

**UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección  
Regional de Salud de Apurímac, año 2020

Presentado por:

Erik Ramos Anampa

Para optar el Título de Licenciado en Administración

Abancay, Perú

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE APURÍMAC,  
AÑO 2020”

Presentado por **Erik Ramos Anampa**, para optar el Título de: Licenciado en Administración

Sustentado y aprobado el 06 de febrero del 2024 ante el jurado evaluador:

**Presidente:**

  
\_\_\_\_\_  
*Dr. Percy Fritz Puga Peña*

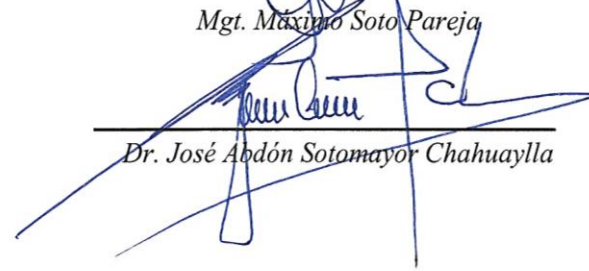
**Primer Miembro:**

  
\_\_\_\_\_  
*Mgt. Josué Huamani Cayllahua*

**Segundo Miembro:**

  
\_\_\_\_\_  
*Mgt. Máximo Soto Pareja*

**Asesor:**

  
\_\_\_\_\_  
*Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla*

## **Agradecimiento**

*En primera instancia a Dios, por darme vida y salud, por darme las fuerzas en los momentos de dificultad, a mis padres por su apoyo y consejos, por inculcar en mí el ejemplo de valentía y perseverancia.*

*Agradezco a Lic. Wilfredo Salas Laime por su apoyo, en todo el proceso de este logro*



## **Dedicatoria**

*A Dios por ser el que me guía y protege siempre a lo largo de mi carrera, y por darme la sabiduría, fuerza para conseguir las metas trazadas.*

*A mis padres, Paulino y Esther por creer en mí, por sus consejos, sus valores que siempre me han brindado en todo momento trascendental, su apoyo incondicional todos estos años y por ser el más grande aliciente para el cumplimiento de mis objetivos que significan alegría y orgullo para mí y también para ellos.*

*A mis hermanos por estar conmigo en cada etapa de mi vida.*



“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, año 2020”

Línea de investigación: Gestión pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>RESUMEN</b> .....	2
<b>ABSTRACT</b> .....	3
<b>CAPÍTULO I</b> .....	4
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	4
1.1 Descripción del problema.....	4
1.2 Enunciado del Problema .....	6
1.2.1 Problema general .....	6
1.2.2 Problemas específicos .....	6
1.2.3 Justificación de la investigación .....	6
<b>CAPÍTULO II</b> .....	8
<b>OBJETIVOS E HIPÓTESIS</b> .....	8
2.1 Objetivos de la investigación .....	8
2.1.1 Objetivo general .....	8
2.1.2 Objetivos específicos .....	8
2.2 Hipótesis de la investigación.....	8
2.2.1 Hipótesis general .....	8
2.2.2 Hipótesis específicas.....	8
2.3 Operacionalización de variables .....	9
<b>CAPÍTULO III</b> .....	10
<b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b> .....	10
3.1 Antecedentes.....	10
3.2 Marco teórico.....	13
3.2.1 Definición de la gestión del talento humano .....	13
3.2.2 Evolución de la gestión del talento humano.....	14
3.2.3 Finalidad de la gestión del talento humano .....	15
3.2.4 Características de la gestión del talento humano.....	16
3.2.5 Gestión del talento humano y el sector publico .....	17
3.2.6 Importancia de la gestión del talento humano en las instituciones publicas.....	18

I



3.2.7	Modelo de la gestión de talento humano .....	19
3.2.8	Procesos de la gestión del talento humano.....	20
3.2.9	Dimensiones de la gestión del talento humano .....	22
3.2.10	Definición de desempeño laboral .....	27
3.1.11	Importancia del desempeño laboral.....	28
3.2.12	Características del desempeño laboral.....	28
3.2.13	Finalidad del desempeño laboral .....	30
3.2.14	Factores que influyen en el desempeño laboral.....	31
3.2.15	Dimensiones de desempeño laboral.....	32
3.3	Marco conceptual.....	37
<b>CAPÍTULO IV .....</b>		<b>39</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>		<b>39</b>
4.1	Tipo y nivel de investigación .....	39
4.2	Diseño de la investigación.....	39
4.3	Descripción ética de la investigación.....	39
4.4	Población y muestra.....	40
4.5	Procedimiento.....	41
4.6	Técnica e instrumentos.....	41
4.7	Análisis estadístico .....	43
<b>CAPÍTULO V .....</b>		<b>45</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIONES .....</b>		<b>45</b>
5.1	Análisis de resultados .....	45
5.1.1	Análisis de resultados de datos generales .....	45
5.1.2	Análisis de la variable gestión del talento humano .....	50
5.1.3	Resultados de las dimensiones de la variable gestión del talento humano .....	51
5.1.4	Análisis de la variable desempeño laboral.....	53
5.1.5	Resultados de las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	54
5.2	Contrastación de hipótesis.....	57
5.2.1	Contrastación de la hipótesis general.....	57
5.2.2	Contrastación de la hipótesis específica 1 .....	59
5.2.3	Contrastación de la hipótesis específica 2.....	61
5.3	Discusión.....	63
<b>CAPÍTULO VI.....</b>		<b>67</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>		<b>67</b>



6.1	Conclusiones.....	67
6.2	Recomendaciones .....	68
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>69</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>73</b>





## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables.....	9
<b>Tabla 2</b> Baremación de las variables talento humano y desempeño laboral.....	42
<b>Tabla 3</b> Confiabilidad del instrumento.....	43
<b>Tabla 4</b> Validez del instrumento.....	43
<b>Tabla 5</b> Correlación de Rho Spearman.....	44
<b>Tabla 6</b> Frecuencia y porcentaje de edad de los colaboradores .....	45
<b>Tabla 7</b> Frecuencia y porcentaje de género de los colaboradores .....	46
<b>Tabla 8</b> Frecuencia y porcentaje de ocupación del personal .....	47
<b>Tabla 9</b> Frecuencia y porcentaje de modalidad de trabajo de los colaboradores .....	48
<b>Tabla 10</b> Frecuencia y porcentaje del grado de instrucción del personal administrativo .....	49
<b>Tabla 11</b> Distribución de frecuencias de la variable gestión del talento humano .....	50
<b>Tabla 12</b> Distribución de frecuencias de la dimensión interna .....	51
<b>Tabla 13</b> Distribución de frecuencias de la dimensión externa .....	52
<b>Tabla 14</b> Análisis de variable desempeño laboral.....	53
<b>Tabla 15</b> Distribución de frecuencias de la dimensión eficacia laboral .....	54
<b>Tabla 16</b> Distribución de frecuencias de la dimensión eficiencia.....	55
<b>Tabla 17</b> Distribución de frecuencias de la dimensión calidad laboral .....	56
<b>Tabla 18</b> Correlación entre variables gestión del talento humano y desempeño laboral del personal ..	58
<b>Tabla 19</b> Correlación entre dimensión interna y desempeño laboral del personal.....	60
<b>Tabla 20</b> Correlaciones dimensión externa y Desempeño laboral del personal.....	62



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Etapas de la gestión del talento humano.....	14
<b>Figura 2</b> Las dimensiones de gestión del talento humano.....	20
<b>Figura 3</b> Modelo de diagnóstico de la gestión del talento humano.....	22
<b>Figura 4</b> Funciones del desempeño laboral.....	29
<b>Figura 5</b> La eficacia, la eficiencia y la calidad de las entidades públicas para el beneficio.....	31
<b>Figura 6</b> Distribución porcentual de edad de los colaboradores.....	45
<b>Figura 7</b> Distribución porcentual del género de los colaboradores.....	46
<b>Figura 8</b> Distribución porcentual de ocupación del personal.....	47
<b>Figura 9</b> Distribución porcentual de la modalidad de trabajo de los colaboradores.....	48
<b>Figura 10</b> Distribución porcentual del grado de instrucción del personal administrativo.....	49
<b>Figura 11</b> Análisis de variable de gestión del talento humano.....	50
<b>Figura 12</b> Distribución porcentual de la dimensión interna.....	51
<b>Figura 13</b> Distribución porcentual de la dimensión externa.....	52
<b>Figura 14</b> Análisis de la variable desempeño laboral.....	53
<b>Figura 15</b> Distribución porcentual de la dimensión eficacia laboral.....	54
<b>Figura 16</b> Distribución porcentual de la dimensión eficiencia.....	55
<b>Figura 17</b> Distribución porcentual de la dimensión calidad laboral.....	56
<b>Figura 18</b> Gráfico de dispersión entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral.....	59
<b>Figura 19</b> Gráfico de dispersión entre la Dimensión interna y el desempeño laboral.....	61
<b>Figura 20</b> Gráfico de dispersión entre la Dimensión externa y el desempeño Laboral.....	63



## INTRODUCCIÓN

El presente estudio enfrenta los problemas de la mayoría de las instituciones del Estado, dentro de ellas la Dirección Regional de Salud de Apurímac; problemas de gestión del talento humano en cuanto la escasez de trabajadores, personal no capacitado, deficiencia en las evaluaciones y estímulos al personal y falta de eficacia y eficiencia; una situación que conduce a una baja productividad laboral. Actualmente, el desempeño laboral ha disminuido de más a menos, debido a una inadecuada gestión del personal.

En tiempos pasados en la administración se denominaba a las personas como “recursos humanos”, como si fueran un recurso más dentro de la organización, y este hecho dio lugar al nuevo enfoque de “gestión del talento humano”. En el nuevo concepto, las personas pasan a ser consideradas con sus esfuerzos y actividades como seres dotados de intelecto, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones e ideas peculiares, como nuevos “socios de las organizaciones e instituciones públicas”, constituyendo el “capital intelectual de la organización” y como elemento principal para lograr el éxito organizacional e institucional.

La estructura del trabajo de investigación consta de cinco capítulos, que son las siguientes:

El capítulo I, se toca el planteamiento del problema conformado por la descripción, enunciado de problema general y los problemas específicos de investigación, así como su respectiva justificación.

El capítulo II, abarca el planteamiento de objetivos, las hipótesis y la operacionalización de las variables.

En el capítulo III, se despliega el marco teórico de referencia, que presenta los antecedentes de la investigación, el marco teórico y conceptual.

El capítulo IV, describe el diseño metodológico de la investigación; nivel, tipo y diseño de investigación. Además, se detalla la población y muestra, las técnicas, herramientas, y procedimiento de la investigación. El capítulo V, muestra los resultados y discusiones. El último, capítulo VI, se aprecia las conclusiones y recomendaciones



## RESUMEN

La intención del estudio de la investigación fue Conocer como la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, durante el año 2020. Metodológicamente el estudio estuvo sometida al nivel correlacional, tipo básico, diseño experimental no transversal. Teniendo en cuenta el conjunto de individuos que conformaron fue de 114 colaboradores (muestra 89), es de donde recogieron los datos, haciendo uso del instrumento cuestionario, que estuvo estructurada 22 ítems en escala de Likert de 5 puntos, el cual estuvo valida por los 3 expertos más alfa de Cronbach de 0.889. En tal sentido, los resultados logrados muestran que, el total de 89 colabora. Según la Autoridad Regional de Salud Apurímac, el 70,8% prefiere el nivel habitual de talento humano, seguido del 24,7% bueno y el 4,5% malo. Por otro lado, el 56,2% se encuentra en el nivel de productividad laboral y el 43,8% en el nivel medio. Entonces, a partir de estos resultados e hipótesis, se extrajo la siguiente conclusión: Donde se conoció que la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño del personal administrativo de la Autoridad Regional de Salud Apurímac, 2020. Esto dado que el valor calculado de  $p=0.000$  se encuentra por debajo del nivel de significancia de 0.05 (5%), con un nivel de confianza del 95%. Por otro lado, teniendo en cuenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.480\*\*), nos permitimos indicar que esta relación tiene una significación positiva a un nivel moderado. De ello se deduce que al fortalecer la gestión del talento humano fortalecerá la productividad de los empleados en esta organización.

**Palabras clave:** *talento humano, desempeño laboral, gestión, eficiencia, eficacia y calidad*



## ABSTRACT

The intention of the research study was to know how the management of human talent is related to the work performance of the administrative staff of the Regional Health Directorate, during the year 2020. Methodologically, the study was subject to the correlational level, basic type, experimental design not transverse. Taking into account the group of individuals that made up 114 collaborators (sample 89), this is where the data was collected, using the questionnaire instrument, which was structured 22 items on a 5-point Likert scale, which was validated by the 3 experts plus Cronbach's alpha of 0.889. In this sense, the results achieved show that a total of 89 collaborate. According to the Apurímac Regional Health Authority, 70.8% prefer the usual level of human talent, followed by 24.7% good and 4.5% bad. On the other hand, 56.2% are at the labor productivity level and 43.8% at the medium level. Then, from these results and hypotheses, the following conclusion was drawn: Where it was known that the management of human talent is related to the performance of the administrative staff of the Apurímac Regional Health Authority, 2020. This given that the calculated value of  $p=0.000$  is below the significance level of 0.05 (5%), with a confidence level of 95%. On the other hand, taking into account Spearman's Rho correlation coefficient (0.480\*\*), we allow ourselves to indicate that this relationship has a positive significance at a moderate level. From this it follows that by strengthening the management of human talent it will strengthen the productivity of employees in this organization.

**Keywords:** *human talent, job performance, management, efficiency, effectiveness and quality*



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción del problema

A nivel global, las instituciones públicas y privadas actualmente pueden contar con la mejor tecnología, infraestructura y mayores recursos, pero ello no garantiza el éxito en el logro de sus objetivos. Organizaciones, casi siempre han creado problemas en la gestión del talento humano. Es así que la gestión del talento humano ahora juega un papel importante en las instituciones públicas y puede brindar suficiente calidad de servicio a la población, así como obtener la correspondiente ventaja competitiva, ya que el capital humano es un elemento que interviene en el compromiso del trabajador con la organización y en su desempeño, que incluye lo más importante en una organización porque es un servicio vital.

En el Perú, en las instituciones públicas, las autoridades electas en elecciones populares son quienes, a través de su poder político, determinan quién gobierna en determinados sectores, como en el caso de la Dirección Regional de Salud y Hospitales, ya que los directores de estas organizaciones asumen cargos de confianza, muchos de ellos con insuficiente conocimiento de la administración pública, planificación estratégica, inadecuado control para la contratación de personal en los diferentes regímenes laborales, Decreto Legislativo N° 276, Contratos Administrativos de Servicios (CAS), entre otros. En la que no se logran los objetivos institucionales de forma que provoque la insatisfacción de los usuarios y no existiendo un adecuado control de talento humano.

En Perú, las organizaciones públicas que brindan servicios de salud deben tener documentos de gestión como el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Texto de Procedimientos Administrativos Uniformes (TUPA) y el Manual de Procedimientos (MAPRO) incluyendo otros, los mismos que te permiten dirigir los procesos y políticas internas de la organización, pero la realidad es otra, ya que muchas entidades públicas o no cuentan



con estos documentos de gestión o los tienen desactualizados, lo cual es un problema grave que no permite la organización no cumple con sus objetivos institucionales.

En el contexto local, la autoridad Regional de Salud de Apurímac, no es ajeno a la realidad de las organizaciones del gobierno nacional, ya que el clientelismo político ha llevado a la captura en zonas estratégicas de servidores y funcionarios que carecen de conocimientos sobre la gestión pública y la administración en una determinada zona. es que en la DIRESA las herramientas de gestión institucional que determinan el número de plazas y el presupuesto, respectivamente, del personal, como el Presupuesto Analítico del Personal (PAP) y el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), no se actualizan correctamente. La mala asignación de recursos, el bajo nivel de planificación y, como resultado, la falta de capacitación, la falta de técnicos especialistas y poca información para el buen desarrollo de las actividades son los inconvenientes de estas herramientas.

Esta situación se manifiesta en los principales indicadores de salud. Por ejemplo, según el MEF en materia de ejecución presupuestaria para el 2020, la Ejecutiva de Salud de Apurímac (DIRESA) entregó el 61.3% de su presupuesto asignado; Según el MINSA, en cuanto a la ejecución presupuestaria del COVID-19, la DIRESA solo logró un 65,0% en el último trimestre de 2020, y en el ámbito de la gestión de las metas a cumplir según la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES, 2019). niños menores de cinco años, desnutrición crónica fue de 47,9%, y la presencia de anemia en menores de 5 a 35 meses en la región Apurímac presentó una marcada disminución de 5,4 puntos porcentuales, pasando de 53,2% en 2018 a 47,9., % en 2019, pero esta caída no es suficiente, ya que, según el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2021), Apurímac ocupa el noveno lugar entre las regiones con mayor índice de anemia a nivel nacional.

Conforme a los datos expuestos, la gestión de recursos humanos (RRHH), en la DIRESA en los últimos años no ha sido la más óptima, debido a que los empleados de la institución, por regla general, son contratados sin analizar el perfil requerido para el puesto designado, poco conocimiento y las habilidades son visibles, el control es débil, no existe una política de motivación del personal y el personal no se identifica con la institución para realizar actividades. Por otro lado, se ha observado que no cuenta con condiciones óptimas de trabajo y existe un mal clima laboral entre los trabajadores de ciertas áreas, además, no existe una estrategia de incentivos dirigida al personal en el desempeño de sus funciones



y metas institucionales que se puedan cumplir. logrando provocar desconfianza y desmotivación por parte del personal, lo que refleja en una baja productividad laboral. Por estas y muchas otras razones, se hace necesario analizar el talento humano y su vinculación con la productividad laboral, especialmente en los servidores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, para conocer cómo se relaciona estas dos variables en el personal de la Autoridad Regional de Salud Apurímac.

## **1.2 Enunciado del Problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, durante el año 2020?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿De qué manera la dimensión interna se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, durante el año 2020?
- ¿De qué forma la dimensión externa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, durante el año 2020?

### **1.2.3 Justificación de la investigación**

#### **Justificación teórica**

El objetivo de la investigación es conocer y explicar la relación entre la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud año 2020, sobre el desempeño laboral de todos sus personales administrativos. Esta valoración permitirá tener un horizonte oportuno sobre que arrojas los resultados de la realidad y lo que propone la teoría respecto a gestión de talento humano y desempeño laboral en la función pública.

#### **Justificación social**

Los hallazgos de esta investigación podrían servir como una base para el talento humano y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud. Por lo tanto, tanto el sector privado como el académico





tendrán acceso a la información y los materiales necesarios para mejorar la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral.

### **Justificación metodológica**

La justificación metodológica es fundamental para cualquier trabajo de investigación. Según Bernal (2016) cuando un proyecto de investigación propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable, se da la justificación metodológica del estudio en una investigación científica.

Como resultado, esta investigación proporcionará orientación a otros investigadores e instituciones que deseen conocer más sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la dirección regional de salud de Apurímac en 2020. Esta investigación utilizará metodologías, enfoques, tipo, diseño, técnicas e instrumentos de recolección de datos.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS E HIPÓTESIS

#### 2.1 Objetivos de la investigación

##### 2.1.1 Objetivo general

Conocer como la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, durante el año 2020.

##### 2.1.2 Objetivos específicos

- Verificar como la dimensión interna se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, durante el año 2020.
- Determinar como la dimensión externa se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, durante el año 2020.

#### 2.2 Hipótesis de la investigación

##### 2.2.1 Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020.

##### 2.2.2 Hipótesis específicas

- La dimensión interna se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020.
- La dimensión externa se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020



## 2.3 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Categoría o nivel por dimensiones	Categoría o niveles por variable
Variable 01: Gestión del talento humano  Rodríguez (2009) “maximizar la creación de valor para una organización a través de una combinación de actividades encaminadas a mantener el nivel de conocimientos, habilidades y capacidades en todo momento para obtener resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro.” (p. 45)	En tal sentido la gestión de talento humano comprende dos dimensiones como es el interno y el externo.	Dimensión Interna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos del personal</li> <li>• Habilidades del personal</li> <li>• Motivaciones del personal</li> <li>• Actitudes del personal</li> </ul>	1=Nunca	4 – 9: Deficiente 10 – 15: Regular 16 – 20: Bueno	8 – 18: Deficiente 19 – 29: Regular 30 – 40: Bueno
		Dimensión Externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio laboral</li> <li>• Enfoque del desarrollo profesional</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Reconocimiento y motivación</li> </ul>	2= Casi nunca 3=Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	4 – 9: Deficiente 10 – 15: Regular 16 – 20: Bueno	
Variable 02: Desempeño laboral  Chiavenato (2006) productividad laboral <es el comportamiento de un empleado en el logro de metas; que constituye en una estrategia individual para el logro sus objetivos> (p. 359)	El desempeño laboral está integrado por tres componentes que son esencial como es la eficacia. Eficiencia y la calidad	Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas logradas</li> <li>• Desempeño de las tareas asignadas</li> <li>• Conocimiento en el centro laboral</li> <li>• Experiencia</li> </ul>		4 – 9: Bajo 10 – 15: Medio 16 – 20: Alto	
		Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad del personal.</li> <li>• optimizacion de recursos</li> <li>• Nivel de conocimientos técnicos.</li> <li>• Liderazgo y colaboración en el lugar de trabajo.</li> <li>• Nivel de adaptabilidad del trabajador.</li> </ul>	1=Nunca 2= Casi nunca 3=Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	5 – 11: Bajo 12 – 18: Medio 19 – 25: Alto	14 – 32: Bajo 33 – 51: Medio 52 – 70: Alto
		Calidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción laboral</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Satisfacción de necesidades personales</li> <li>• Comodidad en el centro laboral.</li> <li>• Puntualidad en las actividades</li> </ul>		5 – 11: Bajo 12 – 18: Medio 19 – 25: Alto	

## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1 Antecedentes

##### a) A nivel internacional

Se tomó como referencia el trabajo de investigación en el contexto internacional. Realizado por Garcia y Treminio (2015) en la tesis “el impacto del Subsistema de Aprovisionamiento de Recursos Humanos en la productividad de los trabajadores del Sistema local de Atención Integral en Salud (SILAIS) del Municipio de Matagalpa, Año 2015”; la cual tiene como finalidad “analizar la influencia del Subsistema de Aprovisionamiento de Recursos Humanos en el desempeño laboral de los trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud (SILAIS) del Municipio de Matagalpa, Nicaragua, Año 2015”. Para lo cual se han desarrollado y utilizado herramientas como encuestas y entrevistas. La muestra estuvo conformada por setenta trabajadores públicos de la corporación, y una entrevista realizada a la encargada de RR.HH, con el fin de programar fecha para los anuncios necesarios que permiten obtener los objetivos de sondeo, dentro sus conclusiones principales se determinó que las competencias laborales están relacionadas con la productividad laboral de los empleados y el clima organizacional entre los más frecuentes en esta institución: conocimientos, habilidades, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales y tecnologías adecuadas.

Garcia (2013) en su proyecto de tesis titulada “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel”, , Ecuador, Tulcán, de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, su objetivo general fue “Analizar como la deficiente Gestión del Recursos Humanos por competencias afectan en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de servicio del Instituto Superior Pedagógico de la ciudad de San Gabriel”, sobre la investigación fue con enfoque cuantitativo, el diseño de investigación fue exploratorio-descriptivo y explicativo, la muestra de la investigación 11 empleados ; los instrumentos aplicados fueron el cuestionario, encuesta y entrevista. Como principal hallazgo se pudo



identificar que, en el proceso de reclutamiento y selección, no existe una herramienta de diseño que los haga efectivos, para dotar a la organización de los mejores talentos, en esta investigación se manifiesta las conclusiones siguientes: Parámetros para el ingreso de trabajadores a la entidad aún no se establecieron, para que garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% de los trabajadores que fueron encuestados y la persona encargada del área de recursos humanos. La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que puedan llevar a usar el potencial humano con el que cuenta. Los planes de formación y desarrollo no se basan en las necesidades de las instituciones que propicien la consolidación de conocimientos específicos para la realización de actividades y fortalecimiento de competencias. Asimismo, los servidores que fueron encuestados manifiestan que los clientes internos y externos no son capaces de identificar personas con capacidad de desarrollo por lo que no se puede conseguir una visión real del desempeño del personal que labora.

Latorre (2011), en su proyecto de investigación doctoral, “La Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral, Valencia, España”. En el cual su objetivo es observar cómo las percepciones, las expectativas y la satisfacción laboral del personal influyen en el listado entre el acuerdo de bienes humanos y los indicadores de desempeño tanto a nivel individual como a nivel corporativo, En su totalidad, se muestrearon 47 organizaciones en España, incluyendo trabajadores nombrados y contratados de todas ellos y se utilizó encuestas y reuniones grupales con los trabajadores. abordando con las siguientes conclusiones que: Se relacionan de forma efectiva una práctica de recursos humanos enfocada en un compromiso con el apoyo organizacional y la autonomía que mejora la forma de pensar de los trabajadores hacia la organización, mostrando que la organización cuida de su bienestar y que les otorga entrenamiento para llevar a cabo su trabajo, lo que produce una mejor satisfacción y desempeño.

