43
Gráfico 8 <i>Dimensión 2 compensación y beneficios</i> .....	44
Gráfico 9 <i>Dimensión 3 trabajo en equipo</i> .....	46

## **RESUMEN**

Es preciso especificar que al evidenciar el problema de investigación se plantea como objetivo general de investigación determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

Para la elaboración de la investigación se necesita utilizar una metodología de investigación la cual está compuesta por un tipo de investigación aplicativo, de diseño no experimental y basándose a un nivel de investigación descriptivo correlacional ya que se relacionaran las dos variables de estudio la gestión del talento huma y el desempeño laboral, cada una de las variables cuenta con un instrumento y técnica de aplicación compuesta por 20 preguntas para la variable 1 y 19 para la variable 2 las cuales fueron aplicada a las 30 trabajadores que conforman la muestra no probabilística de la investigación.

Se llega a la conclusión que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, selección y reclutamiento.

## **ABSTRACT**

It is necessary to specify that when evidencing the research problem, it is proposed as a general research objective to determine the relationship that exists between the management of human talent and the work performance of the administrative assistants of the regional administration office of the Regional Government of Moquegua, 2020.

For the elaboration of the research, it is necessary to use a research methodology which is composed of a type of applicative research, of non-experimental design and based on a correlational descriptive research level since the two study variables will be related to talent management Human and job performance, each of the variables has an instrument and application technique composed of 20 questions for variable 1 and 19 for variable 2 which were applied to the 30 workers that make up the non-probabilistic sample of the research .

It is concluded that there is a positive relationship between the management of human talent and the job performance of the administrative assistants of the regional administration office of the Regional Government of Moquegua, 2020.

Key words: Human talent management, job performance, selection and recruitment.ywords:



## INTRODUCCIÓN

La investigación tiene un esquema orientado a cinco capítulos, titulándose el Capítulo I como: El problema de investigación donde contiene información como la descripción de la realidad problemática, también la definición del problema con su pregunta general de investigación, posteriormente el objetivo general y las hipótesis, el esquema también considera información importante para la investigación como la justificación e importancia y la operacionalización de variables.

Capítulo II: se desarrolla el Marco teórico, puntos a considerar en el presente capítulo es los antecedentes, las bases teóricas de la investigación y el marco conceptual referente a términos dificultosos para entender la investigación.

Capítulo III: Método, se desarrolla la metodología de la investigación según autores reconocidos para poder obtener los resultados esperados para realizar las respectivas interpretaciones.

Capítulo IV: Presentación y análisis de los resultados, se expresa mediante tablas, gráficos e interpretaciones sobre los resultados obtenidos.

Capítulo V: conclusiones y recomendaciones, mediante este capítulo se concluye la presente investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Descripción de la Realidad Problemática.**

En la realidad contemporánea que nos encontramos en la actualidad podemos verificar que las nuevas tecnologías han revolucionado la forma de trabajo en diferentes organizaciones ya que las maneras de trabajo convencionales quedaron en el pasado, en estos casos la evaluación y la importancia que se le da al talento humano ha tomado importancia suficiente como para determinar que el factor más importante en una organización es el personal que trabaja en ella.

La tecnología permite nuevas estrategias para captar el personal idóneo para la organización, el uso de las plataformas virtuales, el internet, ayuda a reducir costos y mejorar la búsqueda del personal más idóneo para cubrir una plaza determinada que busca una organización.

En otro ámbito la gestión del talento humano va vinculada directamente con el desempeño profesional y laboral, por lo mismo que la gestión del talento humano mediante sus estrategias tiene que velar por que el trabajador pueda gozar de buenas condiciones laborales, sienta satisfacción laboral, pueda generar fidelización entre el trabajador y la organización. La organización se encargará exclusivamente de tener al personal correctamente motivada y capacitado de esta manera garantiza beneficios para la empresa en sí. El personal al sentirse bien en la empresa por propia lógica empezara a contribuir de manera positiva y prestando servicios de calidad.

Para que la gestión del talento humano sea eficiente deberá primeramente generar estrategias óptimas para la selección del personal lo que conculda a llevar un buen proceso de selección del talento humano que deberá tener la preparación necesaria para obtener un profesional el cual constantemente esta evaluado, capacitado, motivado para ejercer las funciones del puesto. Un personal altamente capacitado esta resguardado por la organización debido que esta adecuado a técnicas de retención del capital humano o en otro termino evitar la fuga de cerebros.

Para tener una buena visión del talento humano se deberá tener un buen control sobre el comportamiento humano ya que es lo más complicado es tener control.

## **1.2. Definición del Problema.**

### **1.2.1 Problema general.**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020?

### **1.2.2 Problema específico.**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020?
  
- ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020?
  
- ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020?
  
- ¿Cuál es la relación que existe entre la retención con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

#### **1.3.2 Objetivos específicos.**

- Determinar la relación que existe entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.
  
- Determinar la relación que existe entre la capacitación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.
  
- Determinar la relación que existe entre la evaluación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.
  
- Determinar la relación que existe entre la retención con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

#### **1.4. Justificación e Importancia de la Investigación**

La presente investigación desde el punto de vista teórico nos permite obtener información de diversas fuentes bibliográficas que permiten armar un buen marco teórico y fortaleciendo la información de las variables y dimensiones a estudiar en la presente investigación. Ya obtenida esta información se permite presentar de una manera adecuada como es que en qué medida se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua.

Desde un punto de vista práctico es importante por lo mismo que permite conocer a más profundidad como es que la gestión del talento humano puede influir de buena o mala manera en el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, por medio de la aplicación de distintos instrumentos de medición.

Desde el punto de vista metodológico por medio de la encuesta permite identificar el desarrollo de las dos variables a estudiar y sus dimensiones y obtener datos reales que se interpretan y diagnostican como es que se encuentra la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el gobierno regional de Moquegua.

## 1.5 Variables

### ➤ V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensiones:

- ✓ Selección y reclutamiento
- ✓ Capacitación y desarrollo
- ✓ Evaluación
- ✓ Retención

### ➤ V2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones:

- ✓ Satisfacción laboral
- ✓ Compensación y beneficios
- ✓ Trabajo en equipo

## 1.5.1 Operacionalización

**Tabla 1**

*Operacionalización de Variables*

Variables	dimensiones	Indicador	técnica	Escala
Gestión del talento humano	Selección y reclutamiento	Convocatoria, revisión de expedientes, conocimientos, entrevista, inducción		
	Capacitación y desarrollo	Evaluación de necesidades de los asistentes, capacitaciones, costos de capacitaciones, ejecución de capacitaciones.	Cuestionario o encuesta	Escala de Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre
	Evaluación	Compromiso con el trabajo, fidelización con la organización, productividad, trabajo en equipo		
	Retención	Perseverancia y la fuerza de voluntad.		
Desempeño laboral	Satisfacción laboral	Reconocimiento verbal por parte de la organización, reconocimientos económicos, oportunidades para ascender laboralmente.	Cuestionario o encuesta	Escala de Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre
	Compensación y beneficios	Mejores opciones dentro de la organización, reconocimientos en documento por un buen trabajo, incentivos por parte de la organización		
	Trabajo en equipo	Comunicación asertiva con cada uno del equipo de trabajo, valores en el trabajo, apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo para lograr objetivos		

*Fuente: Elaboración propia*



## **1.6 Hipótesis de la Investigación**

### **1.6.1 Hipótesis general.**

H<sub>1</sub> Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

H<sub>0</sub> No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

### **1.6.2. Hipótesis específica.**

- HE<sub>1</sub> Existe relación entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.
  
- HE<sub>2</sub> Existe relación entre la capacitación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

- HE<sub>3</sub> Existe relación entre la evaluación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.
  
- HE<sub>4</sub> Existe relación entre la retención con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales.**

(Vera, 2014); su investigación titulada “La gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en el capital humano del Banco Guayaquil” es una investigación en cuanto a su metodología de tipo aplicada con un diseño no experimental y un nivel descriptivo correlacional con un corte transeccional, la investigación tomo como muestra un total de 235 trabajadores, vale mencionar que se utilizó en algunas formas de investigación de tipo bibliográfico. En cuanto a los objetivos y el propósito de la investigación se pudo visualizar que las organizaciones en general requieren de personal que contribuya de manera positiva y mejorar la calidad de los servicios o bienes que prestan. Llegan a la conclusión de la investigación que el talento humano y el desempeño laboral están directamente relacionados en el banco de guayaquil en Ecuador.

(Sierra,2011); su investigación titulada “Gestión de los recursos humanos y retención del talento humano”, es una investigación en cuanto a su metodología de tipo aplicada con un diseño no experimental y un nivel descriptivo correlacional con un corte transeccional, la investigación tomo como muestra un total de 105 trabajadores, se desarrolló en el país de Ecuador cuyo objetivo principal es investigar los criterios que se utilizan para poder retener el talento humano en la institución, y se concluye que la forma general de retención del personal en esta institución es la de las retribuciones monetarias que tienen que estar por encima del mercado lo que garantiza que no existan las renuncias ni el personal se vaya a laborar a otras instituciones.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales.**

(Oscco,2014); su investigación titulada “ Gestión del talento humano como influye en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital e Pacucha en Andahuaylas”, es una investigación en cuanto a su metodología de tipo aplicada con un diseño no experimental y un nivel descriptivo correlacional con un corte transeccional, la investigación tomo como muestra un total de 35 trabajadores con la finalidad de poder reconocer sobre la gestión del personal y al mismo tiempo evaluar su desempeño en cada persona que intervino en la muestra no probabilística, para la identificación de la hipótesis se utilizó rho spearman mediante el programa estadístico SPSS 21, a lo que se concluye que entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral presentan rasgos débiles de correlación lo que se opta la hipótesis nula.

(Roque,2014); su investigación titulada “Gestión del talento humano y la productividad en los colaboradores de la empresa Cartavio SAC, es una investigación en cuanto a su metodología de tipo aplicativa con un diseño no experimental y un nivel descriptivo correlacional con un corte transeccional, la investigación tomo como muestra un total de 101 trabajadores, la investigación dio los siguientes resultados que los directivos entienden en nivel regular el desempeño de los colaboradores, y coinciden los colaboradores con evaluar de manera regular la preocupación de la empresa y la alta dirección para resolver y satisfacer las necesidades que tiene cada trabajador, para poder constatar la hipótesis se utilizó en esta investigación el coeficiente de medición de CHI cuadrado en cual resulta que si existe un relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores de la empresa Cartavio SAC.

(Del castillo,2014); su investigación titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de chaclacayo”, es una investigación en cuanto a su metodología de tipo aplicativa con un diseño no experimental y un nivel descriptivo correlacional con un corte transeccional, la investigación tomo como muestra un total de 28 trabajadores, la cual llega a la conclusión que existe una correlación de alto nivel entre La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de chaclacayo.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Gestión del talento humano.**

El mundo de los recursos humanos maneja varios conceptos y definiciones por diversos autores que se especializaron en esta materia de los recursos humanos, así como definiciones de cada autor los identifica con diversos procesos de los cuales al finalizar todos llegan a una misma conclusión que todo gira en torno a la persona como eje principal en una organización por ser el capital humano.

(Chiavenato, 2008); en su libro de la gestión del talento humano manifiesta que la gestión del personal es el área encargada de velar por las necesidades que necesita la persona un puesto laboral, en la actualidad la gestión del talento humano prestan principal interés a la persona dentro de la organización, contemplar una estructura organizacional definiendo los cargos y funciones le compete directamente a la gestión del talento humano así como las condiciones ambientales donde desarrollan sus actividades laborales, la tecnología que se utiliza para el logro de resultados, motivación, liderazgo.

El estilo del manejo de la gestión del talento humano comprende nuevas técnicas y procesos que permiten optimizar el trabajo

Organizacional y el clima laboral, una buena administración y un buen trato entre los miembros de la organización fortalece constantemente la cultura organizacional y a su vez mejora y regula el comportamiento de los trabajadores, la gestión del talento humano mediante sus estrategias y técnicas cada método o proceso que utilicen puede ser beneficioso o perjudicial para la organización.

(Werther, 2008); en si la gestión del talento humano no es más que la administración del personal que mediante estrategias se logra que mejore y sea productivo el trabajador en beneficio de la empresa, los trabajadores cuando sienten que la empresa se preocupa por satisfacer sus necesidades profesionales desempeñan mejor su función es por ello que mientras la organización se preocupe más por su personal, los trabajadores podrán contribuir y fidelizarse con la empresa como medio de retribución.

(Werther, 2008); plantean que la gestión del talento humano es el conjunto de acciones que ejecuta la alta gerencia para poder formar sus equipos de trabajo en beneficio proactivo de una organización, en cuanto el personal las organizaciones buscan personas preparadas en el campo a desempeñar, si la organización ve la necesidad de fortalecer sus conocimientos puede incluir estrategias de capacitaciones para que ello pueda ser beneficiosos para la organización.

### **2.2.1.1 Objetivos de la gestión del talento humano.**

(Chiavenato, 2008); las personas son el mejor activo que pueden contar todas las organizaciones, por lo consecuente que es necesario prestar las debidas atenciones a los trabajadores que se encuentran en la organización, si la organización sabe cómo sobrellevar y tener bien a sus trabajadores ya se permitirá cumplir objetivos que sean beneficiosos para la organización. Para ello es necesario que la administración del talento humano pretende lograr los siguientes objetivos:

- Lograr encaminar la visión y misión de la organización por medio de los trabajadores de la misma.
- Incrementar la competencia entre los trabajadores de la organización.
- Ampliar el conocimiento de habilidades y competencias en los trabajadores de la organización.



- Promover la motivación constante en el ambiente de trabajo.
- Permitir desenvolverse a los trabajadores mediante ideas y procedimientos innovadores.
- Mejorar la calidad de vida en el trabajo en cada uno de los trabajadores.
- Ejercer la responsabilidad social defendiendo al trabajador.

#### **2.2.1.2 Dimensiones de la gestión del talento humano.**

- Satisfacción y reclutamiento

(Chiavenato, 2008) El reclutamiento es el proceso mediante el cual las organizaciones captan capital humano nuevo o de la misma organización para poder cubrir plazas que serán de gran beneficio para la organización siempre y cuando se cumplan las funciones determinadas.