**b) A nivel nacional**

Moza y Rojas (2018) en su estudio titulado: “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional arzobispo Loayza Lima 2018” utilizado un enfoque cuantitativo y un estudio descriptivo de su tipo. La investigación tiene como objetivo principal determinar, “en qué medida la aplicación Gestión de Talento Humano, a través del



análisis corporativo, interfirió en los servicios administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional arzobispo Loayza de Lima en el año 2018”. Utilizando como herramienta de recolección de datos una encuesta y cuestionario a una población de 30 trabajadores, se llegó a la siguiente conclusión: La estrategia organizacional contribuye trabajar con eficiencia y eficacia y que es fundamental en la gestión del talento, por lo que los resultados obtenidos permiten observar la importancia del desarrollo del personal administrativo y evaluar su crecimiento potencial con un enfoque administrativa óptimo para la gestión.

Valentin (2016) para obtener el grado académico de Licenciado en Administración realizó el estudio sobre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur en el año 2016, tuvo como objetivo principal; “identificar como la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral. El enfoque fue cuantitativo. nivel de estudio explicativo, con una muestra de 161 profesionales. El autor arribó a las siguientes conclusiones: La influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa y altamente significativa ( $r = 0.8154$ ,  $p = 0.000$ ), asimismo el 49.69% de encuestados refiere que la gestión del talento humano en la Red de Salud es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular.

Chirito y Raymundo (2014) en su proyecto de tesis “La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del -Banco Interbank, tiendas en Huacho, Periodo 2014” de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Facultad de Ciencias Empresariales; para optar grado de licenciado en administración; considerando su objetivo general de como incide la motivación influye en la productividad de los trabajadores del Banco Interbank, Tiendas en Huacho, en el año 2014”. Su población estaba compuesta de 43 trabajadores. El enfoque fue cuantitativo y la técnica utilizada fue el instrumento de encuesta y cuestionario. Se arribó a estas conclusiones: Se corroboró que las políticas de la organización, ambiente laboral, salario, seguridad en el puesto y comunicación permite a los empleados trabajar de manera más eficiente y eficaz, características que catapultaron una mejor en el servicio a los clientes en la localidad de Huacho.



**c) A nivel local**

Inca (2015) en su estudio: “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2015”. Tesis de grado en administración de empresas, con aspiraciones superior evaluar la relación entre la gestión de los talentos humanos y las actividades profesionales en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. La encuesta se realizó a 104 trabajadores, de la cual se extrajeron las siguientes conclusiones: Luego de aplicar el coeficiente de Spearman se obtuvo de 0.819, lo que indica alta correlación positiva, entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

Según Coaquira (2017) en una investigación titulado “clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Coyllurqui, provincia de Cotabambas, Apurímac 2017”. La tesis sobre para optar el título Profesional de Licenciado en Administración, que perseguía el objetivo general de “establecer la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Provincia de Cotabambas, Apurímac 2017”. La metodología esta investigación fue de diseño No Experimental, de enfoque cuantitativo., con una muestra de 46 trabajadores entre hombres y mujeres, y que tuvo como conclusión: El clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, existe una correlación de nivel moderado ( $r:0.000$  y  $p: 502^{**}$ ). En efecto se deduce que el clima organizacional favorece en el desempeño laboral para que sea más eficiente y eficaz.

## **3.2 Marco teórico**

### **3.2.1 Definición de la gestión del talento humano**

Según Rodríguez (2009) la gestión del talento humano se define como un enfoque de gestión estratégica que busca maximizar el valor de una organización mediante la disponibilidad continua de un nivel de conocimientos, destrezas y habilidades.

Rodríguez (2009) examina el enfoque de gestión del talento humano desde la perspectiva interna y externa para obtener una mejor comprensión.

Según Chiavenato (2009), la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir puestos gerenciales relacionados con personas o recursos, implementando procesos como el reclutamiento, la selección, la



capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño. Además, según Prieto Bejarano (2018), es un proceso que se utiliza para aumentar y mantener el esfuerzo y las expectativas de los miembros de una organización en beneficio absoluto de la persona y de la propia empresa.

Según las definiciones examinadas, se puede inferir que la gestión del talento humano implica tomar una variedad de decisiones relacionadas con los empleados y realizar acciones que proporcionen conocimientos y habilidades a través de capacitaciones, con el objetivo de maximizar la creación de valor en la institución.

### 3.2.2 Evolución de la gestión del talento humano

En su libro, Chiavenato (2009) destaca la transcendencia del talento humano y cómo se está volviendo cada vez más importante dentro de las organizaciones porque son componentes esenciales. La siguiente figura muestra la importancia de las relaciones industriales, la gestión de recursos humanos y la gestión de talento humano, según las características preliminares del campo laboral:

**Figura 1**

*Etapas de la gestión del talento humano*

Características	Relaciones industriales	Administración de recursos	Gestión del talento humano
<b>Formato del trabajo</b>	Centralización total de las operaciones en el departamento de RH	Responsabilidad de línea y función de staff	Descentralización a manos de los gerentes y sus equipos
<b>Nivel de educación</b>	Burocratizada y operativa. Rutina	Departamentalizada y táctica	Enfoque global y estratégico en el negocio
<b>Mando de sección</b>	Decisiones surgidas de la cúpula de la organización y acciones centralizadas en el departamento de RH	Decisiones surgidas de la cúpula del área y acciones centralizadas en el departamento de RH	Decisiones y acciones del gerente y de su equipo de trabajo
<b>Tipo de actividades</b>	Realización de servicios especializados. Centralización y aislamiento del área,	Consultoría interna y prestación de servicios especializados	Consultoría interna. Descentralizar y compartir
<b>Principales actividades</b>	Contratación, despido, control de asistencia, legislación, disciplina, relaciones sindicales, orden	Reclutamiento, selección, capacitación, administración de salarios, prestaciones, higiene y seguridad, relaciones sindicales.	La forma en que los gerentes y sus equipos pueden seleccionar, capacitar, liderar, motivar, evaluar. Y recompensar a sus participantes.
<b>Misión del área</b>	Vigilancia, coerción, coacción, sanciones. Confinamiento social de las personas.	Atraer y mantener a los mejores trabajadores	Crear la mejor empresa y la mejor calidad de vida laboral.

Nota. Chiavenato (2009) “Gestión del talento humano” (p. 44).





En la figura se muestra la trascendencia del talento humano desde las relaciones industriales hasta la nueva gestión del talento humano, donde anteriormente se caracterizaban por prestar acciones de vigilancia, coacción, cofinanciamiento de las personas; después se pasó a una manera de realizar mantener y atraer a los mejores trabajadores; y en la actualidad estas acciones ya van encaminada a gestar una excelente empresa y la mejor calidad de vida laboral prestando condiciones adecuadas para cada talento.

### 3.2.3 Finalidad de la gestión del talento humano

Las personas dentro de la organización, son el activo más importante con el que cuenta; por lo tanto, se les debe comprender y prestar más atención, en las organizaciones, la gestión del talento es la función que permite que las personas colaboren de manera efectiva para lograr las metas individuales y organizacionales.

En las empresas, la gestión del talento garantiza una colaboración competente entre los colaboradores respetando los niveles jerárquicos, teniendo como meta la de conseguir los propósitos de la organización y unipersonales. Asimismo, Chiavenato (2006) refiere que los objetivos de la gestión del talento humano son numerosos:

- Contribuir en la organización para lograr las metas organizacionales y desarrollar su misión: El rol de los recursos humanos es un componente importante de la organización actual.
- Dotar a la organización de empleados bien formados y motivados: Brindar incentivos a los trabajadores tanto monetario (aumento de salariales, comisiones, bonificaciones, desarrollo profesional y capacitaciones, etc.) y no monetario (premio al mérito, desarrollo profesional interno, certificado de logro y días libres, nuevo espacio de oficina, etc.) para aumentar la productividad laboral.

Al respecto, también se considera a Prieto Bejarano (2018) quien señala algunas finalidades de aplicar en las organizaciones la gestión del talento humano:

- Contribuir competitividad estratégica, utilizando astutamente las experiencias e inteligencias de los trabajadores.
- Estableciendo políticas éticas y formación de conductas socialmente responsables.



- Lograr eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.
- Suministrar a la organización servidores bien entrenados y motivados
- Admitir la autorrealización y la satisfacción de los colaboradores
- Administrar el cambio
- Fomentar comportamientos socialmente responsables y establecer políticas éticas
- Atraer personal calificado y capaces de desarrollar o adquirir competencias
- Retener servidores deseables
- Motivar a los empleados para que estos adquieran un compromiso con la organización
- Ayudar a los colaboradores a crecer y desarrollarse.

El objetivo de la gestión del talento humano es identificar las necesidades de la empresa y mejorar el capital humano a corto, mediano y largo plazo, considerando las oportunidades potenciales en cada puesto. Y utilizar tácticas de cambio para poder lograr un crecimiento en la organización, mejorar las habilidades de los empleados para lograr sus objetivos establecidos.

#### **3.2.4 Características de la gestión del talento humano**

Las características son muy importantes para el crecimiento de las empresas e instituciones, ya que los trabajadores son los que ejecutan el direccionamiento, de la empresa. las características de la gestión del talento humano están enfocadas a procesos de trabajo colaborativo que, al promover la interconexión de todas las áreas de trabajo, beneficiará a todos los usuarios, externos e internos y al mismo tiempo contribuirá al incremento y desarrollo positivo de la organización en su totalidad.

Chiavenato (2009) se refiere a que, gestión el talento humano se vuelve esencial para el éxito de una organización todos los días. tener gente no significa necesariamente tener talento. Bueno, hay una diferencia entre personas y talentos, porque el talento suele ser una persona especial que tiene algún tipo de ventaja competitiva que le dé un mayor valor. Y por lo general no toda persona es un talento. En la actualidad el talento incluye cuatro aspectos importantes para una competencia individual:



- a) **Inteligencia.** Se refiere al conocimiento. Con esto se requiere a las personas adecuadas, con la combinación correcta de habilidades y conocimientos, para hacer el trabajo designado en el lugar correcto y momento adecuados.
- b) **Capacidad.** En pocas palabras se trata de saber realizar. Es decir, usar el conocimiento, ya sea resolviendo problemas, creando e innovando. En otros términos, habilidad es conocimiento convertido en resultado.
- c) **Juicio.** En definitiva, se trata de saber actuar de manera correcta con el entorno. Esto quiere decir saber cómo conseguir datos e información, creando, considerar hechos e innovaciones que determinen lo más primordial.
- d) **Actitud.** La actitud te permite perseguir y alcanzar metas, asumir riesgos, agregar valor, alcanzar su excelencia y enfocarte en el resultado. Esto es lo que guía a una persona para que pueda lograr su autorrealización y mejorar su potencial.

### 3.2.5 Gestión del talento humano y el sector público

Por lo que respecta, Sanabria (2015) señala la gestión del talento humano en el sector del estado, en la actualidad se le solicita cada vez mayor eficiencia y eficacia y señala que el resultado de variar las formas organizacionales, el empleo y resultados en el gobierno es que las políticas de Gestión del Talento Humano se evidencian cada vez más por las metas alcanzadas, o por lograr, que solo por la eficiencia o por la regla de conformidad. Agrega Sanabria (2015) explicando sobre su realidad en particular, que es bien parecido a la realidad al sector público peruano, que los cambios en el entorno social, económico, político, tecnológico e institucional afectan el crecimiento, la formalidad y la estabilidad del empleo público y, en esa medida, se requiere de una política pública moderna en la materia que responda de manera ágil a las nuevas necesidades del Estado.

A todo esto, SERVIR (2020) menciona que en el Perú la situación de la gestión del talento humano, consta de un método la cual es la de alcanzar el desarrollo del talento por medio de capacitaciones el empleador brinda a sus trabajadores; no obstante, en el estado, no existen en grandes cantidades en comparación del sector privado.



A medida que los clientes y usuarios exigen y reconocen cada vez más sus derechos, el sector público debe centrarse en brindar un servicio de la mayor calidad, en este sentido, forma parte de este sector el desarrollo del talento humano, es muy importante para obtener un estado más eficiente.

### **3.2.6 Importancia de la gestión del talento humano en las instituciones publicas**

En los últimos años en el Perú, pese a que las instituciones se enfocaron en la mejora de la administración del capital humano en el sector público aún existen factores que limitan y dificultan su optima eficiencia, también se considera por lo general que los trabajadores se encuentran descontentos con el clima organizacional y con su actual trabajo, y eso se ha convertido en un malestar dentro de la gestión pública.

En las instituciones públicas en el Perú la gestión del talento humano es, porque según Barboza (2018) el Perú cuenta con 1 millón 400 mil servidores públicos es decir a nivel nacional existe 5 servidores de cada 100 habitantes.

En los gobiernos regionales del Perú los servidores públicos tienen una presencia de 47% por la alta cantidad de profesionales de salud y educación básica, y la región de Apurímac no es la excepción puesto que el número de servidores civiles es de 24,455.

La importancia de la gestión del talento humano radica en que el éxito de las instituciones y organizaciones depende de lo que las personas realizan y cómo lo realizan, entonces puede generar grande rentabilidad en invertir en el personal.

Es por eso que el área de recursos humanos se convierten en el coparticipe de todas las demás áreas, siendo capaz de desarrollar y encontrar habilidades de los empleados para responder de manera adecuada y voluntaria a las metas de las instituciones, y así poder estar satisfechos, poder desarrollarse junto con el trabajo, para ello se necesita el personal adecuado con el equilibrio correcto entre habilidades y conocimientos, trabajo en equipo, actitud solidaria, cooperación laboral para hacer el trabajo correcto en el lugar y momento adecuados.

Es por ello que todas las instituciones públicas deben actuar como principales fuentes de utilización de los conceptos y habilidades de administración de servidores y gestión del talento humano, para que el trabajo mejore su productividad laboral.



Porque es más que obvio que las técnicas administrativas del talento humano pueden aumentar aún más los resultados positivos en cualquier institución.

Prieto Bejarano (2018) destaca algunas cosas que hacen que la gestión del talento humano en las entidades sea crucial:

- Forma parte clave del éxito de una empresa, ya que ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo.
- Es un área multidisciplinaria compuesta por un sin número de dinámicas que favorecen a la organización, así como la aplicación de pruebas, entrevistas, tecnologías de aprendizaje, diseño de puestos, organización, satisfacción de trabajo, dando incentivos.
- Es un proceso de apoyo gerencial muy importante para el manejo de las relaciones laborales, fortaleciendo la cultura organizacional y la promoción de un buen clima laboral.

### **3.2.7 Modelo de la gestión de talento humano**

Los fundamentos teóricos en los que se sustenta este trabajo de investigación se centran en el planteamiento de Rodríguez (2009) en su artículo “medidas de Gestión del Talento Humano”, menciona que la gestión del talento humano (GTH), es una perspectiva general fundamental cuyo principal objetivo es lograr el máximo valor para la organización.

Para facilitar la comprensión de la Gestión del Talento Humano se estudia a partir de dos dimensiones principales: la dimensión interna y la dimensión externa.

#### **a) Características internas de gestión del talento humano**

Los aspectos internos de la gestión del talento humano conforman todo lo que tiene que ver con la composición de la fuerza laboral, esto aplica: habilidades, conocimientos, actitudes, motivación; Estos indicadores muestran la forma en que se gestionan el capital humano de cualquier empresa o institución.

#### **b) Característica externa de gestión del talento humano**

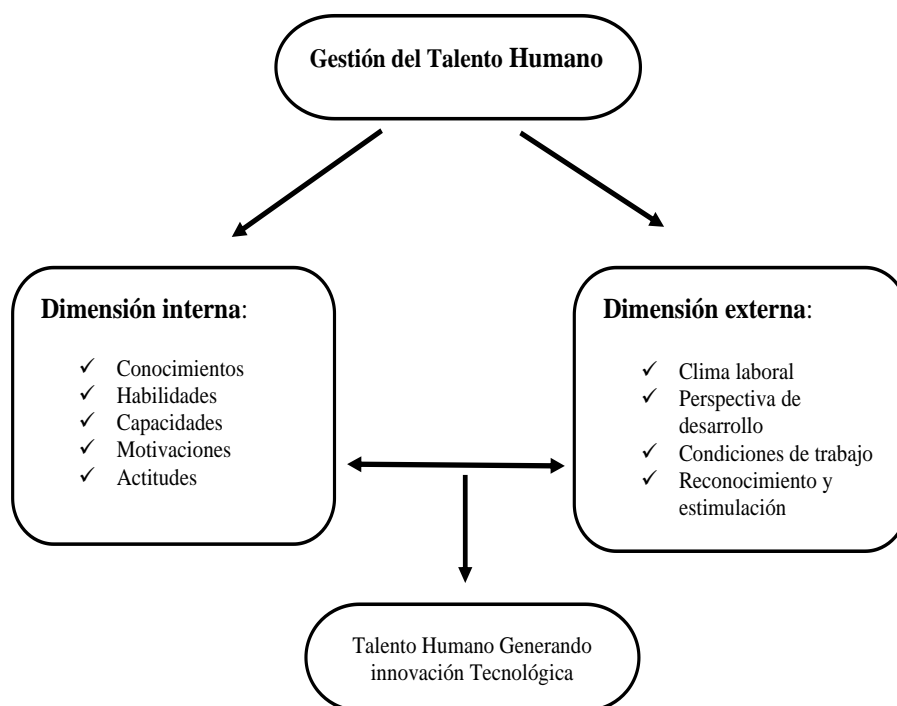
En la gestión del talento humano, la dimensión externa se refiere a todo lo relacionado con factores o elementos del entorno que influyen a las organizaciones,



con el fin de asegurar el desarrollo y permanencia al personal en su puesto laboral e implementar la mejor estrategia de selección para el mismo, por ello, es necesario realizar un estudio del clima laboral, condiciones de trabajo, perspectivas de desarrollo profesional, reconocimiento y estímulo.

**Figura 2**

*Las dimensiones de gestión del talento humano*



*Nota.* Extraído de Rodriguez (2009).

Para un mejor entendimiento sobre estas dimensiones no solo basta con analizarlo, hay que comprender, profundizar su significación de crear conexiones, mezclar, entre estas dos dimensiones lograr una sinergia, y también conocer los indicadores que contiene cada uno de las dimensiones, pues es así como mejor se puede utilizar dentro de una institución.

### 3.2.8 Procesos de la gestión del talento humano

Chiavenato (2009) afirma que la gestión del talento humano se compone de seis procedimientos dinámicos e interactivos:

- **Proceso para integrar personas.** Consiste en los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa; es decir, permite proveer y abastecer a las personas, realizando reclutamiento y selección del personal.

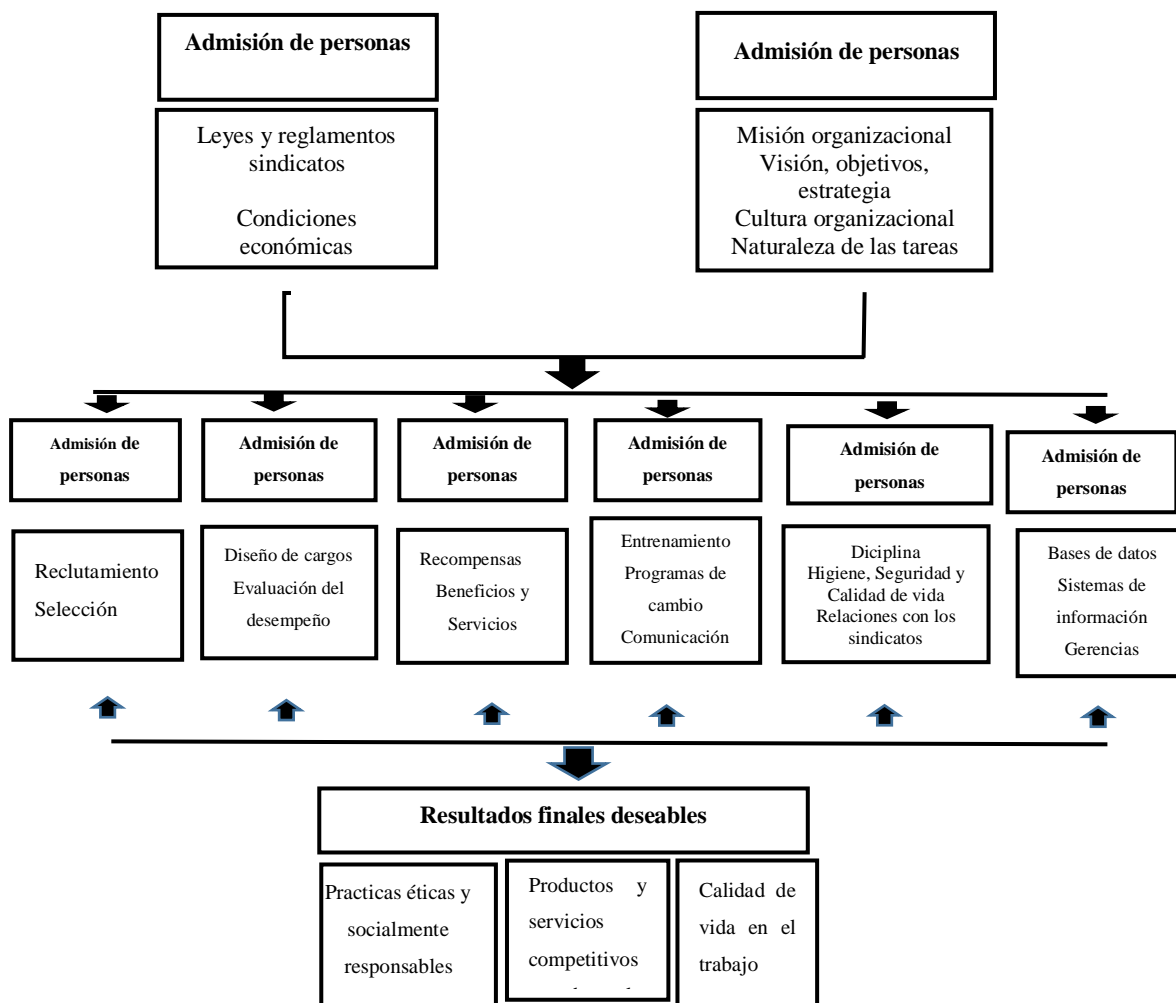


- **Procesos para organizar a las personas.** P El desarrollo organizacional, los puestos, el análisis y descripción, la colocación y la evaluación del personal son procesos para diseñar las actividades que las personas realizan dentro de ella para orientar y acompañar su desempeño.
- **Procesos para recompensar a las personas.** Permite incentivar a las personas para satisfacerlas; incluyendo recompensas, remuneración, prestaciones y servicios sociales.
- **Procesos para desarrollar a las personas.** Es donde se realizan capacitaciones para aumentar el progreso profesional y personal; es decir, evoca al desarrollo de la administración del conocimiento y aprendizaje, competencias, programas de cambio y desarrollo de carreras y programas de conformidad y comunicación.
- **Procesos para retener a las personas.** Administrar la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales son procesos para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades.
- **Procesos para auditar a las personas.** Incluye banco de datos y sistemas de información administrativa, que permiten el seguimiento y el control de las actividades de las personas y la verificación de los resultados.

Así mismo, manifiesta que estos procesos guardan relación entre si favoreciéndose entre ellos; sin embargo, la aplicación de cada uno de estos procesos debe ser bien utilizados, ya que si uno de ellos es bien o mal utilizado podría favorecer o perjudicar a los demás; dichas acciones se muestran en la siguiente figura:

**Figura 3**

*Modelo de diagnóstico de la gestión del talento humano*



Nota. Chiavenato (2009) “Gestión del talento humano” (p. 17).

### 3.2.9 Dimensiones de la gestión del talento humano

Para una mejor comprensión, no basta con analizarlo estas dimensiones, es necesario comprender, asimilar los indicadores que las componen, así como la importancia de crear vínculo, combinar, lograr una sinergia entre ambas dimensiones, ya que esto es como se puede utilizar mejor de una institución. Y estas dimensiones se dividen en:

#### 3.2.9.1 Dimensión Interna de gestión del talento humano

De acuerdo a Rodríguez (2009) menciona que la dimensión interna de gestión del talento humano contiene todo lo relacionado con un contexto personal e íntimo, estos indicadores muestran cómo se gestiona el talento en cualquier empresa o institución.





**a) Conocimientos.**

Este es un recurso que se está transformando en materia de gran importancia para un cambio de posición, lo que ayuda a obtener información valiosa para comprender la realidad con la ayuda de la mente.

Por tanto, Quintana (2006) sostiene que “el conocimiento es un conjunto de experiencias, saberes, valores, informaciones, percepciones e ideas que dotan al sujeto a ciertos pensamientos para evaluar e implementar nuevas ideas” (p. 96).

**b) Habilidades**

Se refiere como que tiene una persona para realizar una determinada tarea o actividad con gran destreza, habilidad y talento, según Robbins y Coulter (2010), se define como “la capacidad que un individuo para realizar diversas tareas”. (p. 40).

Hoy en día las organizaciones buscan trabajadores que aporten a la organización ciertas habilidades para poder ser aceptados para trabajar en una empresa o institución, siendo las principales requeridas la capacidad intelectual y habilidades físicas.

Considerando que la gestión del talento humano se dirija a incrementar las habilidades intelectuales del personal, el elemento más importante del desarrollo profesional es la inteligencia, para lo cual se debe cultivada y mejorada, enfatizando en: criterio, el tacto, la autoexpresión, capacidad de identificar problemas, mentalidad constructiva, cultura general y propósito de capacitación permanente; Por lo tanto, representa un indicador de importancia en los aspectos internos de gestión del talento.

**c) Motivaciones**

Es el impulso que inicia, dirige y sostiene del trabajador su forma de comportarse, relacionado con las metas y objetivos tiene la organización. Para lograr estos resultados, la organización debe



estimular a los trabajadores, ya que desempeñan un rol elemental en el correcto ejercicio de las funciones que les son asignadas en su trabajo. Robbins y Coulter, (2010) definen la motivación como “los procesos que explican la intensidad, dirección, y persistencia del esfuerzo de un individuo para alcanzar una meta” (p. 155)

La motivación es actualmente es una dificultad para las organizaciones, por lo que constantemente buscan una solución inmediata.

Por lo tanto, uno de los principales indicadores es la dimensión interna de la motivación, que se enfoca en satisfacer las necesidades de los empleados para que alcancen sus metas, tengan un comportamiento deseado en el lugar de trabajo y, lo más importante, tengan una actitud favorable hacia la actividad. realizado en el lugar de trabajo.

#### **d) Actitudes**

Las actitudes son juicios del aspecto determinante a la hora de realizar una acción positiva o negativa sobre algún determinado acontecimiento, objeto o personas.

El autor Chiavenato (2009) argumenta que las actitudes son “un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia que tiene un efecto específico en la respuesta de una persona ante los objetos, situaciones y otras personas” (págs. 224 - 225).

Cuando se trata de actitudes, esto significa que las personas practican actitudes hacia sus colegas del trabajo, la organización, y también hacia su remuneración; es así que, para las organizaciones, las actitudes son importantes porque predominan el comportamiento dentro del trabajo, lo que conduce a un alto compromiso y una mayor participación en la organización.

### 3.2.9.2 Dimensión externa de gestión del talento humano

Las dimensiones externas de la gestión del talento humano influyen el entorno que induce en la elección, desarrollo y retención del personal de las organizaciones, como se detalla a continuación:

#### a) Clima laboral

El clima laboral abarca desde como los empleados se relacionan con su satisfacción, quiere decir que hace alusión a la modalidad en la que conduce y da valor al empleado, hasta sus oportunidades que tienen los trabajadores en una empresa para participar en la toma de decisiones de esta, para promover la igualdad y el bienestar en lo laboral y en lo familiar, etc.

El autor Chiavenato (2009) sostiene que el clima organizacional puede definirse como “las cualidades o propiedades del ambiente del trabajo percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, además de tener un impacto directo en el comportamiento de los empleados” (p.129).

Es decir, el clima organizacional es favorable en situaciones propicias para satisfacer necesidades personales y elevar la moral; en cambio, es desfavorable cuando no se satisfacen esas necesidades. En general, el ambiente laboral se caracteriza por la oferta de medidas y decisiones, afines con su espacio laboral y con la organización.

#### b) Perspectiva del desarrollo profesional

En cuanto al desarrollo profesional, este se refiere a oportunidades de crecimiento, es decir, educación y carrera que ofrezcan condiciones para el desarrollo en el campo profesional.

Según Chiavenato (2004), el desarrollo profesional se refiere a “la educación dirigida a expandir, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en una determinada carrera en una empresa o para ser más eficaz y productivo en su puesto” (p. 556).



En este sentido, se puede argumentar que tiene metas a mediano plazo, por lo que pretende dotar al personal de los conocimientos necesarios para el determinado cargo que requiere, y preparándolo para que el empleado pueda asumir puestos y funciones más complejas. Por lo tanto, las organizaciones deben crear un ambiente que permita a los empleados desarrollarse y crecer, y también hacerles sentir que las oportunidades están a su alcance y que sólo necesitan esfuerzo y dedicación para alcanzarlas.

**c) Condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo se pueden definir como un conjunto de razones que pueden limitar en las circunstancias en las que los trabajadores realizan su labor, incluidas las horas de trabajo, el contenido del trabajo, el trabajo organizado y los servicios de bienestar social. Para Galicia (2010), esto indica que “consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores de higiene asociados al ambiente laboral, que permitan a las personas satisfacer sus necesidades superiores y evitar la insatisfacción laboral” (p. 31).

Donnelly y Ivancevich (2006), señalan que:

Condiciones de trabajo, que son un conjunto de factores interrelacionados que funcionan en armonía para facilitar la administración de la seguridad y de la salud en el trabajo, que incluyen las políticas organizacionales, así como la planificación, la aplicación de acciones para mejorar el clima laboral” (p. 94).

**d) Reconocimiento**

La definición de reconocimiento es el acto y resultado de reconocer algo, reconocer a alguien, reconocer a los otros o de reconocerse a sí mismo. En el ámbito organizacional actual, los reconocimientos lograron ser más importantes ya que brindan una forma efectiva de alentar a los trabajadores a moldear su comportamiento y para lograr niveles más altos de desempeño dentro en una organización.



Según Chiavenato (2009) “Las personas esperan reconocimiento y recompense su desempeño” (p. 30).

El autor nos quiere decir que el esfuerzo de todo que labora en la empresa debe ser estimulado constantemente ya sea brindándoles salarios, beneficios e incentivos para que estén satisfechos en el campo donde puedan estar y desarrollarse para ser reconocidos por su buen trabajo.

En general, según los investigadores de la motivación, el reconocimiento otorgado por las organizaciones al personal crea las condiciones esenciales que permiten a los empleados aspirar a un alto nivel de desempeño, si los salario son adecuado en la medida en que las recompensas también sean las apropiadas. El trabajador es justo constituirá a ser equitativos.

### **3.2.10 Definición de desempeño laboral**

Se define en el marco de sus responsabilidades laborales, encaminadas al logro de las metas de la organización. Es por esto que se argumenta que la fortaleza más sobresaliente que tiene una organización es un buen desempeño laboral.

Del mismo modo, (Chiavenato (2011) afirma: “El desempeño se trata del comportamiento del trabajador encaminado para lograr efectivamente las metas; por lo tanto, se considera una estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p. 204).

Empleando las palabras de Bonnefoy y Armijo (2005) “en la medida en que un actor de intervención pública o un actor del desarrollo actúa de acuerdo con ciertos criterios, estándares, principios rectores de acción o logra resultados de acuerdo con los planes establecidos” (p. 21).

Lo más importante de este tema es que las actitudes y habilidades están relacionadas con el desempeño del trabajador, como la eficiencia, la eficacia y calidad con que desarrolla la actividad laboral asignadas en el tiempo establecido y en relación con



las metas deseadas, visión y misión, así como políticas y normas de una organización.

De acuerdo a las definiciones consideradas, se incide que el desempeño laboral consiste en la capacidad de desarrollar de manera eficiente, con calidad y buen liderazgo cada actividad asignada, permitiéndonos lograr los objetivos institucionales con las competencias laborales.

### 3.1.11 Importancia del desempeño laboral

Según García (2011), la evaluación del desempeño es crucial para la administración de la empresa porque permite determinar qué tan efectivo y eficiente es el trabajo de los empleados para lograr las metas y, por lo tanto, cumplir con la misión organizacional, o si hay problemas que requieren mejoras.

Por su parte, Chiavenato (2009) resalta algunos beneficios del desempeño laboral, de acuerdo al siguiente detalle: Permite evaluar el potencial de sus empleados a corto, mediano y largo plazo, lo que le permite seleccionar y mejorar a los empleados; permitirá el impulso de mejorar las capacidades de los empleados; y conocer las expectativas de su superior inmediato para esmerarse en desempeñarse mejor, además de saber qué es lo que más valora la organización de sus empleados.

### 3.2.12 Características del desempeño laboral

Según Espinoza y Montalvo (2021) los trabajadores consideran características importantes al realizar un buen desempeño laboral, donde muestran capacidades, conocimientos y destrezas que se desea que el trabajador utilice para su desarrollo.

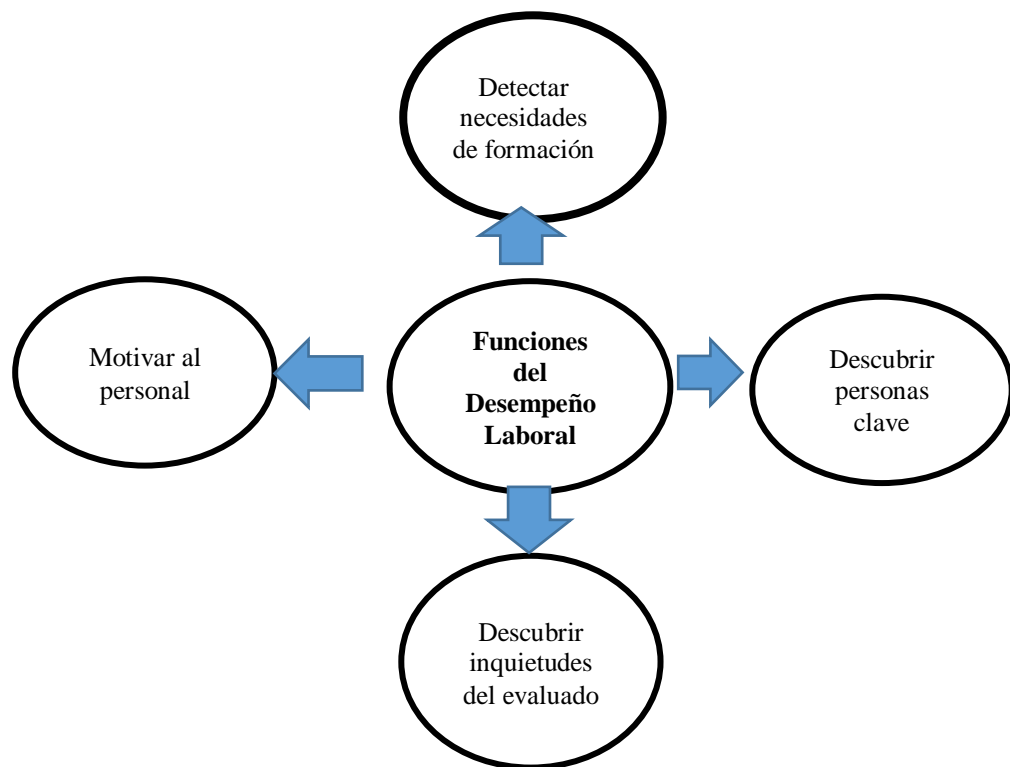
- a) **Adaptabilidad.** Es la habilidad de expresar efectivamente los propios pensamientos de un grupo o individualmente. La capacidad de adaptar el idioma o término a las necesidades del destinatario. Uso adecuado de la gramática y la estructura en la comunicación.
- b) **Iniciativa.** Esta se describe a la actitud en la que una persona decide hacer algo con la ilusión de obtener algún resultado o con la intención de influir positivamente en el logro de un determinado objetivo.



- c) **Conocimientos.** Esta es la capacidad de una persona para comprender la naturaleza, y la relación de las cosas con la ayuda de la mente. son aquellos conocimientos técnicos y profesionales que se adquieren en el campo laboral.
- d) **Trabajo en Equipo.** Se refiere a la capacidad de trabajar con eficacia en equipo o grupo laboral para crear un ambiente armonioso que permita, que facilite y se alinee con las metas de la organización.
- e) **Estándares de Trabajo.** Se refiere a la forma en que se cumplen y superan los objetivos o modelos organizacionales y se obtienen datos para retroalimentar y mejorar el sistema.
- f) **Desarrollo de Talentos.** Es una manera para que los miembros del equipo desarrollen habilidades y competencias, planeen sus roles actuales y futuras actividades de desarrollo efectivas.

**Figura 4**

*Funciones del desempeño laboral*



*Nota.* Extraído Del Castillo Méndez (2016).

### 3.2.13 Finalidad del desempeño laboral

Entre los principales objetivos con los que cuenta la evaluación del desempeño consiste en apoyar en la toma de decisiones al área de recursos humanos en temas referidos a transferencias, asensos y despidos. Las evaluaciones asimismo revelan las carencias para desarrollarse y capacitarse. Pues ayudan desarrollar programas para mejorar las competencias de los trabajadores al identificar con exactitud las aptitudes y competencias.

En definitiva, Proporcionan al servidor retroalimentación sobre cómo la organización ve su cumplimiento laboral, y a menudo, son el motivo para recompensar al personal, como aumentos salariales basados en el desempeño.

Chiavenato (2006) señala que la evaluación de desempeño se cuenta con tres objetivos fundamentales:

- Permitir a que el potencial humano se pueda medir para determinar su cargo total.
- Reconocer el recurso humano como importante ventaja competitiva de la empresa, cuyo rendimiento logre crecer indefinidamente en función del sistema de administración.
- Brindar a todos los miembros de la organización la oportunidad de desarrollar e influir en la participación efectiva, teniendo en cuenta los objetivos de la empresa por un lado y las metas personales por el otro.

Para brindar servicios de calidad a los usuarios, las instituciones públicas deben tomar en cuenta aquellos factores que están interrelacionados y afectan directamente el desempeño del servidor.

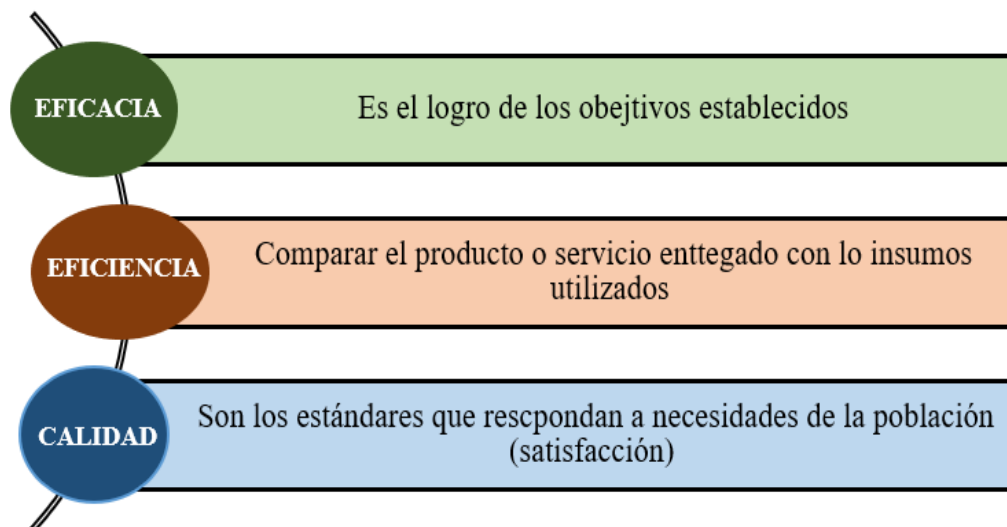
Bonnefoy y Armijo (2005) señala que los criterios para evaluar el desempeño en el sector público son: eficiencia, eficacia, economía y calidad del servicio.





### Figura 5

*La eficacia, la eficiencia y la calidad de las entidades públicas para el beneficio del ciudadano*



*Nota.* Se extrajo de Bonnefoy y Armijo, (2005). Indicadores del desempeño en el sector público

Los criterios elegidos por la dirección para evaluar el desempeño de los trabajadores tendrán un gran impacto en el comportamiento de estos últimos.

#### 3.2.14 Factores que influyen en el desempeño laboral

Onofre y Olando (2021) afirman que el desempeño laboral se ve afectado por factores intrínsecos y extrínsecos, los cuales afectan el rendimiento de un trabajador. Los factores intrínsecos y extrínsecos se describen a continuación.

- a) **Factores intrínsecos.** Consiste en un valor intangible del trabajador; es decir, son características de motivación, competencias, impulsos, capacidades, habilidades, valores, personalidad, que el individuo muestra un deseo de superación y deseo de alcanzar metas y objetivos.
- b) **Factores sociodemográficos.** Acciones de carácter estructural, que aportan elementos para el rendimiento laboral; dentro de ella se muestran datos como el género, edad, estado civil, tipo y lugar de residencia.
- c) **Factores personales.** Son factores relacionados con la emocionalidad y afectividad de las personas, que aportan al trabajador un mayor o menor grado de desempeño; es decir, dentro de ello se muestran características de la aptitud, auto concepto y motivación del trabajador.



- d) **Factores familiares.** Es la base del comportamiento individual, el desarrollo psicosocial y la identidad de cada persona; estas acciones se inician en las percepciones que tienen cada uno sobre sí mismo. En el entorno laboral el punto de partida es a partir del análisis de las familias, de cómo las personas son desarrolladas.
  
- e) **Factores sociales.** Se consideran a las conexiones que se dan entre la persona y la sociedad, ya que se ejerce una clara influencia sobre el ser humano; este factor presenta la importancia del contexto sociocultural de cómo influye en la transmisión de patrones culturales como la valoración de status social, del prestigio, del poder, ocio, etc.

### 3.2.15 Dimensiones de desempeño laboral

Las instituciones públicas para brindar un buen servicio a los clientes, deben considerar factores que están interrelacionados y afectan directamente el desempeño de los empleados., Entre ellos, esta investigación considera: la combinación de efectividad y eficiencia en el desempeño de las tareas básicas del puesto con alta calidad.

Es valioso prestar mucha atención, que el trabajo realizado por los servidores puede mejorar si se tiene relación directa con los clientes a quienes se le da el servicio, o si conforman parte de un equipo de labores en la cual su calidad pueda ser evaluada.

En conclusión, se puede afirmar la naturaleza de su comportamiento, la productividad laboral es objetivamente observable y medible. De igual forma, el mejor desempeño laboral es necesario para alcanzar las metas organizacionales.

#### 3.2.15.1 Eficacia laboral

Se relaciona con el cumplimiento de metas y resultados esperados, y actividades que permitan la realización del cumplimiento del logro de metas ya designadas.

Según Chiavenato (2006) conceptualiza a la eficacia como “El logro de los objetivos previstos es competencia de la eficacia. Logro de los objetivos mediante los recursos disponibles”. (p. 25)



La eficacia o efectividad enfatiza los resultados, es decir, las metas logradas, el cumplimiento de metas asignadas correctamente para alcanzar los objetivos y crear más valores por lo cual se requiere que el trabajador cuente con conocimientos y experiencia en el puesto asignado para obtener los resultados deseados.

**a) Metas logradas.**

Las metas son consideradas como la finalidad de ciertas acciones, y/o donde queremos estar. El cumplimiento de estos logros deseados caracteriza el buen desempeño laboral dentro de las organizaciones (Real Academia Española - RAE, 2021).

**b) Cumplimiento de las tareas**

Consiste en el cumplimiento de las obligaciones y/o actividades asignadas a cada personal dentro de la organización, un factor importante que conlleva al cumplimiento de metas. El realizar con responsabilidad cada labor asignada dependerá mucho del conocimiento y habilidades del trabajador por ello es importante resaltar la importancia en realizar acciones de desempeño laboral

**c) Conocimiento dentro del puesto**

Conocer las habilidades necesarias de cada talento, es importante ya que depende de ello la eficiencia y eficacia de su labor, demostrando capacidades y habilidades en cada puesto laboral, además cuando el personal tiene compromiso y conocimiento de lo que hace se muestra en los efectos y cumplimiento las metas de la entidad Onofre y Olando, (2021).

**d) Experiencia**

Es una práctica, que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo, más específico a ello, son acciones o percepciones de lo ya vivido (Real Academia Española - RAE, 2021).



### 3.2.15.2 Eficiencia laboral

Se puede decir que la eficiencia es mayor cantidad producida de servicios posibles utilizando los pocos recursos posibles. Es un medio para que una organización logre metas y objetivos utilizando solo los necesarios insumos; para llevar a cabo actividades al menor costo y para resolver varios problemas organizacionales que conducirán a su mayor desarrollo.

Chiavenato (2006) define: “La eficiencia se refiere a los recursos utilizados y los resultados obtenidos. De igual forma, representa una importante habilidad o cualidad de las empresas, cuyo propósito es alcanzar metas, aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas” (p.115).

En ese sentido, la eficiencia se refiere a los recursos utilizados y los resultados obtenidos. Es por eso, que la eficiencia es apreciada por las empresas debido a que ayuda a optimizar los recursos propios de la empresa, mejorar los conocimientos técnicos logrando colaboración en el lugar de trabajo y capacidad de adaptación positiva del servidor para cumplir el propósito de lograr las metas programadas y en difíciles etapas.

#### a) Responsabilidad del personal

Son acciones que encaminan al cumplimiento de las tareas asignadas; dentro de ello se muestran que los colaboradores deben ser responsables y estar comprometidos con su trabajo, que cada actividad sea valioso y realizado con acciones de sinceridad, honestidad y más aun con principios que rigen la ley (Onofre y Olando, 2021).

#### b) Optimización de recursos

La optimización se refiere a la manera de maximizar y mantener la equidad de los recursos de una organización, donde se pretende conseguir una mejoría y adecuado uso de cada bien asignado, de tal manera que se pueda conseguir el logro de resultados haciendo uso adecuado (Real Academia Española - RAE, 2021).



**c) Nivel de conocimientos técnicos**

Hace referencia al avance de la obtención de conocimientos dentro del campo laboral, una de las acciones que permite el desarrollo de las capacidades son a través de capacitaciones, incentivación, motivación de los logros obtenidos.

**d) Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo**

El líder dentro de la entidad, forma una parte esencial ya que guía al equipo a través de iniciativas o logro de objetivos.

**e) Nivel de adaptabilidad del trabajador**

Manera y capacidad de poder adaptarse a los cambios dentro del trabajo, estas acciones van más allá de como la persona muestra aptitudes y destrezas laborales.

**3.2.15.3 Calidad laboral**

La calidad laboral a la satisfacción de las principales necesidades de los trabajadores. Se refiere a los recursos, actividades y consecuencias de la participación de las personas en el puesto laboral.

Según Bonnefoy y Armijo (2005) “Competencia de la empresa para responder de manera rápida y directa a las necesidades de sus usuarios, Sus caracteres de calidad: Oportunidad, accesibilidad, continuidad y precisión, cortesía y comodidad en la atención” (p. 87)

Poner énfasis a la calidad laboral es muy importante pues facilita el trabajo en un entorno satisfactorio y contribuye a un mejor rendimiento. Logrando la satisfacción para las necesidades personales y precisión en las actividades.

Vergara (2018) menciona que en una organización Puede haber eficiencia es decir adecuada utilización de los bienes; puede haberse cumplido las metas lo que significa tener eficacia; no obstante, el usuario o cliente es quien finalmente experimentara y determinara si logra satisfacerlo por el bien o servicio recibido del sector público, Las actividades más usuales en



la determinación del indicador de calidad constituyen las entrevistas, encuestas, normas de calidad (ISO), etc.

Acuerdo a Deming (1989) calidad es "un proceso de mejoramiento continuo, en donde todas las áreas de la empresa participan activamente en el desarrollo de productos y servicios, que satisfagan las necesidades del cliente, logrando con ello mayor productividad" (p. 156).

**a) Satisfacción laboral**

Grado en que los empleados les gusta su trabajo, y respuestas afectivas o emocional hacia el trabajo (Pujol Cols, 2018).

**b) Trabajo en equipo**

Realizar las actividades de manera conjunta, fomenta lealtad y seguridad, además mediante ello se fomenta la capacidad de participar activamente en la consecución de metas.

**c) Satisfacción de necesidades**

Las necesidades son múltiples, las cuales se pueden satisfacer con bienes y servicios, y ello depende como lo maneja la entidad, muchas veces el incumplimiento de satisfacción de necesidades hace que no se cumplan con las metas.

**d) Comodidad de trabajo**

Son las condiciones prestadas en el ámbito laboral, donde cada trabajador debe servirse cómodo, protegido con condiciones adecuadas que le permitan realizar eficientemente su labor.

**e) Precisión en las actividades**

Es la habilidad de realizar el trabajo con el mínimo detalle, que evoca a una proximidad de las acciones de manera eficiente.



### 3.3 Marco conceptual

- a) **Gestión del Talento Humano.** Este es un proceso de desarrollo a los nuevos miembros de la fuerza laboral para luego incorporarles, así como el proceso de desarrollo y retener los recursos humanos existentes. La gestión del talento es destacar aquellos que tienen un potencial en su puesto de trabajo y son considerados como talentos para que puedan ser más competitivos en los campos actuales y venidero logre ser más competitivos.
- b) **DIRESA.** es el órgano técnico normativo desconcentrado del Gobierno Regional responsable de formular, adecuar, implementar, controlar y evaluar las políticas de salud en la región, encargada de la evaluación y monitoreo de la promoción de la salud; la prevención y control de los riesgos y daños; la regulación y la fiscalización sectorial de los servicios y bienes relacionados a la salud; y la conducción y organización de los servicios públicos ofertados por los Hospitales, Redes, microrredes de servicios de salud.
- c) **Cuadro para Asignación de Personal (CAP).** En un documento de gestión institucional que contiene las disposiciones definidas y aprobadas de una organización con base en su estructura orgánica actual, según lo dispuesto en sus Reglamentos de Organizaciones y Funciones (ROF) o Manual de Operaciones (MOP).
- d) **El Presupuesto Analítico de Personal (PAP).** son documentos en los cuales se consideran el presupuesto para los servicios específicos de personal permanente y del eventual en función de la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento de las metas de los Sub-Programas, actividades y/o Proyectos de cada Programa Presupuestario,
- e) **Desempeño laboral.** Es el resultado productivo de un día laboral. Este es el comportamiento de una persona cuando realiza un trabajo, en términos de los resultados que da y la satisfacción que recibe del trabajo realizado.
- f) **Dimensión interna.** Básicamente, esto se aplica principalmente todo lo que se desarrolla o produce en el interior del trabajador.
- g) **Dimensión externa.** Esto se refiere a la relación con todas las circunstancias del entorno que se presentan de la selección, crecimiento y permanencia de un trabajador en una empresa, incluido el estudio del clima laboral.