El reclutamiento es la etapa inicial e importante de la gestión del talento humano debido de que en esta etapa se comunica, se difunde las promociones de empleo en una organización el objetivo es que se haga extenso mediante diferentes estrategias y medios para captar a si la mayor cantidad de postulantes y tener una baraja de estos mismos para poder escoger el más idóneo para los puestos que se ofertan y promocional en raíz de la organización.

(Chiavenato,2008); existen dos tipos de reclutamiento como los son el reclutamiento interno y el reclutamiento externo, mediante el reclutamiento interno se puede dar dentro de la organización el cual todos los trabajadores se presentan a nuevos cargos que se les da la opción de escalar en sus puestos laborales actuales y dicho reclutamiento demanda de gastos menores en momento de hacer la convocatoria, mientras que el reclutamiento externo se da de manera abierta para todas las personas externas que quieran participar a eso le denominan búsqueda de sangre nueva a lo cual también muy aparte de ser beneficiosa, genera un gasta mayor debido que el reclutamiento externo debe ser publicado

en diferentes medios de comunicación, redes sociales, portales web, etc.

En la actualidad los procesos de selección tienen como principal finalidad incrementar el capital humano y de ese mismo modo mejorar la eficacia en la organización, debido que las capacidades del personal nuevo o ya experimentados en la organización serán necesarios para generar mayor productividad y éxito en la organización.

- Desarrollo y capacitación del talento humano.

(Wherther, 2008); es la estrategia que cuentan la gran mayoría de organizaciones para todos sus trabajadores para que de esta manera el trabajador pueda desempeñarse de una manera más eficiente en el puesto laborar y de esta manera realizar sus funciones y tareas asignadas por la organización por medio de su área de recursos humanos u órgano dependiente.

(Chiavenato, 2008); mediante la capacitación van desarrollándose aprendizajes en el trabajador que serán de tipo individual y de trabajo en conjunto que serán beneficiosos aplicarlos en el centro de trabajo.

El aprendizaje es esencial en estos procesos de capacitación, el conocimiento y experiencias adquiridas en el nivel personal son productivas para desarrollar funciones que involucren a una sola persona, pero los conocimientos adquiridos como habilidades para trabajar en conjunto serán productivos para realizar trabajos en equipo en beneplácito de la organización.

En la actualidad el tema del desarrollo de nuevas estrategias para la capacitación son muy beneficiosas para las empresas y para los trabajadores debido que a plataformas digitales y virtuales a través del internet se generan módulos de aprendizaje sin necesidad de estar presentes y pueden darse desde la comodidad de los hogares de cada uno de los trabajadores, lo que conlleva consigo mismo que el trabajador pueda capacitarse desde la comodidad de su hogar y la organización gaste

menos recursos económicos para poder realizar una capacitación de forma presencial.

Por otro lado, la capacitación es sinónimo de conocimiento, en estos tiempos de altas competencias organizacionales, las empresas que cuenten con más personal capacitado y con conocimientos nuevos prospera en el tiempo debido que el conocimiento te permite innovar nuevas estrategias, nuevos productos nuevas metodologías de trabajo que en tiempos de mediano o largo plazo se obtienen resultado que son beneficiosos para las organizaciones.

- Evaluación:

Se considera a la evaluación como el conjunto de acciones que están dispuestas a revelar el rendimiento de los trabajadores, para poder cubrir las expectativas de un empleo se debe de cumplir con la serie de requisitos que este mismo ofrece. Debido que es importante que el trabajador cuente con conocimiento en su puesto de trabajo y pueda ser evaluado de acuerdo a ello.

(Chiavenato,2008); en décadas pasadas era muy genérico el tema de evaluación del personal que se podía definir como procesos engorrosos y burocráticos, las evaluaciones eran pésimas en los resultados debió que en décadas pasadas se presentaban temas de estabilidad laboral lo que generaba poca preocupación del trabajador por capacitarse y actualizarse con nuevos conocimientos lo que permitía poca innovación y criterios para resolver problemas en su puesto laboral, mientras en la actualidad ya no percibe lo que es la estabilidad laboral que conlleva a un mundo más laboral más competitivo lo que genera constantes capacitaciones y preocupaciones y el método evaluativo se hizo más interactivo en el entorno de monitoreo y evaluación y hace que el mismo sea importante para la organización porque puede ver las dificultades y virtudes que maneja cada uno de los trabajadores.

La evaluación su función es la de juzgar y evaluar de manera constante la capacidad que tiene el trabajador para desempeñar sus actividades, pero es fundamental que la evaluación ofrezca aportar a cada uno de los

trabajadores a llegar de manera eficiente a los resultados esperados de la empresa.

- Retención:

(Chiavenato, 2008); en su libro la gestión del talento humano en recursos humanos que para poder retener al capital humano es necesario puede contar con una empresa responsable que vele por los intereses de los colaboradores y los institucionales, desde las condiciones de trabajo y remuneraciones se vela por el bienestar de los trabajadores.

(Michaels, 1997); indica en un artículo de su libro de la guerra del talento, manifiesta que la retención es un elemento importante para el éxito de todas las empresas, vale aclarar que un buen proceso de selección y encontrar el personal idóneo para cada una de las actividades empresariales las empresas velan por retener el personal que les da buenos resultados organizacionales.

### **2.2.2 Desempeño laboral:**

(Chiavenato, 2008); para el escritor indica que el desempeño laboral es la eficacia de las actividades y funciones que tiene el trabajador en la organización que hace que se genere de manera productiva el funcionamiento de la organización muchas veces el desempeño laboral se relaciona de manera directa de la satisfacción laboral que siente el trabajador por el trato y cubrimiento de necesidades que tiene la empresa con cada uno de los trabajadores.

(Shermerhon,2003); después de un buen proceso de selección se puede obtener un nuevo y mejor capital del talento humano en las organizaciones, para que los nuevos trabajadores puedan producir resultados positivos en beneficio de la empresa se deberá de analizar sus habilidades y destrezas de los trabajadores por consiguiente la empresa se empieza a preocupar por los trabajadores y ver sus puntos fuertes y débiles y fortalecerlos para que ejecuten de una mejor manera sus habilidades laborales, al momento que se logran estos factores inmediatamente los trabajadores empiezan a sentir que se fortalecen en la organización y de esa misma manera empiezan a mejorar su desempeño laboral desde esa perspectiva del autor.



### 2.2.2.1 Dimensiones del desempeño laboral

- Satisfacción laboral:

(Robbins, 1994); son las actitudes que se puede percibir de las actitudes de manera específica y general de los trabajadores en un determinado trabajo.

Son varios los factores que pueden resaltar para poder determinar que la satisfacción laboral sea de manera positiva o negativa en una organización, se explica que una persona que se encuentra bien en su puesto cumpliendo actividades y funciones que le corresponde de manera eficiente podrá emitir actitudes positivas dentro y fuera de la organización y si se produce todo lo contrario el trabajador empezara a demostrar actitudes negativas que genera una insatisfacción dentro de la organización.

(Blum, 1988); la satisfacción laboral se da por diversas condiciones que tiene el colaborador con su centro de trabajo, estas condiciones pueden ser compañeros de trabajo, remuneraciones, condiciones laborales, reconocimientos, etc.

- Satisfacción y productividad:

(Stoner, 1994); se entiende por productividad a los procedimientos que se llevan en una organización para poder lograr una mayor eficiencia en lo que concierne a su propósito institucional, se entiende que un trabajador con buena autoestima y contento es un colaborador muy productivo para una organización y permite que la productividad en una empresa pueda ser mejor debido a las actitudes y comportamientos que tengan los colaboradores.