- h) **Eficacia.** Es la capacidad de lograr los resultados deseados, esperados o deseados. Después de realizar una acción.
- i) **Eficiencia.** Esta es una competencia para logara un determinado fin, utilizando la menor cantidad de recursos y en el menor tiempo posible.
- j) **Calidad.** Consiste en aquellas capacidades que tiene un objeto o producto que satisface necesidades del consumidor.
- k) **Percepción.** Esta es la capacidad de captar, procesar y comprender a través de los sentidos humanos la percepción de las impresiones de un individuo o de un objeto.
- l) **Motivación.** Los factores que motivan cumplir acciones a un individuo, pueden ser internos o externos.
- m) **Talento.** Se refiere a esa cualidad especial que puede tener una persona que es inteligente o capaz para determinada ocupación o campo específico.
- n) **Condiciones de trabajo.** En condiciones de trabajo se entiende cualquier factor del trabajo que determina la situación actual del puesto de trabajo con posibles consecuencias negativas sobre las condiciones de seguridad y para la salud de los trabajadores; para así no tener accidentes con resultados irreparables para el trabajador.
- o) **Reconocimiento.** Esta es una forma de agradecimiento público, notorio y formal por como el empleado dentro de su institución logre desarrollarse, esta es una recompensa para el trabajador por lograr la eficiencia y eficacia.
- p) **Trabajo en equipo.** su concepto es reunir a dos o más integrantes de un determinado grupo particular, los cuales trabajan juntos para lograr un objetivo común, aunque cada uno desarrolle sus tareas en forma individual para lograrlo.





## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1 Tipo y nivel de investigación

Según Hernández (2014) señala que “un enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en mediciones numéricas y análisis estadístico para crear patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 5).

El presente estudio de este trabajo pertenece al tipo básica. Investigación básica, según Hernández (2002) “nombra investigación pura, teórica o dogmática. Se determina por el hecho de que se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar el conocimiento científico, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (p. 159).

Esta investigación de tesis pertenece al nivel Descriptivo-Correlacional. Según Hernández (2002) la investigación descriptiva es aquella “En examinar las características o rasgos de una situación o fenómeno que debe describir o recopilar información de manera verídica, indicar propiedades y características importantes de cualquier forma analizada. Describe estilos de un grupo o población” (p. 92).

#### 4.2 Diseño de la investigación

Según Hernández (2002) “un estudio no experimental es aquel que se realiza sin manipulación intencional de las variables independientes; se basa en categorías, conceptos, variables, eventos, fenómenos o contextos que ya sucedieron o sucedieron sin la intervención directa del investigador” (p. 29).

#### 4.3 Descripción ética de la investigación

El presente estudio, intitulado Gestión del talento humano y desempeño del personal administrativo de la dirección Regional de Salud de Apurímac, año 2020, se realizó bajo los parámetros éticos que corresponde a una investigación.



Al respecto, Salazar y Alejo (2018) sostiene que “la ética necesariamente debe estar presente en los investigadores y debe ser brindada a través de estilos normativos de citas y referencias” (p. 309).

#### 4.4 Población y muestra

La población de estudio está representada por trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, que laboran en mes de setiembre del 2020, 114 servidores administrativos.

La población de 114 administrativos de la DIRESA, también será nuestra muestra; aplicando encuestas personales a cada uno de ellos. La muestra se tomará de acuerdo con la siguiente formula:

Formula:

$$n = + \frac{N * Z^2 \alpha * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 \alpha * p * q}$$

**Donde:**

**n:** Tamaño de la muestra = ¿?

**N:** Tamaño de la población = 114

**Z:** Nivel de confianza = 95% = 1,96

**e:** Margen de error = 5% = 0,05

**p:** Proporción de éxito = 50% = 0,5

**q:** Proporción de fracaso = 50% = 0,5

Remplazando los datos en la formula se tiene:

$$n = \frac{114 * (1.96 * 1.96) * 0.05 * 0.05}{(0.05 * 0.05) * (114 - 1) + (1.96 * 1.96) * 0.05 * 0.05}$$

$$n = 89$$

Por tanto, habiéndose aplicado la formula se pudo obtener una muestra de 89 colaboradores para poder ser encuestados.



#### 4.5 Procedimiento

Para Valderrama (2016) “una vez que se dispone de los datos, el siguiente paso es analizarlos para responder a la pregunta inicial y, si corresponde, en su caso, ser capaz de aceptar o rechazar las hipótesis objeto de estudio” (p.229).

En este trabajo de investigación se continuo con estos procedimientos y técnicas para procesar y analizar datos, a saber: “elegir un tema de investigación, formulación de una investigación, formulación de los objetivos de investigación, revisar la teoría y los antecedentes, elección del diseño de la metodología de investigación, elegir una población de estudio”, donde se registró la información de forma manual con el uso de un procesador de textos en Excel, para su posterior análisis en el paquete estadístico del SPSS, procesamiento de análisis de datos y determinación de promedios.

El total de trabajadores administrativos de la DIRESA es de 114 trabajadores, y posteriormente se desarrolló un cuestionario de encuestas para su aplicación.

#### 4.6 Técnica e instrumentos

Para el autor Valderrama (2016) “La tecnología de un conjunto de mecanismo, herramientas y sistemas para la dirección, recolección, conservación, reelaborar y transmisión los datos. Es también un sistema de principio y normas que ayudan a aplicar métodos, pero cumplen un valor diferente” (p. 56).

En este trabajo se utilizó las técnicas de encuesta debido a la modalidad de estudio y al tiempo limitado para su aplicación.

##### a) Encuesta

Carrasco (2006) señala que la encuesta es “un método de investigación por la versatilidad, utilidad, objetividad y sencillez de los datos obtenidos. Sirven para consultar, explorar y recolectar datos a través de preguntas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis de un estudio investigativo” (p. 318). Para el presente trabajo el instrumento utilizado fue un cuestionario de preguntas, donde permitió recopilar la opinión de los servidores respecto a la gestión de talento humano y desempeño laboral de la DIRESA, 2020.



## b) Cuestionario

Carrasco (2006) “es una herramienta que consiste en una serie de preguntas escritas para ser respondidas sin la intervención del investigador, porque permite una respuesta directa a través del cuestionario de preguntas que se entrega a cada una de ellas” (p. 318)

**Tabla 2**

*Baremación de las variables talento humano y desempeño laboral*

Descripción	Determinación del ancho del intervalo	Intervalos
Para determinar talento humano Total 8 ítems	Max = 40 y Min = 8	8 – 18: Deficiente
	Rango = 32	19 – 29: Regular
	K= 3	30 – 40: Bueno
<hr/>		
Para determinar la dimensión: interna Total 4 ítems	Max = 20 y Min = 4	4 – 9: Deficiente
	Rango = 16	10 – 15: Regular
	K=3	16 – 20: Bueno
	Total = 16/3	
<hr/>		
Para determinar dimensión 2: externa Total 4 ítems	Max = 20 y Min = 4	4 – 9: Deficiente
	Rango = 16	10 – 15: Regular
	K=3	16 – 20: Bueno
	Total = 16/3	
<hr/>		
Para determinar la variable desempeño laboral Total 14 ítems	Max = 70 y Min = 14	14 – 32: Bajo
	Rango =56	33 – 51: Medio
	K= 3	52 – 70: Alto
	Total = 56/3	
<hr/>		
Para determinar dimensión 01 Total 4 ítems	Max = 20 y Min = 4	4 – 9: Bajo
	Rango = 16	10 – 15: Medio
	K=3	16 – 20: Alto
	Total = 16/3	
<hr/>		
Para determinar dimensión 02 Total 5 ítems	Max = 25 y Min = 5	5 – 11 = Bajo
	Rango = 20	12 – 18 = Medio
	k=3	19 – 25 = Alto
	Total = 20/3	
<hr/>		
Para determinar dimensión 03 Total 5 ítems	Max = 25 y Min = 5	5 – 11 = Bajo
	Rango = 20	12 – 18 = Medio
	k=3	19 – 25 = Alto
	Total = 20/3	
<hr/>		
Ancho del intervalo = 6		

### Validez y confiabilidad del instrumento

Para la validez del contenido del cuestionario, se hizo mediante el criterio de 3 expertos (ver anexo 3), destacados profesionales de especialidad y metodología de la investigación científica, dándole pertinencia y coherencia para su aplicación.



**Tabla 3***Confiabilidad del instrumento*

Talento humano		Desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
.837	8	.836	14

**Tabla 4***Validez del instrumento*

Talento humano		Desempeño laboral	
	70%		
Experto 1	70%	Experto 1	70%
Experto 2	83.5%	Experto 2	86%
Experto 3		Experto 3	88%
P. TOTAL	74.5%	P. TOTAL	81.3%

#### 4.7 Análisis estadístico

Se aplicó las siguientes técnicas de procesamiento y análisis de datos:

- Ordenamiento y clasificación para el procesamiento de información cualitativa y cuantitativa, digitación de información de diferentes fuentes.
- Para determinar se utilizó diversos cálculos matemáticos y estadísticos se usó Excel, proceso y análisis computarizado con SPSS.
- Para digitar, procesar y analizar, este método consiste en prestar más atención a los datos recogidos, y en obtener una conclusión basadas en los datos evaluados.
- La significancia de la evaluación e interpretación de los datos se basa en el procesamiento de soluciones verídicas y exactas, representadas en las tablas estadísticas.

Según el estudio propone según Zamora (2021) los estadísticos para probar son los siguientes:

- a) Estadísticas de prueba de hipótesis: se procesarán mediante la correlación rho de Spearman.



**Tabla 5***Correlación de Rho Spearman*

(Prueba estadística de Rho de Spearman – Rangos o nivel de correlación)	
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Nota.* Martínez y Campos (2015).



## CAPÍTULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIONES

#### 5.1 Análisis de resultados

##### 5.1.1 Análisis de resultados de datos generales

**Tabla 6**

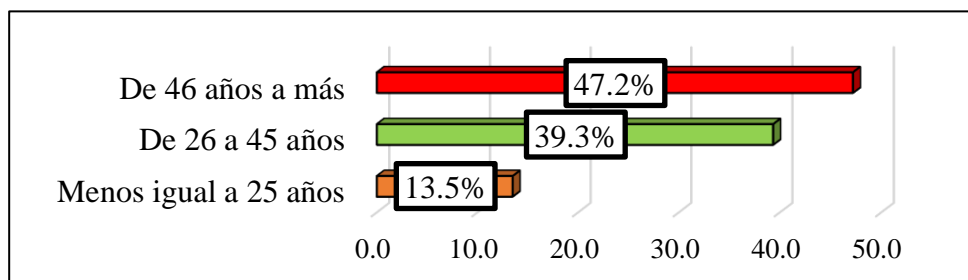
*Frecuencia y porcentaje de edad de los colaboradores*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Menos igual a 25 años	12	13.5
	De 26 a 45 años	35	39.3
	De 46 años a más	42	47.2
	Total	89	100.0

*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Figura 6**

*Distribución porcentual de edad de los colaboradores*



*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

#### **Interpretación:**

En la tabla 6 y figura 6 que corresponde a un total de 89 empleados de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, se observa que existe mayor presencia de colaboradores con rango de edad de 46 años a más con el 47.2% (42), seguido del rango de 26 a 45 años con el 39,3% (35) y por último el rango de menores o igual a 25 años es el más bajo con el 13,5% (12).



**Tabla 7**

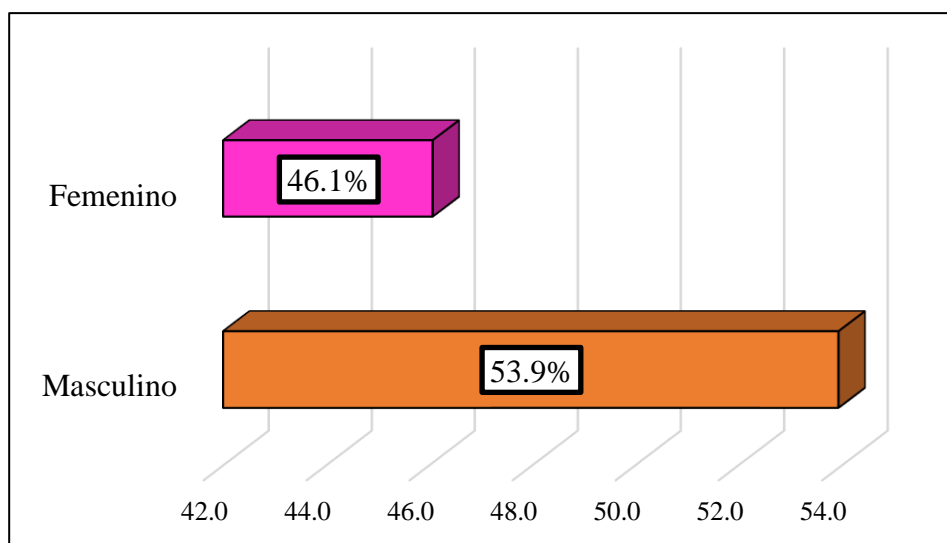
*Frecuencia y porcentaje de género de los colaboradores*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	48	53.9
	Femenino	41	46.1
Total		89	100.0

*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Figura 7**

*Distribución porcentual del género de los colaboradores*



*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Interpretación:**

Tal como muestra la tabla 7 y figura 7, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, se aprecia que el 46.1% correspondiente a 41 encuestados son de género femenino y el 53.9% que corresponde a 48 encuestados son de género masculino. Por lo tanto, se puede indicar que en la entidad hay mayor presencia de colaboradores de género masculino.





**Tabla 8**

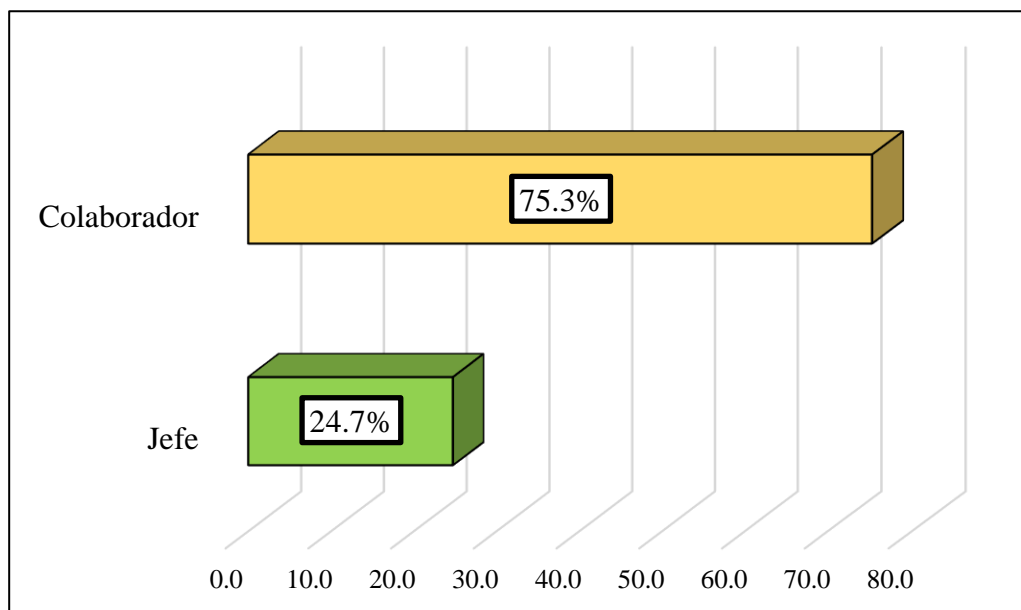
*Frecuencia y porcentaje de ocupación del personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Jefe	22	24.7
	Colaborador	67	75.3
Total		89	100.0

*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Figura 8**

*Distribución porcentual de ocupación del personal*



*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Interpretación:**

Tal como muestra la tabla 8 y figura 8 de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, se observa que el 75.3% (67) son colaboradores y el 24.7% (22) son jefes. Por tanto, se indica que hay mayor presencia de colaboradores superando el 50% y casi la tercera parte está constituida por los jefes que ocupan las diversas áreas en la entidad.



**Tabla 9**

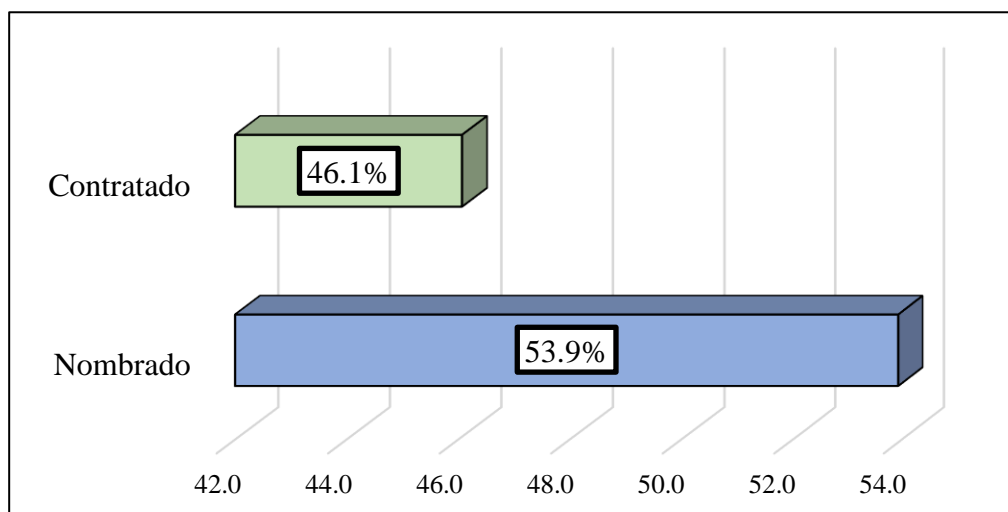
*Frecuencia y porcentaje de modalidad de trabajo de los colaboradores*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nombrado	48	53.9
	Contratado	41	46.1
Total		89	100.0

*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Figura 9**

*Distribución porcentual de la modalidad de trabajo de los colaboradores*



*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Interpretación:**

En la tabla 9 y figura 9 de los 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, se aprecia que el 53.9% correspondiente a 18 encuestados son nombrados y el 46.1% que corresponde a 41 encuestados son contratados. Por lo tanto, se indica que existe mayor presencia de trabajadores nombrados que tienen un rol importante en el desarrollo de la entidad y estando por debajo de la mitad la presencia del personal contratado.



**Tabla 10**

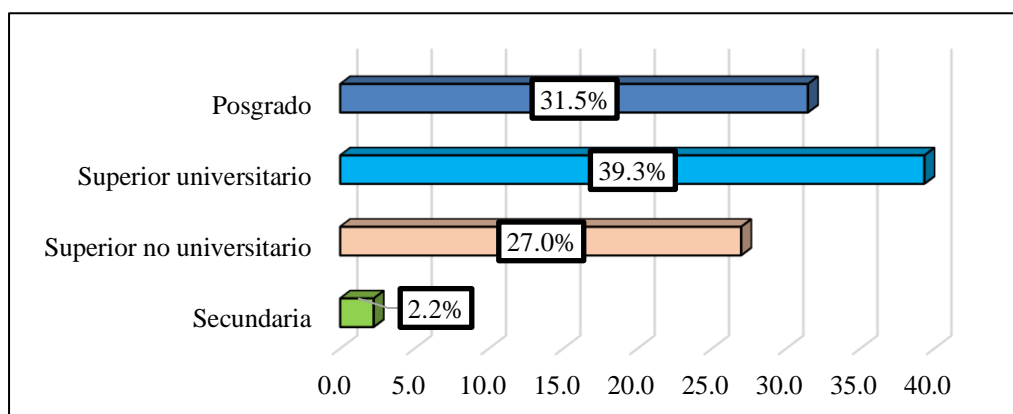
*Frecuencia y porcentaje del grado de instrucción del personal administrativo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Secundaria	2	2.2
	Superior no universitario	24	27.0
	Superior universitario	35	39.3
	Posgrado	28	31.5
Total		89	100.0

*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Figura 10**

*Distribución porcentual del grado de instrucción del personal administrativo*



*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Interpretación:**

Conforme a la tabla 10 y figura 10 de los 89 servidores de la DIRESA, se observa que el 39.3% correspondiente a 35 encuestados tienen una instrucción de superior universitario, seguido del 31.5% que corresponde a 28 colaboradores tienen una instrucción de posgrado; el 27% que corresponde a 24 encuestados tienen superior no universitario y el 2.2% que representa a 2 colaboradores tienen un nivel secundario. Por tanto, se indica que existe mayor presencia de colaboradores con instrucción de nivel superior universitario, seguido del nivel de posgrado, lo cual resalta la importancia para demostrar un capital humano que responda a las actividades y tareas con mayor desempeño.



### 5.1.2 Análisis de la variable gestión del talento humano

**Tabla 11**

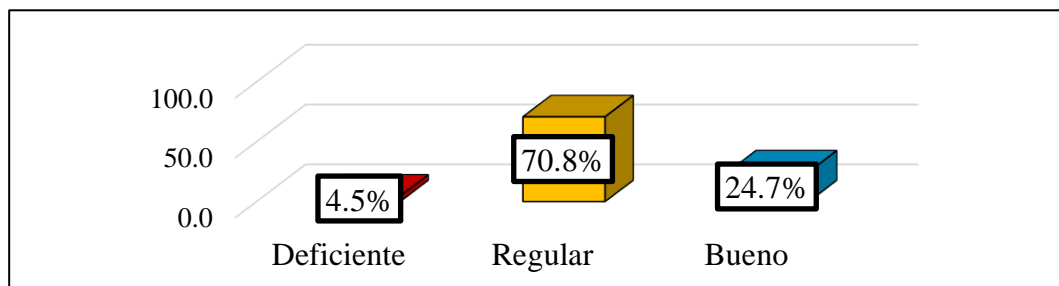
*Distribución de frecuencias de la variable gestión del talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	4.5
	Regular	63	70.8
	Bueno	22	24.7
Total		89	100.0

*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Figura 11**

*Análisis de variable de gestión del talento humano*



*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Interpretación:**

En la tabla 11 y figura 11 se muestra que, de los 89 trabajadores de la DIRESA, un 70.8% (63) deducen que la gestión del talento humano está en un nivel regular, seguido por el 24.7% (22) señalaron que es bueno y el 4.5% indicaron que es deficiente. Por lo tanto, se deduce que la gran parte de los trabajadores inclinan que la gestión del talento humano es regular, por ello existe una preocupación para la entidad en el desarrollo de las habilidades, capacidades y destrezas; esta variable es importante para que el colaborador en sus cargos tenga las condiciones, equipamiento, espacio para poder llevar de la mejor manera sus tareas, actividades y acciones con el fin que se cumplan las metas que se establecen.



### 5.1.3 Resultados de las dimensiones de la variable gestión del talento humano

**Tabla 12**

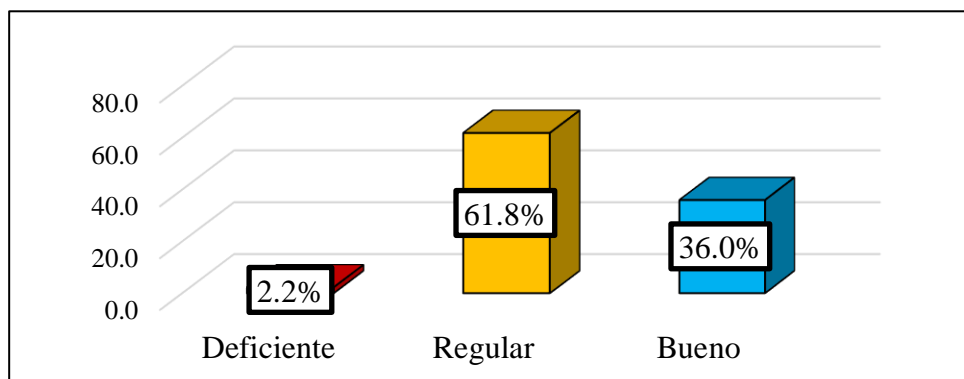
*Distribución de frecuencias de la dimensión interna*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	2.2
	Regular	55	61.8
	Bueno	32	36.0
	Total	89	100.0

*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Figura 12**

*Distribución porcentual de la dimensión interna*



*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

#### **Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 12 y figura 12 se aprecia que, de los 89 trabajadores de la DIRESA, el 61.8% (55) manifiestan que la dimensión interna está en un nivel regular, seguido del 36% (32) indican que está en un nivel bueno y el 2.2% (2) señalaron que es deficiente. Al respecto, se deduce que la mayoría de los trabajadores de la entidad, poseen un nivel regular de la dimensión interna, mostrando sentimientos de motivación y compromiso con el logro de objetivo y metas; es de allí que se deben seguir fortaleciendo el enfoque hacia el colaborador reforzando sus capacidades, dando importancia a las experiencias, iniciativas, valores e ideas dentro de la entidad.