En relación al ambiente científico como proceso de observación se determina que si el trabajador tiene mayor productividad en un empleo demuestra una mejor satisfacción con su empleo, si las actividades que realiza un trabajador y estas se encuentran bien automáticamente produce en el trabajador un bienestar consigo mismo y para la empresa una satisfacción profesional, como se produce ello mediante un reconocimiento, un aumento salarial, un ascenso, etc.

- Trabajo en equipo:

(Ander, 2001); se le denomina un trabajo en equipo a dos o más personas que tienen los mismos objetivos y quieren conseguirlos mediante un trabajo en conjunto, lo que diferencia a un trabajo en equipo de un trabajo grupal o un trabajo individual es que en el trabajo en equipo se pueden analizar distintos casos y por medio de las capacidades de cada una de las personas en equipo se buscan las soluciones y salidas necesarias para cumplir los objetivos en común que tiene el equipo de trabajo.

(Chiavenato, 2008); para generar el trabajo en equipo se debe contar con un líder capaz de encaminar las tareas del equipo en la mayoría de casos se le considera al gerente o órgano de alta jerarquía para poder proponer estrategias de trabajo para la motivación del trabajo en equipo lo cual permite de una manera objetiva separar los objetivos a lograr y especificarlos para el cumplimiento de cada uno de ellos mediante los equipos de trabajo.

## **2.3 Marco Conceptual**

### **1. Autoestima:**

Es el auto concepto que tiene la persona de sus actitudes, emociones y sentimientos, este puede ser positivos como negativos de acuerdo a esa premisa se puede verificar si la persona tiene una buena o mala auto aceptación de su personalidad.

### **2. Condiciones laborales:**

Las condiciones laborales son la percepción de los trabajadores de los beneficios de la empresa que tiene para uno de ellos pueden ser casos de una buena infraestructura, mejores salarios, reconocimientos, uso de mejorar recursos tecnológicos.

### **3. Compromiso organizacional.**

Es la percepción de como el trabajador se identifica con la organización llegando a poder fidelizarse por el mismo hecho que siente que la organización satisface sus necesidades laborales y personales.

### **4. Clima organizacional.**

Son las expresiones personales que tiene el trabajador con la empresa u organización e incurren en el desarrollo de la organización.

**5. Desempeño laboral:**

Es la calidad de trabajo que ejecuta el trabajador en una empresa, en este campo se evalúa el desempeño profesional y la eficiencia de las actividades que realiza en la organización.

**6. Equipo funcional:**

Estos equipos los componen distintas personas de la organización, pero son de distintas áreas de la organización, mediante esta formación de equipos funcionales se pretende alcanzar los objetivos de forma común.

**7. Equipo de proyectos:**

Estos equipos lo conforman trabajadores de la organización que son especialistas que su principal objetivo es de producir nuevos productos o servicios, una vez conseguido el objetivo estos trabajadores regresan a su puesto específico.

**8. Equipos auto dirigidos.**

Estos equipos son conformados para poder tomar decisiones en bien de la organización para una mejor armonía entre los trabajadores y los clientes o usuarios de una organización.

**9. Necesidades laborales:**

Las necesidades laborales son aspectos personales y profesionales que tiene el trabajador y busca que la empresa pueda velar por ellos para poder mejorar su productividad en la organización.

**10. Organización:**

Es el conjunto de personas que buscan objetivos en común para lograr determinados objetivos y basándose con recursos para que pueda mantenerse viva en el tiempo mientras se logran los objetivos organizacionales.

## **CAPITULO III:**

### **MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de investigación**

(Sampiere, 2014); es un tipo de investigación aplicativo, por lo mismo que se recolectaran los datos en el campo en este caso en el Gobierno regional Moquegua, a lo mismo que no se manipulara ninguna de las dos variables, pretende estudiar el fenómeno social que existe en la localidad.

#### **3.2. Diseño de investigación**

(Hernandez, 2014); se aplicará un diseño no experimental con un corte transversal, los datos obtenidos del personal administrativo se procesaran e insertaran a los datos requeridos sin necesidad de manipular las variables, cuenta con un nivel de investigación descriptivo correlacional la cual se buscará la relación de las variables con sus dimensiones obteniendo datos y resultados que permitirán hallar las hipótesis respectivas.

### 3.3. Población y muestra

Para el presente proyecto es una población finita de 30 asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional Moquegua.

*Tabla 2*  
Oficina regional de administración Gobierno Regional Moquegua.

<i>EDAD</i>	<i>REGION</i>	<i>TRABAJADORES</i>
<i>18- 65</i>	<i>Moquegua</i>	<i>30</i>
	<i>total</i>	<i>30</i>

*Fuente: Elaboración propia*

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

(Sampiere, 2010); La técnica que se utiliza en la investigación es la encuesta a través de este procedimiento va a permitir obtener información con los propósitos requeridos para la investigación.

(Arias; 2006); los instrumentos que se utilizaran para la investigación es el cuestionario, encuestas y observación que tendrá una medida ordinal por medio de la escala de Likert.



### **3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos**

Para constatar los datos de la presente investigación se utilizarán diferentes softwares como el SPSS Versión 26, para el análisis de datos también se utilizaron tablas de frecuencias, gráficos de barras, diagrama de barras y utilización del método de correlación Kendall para la constatación de hipótesis.

**CAPITULO IV:**  
**PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

**4.1. Presentación de resultados por variable y dimensiones**

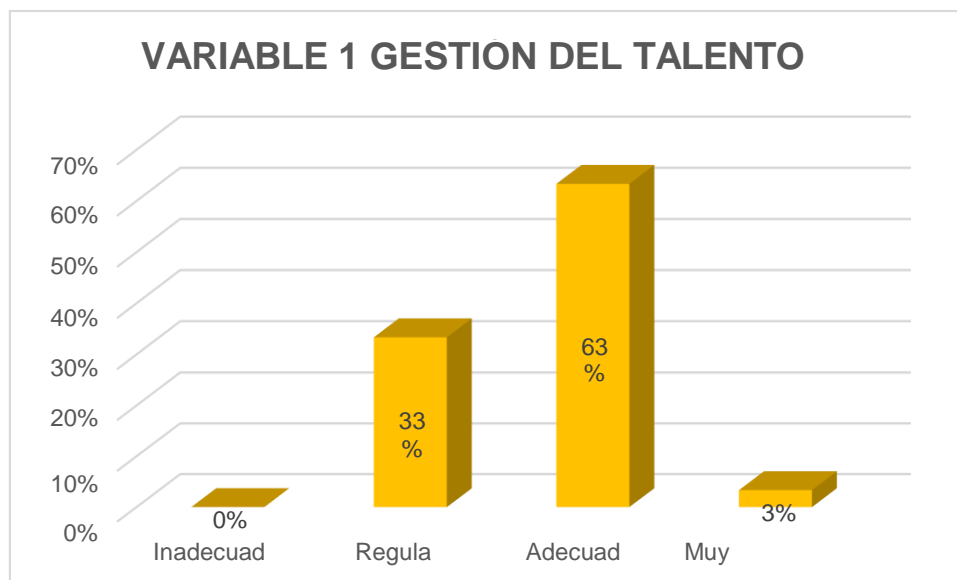
*Tabla 3*

Variable 1 Gestión del talento humano

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% <u>Acumulad</u>
	Inadecuado	0	0%	0%	0%
	Regular	10	33%	33%	33%
validos	Adecuado	19	63%	63%	97%
	Muy adecuado	1	3%	3%	100%
	total	30	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

*Gráfico 1*  
*Variable 1 Gestión del talento humano*



Fuente: Elaboración propia.

### **Interpretación**

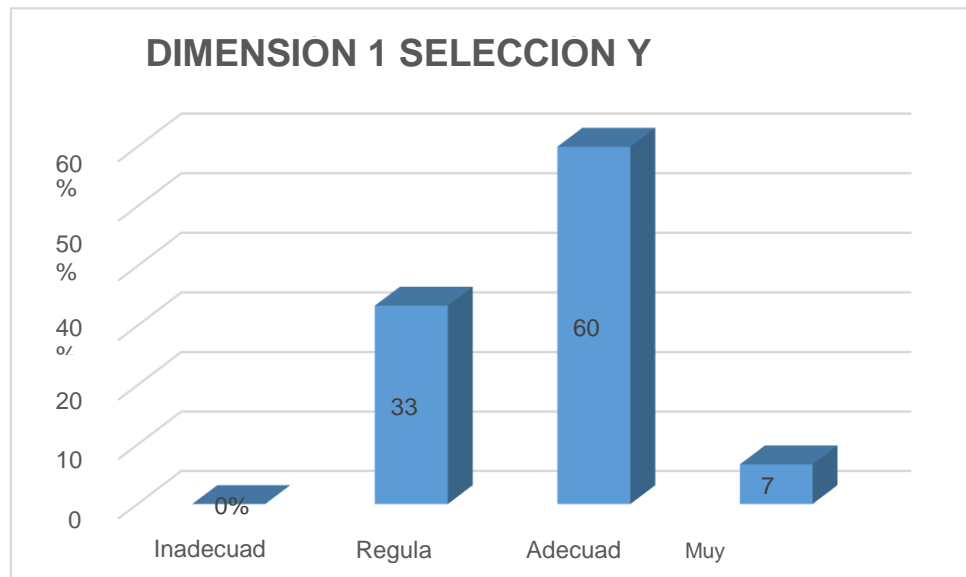
De los 30 asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua 2020. De los cuales participaron de la investigación se refleja en la tabla 3 y en el gráfico 1; que el 0% estiman como inadecuada la gestión del talento humano, el 33% estiman como regular la gestión del talento humano, el 63% estiman como adecuada la gestión del talento humano, el 3% estiman como muy adecuada la gestión del talento humano.

*Tabla 4*  
**Dimensión 1 selección y reclutamiento**

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% <u>Acumulad</u>
Inadecuado	0	0%	0%	0%
Regular	10	33%	33%	33%
validos Adecuado	18	60%	60%	93%
Muy adecuado	2	7%	7%	100%
total	30	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

*Gráfico 2*  
**Dimensión 1 selección y reclutamiento**



Fuente: Elaboración propia.

## Interpretación

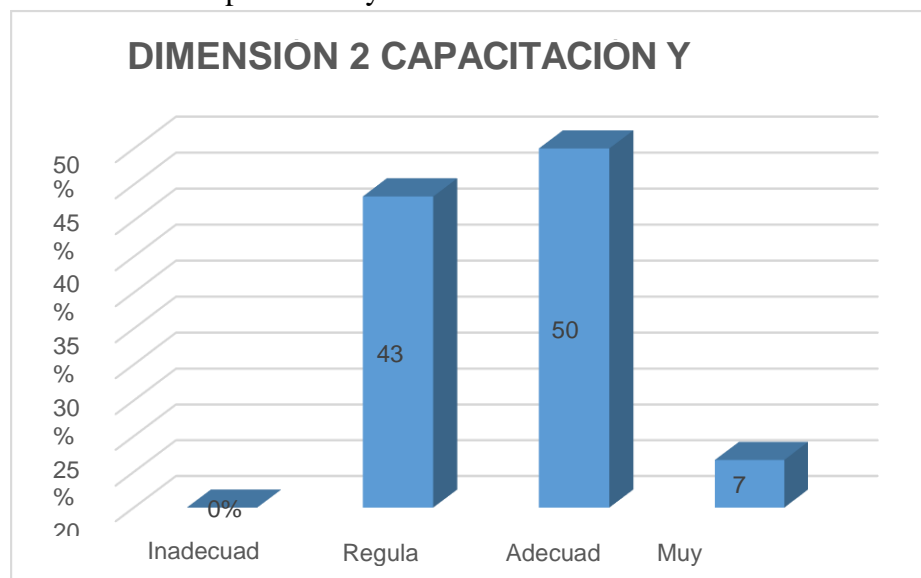
De los 30 asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua 2020. De los cuales participaron de la investigación se refleja en la tabla 4 y en el gráfico 2; que el 0% estiman como inadecuada la selección y reclutamiento de personal, el 33% estiman como regular la selección y reclutamiento de personal, el 60% estiman como adecuada la selección y reclutamiento de personal, el 7% estiman como muy adecuada la selección y reclutamiento de personal.

*Tabla 5*  
Dimensión 2 Capacitación y desarrollo

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Alto	14	54%	54%	54%
	Moderado	11	42%	42%	96%
	Bajo	1	4%	4%	100%
	total	26	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3  
Dimensión 2 Capacitación y desarrollo



Fuente: Elaboración propia.

### Interpretación

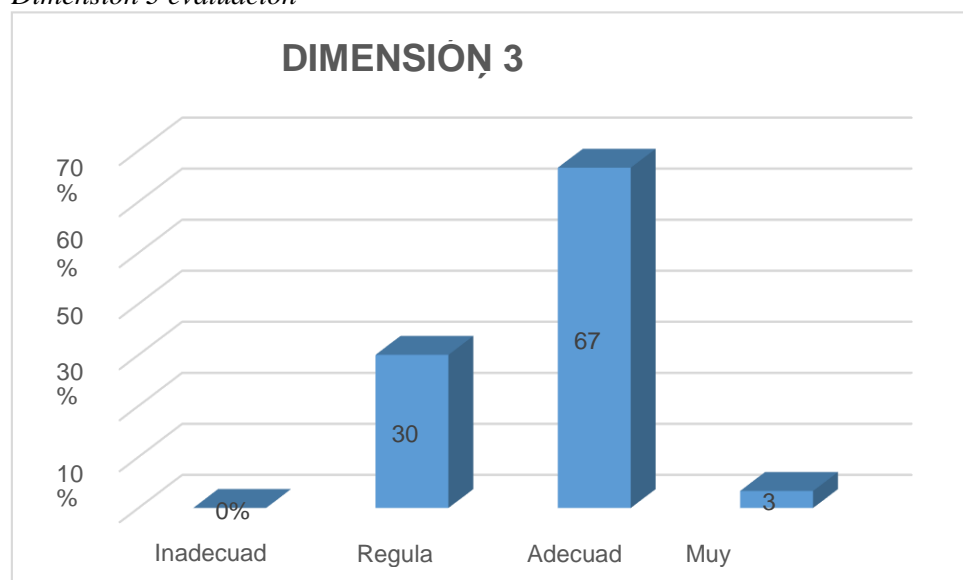
De los 30 asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua 2020. De los cuales participaron de la investigación se refleja en la tabla 5 y en el gráfico 3; que el 0% estiman como inadecuada la capacitación y desarrollo del personal, el 43% estiman como regular la capacitación y desarrollo del personal, el 50% estiman como adecuada la capacitación y desarrollo del personal, el 7% estiman como muy adecuada la capacitación y desarrollo del personal.