**Tabla 13**

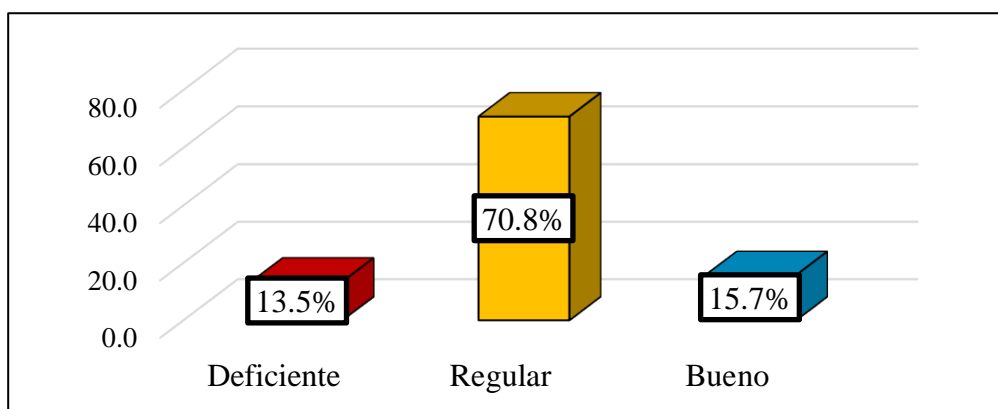
*Distribución de frecuencias de la dimensión externa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	12	13.5
	Regular	63	70.8
	Bueno	14	15.7
	Total	89	100.0

*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Figura 13**

*Distribución porcentual de la dimensión externa*



*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Interpretación:**

En la tabla 13 y figura 13 se aprecia que, de los 89 trabajadores de la DIRESA, el 70.8% (63) muestran una percepción de que la dimensión externa se encuentra en nivel regular, seguido del 15.7% (14) perciben que la dimensión externa está en un nivel bueno y el 13.5% (12) señalan que es deficiente. Por lo cual, se deduce que la gran parte de los encuestados consideran que la dimensión externa está en un nivel regular; es decir, que a veces perciben un ambiente con condiciones básicas, compañía de personal con grados y logros considerables, no siempre las diversas áreas cumplen con implementos necesarios para realizar tareas, reconocen los esfuerzos y la dedicación para alcanzar con las metas establecidas.



### 5.1.4 Análisis de la variable desempeño laboral

**Tabla 14**

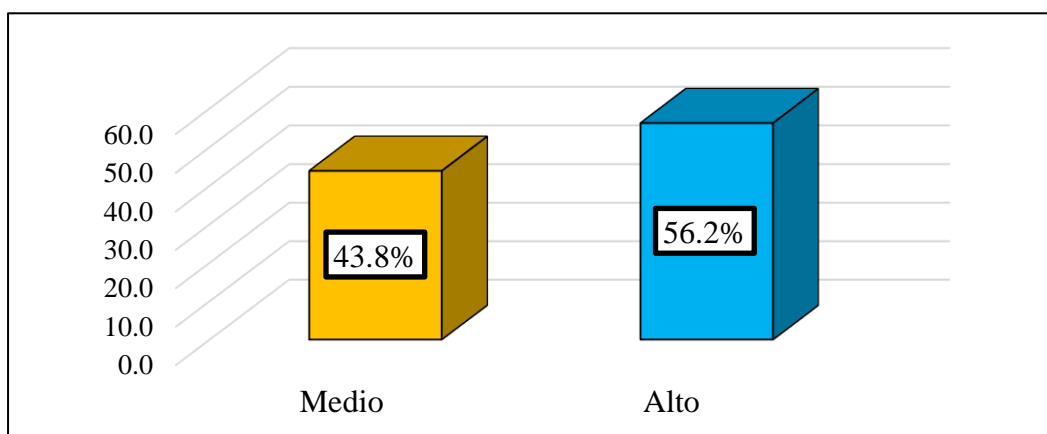
*Análisis de variable desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	39	43.8
	Alto	50	56.2
	Total	89	100.0

*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Figura 14**

*Análisis de la variable desempeño laboral*



*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

#### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados que se observan en la tabla 14 y figura 14, de un total de 89 trabajadores de la DIRESA, el 56.2% (50) muestran un nivel alto de desempeño laboral y el 43.8% (39) manifiestan que el desempeño laboral es de un nivel medio. Por lo tanto, se deduce que la gran parte muestra un desempeño laboral alto, caracterizados por la eficacia, eficiencia y la calidad laboral; sin embargo, deben seguir poniendo empeño en el cumplimiento de los resultados y optimización de los recursos de la entidad.



### 5.1.5 Resultados de las dimensiones de la variable desempeño laboral

**Tabla 15**

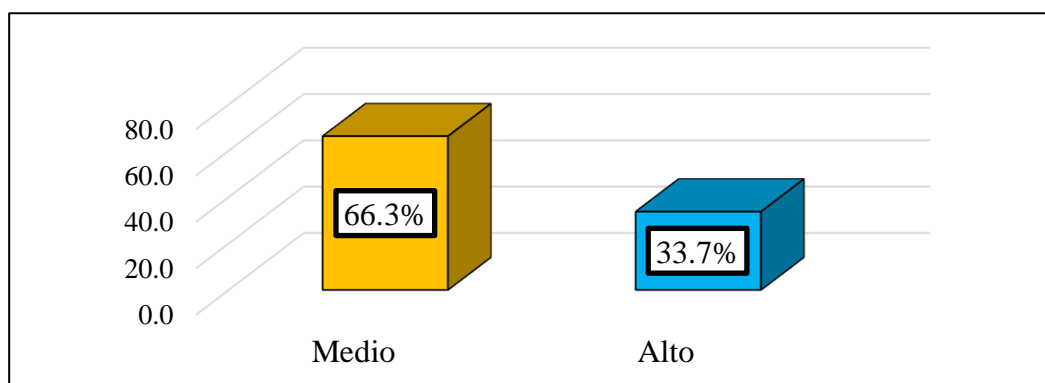
*Distribución de frecuencias de la dimensión eficacia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	59	66.3
	Alto	30	33.7
Total		89	100.0

*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Figura 15**

*Distribución porcentual de la dimensión eficacia laboral*



*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Interpretación:**

En la tabla 15 y figura 15 se observa que, de los 89 colaboradores de la DIRESA, el 66.3% (59) muestran una percepción de que la dimensión eficacia laboral alcanza un nivel medio y un 33.7% (30) manifiestan que la eficacia laboral está en un nivel alto. Por tanto, se deduce que la gran parte de trabajadores indicaron que en la entidad la eficacia laboral es regular, ello debido a que los colaboradores a veces logran con el cumplimiento de metas y actividades, existe una preocupación en fortalecer las capacidades y la contribución de la experiencia en el logro de los objetivos; es una de las razones suficientes para poder reforzar el recurso más preciado de la entidad que son los integrantes.





**Tabla 16**

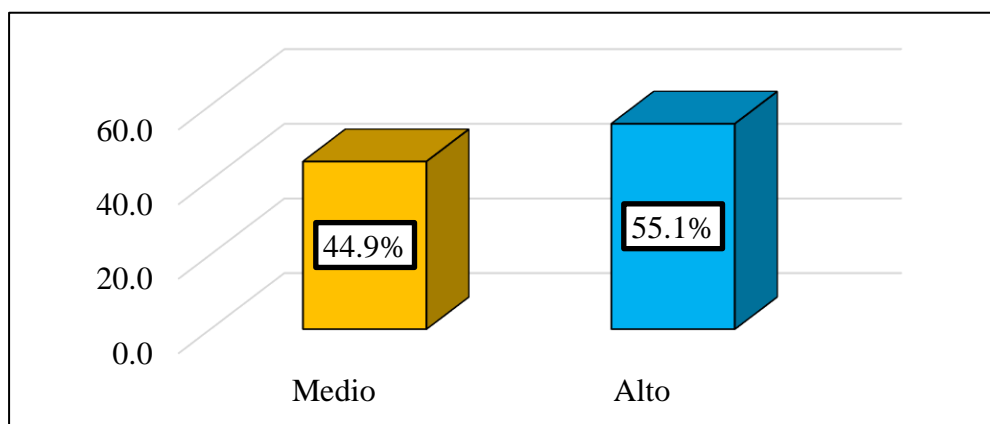
*Distribución de frecuencias de la dimensión eficiencia*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Medio	40	44.9
	Alto	49	55.1
	Total	89	100.0

*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

**Figura 16**

*Distribución porcentual de la dimensión eficiencia*



*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25

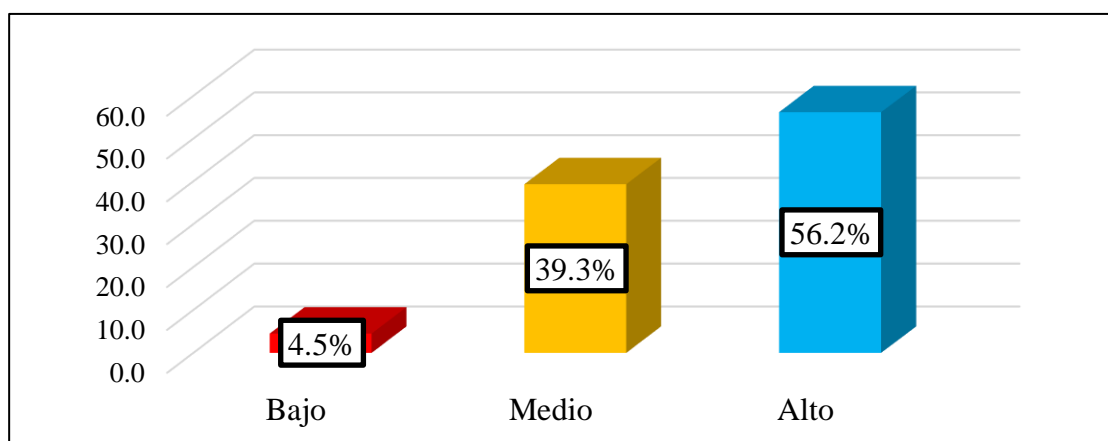
**Interpretación:**

Respecto a la tabla 16 y figura 16 se observa que, de los 89 trabajadores de la DIRESA, el 55.1% (49) muestra una percepción de que la dimensión eficiencia laboral está en nivel alto y un 44.9% (40) señalan que la eficiencia laboral es de un nivel medio. Por lo tanto, se deduce que la gran parte de los trabajadores muestran una eficiencia laboral alto, demostrando responsabilidad con las tareas asignadas, optimización de los recursos, fortalecimiento de conocimientos técnicos y administrativos, además demuestran liderazgo y tienen la capacidad de adaptarse a las políticas administrativas de la entidad; sin embargo, existe una brecha media en el cual los directivos tienen una ardua labor para enfocarse.



**Tabla 17***Distribución de frecuencias de la dimensión calidad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	4.5
	Medio	35	39.3
	Alto	50	56.2
	Total	89	100.0

*Nota.* Elaboración propia con SPSS 25**Figura 17***Distribución porcentual de la dimensión calidad laboral**Nota.* Elaboración propia con SPSS 25**Interpretación:**

En referencia a la tabla 17 y figura 17 se puede apreciar que, de los 89 colaboradores de la DIRESA, el 56.2% (50) muestran una percepción de que la dimensión calidad laboral se encuentra en nivel alto, seguido por el 39.3% (35) indicaron que la calidad laboral está en un nivel medio y el 4.5% (4) señalaron que la calidad laboral es de nivel bajo. Por lo tanto, se deduce que la gran parte se inclinan que la calidad laboral es alta, señalando satisfacción con las actividades, se promueve el trabajo en equipo, el desarrollo de actividades se da con precisión en el puesto laboral y la entidad brinda condiciones básicas; sin embargo, estas condiciones no se dan del todo ya que existen trabajadores que se encuentran en niveles medio y bajo los cuales necesitan fortalecer sus conocimientos técnicos y administrativos.

## 5.2 Contratación de hipótesis

### Hipótesis estadística

Los requisitos necesarios para la contratación de hipótesis.

#### a) Hipótesis a contrastar:

(Hipótesis nula)  $H_0: r_s = 0$

(Hipótesis alterna)  $H_1: r_s \neq 0$

#### b) Estadístico

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

#### c) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

#### d) Región crítica o regla de decisión:

Si  $p \geq 0,05$  entonces se acepta la  $H_0$

Si  $p < 0,05$  entonces se acepta la  $H_1$

### 5.2.1 Contratación de la hipótesis general

#### a) Hipótesis estadística

- **H<sub>0</sub>**: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020.
- **H<sub>1</sub>**: La gestión del talento humano se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020.



**b) Tabla estadística**

**Tabla 18**

*Correlación entre variables gestión del talento humano y desempeño laboral del personal*

			Gestión de talento humano	Desempeño laboral del personal
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	0.519**
		P- valor		0.000
		N	89	89
	Desempeño laboral del personal	Coefficiente de correlación	0.519**	1.000
		P- valor	0.000	
		N	89	89

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**c) Nivel de significancia**

La relación entre las variables contrastantes es significativa, como se muestra en la Tabla 18, ya que el valor P calculado es de  $0.000 < 0.05$ .

**d) Región crítica o decisión**

De acuerdo al nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmándose con un nivel de confianza del 95% que existe un nivel de relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA; demostrándose en el estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con el 0.519\*\* que la relación es positiva de nivel moderada entre las variables en contraste

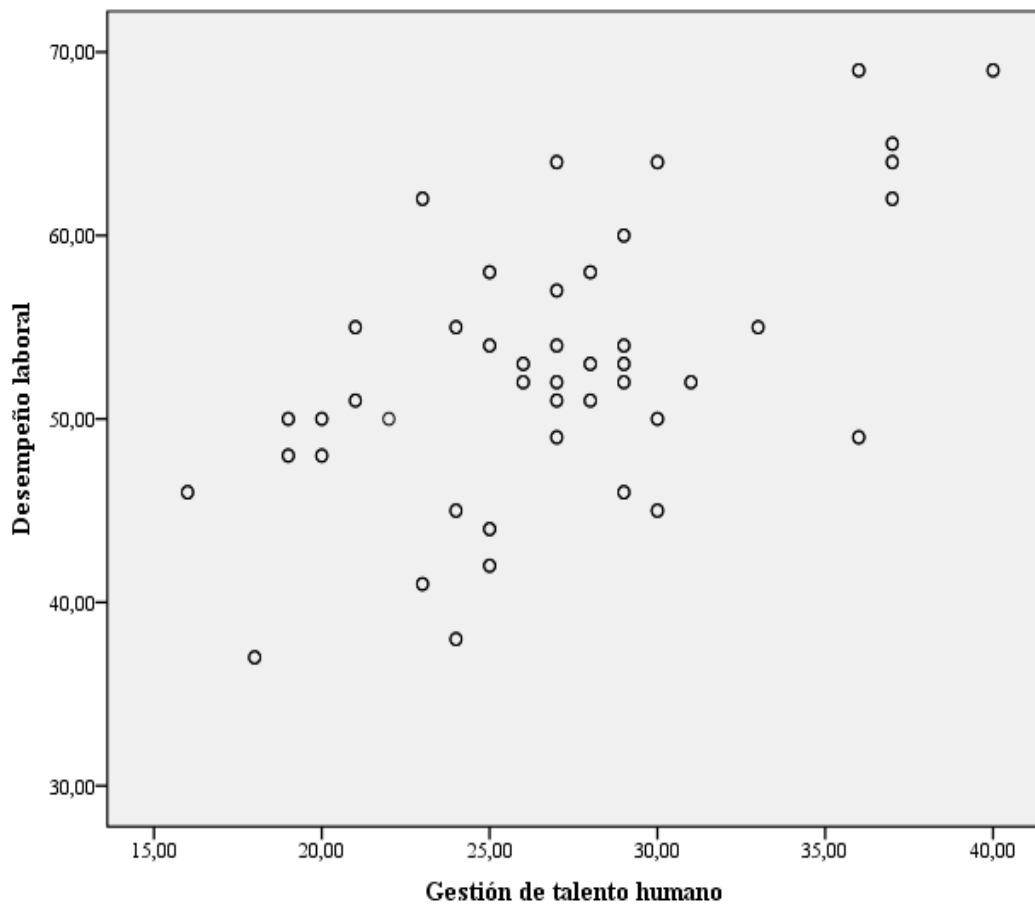
**e) Gráfico dispersión**

En ese mismo sentido se aprecia que en la figura 18, se observa que también las que tanto la variable gestión de talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral, ya que la recta agrupa los puntos de manera ascendente.



**Figura 18**

*Gráfico de dispersión entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral*



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

### 5.2.2 Contratación de la hipótesis específica 1

#### a) Hipótesis estadística

- **H<sub>0</sub>**: La dimensión interna no se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020.
- **H<sub>1</sub>**: La dimensión interna se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020.



**b) Tabla estadística**

**Tabla 19**

*Correlación entre dimensión interna y desempeño laboral del personal*

			Dimensión interna- talento humano	Desempeño laboral del personal
Rho de Spearman		Coficiente de correlación	1.000	0.480**
	Dimensión interna - Talento humano	P- valor		0.000
		N	89	89
		Coficiente de correlación	0.480**	1.000
	Desempeño laboral del personal	P- valor	0.000	
		N	89	89

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**c) Nivel de significancia**

En la tabla 19 se aprecia que el P valor calculado es de  $0.000 < 0.05$  por lo tanto, se señala que la relación entre las variables en contraste es significativa.

**d) Región crítica o decisión**

Según el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; con un nivel de confianza del 95%, se confirma que existe un nivel de relación positiva entre el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA y la gestión del talento humano; demostrando que la relación entre la primera dimensión y la variable en contraste es positiva de nivel moderado, según el estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con 0.480\*\*.

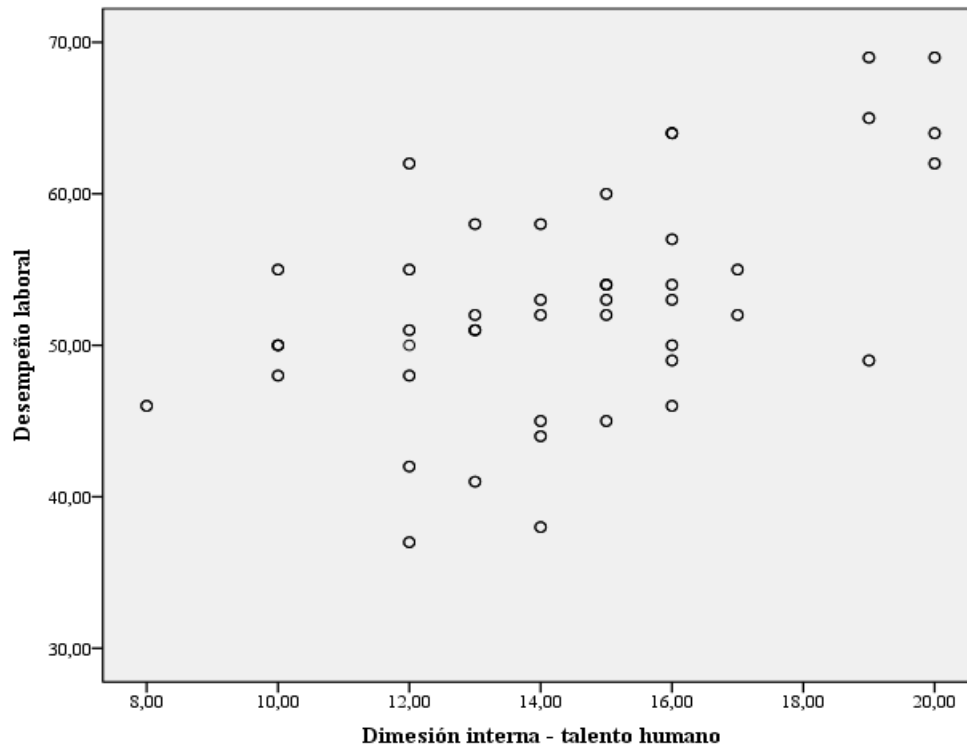
**e) Gráfico dispersión**

La figura 19 muestra una relación positiva entre la dimensión interna de la gestión de talento humano y el desempeño laboral, ya que la recta agrupa los puntos de manera ascendente.



**Figura 19**

*Gráfico de dispersión entre la Dimensión interna - gestión de talento humano y el desempeño laboral*



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

### 5.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2

#### a) Hipótesis estadística

- **H<sub>0</sub>**: La dimensión externa no se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020.
- **H<sub>1</sub>**: La dimensión externa esta significativamente y positivamente relacionada con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020.



**b) Tabla estadística**

**Tabla 20**

*Correlaciones dimensión externa y Desempeño laboral del personal*

			Dimensión externo - Talento humano	Desempeño laboral del personal
Rho de Spearman	Dimensión externo - Talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	0.522**
		P- valor		0.000
		N	89	89
	Desempeño laboral del personal	Coefficiente de correlación	0.522**	1.000
		P- valor	0.000	
		N	89	89

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota.* Elaboración propia, es base al coeficiente de Rho de Spearman

**c) Nivel de significancia**

Según la Tabla 20, el valor p calculado es de  $0.000 < 0.05$ , lo que indica que la relación entre las variables contrastantes es significativa.

**d) Región crítica o decisión**

Según el nivel de significancia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Con un nivel de confianza del 95%, se confirma que existe una relación positiva de nivel moderado entre la dimensión externa y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac. Esto se demuestra por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.522\*\*, que indica una relación positiva de nivel moderado entre la segunda dimensión y el desempeño laboral.

**e) Gráfico dispersión**

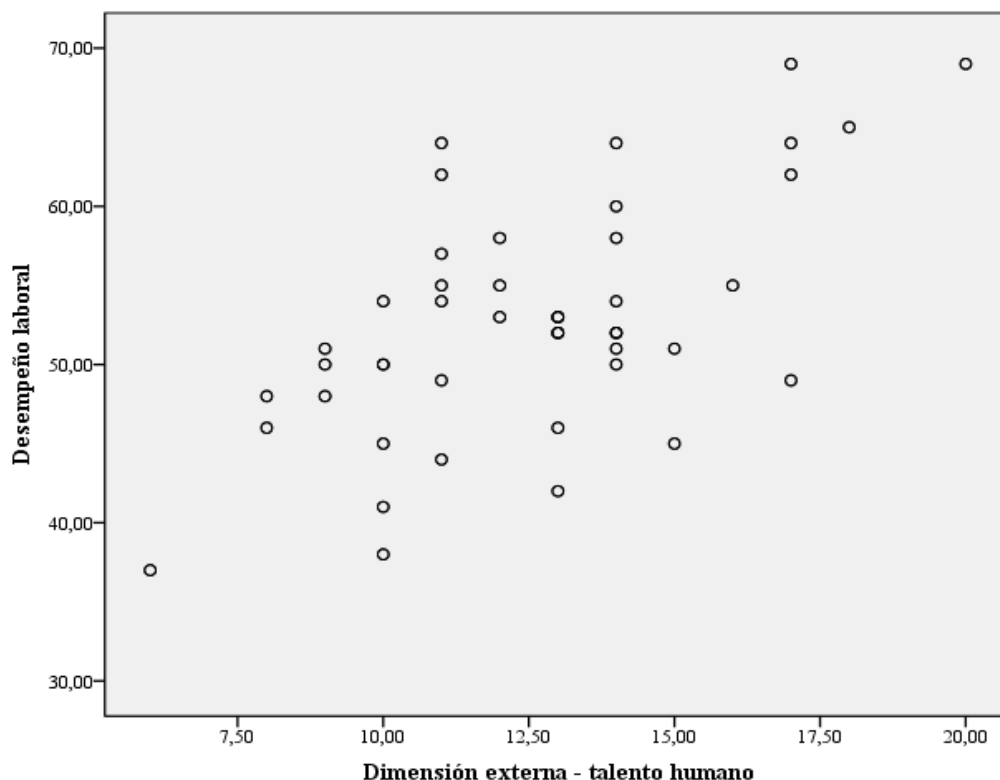
Al observar la figura 20, se puede ver que la dimensión externa de la gestión de talento humano está positivamente relacionada con el desempeño laboral, ya que la recta agrupa los puntos de manera ascendente.





**Figura 20**

*Gráfico de dispersión entre la Dimensión externa gestión de talento humano y el desempeño Laboral*



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

### 5.3 Discusión

Luego del procesamiento de los datos, se procede a la discusión con los diferentes expertos que sustentan la base teórica de la investigación, para que pueda alinearse con el objetivo principal, que fue conocer cómo la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, durante el año 2020.

Por tanto, con respecto a la hipótesis general verificada, en el cual se supo que la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA, 2020; esto teniendo en cuenta que el  $p$ -valor=0.000 calculado está por debajo del nivel de significancia del 0.05, afirmándose que hay una confianza del 95%. Por otro lado, dado el coeficiente de correlación Rho Spearman 0,480\*\* se indica que esta relación tiene una significación positiva a un nivel moderada; de ello se deduce que al



fortalecer la gestión del talento humano se consolida en la productividad de los empleados en esta entidad.

En tanto, Inca (2015) en su investigación pudo constatar que la gestión del talento humano se asocia positivamente en la productividad laboral en un nivel alto, esto según coeficiente de Spearman 0.819, en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Es así que los resultados son los mismos, pero el objeto de análisis es diferente y también en cada organización es muy diferente en sus tareas, actividades y acciones. Por otro lado, Valentín (2016) nos proporcionó conocimiento acerca de cómo la gestión del talento humano afecta directamente y significativamente en el desarrollo de la productividad laboral debido a que los resultados coinciden regularmente en un 49.7% para ambas variables.

Por tanto, se puede indicar que las dimensiones consideradas en la presente investigación no coinciden con las dimensiones que se propusieron, aunque algunos indicadores sí guardan cierta coincidencia. Por ende, es importante considerar a Moza y Rojas (2018) quien argumenta que la estrategia organizacional contribuye a la eficiencia y eficacia del trabajo y que es importante en la gestión del talento, por lo que los resultados obtenidos permiten notar la importancia del desarrollo administrativo, personal y evaluar su crecimiento potencial a través de un enfoque óptimo de gestión administrativa.

Y, además, Latorre (2011) añade que las prácticas de recursos humanos - RR HH enfocadas en el compromiso con el apoyo organizacional y la autonomía, mejoran la mentalidad de los trabajadores hacia la organización, mostrando que la organización se preocupa por su bienestar y les brinda capacitación; lo que les reporta una mejor satisfacción y desempeño.