*Tabla 6*  
Dimensión 3 Evaluación

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% <u>Acumulad</u>
Inadecuado	0	0%	0%	0%
Regular	9	30%	30%	30%
validos Adecuado	20	67%	67%	97%
Muy adecuado	1	3%	3%	100%
total	30	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

*Gráfico 4*  
Dimensión 3 evaluación



Fuente: Elaboración propia.

## Interpretación

De los 30 asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua 2020. De los cuales participaron de la investigación se refleja en la tabla 6 y en el gráfico 4; que el 0% estiman como inadecuada la evaluación del personal, el 30% estiman como regular la evaluación del personal, el 67% estiman como adecuada evaluación del personal, el 3% estiman como muy adecuada la evaluación del personal.

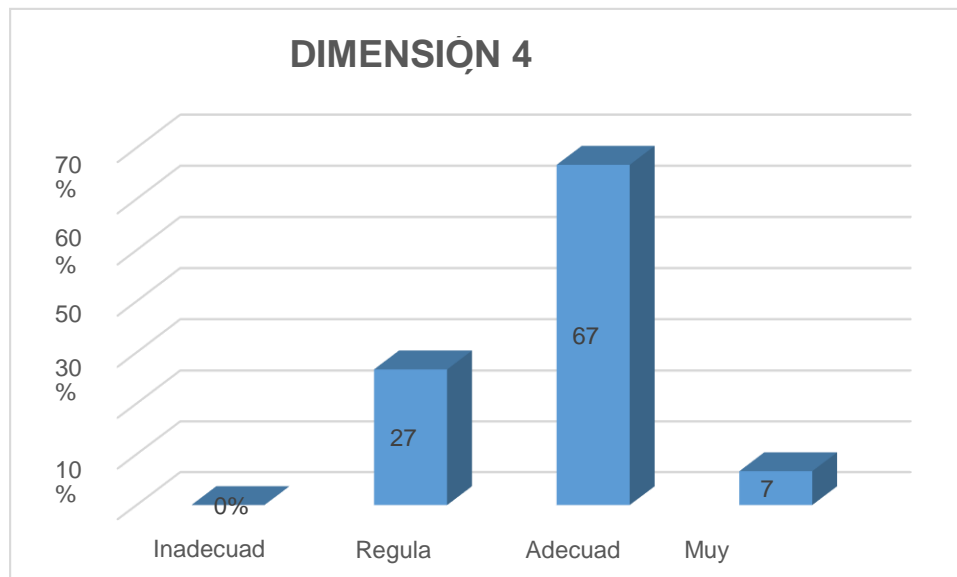
*Tabla 7*  
Dimensión 4 retención

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulad
Inadecuado	0	0%	0%	0%
Regular	8	27%	27%	27%
validos Adecuado	20	67%	67%	93%
Muy adecuado	2	7%	7%	100%
total	30	100.00%	100.00%	%

Fuente: Elaboración propia



*Gráfico 5*  
*Dimensión 4 retención*



Fuente: Elaboración propia.

### **Interpretación**

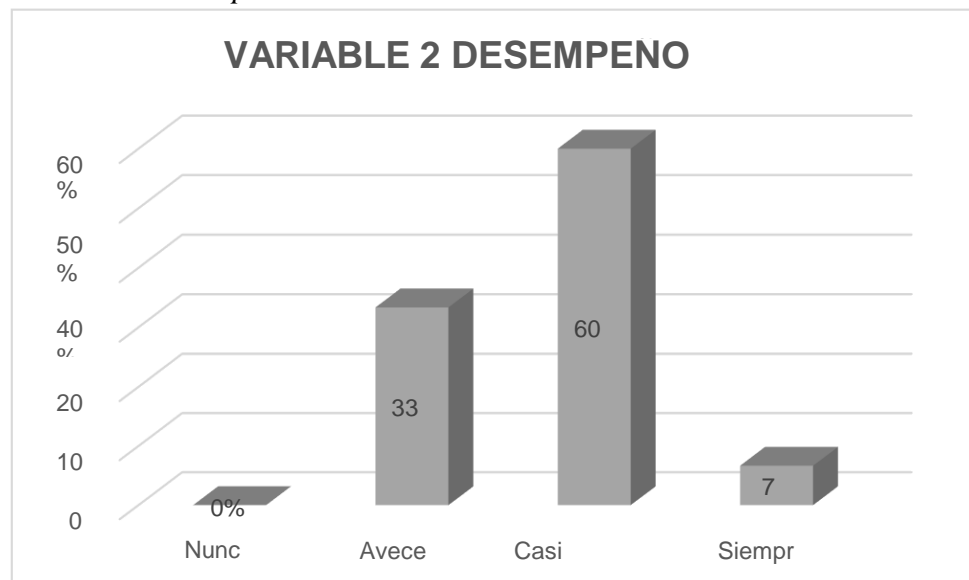
De los 30 asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua 2020. De los cuales participaron de la investigación se refleja en la tabla 7 y en el gráfico 5; que el 0% estiman como inadecuada la retención del personal, el 27% estiman como regular la retención del personal, el 67% estiman como adecuada retención del personal, el 7% estiman como muy adecuada la retención del personal.

*Tabla 8*  
Variable 2 desempeño laboral

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Nunca	0	0%	0%	0%
A veces	10	33%	33%	33%
Casi siempre	18	60%	60%	93%
Siempre	2	7%	7%	100%
total	30	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

*Gráfico 6*  
Variable 2 desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia.

## Interpretación

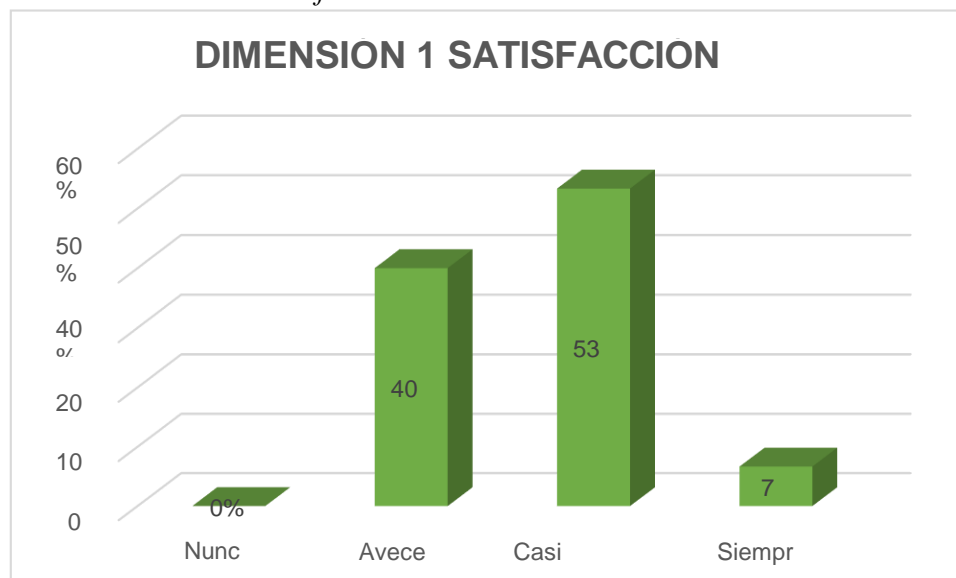
De los 30 asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua 2020. De los cuales participaron de la investigación se refleja en la tabla 8 y en el gráfico 6; que el 0% expresan que nunca están conformes con el desempeño laboral, el 33% expresan que a veces están conformes con el desempeño laboral, el 60% expresan que casi siempre están conformes con el desempeño laboral, el 7% expresan que siempre están conformes con el desempeño laboral.