Tomando la demostración de la hipótesis específica 01, donde la dimensión interna de gestión del talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020; esto teniendo en cuenta que el valor  $t=0.000$  calculado está por debajo de nivel de significancia de 0.05, afirmándose con un nivel de confianza del 95%; por otro lado, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,480\*\*, por lo que indicamos que esta relación tiene una significación positiva de nivel moderada. En esa misma línea, García y Treminio (2015) pudo determinar que las competencias laborales están relacionadas con la productividad del trabajador y el clima organizacional, entre los más frecuentes en esta institución se encuentran los conocimientos, habilidades interpersonales, ambiente de trabajo y la



tecnología correcta. Por tanto, cabe resaltar que la dimensión interna tiene cierta relación con las competencias que son importante para el desarrollo de un adecuado desempeño de las tareas de manera adecuada.

Por otro lado, García (2013) nos argumenta que los planes de aprendizaje y desarrollo no se basan en las necesidades de las instituciones que promueven la consolidación de conocimientos específicos para la ejecución de actividades y el fortalecimiento de competencias. Asimismo, los servidores encuestados afirman que los clientes internos y externos no pueden identificar a las personas con potencial de desarrollo, por lo que no es posible tener una imagen real del desempeño real del personal que labora, lo cual es reflejo de muchas organizaciones especialmente públicos en nuestro país donde las competencias tanto como las habilidades, destrezas, conocimientos y experiencia, por lo que no logra alcanzar las metas establecidas.

Así mismo, Coaquira (2018) hace hincapié al clima organizacional y desempeño del servidor en la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, donde pudo corroborar que dichas variables se vinculaban en nivel moderado, lo que explica que el clima organizacional contribuye a la productividad laboral para hacerlo más eficiente y eficaz. En ese mismo escenario, Rodríguez (2009) enfatiza que existen aspectos internos de la gestión del talento humano que incluye todo lo relacionado con la composición de la fuerza laboral, esto se refiere a las habilidades, conocimientos, actitudes, motivación; estos indicadores muestran la forma en que se gestiona el capital humano de cualquier empresa o institución. De tal manera que se concuerda con este autor, ya que contar con esta cualidad permitirá el buen desarrollo de las actividades dentro de la organización.

Conforme a la prueba de la hipótesis específica 02, donde se encontró que la dimensión externa de la gestión del talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020; esto teniendo en cuenta que el p-valor =0.000 está por debajo de un nivel de significancia de 0.05 afirmándose un nivel de confianza del 95%, en esa misma línea, considerando el coeficiente de correlación Rho Spearman 0,522\*\* se indica que dicha relación es significativa positiva de nivel moderada. De acuerdo a García (2013) en su tesis pudo lograr verificar que la gestión del talento humano en una institución no se encuentra estructurada según procesos que puedan derivar en el aprovechamiento del potencial humano con el que cuenta.



Esto también tiene que ver por la existencia de instituciones públicas que cuentan con infraestructuras que no cumplen con las condiciones, equipamientos e instalaciones adecuadas para que un colaborador pueda desarrollarse con efectividad. Además, Chirito y Raymundo (2014) confirmaron en su tesis que las políticas organizacionales, el clima laboral, los salarios, la seguridad laboral y la comunicación, permiten a los trabajadores ser más efectivas y eficientes, y estas son características que contribuyen a mejorar el servicio a los clientes en la localidad de Huacho.

De lo que determinaron estos dos investigadores que si se pudiera poner un enfoque equilibrado en el factor humano permitiría hacer que el colaborador asuma su responsabilidad. Pero sin embargo, en muchas organizaciones todavía se considera este aspecto que son fundamentales para el cumplimiento de sus tareas asignadas; por otro lado, Rodríguez (2009) indica que la existencia de elementos de ambiente influye en que las organizaciones puedan asegurar el desarrollo y permanencia de los empleados en su determinado puesto laboral e implementar la mejor estrategia de selección para ellos, por tal motivo se debe realizar un estudio del clima laboral, condiciones de trabajo, perspectivas de desarrollo profesional, reconocimiento y estímulo.



## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

En consecuencia, de los resultados obtenidos y de la contrastación realizada se concluye en los siguiente:

**Primero:** La gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020. Se ha concluido esto teniendo en cuenta que el p-valor =0.000 está por debajo del nivel de significancia 0.05, afirmándose con un nivel de confianza del 95%. Por otro lado, el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0,519\*\* lo cual permitió indicar que esta relación es de nivel moderado positivo significativo.

**Segunda:** La dimensión interna de la gestión de talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020. Esto teniendo en cuenta que el p valor=0.000 está por debajo del nivel de significancia 0.05, afirmándose con una confianza del 95% de probabilidad. Por otro lado, dado el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0,480\*\* indicando que esta correlación tiene una significación positiva a un nivel moderada.

**Tercera:** La dimensión externa de la gestión de talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020. Esto teniendo en cuenta que el p – valor =0.000 está por debajo de la significancia del nivel de 0.05 afirmándose con una probabilidad de confianza del 95%. En el mismo sentido, dado el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0,522\*\* se manifiesta que esta correlación es significativa positiva de nivel moderada.



## 6.2 Recomendaciones

Teniendo en cuenta las conclusiones anteriores, se recomienda lo siguiente a nivel general y específicos.

**Primera:** Se sugiere al jefe de la unidad de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, fortalecer la dirección del talento humano en la institución, generando condiciones de trabajo adecuadas y que la gestión del talento sea por meritocracia y no por política partidaria para lograr un compromiso del personal administrativo con la entidad lo cual conducirá a la mejora del desempeño laboral de cada uno de estos integrantes, para el logro de objetivos y metas.

**Segunda:** Se recomienda al responsable de la unidad de recursos humanos, diseñar e implementar acciones para mejorar más los conocimientos y habilidades, fomentar iniciativas, valores y la ideas que contribuyen con la organización en logro del cumplimiento de metas; así mismo, es importante que los colaboradores puedan establecer estrategias de motivación y a la vez de identidad con la institución lo cual inducirá que los colaboradores sientan el compromiso con las tareas, actividad y acciones que realizan, de manera que favorecerá a su desempeño.

**Tercera:** Se recomienda, al jefe de la unidad de recursos humanos a brindarle a los colaboradores ambientes que estén acondicionadas con espacios adecuados y equipos necesarios para el desempeño de sus funciones con éxito; también es importante que los colaboradores sientan que su esfuerzo y dedicación sean reconocidos para que exista un apropiado desarrollo y se priorice la retención del personal idóneo. Para ellos es importante que los responsables de cada área sean conscientes en generar e incentivar el trabajo que se realiza es en equipo.

**Cuarta:** Por último, se recomienda a los estudiantes, docentes e investigadores en el ámbito social de las diversas universidades o instituciones seguir ampliando y mejorando este tema que es el factor humano dentro de las organizaciones y su desempeño, se sugiere mejorar los niveles de investigación, ya sea utilizando otra metodología talvez con un enfoque diferente y utilizando un diseño, tipo y nivel diferente al que se utilizó en esta investigación, de tal forma que es la única manera de seguir contribuyendo al conocimiento.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Galicia, F. (2010). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. : Trillas, S.A.
- Barboza Zelada, P. A. (15 de marzo de 2018). *www.ideas-gubernamentales.com*. Obtenido de [www.ideas-gubernamentales.com: https://ideas-gubernamentales.blogspot.com/2018/03/la-gestion-del-talento-humano-en-el.html](https://ideas-gubernamentales.blogspot.com/2018/03/la-gestion-del-talento-humano-en-el.html)
- Bernal torres, C. A. (2016). *Metodologia de la Investigacion* . PEARSON.
- Bonnefoy, J. C., y Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector publico*. CEPAL.
- Carrasco Diaz, S. (2006). *Metodologia de la Investigacion Cientifica*. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano*. McGraw.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (tercera ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos*. McGraw-Hill .
- Chiavenato, Idalberto. (2006). *Administración de los Recursos Humanos*. Mc Graw-Hill.
- Chirito Maguiña, E. K., y Raymundo Vargas, S. (2014). *LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL -BANCO INTERBANK, TIENDAS EN HUACHO, PERIODO 2014*. Universidad Naciona Jose Faustino Sanchez Carrion.
- Coaquira Quispe, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Coyllurqui, Provincia de Cotabambas, Apurimac 2017*. UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC.
- Del Castillo Méndez, A. Y. (2016). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016. *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*. Universidad Cesar Vallejo.
- Deming, E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad*. Diaz de santos S.A.
- Donnelly, j., Ivancevich, j., y Gibson, J. (2006). *Las organizaciones: comportamiento, estructura procesos* . McGraw.
- ENDES. (01 de agosto de 2019). *Encuesta Demografica de Salud Familiar*. Obtenido de Encuesta Demografica de Salud Familiar: [https://proyectos.inei.gob.pe/endes/2019/ppr/Indicadores\\_de\\_Resultados\\_de\\_los\\_Programas\\_Presupuestales\\_ENDES\\_Primer\\_Semestre\\_2019.pdf](https://proyectos.inei.gob.pe/endes/2019/ppr/Indicadores_de_Resultados_de_los_Programas_Presupuestales_ENDES_Primer_Semestre_2019.pdf)



- Espinoza Maiique, K. B., y Montalvo Cerron, J. C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N. VIII-Sedde Huancayo en tiempos de COVID-19*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHG\\_O\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHG_O_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)
- Galicia Arias, F. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Trillas.
- García Bravo, T. M., y Treminio Mejía, M. G. (2015). *El Sistema de Administración de Recursos Humanos y el Subsistema de*. Universidad nacional autónoma de Nicaragua.
- García, A. O. (2013). Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI, Tulcan.
- García, M. (2011). *La importancia de la evaluación del desempeño*. Revista Proyecciones.
- Hernández Sampieri, R. (2002). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL.
- Hurtado de Barrera, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Sygal.
- Inca, A. K. (2015). *la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2015*. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS.
- IPE. (25 de mayo de 2021). *IPE Instituto Peruano de Economía*. Obtenido de IPE Instituto Peruano de Economía: <https://www.ipe.org.pe/portal/apurimac-desnutricion-cronica-y-anemia/>
- Ivancevich, J. L. (2006). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. McGraw Hill.
- Latorre Navarro, M. (2011). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. universidad de Valencia.
- Moza Infante, M., y Rojas Berru, R. J. (2018). *Gestión del Talento Humano y su influencia en Desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital Arzobispo Loayza Lima 2018*. UNIVERSIDAD NACIONAL LAS AMERICAS.
- Onofre Pérez, L. M., y Olando Pomar, O. E. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N.1 Quito en el año 2019*. Universidad Andina Simón





- Bolivar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Prieto Bejarano, P. G. (2018). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Medellín: Universidad de Medellín. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
- Pujol Cols, L. J. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Scielo*, 3-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Quintana, A. (2006). *Metodología de Investigación Científica*. UNMSM.
- Real Academia Española - RAE. (2021). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://www.rae.es/drae2001/meta>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración décima edición*. PEARSON.
- Rodríguez Cruz, Y. (2009). *Gestión de talento humano como fuente generadora de innovación tecnológica*. Calameo.
- Salazar, i., y Alejo, O. (2018). Importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, , 305-311.
- Sanabria Pulido, P. (2015). *Gestión estratégica en el sector público*. Kimpres S. A. S. SERVIR. (lunes de mayo de 2020). *autoridad nacional de servicio civil*. Obtenido de autoridad nacional de servicio civil: <https://www.servir.gob.pe/servicio-civil/>
- Stephen P. Robbins, M. C. (2004). *Administración*. Pearson Educación.
- Stephen P. Robbins, M. C. (2010). *Administración*. Pearson Educación.
- Ugarte Orellana, F. G. (2021). *Percepción de la calidad de servicio según los factores demográficos de los clientes de un restaurante de la provincia de Huancayo*. Universidad Continental.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica Cualitativa, Cuantitativa y Mixta*. San Marcos E.I.R LTDA.
- Valentin Rodriguez, H. A. (2016). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS ECONÓMICAS.
- Vergara Suarez, L. (18 de noviembre de 2018). *lorenavergarasuarez.blogspot.com*. Obtenido de [lorenavergarasuarez.blogspot.com](https://lorenavergarasuarez.blogspot.com):



<http://lorenavergarasuarez.blogspot.com/2018/11/eficiencia-eficacia-y-calidad-en-la.html>

zamora, s. (2021). *Estadística descriptiva e inferencial: pruebas ejemplos e interpretaciones*. Lima: smith.



## ANEXOS



## Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>GENERAL:</b></p> <p>¿Cómo la gestión del talento humano se relaciona la con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, durante el año 2020?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Cómo la dimensión interna se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, durante el año 2020?</p> <p>¿Cómo la dimensión externa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, durante el año 2020?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Conocer como la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, durante el año 2020.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Verificar como de la dimensión interna se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, durante el año 2020.</p> <p>Determinar como de la dimensión externa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, durante el año 2020.</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>La gestión del capital humano se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>La dimensión interna se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020.</p> <p>La dimensión externa se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2020.</p>	<p><b>VI:</b> Gestión del talento humano</p> <p><b>V2:</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>1.1</b> Dimensión interna</p> <p><b>1.2</b> Dimensión externa</p> <p><b>2.1.</b> Eficacia laboral</p> <p><b>2.2.</b> Eficiencia laboral</p> <p><b>2.3.</b> Calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos del personal</li> <li>• Habilidades del personal</li> <li>• Motivaciones del personal</li> <li>• actitudes del personal</li> <li>• Clima labora</li> <li>• Perspectiva de desarrollo profesional</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Reconocimiento y estimulación</li> <li>• Metas logradas.</li> <li>• Cumplimiento de las tareas asignadas.</li> <li>• Conocimiento dentro del puesto de trabajo.</li> <li>• Experiencia</li> <li>• Responsabilidad del personal.</li> <li>• optimizacion de recursos</li> <li>• Nivel de conocimientos técnicos.</li> <li>• Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.</li> <li>• Nivel de adaptabilidad del trabajador.</li> <li>• satisfacción laboral</li> <li>• trabajo en equipo</li> <li>• Satisfacción de necesidades personales</li> <li>• Comodidad de trabajo</li> <li>• Precisión en las actividades</li> </ul>	<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p><b>TIPO:</b> investigación Básico</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>POBLACIÓN</b> Total, de trabajadores de la DIRESA son de 114 servidores administrativos.</p> <p><b>MUESTRA</b> La población encuestada es de 89 servidores Dirección Regional de Salud de Apurímac.</p> <p><b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario estructurado</li> </ul> <p><b>TECNICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario (Encuestas).</li> </ul> <p><b>ANALISIS DE DATOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SPSS 25 (Paquete estadístico de Ciencias Sociales)</li> <li>• Programa Excel 2016</li> <li>• Tablas</li> <li>• Figuras</li> </ul>

**Anexo 02: Instrumento**

**CUESTIONARIO**

Estimado señor (a):

Agradezco anticipadamente su gentil colaboración, me gustaría conocer su opinión para la realización del trabajo de investigación titulado: **Gestión del talento humano y desempeño laboral del talento humano y el desempeño laboral del personal Administrativo Dirección Regional de Salud de Apurímac, Durante el año 2020**. Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuesta según corresponda.

**I. DATOS GENERALES**

**1.1. Genero**

- a. Masculino ( )
- b. Femenino ( )

**1.2. Edad**

- a. Menos de 25 años (...)
- b. De 26 a 45 años ( )
- c. De 46 años a mas ( )

**1.3. Cargo**

- a. Jefe ( )
- b. Colaborador ( )

**1.4. Modalidad de trabajo**

- a. Nombrado ( )
- b. Contratado ( )
- c. Practicante ( )

**1.5. Nivel de estudio alcanzado**

- a. Secundaria ( )
- b. Superior No Universitario ( )
- c. Superior Universitario ( )
- d. Posgrado ( )



Para evaluar las variables, marque con una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

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

N°	GESTION DEL TALENTO HUMANO					
<b>Dimensión Interna</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Le son útiles los conocimientos adquiridos para el cumplimiento de sus tareas en su centro de trabajo.					
<b>2</b>	Usted considera que la institución donde labora toma en cuenta sus experiencias, su iniciativa, sus valores y sus ideas.					
<b>3</b>	Usted se siente motivado en el trabajo.					
<b>4</b>	Usted demuestra su compromiso en el desarrollo de las actividades encomendadas para el logro de las metas y objetivos de la institución.					
<b>Dimensión Externa</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	El ambiente de trabajo cumple con las condiciones básicas para el desarrollo de las actividades.					
<b>6</b>	Sus grados y logros académicos, son tomados en cuenta por la institución donde labora, para su desarrollo profesional.					
<b>7</b>	La institución donde labora cumple en otorgarle todos los implementos necesarios para preservar su salud y su seguridad en el trabajo que realiza.					
<b>8</b>	la institución donde labora cumple en reconocer y felicitar su esfuerzo, dedicación y capacidades profesionales.					

**Variable 2**

N°	DESEMPEÑO LABORAL					
<b>Eficacia Laboral</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	Usted logra alcanzar las metas establecidas dentro de los plazos establecidos.					
<b>10</b>	Llega a cumplir con las actividades y tareas asignadas de la institución.					
<b>11</b>	la institución donde trabaja se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumple en tu puesto laboral.					
<b>12</b>	La experiencia con la que cuenta usted, contribuye eficazmente al logro de sus metas y objetivos institucionales.					
<b>Eficiencia laboral</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13</b>	Usted demuestra responsabilidad con las tareas asignadas dentro de la institución.					
<b>14</b>	Usted en su centro de trabajo ¿optimiza los recursos escasos de la institución para lograr las metas.					
<b>15</b>	La institución donde labora cumple en fortalecer tus conocimientos técnicos y administrativos.					
<b>16</b>	Usted demuestra liderazgo para lograr las metas de la institución.					
<b>17</b>	Usted logra adaptarse con rapidez a las políticas administrativas de la institución.					
<b>Calidad laboral</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>18</b>	Usted se siente satisfecho con las actividades que realiza.					
<b>19</b>	Usted promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de metas en la institución.					
<b>20</b>	Usted se siente satisfecho con el desempeño que realiza dentro de la institución					
<b>21</b>	La institución brinda las condiciones básicas necesarias para que se sienta cómodo en su puesto de trabajo.					
<b>22</b>	Usted desarrolla cada una de sus actividades con precisión para un buen desempeño en el puesto laboral.					

**Anexo 03:** Validación del instrumento

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**Datos del Experto:** Mgt. José Carlos Vilca Narváez

**Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de salud de Apurímac, año 2020

**Objetivo:** Identificar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección regional de salud de Apurímac - 2020

**Unidad de análisis:** Servidores de la Dirección regional de salud de Apurímac

**Investigador:** Bach. Erik Ramos Anampa

**Instrumento:** Cuestionario de la variable de la gestión del talento humano.

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad					X
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
<b>TOTAL</b>			a	b	c	d	e

**COEFICIENTE DE VALIDACIÓN:**  $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (03+24+15) / 50 = 0.84 = 84\%$

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

Abancay, 10 de diciembre del 2020

Sello y firma del experto





### FICHA DE VALIDACIÓN

**Datos del Experto:** Mgt. José Carlos Vilca Narváez

**Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de salud de Apurímac, año 2020

**Objetivo:** Identificar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección regional de salud de Apurímac - 2020

**Unidad de análisis:** Servidores de la Dirección regional de salud de Apurímac

**Investigador:** Bach. Erik Ramos Anampa

**Instrumento:** Cuestionario de la variable desempeño laboral.

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad					X
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
<b>TOTAL</b>			a	b	c	d	e

**COEFICIENTE DE VALIDACIÓN:**  $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (03+24+15) / 50 = 0.84 = 84\%$

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

Abancay, 10 de diciembre del 2020


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
  
 Mgt. Adm. José Carlos Vilca Narváez  
 DOCENTE

Sello y firma del experto



### FICHA DE VALIDACIÓN

**Datos del Experto:** Ing. CONTRERAS SALAS LINTOL

**Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de salud de Apurímac, año 2020

**Objetivo:** Identificar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección regional de salud de Apurímac - 2020

**Unidad de análisis:** Servidores de la Dirección regional de salud de Apurímac

**Investigador:** Bach. Erik Ramos Anampa

**Instrumento:** Cuestionario de la variable gestión del talento humano

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de las variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad			X		
<b>TOTAL</b>			a	b	c	d	e

$$\text{COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: } C = \frac{(a+b+c+d+e)}{50} = \frac{(+)}{0} = 86\%$$

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

Abancay, enero del 2022.


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS  
 DE APURÍMAC  
  
Ing. Lintol Contreras Salas  
 DOCENTE

Firma y Sello del Experto

### FICHA DE VALIDACIÓN

**Datos del Experto:** Ing. CONTRERAS SALAS LINTOL

**Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de salud de Apurímac, año 2020

**Objetivo:** Identificar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección regional de salud de Apurímac - 2020

**Unidad de análisis:** Servidores de la Dirección regional de salud de Apurímac

**Investigador:** Bach. Erik Ramos Anampa

**Instrumento:** Cuestionario de la variable desempeño laboral.

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de las variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad			X		
<b>TOTAL</b>			a	b	c	d	e

$$\text{COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: } C = \frac{(a+b+c+d+e)}{50} = \frac{43}{50} = 86\%$$

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

Abancay, enero del 2022.


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS  
 DE APURÍMAC  
  
Ing. Lintol Contreras Salas  
 DOCENTE

Firma y Sello del Experto

### FICHA DE VALIDACIÓN

**Datos del Experto:** Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla

**Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de salud de Apurímac, año 2020.

**Objetivo:** Identificar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección regional de salud de Apurímac - 2020

**Unidad de análisis:** Servidores de la Dirección regional de salud de Apurímac

**Investigador:** Bach. Erik Ramos Anampa

**Instrumento:** Cuestionario de la variable gestión de talento humano.

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de las variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
<b>TOTAL</b>			a	b	c	d	e

**COEFICIENTE DE VALIDACIÓN:**  $C = \frac{(a+b+c+d+e)}{50} = \frac{(+)}{0} = 83.5\%$

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

Abancay, enero del 2021.



José Abdón Sotomayor Chahuaylla  
Firma y sello del experto

### FICHA DE VALIDACIÓN

**Datos del Experto:** Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla

**Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de salud de Apurímac, año 2020.

**Objetivo:** Identificar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección regional de salud de Apurímac - 2020

**Unidad de análisis:** Servidores de la Dirección regional de salud de Apurímac

**Investigador:** Bach. Erik Ramos Anampa

**Instrumento:** Cuestionario de la variable desempeño laboral.

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de las variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
<b>TOTAL</b>			a	b	c	d	e

**COEFICIENTE DE VALIDACIÓN:**  $C = \frac{(a+b+c+d+e)}{50} = \frac{(4+4+4+4+4)}{50} = \frac{20}{25} = 80\%$

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

Abancay, enero del 2021.



José Abdón Sotomayor Chahuaylla  
**Firma y sello del experto**



**Anexo 04:** Oficio de parte del decano para brindar facilidades para aplicar la encuesta al personal administrativo de la DIRES



**UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE  
APURÍMAC FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
DECANATURA**



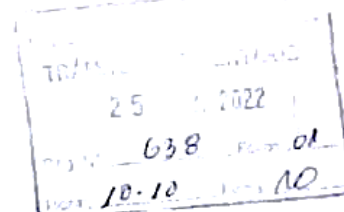
*"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"*

Tamburco, 23 de febrero de 2022

**OFICIO N° 001-2022-D-FA-UNAMBA**

Señor Dr.:  
Isnel Renán RAMOS MORON  
**DIRECTOR REGIONAL DE SALUD APURÍMAC - DIRESA**

**AV. DANIEL ALCIDES CARRIÓN S/N ABANCAJ**



**ASUNTO:** Solicita brindar facilidades para inicio de trabajo de campo del proyecto de investigación, al bachiller de la Facultad de Administración de la UNAMBA

De mi mayor consideración.

Es singularmente grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo muy cordialmente, en mi condición de Decano de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac y de acuerdo al Reglamento de Investigación de la UNAMBA, pongo de conocimiento que el Bachiller Erik Ramos Anampa, identificado con DNI: 46921857, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Administración, en la actualidad viene desarrollando el proyecto de investigación titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, año 2020" como parte de su tesis para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración en nuestra institución universitaria. Motivo por el cual, solicito cordialmente a usted tenga a bien otorgar las facilidades para que realice encuesta a través de la técnica de cuestionario al personal administrativo de la DIRESA, con el fin de medir las variables en estudio del proyecto de investigación.

Asimismo, comunicarle que la Facultad de Administración exige y compromete al egresado a no divulgar ni utilizar para fines personales la información, que con objeto de la investigación le fue suministrada. En ese entender, el egresado asume que toda información y el resultado de la investigación serán de uso exclusivamente académico.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las consideraciones más distinguidas.