Tabla 9  
Dimensión 1 satisfacción laboral

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulad
Nunca	0	0%	0%	0%
A veces	12	40%	40%	40%
validos Casi siempre	16	53%	53%	93%
Siempre	2	7%	7%	100%
total	30	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

*Gráfico 7*  
*Dimensión 1 satisfacción laboral*



Fuente: Elaboración propia.

### **Interpretación**

De los 30 asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua 2020. De los cuales participaron de la investigación se refleja en la tabla 9 y en el gráfico 7; que el 0% expresan que nunca están conformes con la satisfacción laboral, el 40% expresan que a veces están conformes con la satisfacción laboral, el 53% expresan que casi siempre están conformes con la satisfacción laboral, el 7% expresan que siempre están conformes con la satisfacción laboral.

Tabla 10

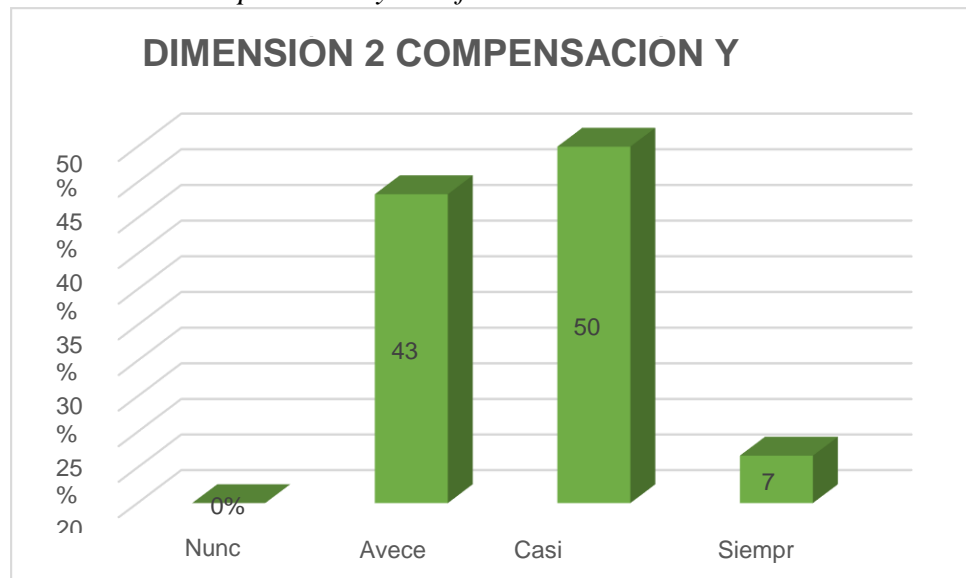
Dimensión 2 compensación y beneficios

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Nunca	0	0%	0%	0%
	A veces	13	43%	43%	43%
	Casi siempre	15	50%	50%	93%
	Siempre	2	7%	7%	100%
	total	30	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8

Dimensión 2 compensación y beneficios



Fuente: Elaboración propia.

## Interpretación

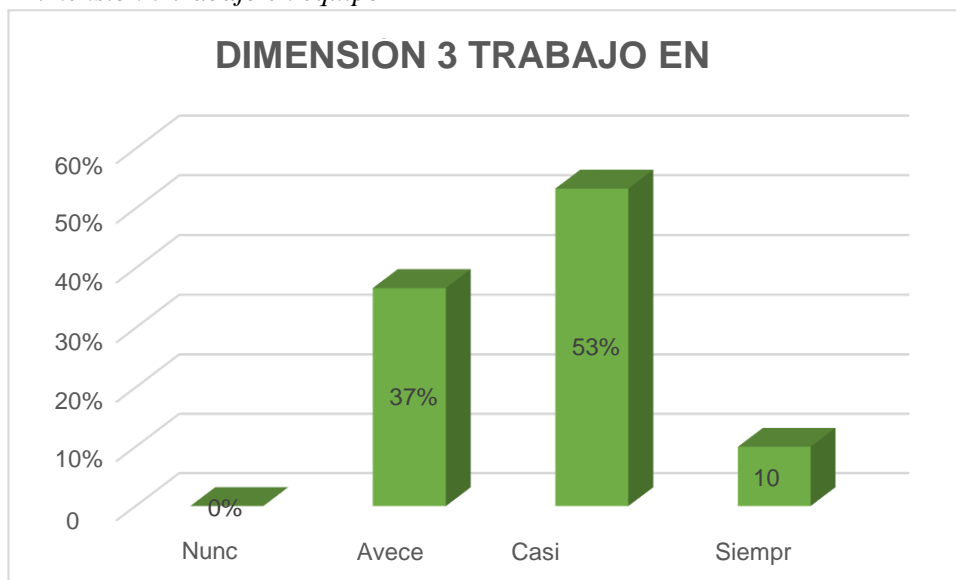
De los 30 asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua 2020. De los cuales participaron de la investigación se refleja en la tabla 10 y en el gráfico 8; que el 0% expresan que nunca están conformes con la compensación y beneficios, el 43% expresan que a veces están conformes con la compensación y beneficios, el 50% expresan que casi siempre están conformes con la compensación y beneficios, el 7% expresan que siempre están conformes con la compensación y beneficios.

*Tabla 11*  
Dimensión 3 trabajo en equipo

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulad
Nunca	0	0%	0%	0%
A veces	11	37%	37%	37%
Casi siempre	16	53%	53%	90%
Siempre	3	10%	10%	100%
total	30	100.00%	100.00%	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9  
Dimensión 3 trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia.

### Interpretación

De los 30 asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua 2020. De los cuales participaron de la investigación se refleja en la tabla 11 y en el gráfico 9; que el 0% expresan que nunca están conformes con el trabajo en equipo el 37% expresan que a veces están conformes con el trabajo en equipo, el 53% expresan que casi siempre están conformes el trabajo en equipo, el 10% expresan que siempre están conformes con el trabajo en equipo.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Hipótesis General

- **Formulación de hipótesis estadística**

- $H_1$  Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.
- $H_0$  No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

La presente investigación se obtendrán los resultados de las hipótesis por medio de la fórmula prueba estadística de correlación de Pearson para obtener las hipótesis como la general como las específicas.



*Tabla 12*  
Gestión del talento humano y el desempeño laboral

			Gestión del talento humano	Desempeño o laboral
Rho Pearson	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,576" 0,003
	Desempeño laboral	N	30	30
Rho Pearson	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,576" 0,003	1,000
	Desempeño laboral	N	30	30

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación**

Según la tabla N°12 da como resultado p- valor = 0.003 (sig. bilateral) este valor es menor al valor según norma de 0.05; a lo que no se opta por la hipótesis nula y se opta por la hipótesis alterna, lo que permite afirmar que, si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

#### 4.2.2. Hipótesis Especifica 1

- $H_1$  Existe relación entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.
- $H_0$  No existe relación entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

La presente investigación se obtendrá los resultados de las hipótesis por medio de la fórmula prueba estadística de correlación de Pearson para obtener las hipótesis como la general como las específicas.

*Tabla 13*  
**Selección y reclutamiento y el desempeño laboral**

		Selección y reclutamiento	Desempeño laboral
Rho	Selección y reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,518"
Pearson		N	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,518"
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	30

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación**

Según la tabla N°13 da como resultado p- valor = 0.001 (sig. bilateral) este valor es menor al valor según norma de 0.05; a lo que no se opta por la hipótesis nula y se opta por la hipótesis alterna, lo que permite afirmar que, si existe relación entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

### 4.2.3. Hipótesis Específica 2

- $H_1$  Existe relación entre la capacitación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.
- $H_0$  No existe relación entre la capacitación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

La presente investigación se obtendrán los resultados de las hipótesis por medio de la fórmula prueba estadística de correlación de Pearson para obtener las hipótesis como la general como las específicas.

*Tabla 14*  
**Capacitación y desarrollo y el desempeño laboral**

		Capacitación y desarrollo	Desempeño o laboral
Rho	Capacitación y desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,432"
Pearson		N	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,432"
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	30

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación**

Según la tabla N°14 da como resultado p- valor = 0.002 (sig. bilateral) este valor es menor al valor según norma de 0.05; a lo que no se opta por la hipótesis nula y se opta por la hipótesis alterna, lo que permite afirmar que, si existe relación entre la capacitación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

#### 4.2.4. Hipótesis Especifica 3

- $H_1$  Existe relación entre la evaluación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.
- $H_0$  No existe relación entre la evaluación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

La presente investigación se obtendrán los resultados de las hipótesis por medio de la fórmula prueba estadística de correlación de Pearson para obtener las hipótesis como la general como las específicas.

*Tabla 15*  
Evaluación y el desempeño laboral

		Evaluación	Desempeño o laboral
Rho	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,418"
Pearson		N	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,418"
		Sig. (bilateral)	0,003
		N	30

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación**

Según la tabla N°14 da como resultado p- valor = 0.003 (sig. bilateral) este valor es menor al valor según norma de 0.05; a lo que no se opta por la hipótesis nula y se opta por la hipótesis alterna, lo que permite afirmar que, si existe relación entre la evaluación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020

### **4.3. Discusión de resultados**

La investigación cuenta como objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020.

(Castillo, 2017); presenta la investigación de la gestión del talento humano y su desempeño de los trabajadores de la municipalidad de Chacabuco, 2017, obtiene como conclusión que las dos variables de estudio tienen relación positiva alta, el p-valor es menor al 0.05 según se estipula como regla para optar por la hipótesis alterna.

(Sarmiento, 2015); su investigación lleva por título “Correlación de la gestión del talento humano y su desempeño del personal administrativo de la universidad central” en el país de Ecuador, también concluye en su investigación con un gran nivel de correlación entre sus variables de investigación.

Ambos resultados de la investigación presentados en la discusión de resultados coinciden con el resultado de nuestra investigación.



## **CAPITULO V:**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### 5.1. Conclusiones

- En la presente tesis se evidencia que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020; los resultados enuncian el cómputo del coeficiente de correlación Rho Pearson es 0.576 lo que compone una relación positiva moderada entre ambas variables.

- En la presente tesis se evidencia que existe relación entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020; los resultados enuncian el cómputo del coeficiente de correlación Rho Pearson es 0.518 lo que compone una relación positiva moderada entre dimensión y variable.
- En la presente tesis se evidencia que existe relación entre la capacitación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020; los resultados enuncian el cómputo del coeficiente de correlación Rho Pearson es 0.432 lo que compone una relación positiva moderada entre dimensión y variable.
- En la presente tesis se evidencia que existe relación entre la evaluación con el desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Moquegua, 2020; los resultados enuncian el cómputo del coeficiente de correlación Rho Pearson es 0.418 lo que compone una relación positiva moderada entre dimensión y variable.

## 5.1. Recomendaciones

- Se recomienda promover mejor la utilización de la gestión del talento humano mediante sus oficinas correspondientes con la finalidad de señalar a la persona como recurso importante para la organización.
- Se recomienda evaluar nuevas disposiciones sobre las remuneraciones actualizando los salarios de acorde a la necesidad y calidad de vida que se genera en la región Moquegua.
- Se recomienda tener el personal correctamente calificado mediante capacitaciones y talleres que beneficien sus actividades y funciones en la organización.
- Se recomienda dar beneficios a todos los colaboradores, pero que estén constantemente evaluados para consignar que la eficiencia de su trabajo se vea reflejado en los beneficios de la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcazar, R. (2010). *El Emprendedor de éxito*. Mexico: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2002). Gestion del Talento Humano. En I. Chiavenato, *Gestion del Talento Humano* (pág. 236). Mexico: McGraw-Hill.

Chiavenato, i. (2008). Gestion del Talento Humano. En I. Chiavenato, *Gestion del Talento Humano*. Mexico: McGraw Hill.

Cortez Granilla, M. I. (2017). *repositorio.unsaac.edu.pe*. Obtenido de repositorio.unsaac.edu.pe:[http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/290\\_2](http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/290_2)

Del Castillo Méndez, A. Y. (2017). *repositorio.ucv.edu.pe*. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8939>

Dessler, G. (2009). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson.

Fainstein, H. (2001). *Teoria de las Organizaciones - Polimodal*. España: Paperback.

Gomez, M. (2003). Gestion del Talento humano. En M. Gomez, *Gestion del Talento humano*.

INCA, K. (2015). *repositorio.unajma.edu.pe*. Obtenido de repositorio.unajma.edu.pe: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/192>

Koontz, H. W. (1998). *Adminsitración una prespectiva global*. Mexico: Mc Graw Hill

- Maristany, J. (2007). *Administración De Recursos Humanos*. Mexico: Pearson.
- Michaels, E. (1997). *Guerra por el talento humano*.
- Oscoco Peralta, H. (2015). *repositorio.unajma.edu.pe*. Obtenido de repositorio.unajma.edu.pe:  
<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/192>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson.
- Pinilla, A. (1982). *Dinámica de la Gestión Empresarial*. Lima: Iberoamericana de Editores SA.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Roque, J. I. (21 de febrero de 2017). *repositorio.upao.edu.pe*. Obtenido de repositorio.upao.edu.pe: URI:<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2335>
- Sampiere, R. (2010). Metodología de la Investigación. En R. Sampiere, *Metodología de la Investigación* (pág. 509). Mexico: McGraw Hill.
- Sampiere, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Schermerhorn, J. (2003). *Administración*. Mexico: Limusa.
- Sierra, C. M. (2011). *uvadoc.uva.es*. Obtenido de uvadoc.uva.es:  
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/879/1/TESIS127-111207>
- Stephen, C. &. (2013). *administración un empresario competitivo*. Mexico: Pearson.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración del talento humano*. Mexico: McGRAW-HILL