Atentamente;

C. c.  
Archivo  
EAF/FA  
9/2/2022



UNIVERSIDAD NACIONAL  
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

Dr. Daniel Alcides Polo Pajala  
DECANO (a)

Campus Universitario 178 Tamburco Abancaj Apurímac  
Calle 18 de Agosto 1000  
Teléfono: 051 070 4210000  
www.unamiba.edu.pe





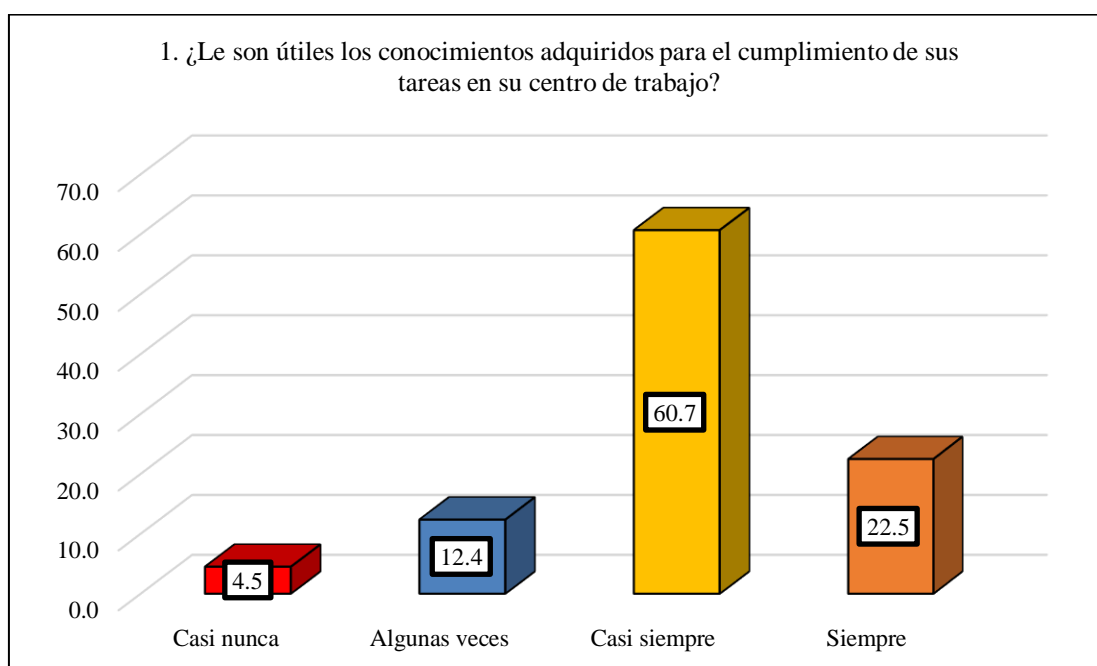
2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	1	4	4	2	2	5	3	2	5	5	4	5	3	2	4
2	3	1	1	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	5
1	3	2	2	2	2	4	2	4	3	2	3	4	4	3	5	2	4	5	3	4	5	2	4	5	4	5
2	2	2	1	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3
1	3	1	1	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4
2	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	3	3	5	3	4	3	5	5	3	4	3	4	3	2	3	4
1	2	1	1	4	5	4	3	4	5	3	4	1	4	4	3	5	4	4	2	5	5	2	5	3	2	5
2	1	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	5	5	4	4	5	3	3	2	4	3	4	4	4	3
2	2	2	1	3	4	2	2	4	3	1	1	1	4	4	1	4	2	2	1	4	5	1	3	1	1	4
1	3	2	1	2	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
2	2	2	2	4	4	1	2	3	5	1	2	1	2	4	1	4	5	2	1	4	4	5	4	5	4	5
2	2	2	2	4	4	1	2	3	5	1	2	1	2	4	1	4	5	2	1	4	2	5	4	5	4	5
1	2	2	1	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
1	4	2	1	4	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4
2	3	2	1	3	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4
2	2	2	1	3	3	1	2	4	3	2	4	1	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
1	2	1	1	3	4	1	1	4	5	3	2	1	2	5	1	4	5	5	1	4	4	5	5	5	4	5
2	2	2	2	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5
1	3	1	1	4	5	1	2	4	5	3	2	1	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	3	4	4	3	4	5	1	2	4	2	3	3	4	4
1	3	1	1	4	4	4	3	5	3	2	4	2	4	5	2	4	5	5	3	5	5	2	5	5	3	4
2	2	2	2	4	5	2	2	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	5	4	5	4
1	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
1	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	1	4	3	2	4	5	4	2	3	4	3	3	4	2	5
1	3	1	1	3	4	2	2	4	3	3	2	1	3	4	2	4	5	5	3	4	4	3	4	3	2	5
2	3	1	1	2	4	4	2	4	3	3	4	1	4	3	1	3	4	3	1	3	5	4	5	3	1	4
1	3	1	1	2	4	4	1	5	3	3	3	1	4	4	2	3	4	2	3	4	2	2	1	3	1	3
2	3	2	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3
1	3	2	2	2	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	2	3	3	2	3
1	3	2	2	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	2	4	5	4	3	4	3	4
1	3	2	1	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	5	5	5	3	4	3	4
2	1	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5
2	3	2	1	3	4	4	3	5	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4
1	2	1	1	4	4	4	3	5	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2
1	2	2	2	3	4	2	2	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4	3	4
2	1	2	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
1	1	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	4	2
2	3	1	1	2	4	3	4	5	3	3	3	2	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
1	1	2	2	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	2	3	4	4	2	4	4	2	4	4	5	3
1	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4
2	2	2	1	2	4	3	4	5	4	3	4	2	4	5	2	4	5	4	3	3	4	2	3	2	1	4
1	3	2	1	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
2	1	2	2	2	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4
1	3	2	2	4	5	4	2	3	3	4	2	1	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3



### Anexos 6: Resultados por cada ítem

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	4.5	4.5	4.5
	Algunas veces	11	12.4	12.4	16.9
	Casi siempre	54	60.7	60.7	77.5
	Siempre	20	22.5	22.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

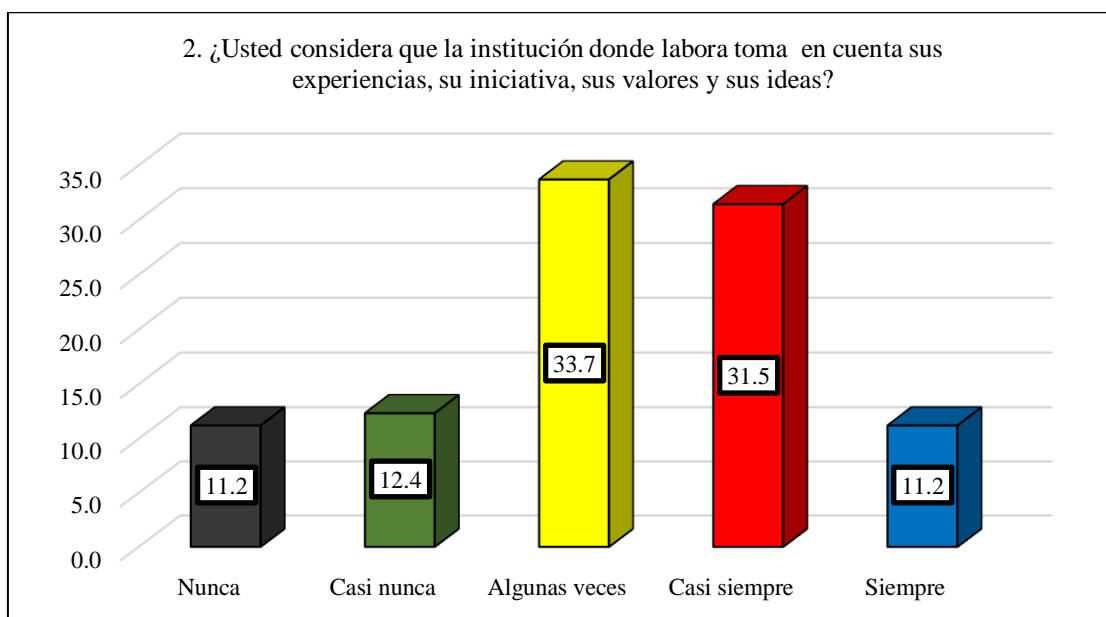
Teniendo en cuenta la figura y tabla se puede apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 60.7% de ellos indican que casi siempre los conocimientos adquiridos le son útiles para el cumplimiento de sus tareas en su centro de trabajo, seguido del 22.5% siempre, además el 12.4% hacen referencia que algunas veces y solo un 4.5% casi nunca.

Por tanto, se puede decir que en su gran mayoría de los colaboradores son conscientes de la importancia de los conocimientos adquiridos, para poder desarrollar la labores en el que ocupan. Aunque también existen un grupo de colaboradores que no están de acuerdo con esta afirmación.



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	11.2	11.2	11.2
	Casi nunca	11	12.4	12.4	23.6
	Algunas veces	30	33.7	33.7	57.3
	Casi siempre	28	31.5	31.5	88.8
	Siempre	10	11.2	11.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario



Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario

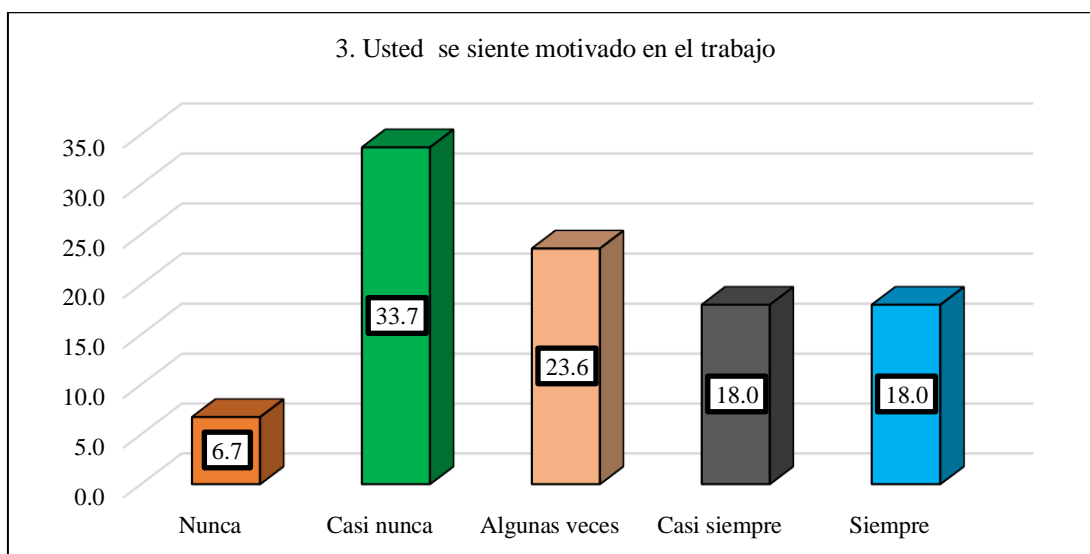
Según la apreciación de la figura y tabla se puede apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 33.7% de ellos perciben que algunas veces la institución donde labora toma en cuenta sus experiencias, su iniciativa, sus valores y sus ideas. Aunque también se puede observar que el 31.5% indican que casi siempre se hacen estas acciones por parte de la institución y el 11.2% siempre. Pero sin embargo existe el 12.4% de estos trabajadores que señalan que casi nunca se hace dicha afirmación y el 11.2% indican que nunca.

Entonces, esto nos permite indicar que casi un 50% de los colaboradores creen que son considerados sus ideas, iniciativa, sus valores y experiencias. Mientras la otra parte cree que solo algunas veces, casi nunca o nunca se les considera sus valores, experiencias, ideas e iniciativas.



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	6.7	6.7	6.7
	Casi nunca	30	33.7	33.7	40.4
	Algunas veces	21	23.6	23.6	64.0
	Casi siempre	16	18.0	18.0	82.0
	Siempre	16	18.0	18.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario



Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Según la apreciación de la figura y tabla se puede apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 33.7% de ellos perciben que algunas veces la institución donde labora toma en cuenta sus experiencias, su iniciativa, sus valores y sus ideas. Aunque también se puede observar que el 31.5% indican que casi siempre se hacen estas acciones por parte de la institución y el 11.2% siempre. Pero sin embargo existe el 12.4% de estos trabajadores que señalan que casi nunca se hace dicha afirmación y el 11.2% indican que nunca.

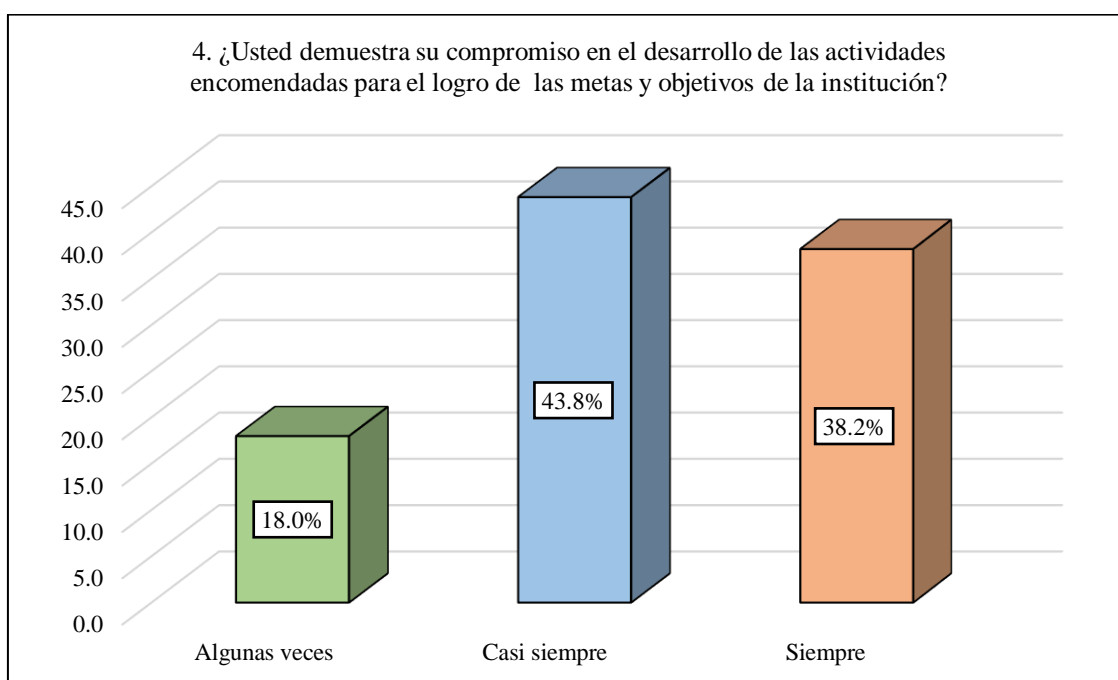
Entonces, esto nos permite indicar que casi un 50% de los colaboradores creen que son considerados sus ideas, iniciativa, sus valores y experiencias. Mientras la otra parte cree que solo algunas veces, casi nunca o nunca se les considera sus valores, experiencias, ideas e iniciativas.



**¿Usted demuestra su compromiso en el desarrollo de las actividades encomendadas para el logro de las metas y objetivos de la institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	16	18.0	18.0	18.0
	Casi siempre	39	43.8	43.8	61.8
	Siempre	34	38.2	38.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Tomando como referencia la figura y tabla se puede apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 43.8% de ellos indican que demuestran su compromiso en el desarrollo de las actividades encomendadas para el logro de las metas y objetivos de la institución, seguido del 38.2% que siempre lo hace. Pero sin embargo existe un 18% que señalan que solo algunas veces.

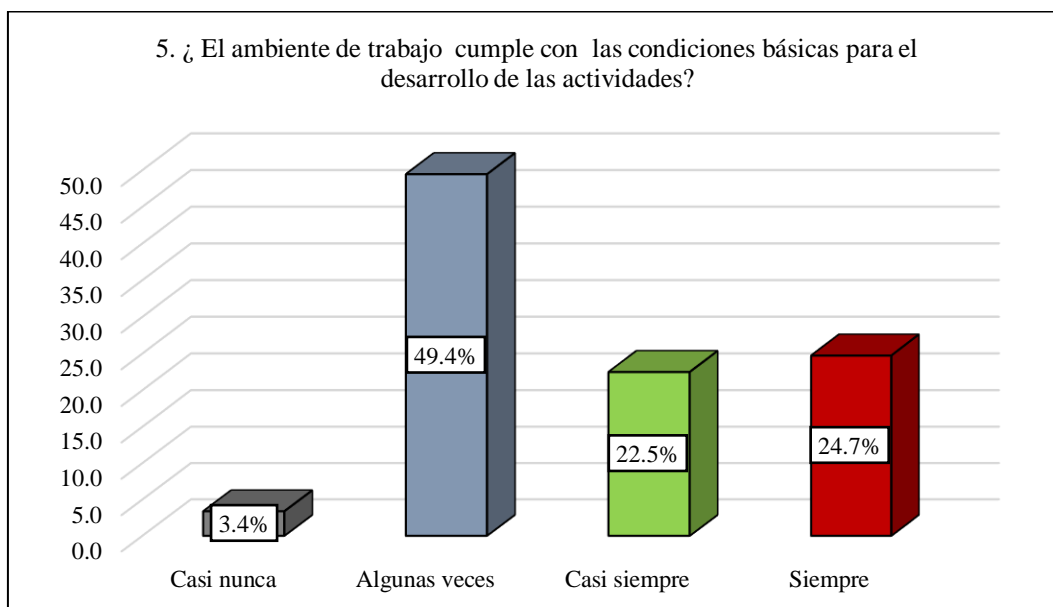
En tal sentido, cabe indicar que en su gran mayoría de los colaboradores de esta dirección muestran su compromiso en todo el desarrollo de las actividades. Pero también existe un pequeño grupo que no lo hacen.



**¿El ambiente de trabajo cumple con las condiciones básicas para el desarrollo de las actividades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	3.4	3.4	3.4
	Algunas veces	44	49.4	49.4	52.8
	Casi siempre	20	22.5	22.5	75.3
	Siempre	22	24.7	24.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

De acuerdo a la figura y tabla se puede apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 49.4% de ellos perciben que algunas veces el ambiente de trabajo cumple con las condiciones básicas para el desarrollo de las actividades. Mientras que el 24.7 indican que siempre y el 22.5 indican que casi siempre. Aunque existe el 3.4% que señalan que casi nunca sucede esta afirmación.

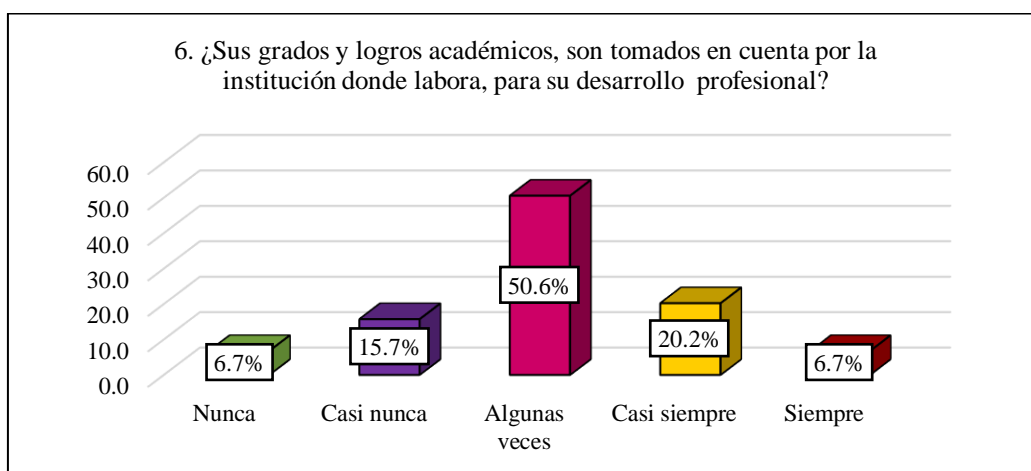
Haciendo uso del razonamiento, cabe indicar que casi el 50% de los colaboradores de la de la dirección indican que siempre y casi siempre los ambientes están equipados. Existiendo también por otro lado colaboradores quienes indican que algunos ambientes cuentan con el equipamiento respectivo.



**¿Sus grados y logros académicos, son tomados en cuenta por la institución donde labora, para su desarrollo profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	6.7	6.7	6.7
	Casi nunca	14	15.7	15.7	22.5
	Algunas veces	45	50.6	50.6	73.0
	Casi siempre	18	20.2	20.2	93.3
	Siempre	6	6.7	6.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Considerando la figura y tabla se puede apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 50.6% de ellos indican que algunas veces sus grados y logros académicos, son tomados en cuenta por la institución donde labora, para su desarrollo profesional, mientras que el 20.2% perciben que casi siempre, y siempre. Aunque también el 15.7% indicaron que casi nunca y el 6.7% nunca.

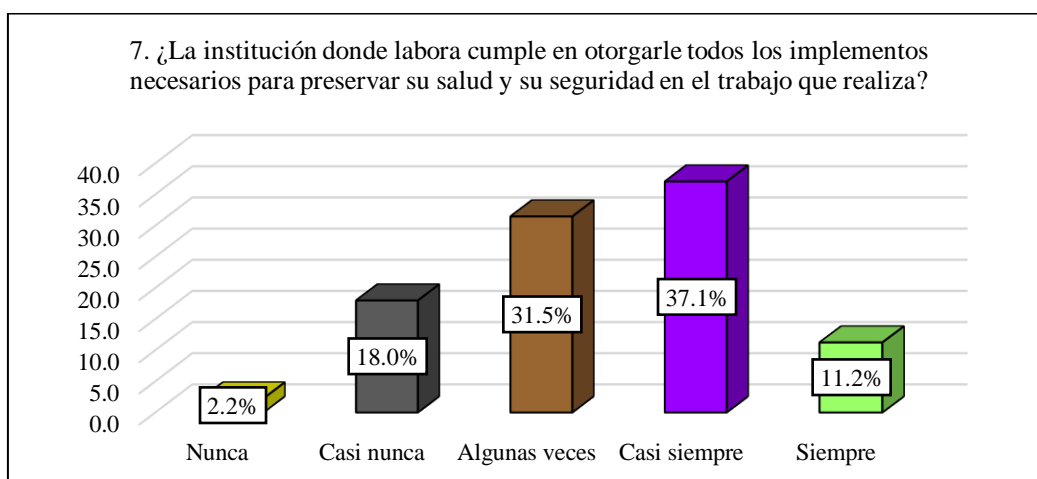
Es de estos resultados, que se puede decir la mitad de los colaboradores de la dirección regional de salud, indican que solo algunas veces sus grados y logros académicos, son tomados en cuenta por la institución donde labora, para su desarrollo profesional. de tal manera que es una preocupación para la población e institución.



**¿La institución donde labora cumple en otorgarle todos los implementos necesarios para preservar su salud y su seguridad en el trabajo que realiza?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.2	2.2	2.2
	Casi nunca	16	18.0	18.0	20.2
	Algunas veces	28	31.5	31.5	51.7
	Casi siempre	33	37.1	37.1	88.8
	Siempre	10	11.2	11.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

La figura y tabla mostrada nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 37.1% de ellos indican que casi siempre la institución donde labora cumple en otorgarle todos los implementos necesarios para preservar su salud y su seguridad en el trabajo que realiza, seguido por el 11.2% que indican que siempre. Que el 31.5% creen que algunas veces cumplen con dicha acción, pero también el 18% anuncian que casi nunca se da dicha afirmación y el 2.2% nunca percibieron.

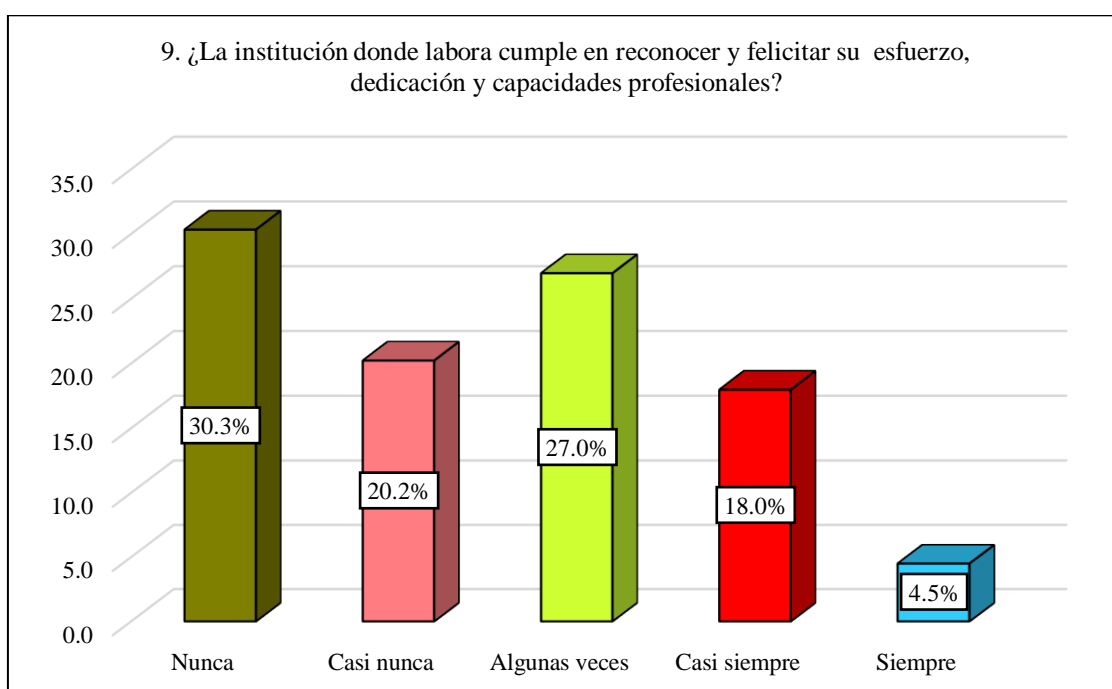
Es por ello, que nos permitimos indicar que casi el 50% dan una afirmación, mientras que una parte cree que algunas veces ocurre dicha actividad o acción. Y también el otro grupo que casi nunca y nunca constataron.



**¿la institución donde labora cumple en reconocer y felicitar su esfuerzo, dedicación y capacidades profesionales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	30.3	30.3	30.3
	Casi nunca	18	20.2	20.2	50.6
	Algunas veces	24	27.0	27.0	77.5
	Casi siempre	16	18.0	18.0	95.5
	Siempre	4	4.5	4.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Acerca de la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 30.3% de ellos indican que nunca la institución donde labora cumple en reconocer y felicitar su esfuerzo, dedicación y capacidades profesionales, seguido por el 27% que indican que algunas veces y el 20.2% casi nunca. Pero también el 18% anuncian que casi siempre se da dicha afirmación y el 4.5% siempre percibieron.

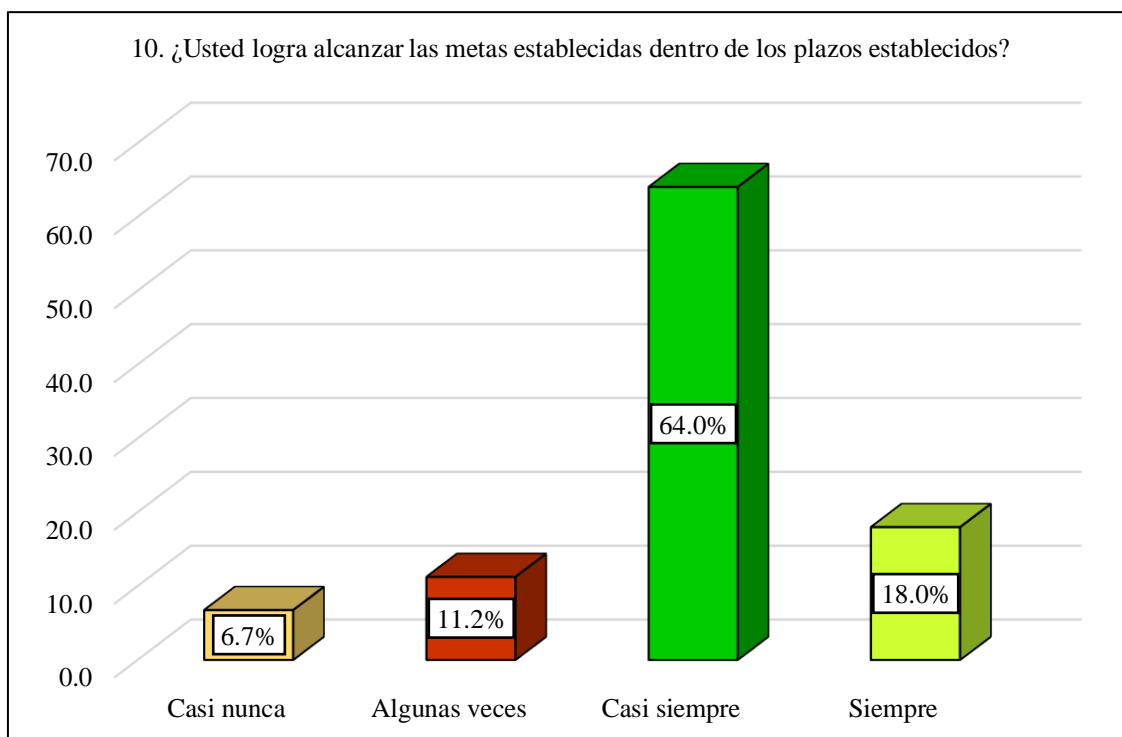
Es por ello, que nos permitimos indicar que en su gran mayoría de los colaboradores muestran una percepción negativa sobre el reconocimiento, al esfuerzo, dedicación y las capacidades que tienen. Aunque existe un pequeño grupo que si muestran una percepción positiva.



**¿Usted logra alcanzar las metas establecidas dentro de los plazos establecidos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	6.7	6.7	6.7
	Algunas veces	10	11.2	11.2	18.0
	Casi siempre	57	64.0	64.0	82.0
	Siempre	16	18.0	18.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

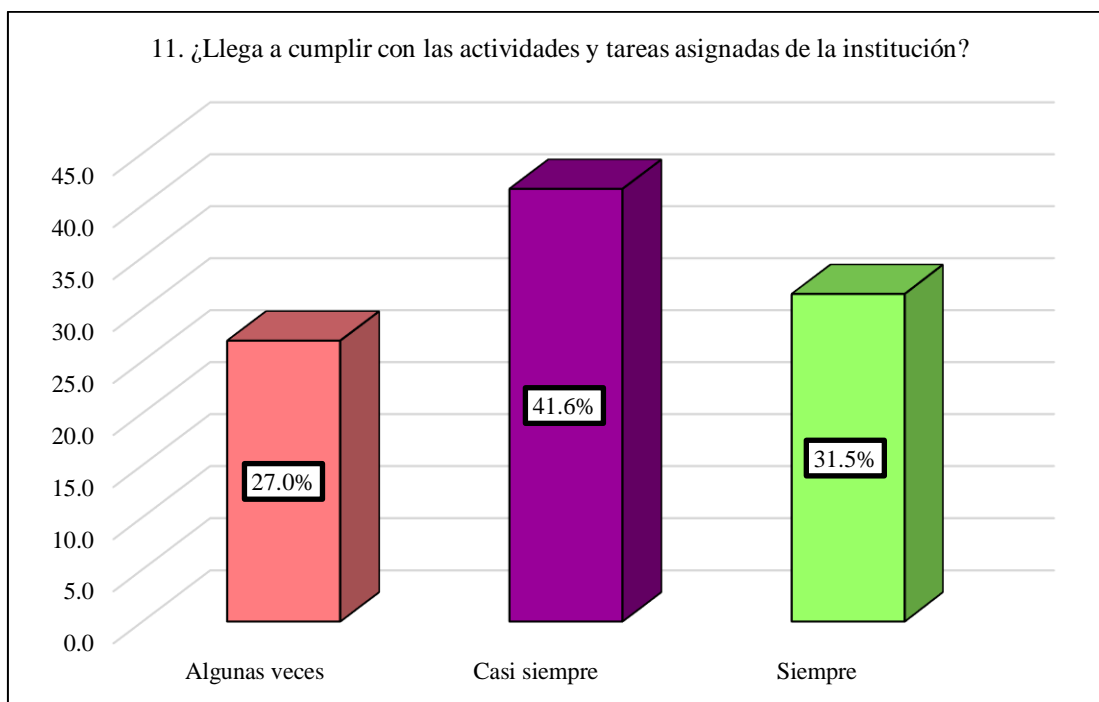
Teniendo en cuenta la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 64% de ellos indican que casi siempre y el 18% siempre señalaron que se logra alcanzar las metas establecidas dentro de los plazos establecidos. Aunque se aprecia que un 11.2% que indican algunas veces y el 6.7% que casi nunca se logra dichos aspectos.

Es por ello, que nos permitimos indicar que en su gran mayoría de los colaboradores muestran una percepción positiva sobre el logro de las metas en el tiempo establecido. Sin embargo, existe un grupo que indican que no se logran dichas metas o solo se dan algunas veces.

**¿Llega a cumplir con las actividades y tareas asignadas de la institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	24	27.0	27.0	27.0
	Casi siempre	37	41.6	41.6	68.5
	Siempre	28	31.5	31.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Acerca de la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 41.6% de ellos indican que casi siempre y el 31.5% siempre señalaron que se llega a cumplir con las actividades y tareas asignadas de la institución. Aunque se aprecia que un 27% que indican algunas veces no se llega a cumplir.

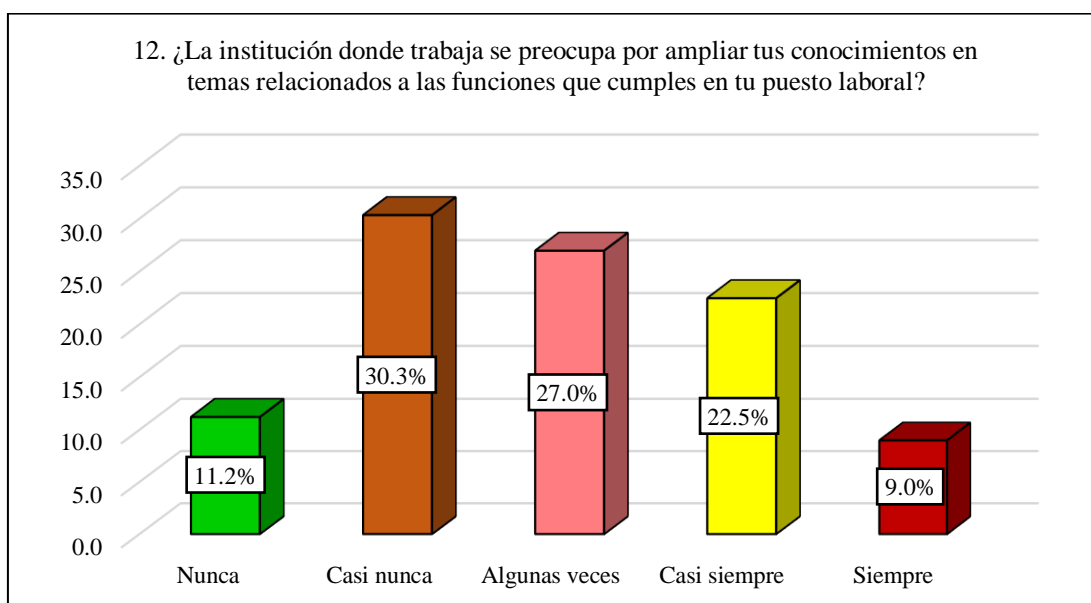
Es por ello, que nos permitimos indicar que en su gran mayoría de los colaboradores muestran una percepción positiva sobre los cumplimientos de las tareas asignadas en la entidad de salud. Pero también existen colaboradores que indican que solo algunas veces se logra dicho cumplimiento.



**¿la institución donde trabaja se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples en tu puesto laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	11.2	11.2	11.2
	Casi nunca	27	30.3	30.3	41.6
	Algunas veces	24	27.0	27.0	68.5
	Casi siempre	20	22.5	22.5	91.0
	Siempre	8	9.0	9.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario



Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Acorde con la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 30.3% de ellos indican que casi nunca, 11.2% nunca y 27% algunas veces creen que en la institución donde trabajan se preocupan por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples en tu puesto laboral. Pero. Existe un 22.5% que casi siempre y 9% siempre dan constancia que si se realiza dichas acciones.

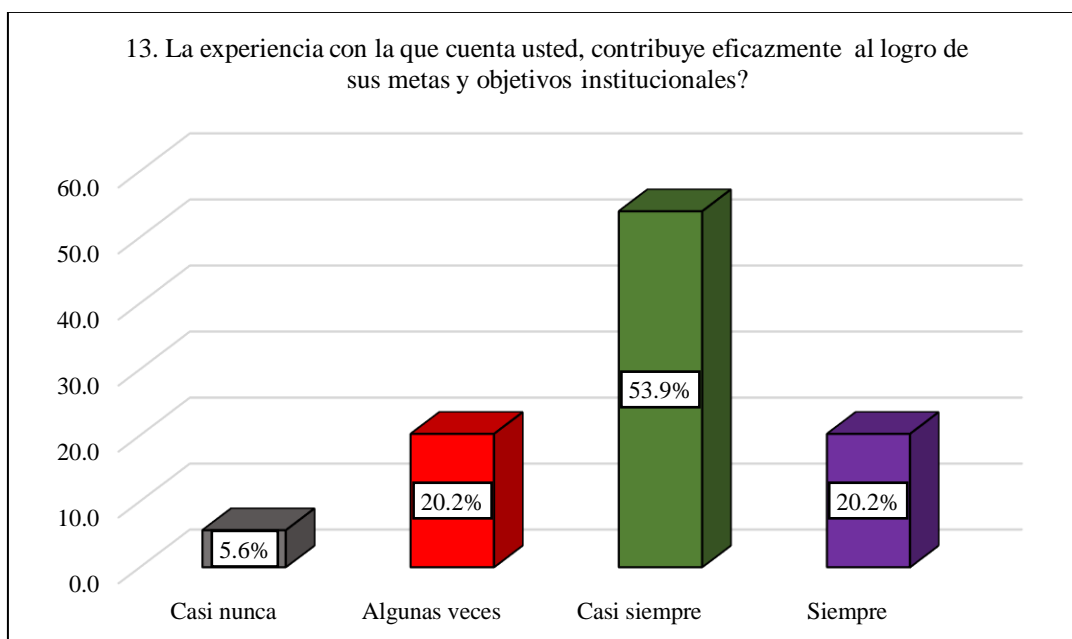
Es por ello, que nos permitimos indicar que en su gran mayoría de los colaboradores muestran una percepción negativa sobre la ampliación de los conocimientos en la entidad de salud. Pero también existen colaboradores que indican que siempre y casi siempre realiza la institución.



**La experiencia con la que cuenta usted, contribuye eficazmente al logro de sus metas y objetivos institucionales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	5.6	5.6	5.6
	Algunas veces	18	20.2	20.2	25.8
	Casi siempre	48	53.9	53.9	79.8
	Siempre	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario



Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Acorde con la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 53.9% de ellos indican que casi siempre, 20.2% siempre y 20.2% algunas veces creen que la experiencia con la que cuentan contribuye eficazmente al logro de sus metas y objetivos institucionales. Aunque existe el 5.6 que desacredita dicha afirmación, debido que nunca se lleva a cabo.

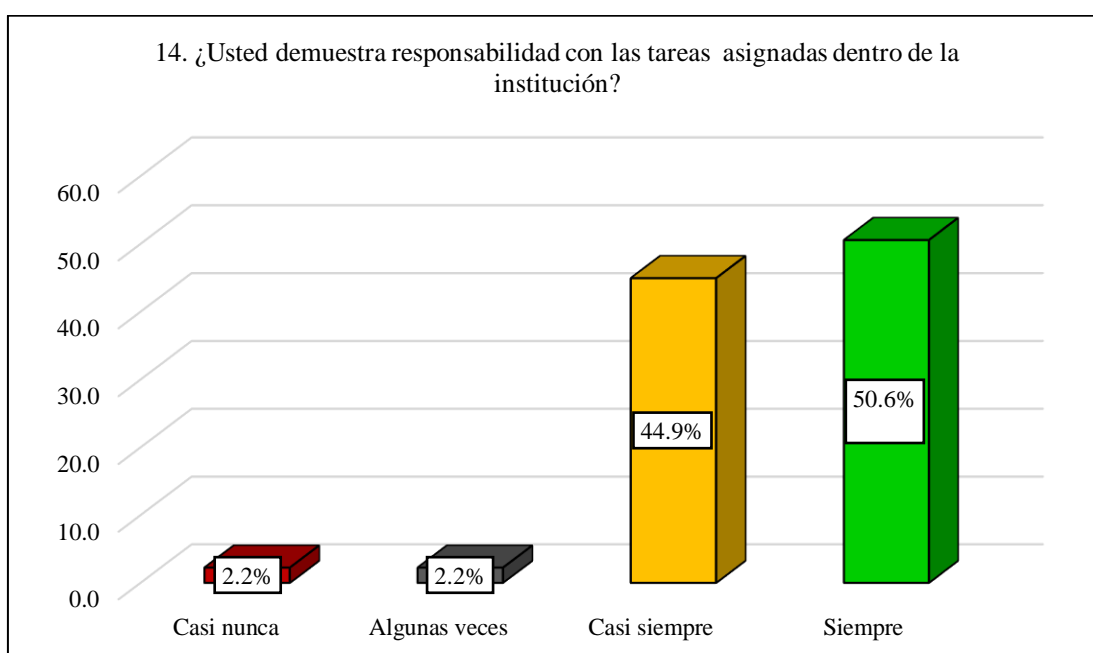
Es por ello, que nos permitimos indicar que en su gran mayoría de los colaboradores muestran una percepción favorable al considerar a la experiencia para contribuir en el logro de las metas y objetivos. Aunque también hay un grupo de colaboradores que señalan que no es así.



**¿Usted demuestra responsabilidad con las tareas asignadas dentro de la institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2.2	2.2	2.2
	Algunas veces	2	2.2	2.2	4.5
	Casi siempre	40	44.9	44.9	49.4
	Siempre	45	50.6	50.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Acorde con la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 50.6% de ellos indican que siempre, 44.9% casi siempre demuestran responsabilidad con las tareas asignadas dentro de la institución. Aunque existe el 2.2% casi nunca y el 2.2% algunas veces se presentan esas acciones.

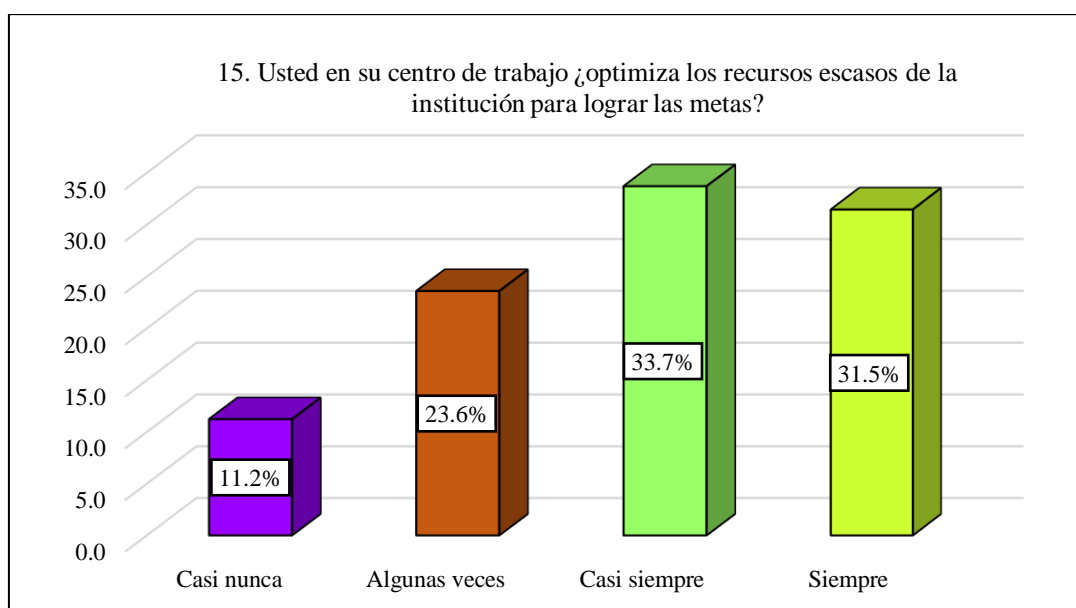
Es por ello, que nos permitimos indicar que en su gran mayoría de los colaboradores muestran una percepción favorable al demostrar responsabilidad con las tareas asignadas dentro de la institución, Aunque también hay un grupo pequeño de colaboradores que señalan que no es así.



**Usted en su centro de trabajo ¿optimiza los recursos escasos de la institución para lograr las metas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	11.2	11.2	11.2
	Algunas veces	21	23.6	23.6	34.8
	Casi siempre	30	33.7	33.7	68.5
	Siempre	28	31.5	31.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Conforme a la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 33.7% de ellos indican que casi siempre y el 31.5% siempre optimizan los recursos escasos de la institución para lograr las metas. Aunque el 23.6% indican que algunas veces y el 11.2% nunca se realiza dicha acción.

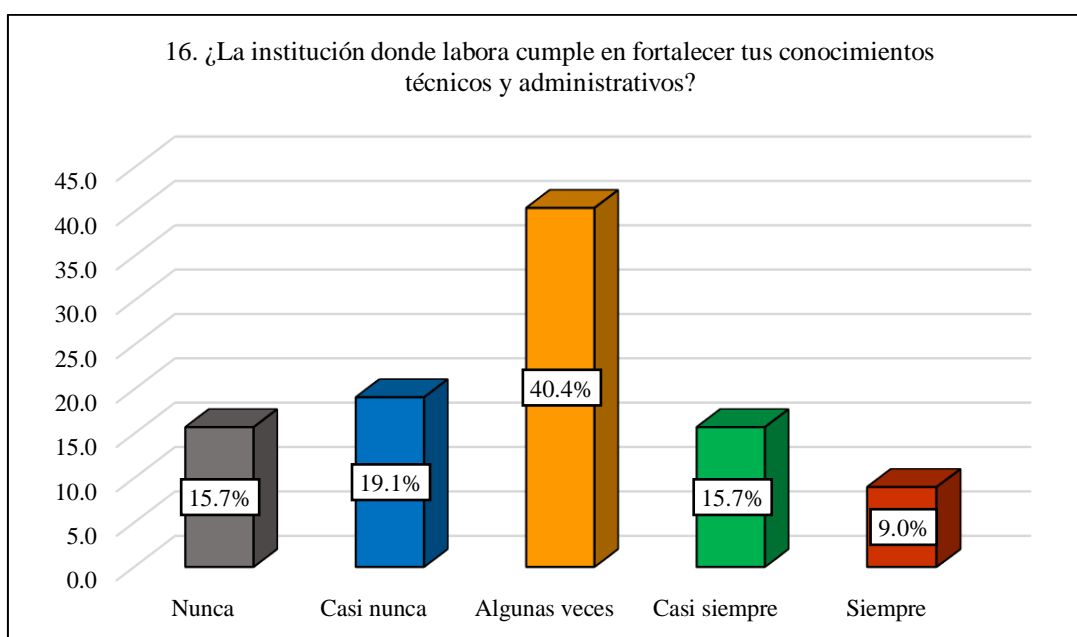
Es por ello, que nos permitimos indicar que en su gran mayoría de los colaboradores muestran una percepción favorable al optimizar los recursos escasos de la institución para lograr las metas. Aunque también hay un grupo pequeño de colaboradores que señalan que no es así.



**¿La institución donde labora cumple en fortalecer tus conocimientos técnicos y administrativos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	15.7	15.7	15.7
	Casi nunca	17	19.1	19.1	34.8
	Algunas veces	36	40.4	40.4	75.3
	Casi siempre	14	15.7	15.7	91.0
	Siempre	8	9.0	9.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario



Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Conforme a la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 15.5% de ellos indican que casi siempre y el 9% siempre la institución cumple en fortalecer los conocimientos técnicos y administrativos. Aunque el 40.4% indican que algunas veces, seguido por el 19.1% que indican que casi nunca y el 15.7% nunca se percibe esto en la institución.

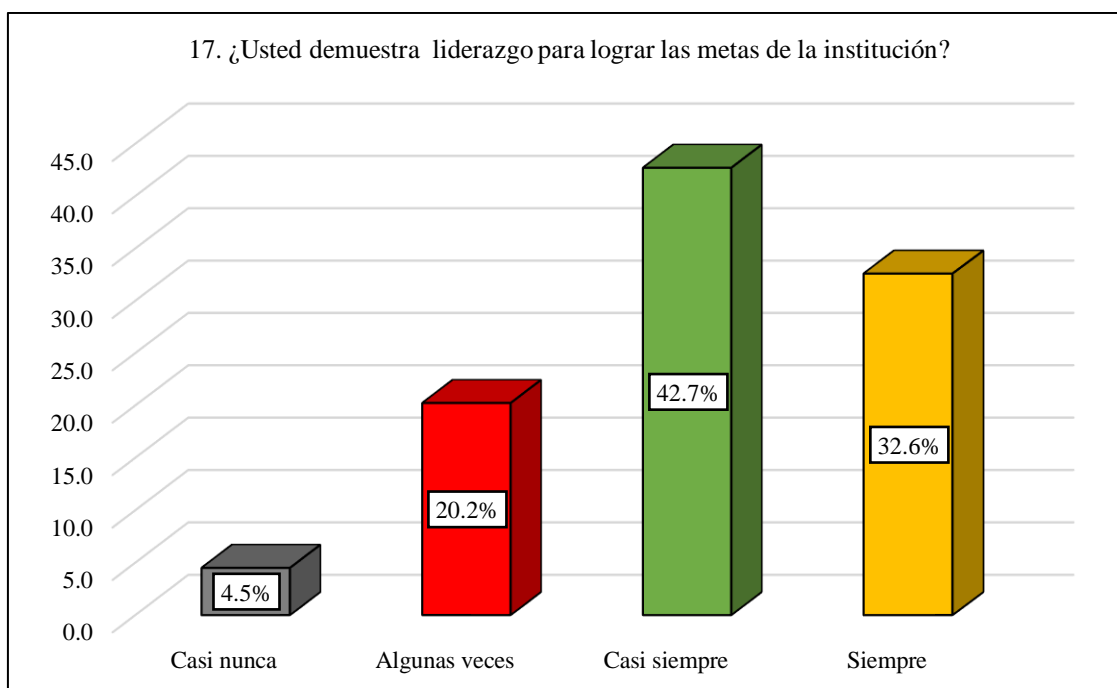
Es por ello, que nos permitimos indicar que en su gran mayoría de los colaboradores muestran una percepción desfavorable en el fortalecimiento de conocimientos técnicos y administrativos. Aunque también hay un grupo pequeño quienes indican que si la institución hace estas actividades.



**¿Usted demuestra liderazgo para lograr las metas de la institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	4.5	4.5	4.5
	Algunas veces	18	20.2	20.2	24.7
	Casi siempre	38	42.7	42.7	67.4
	Siempre	29	32.6	32.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Conforme a la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 42.7% de ellos indican que casi siempre y el 32.6% siempre manifiestan su liderazgo para lograr las metas de la institución. Mientras que el 20.2% indican que algunas veces y el 4.5% casi nunca se aprecia dicha afirmación.

Es por ello, que nos permitimos indicar que en su gran mayoría de los colaboradores muestran una percepción favorable sobre el liderazgo que asume el colaborador de tal manera que se cumplan con las metas establecidas. Aunque también hay un grupo pequeño quienes indican que solo algunas veces y casi nunca hay liderazgo por parte de los colaboradores.

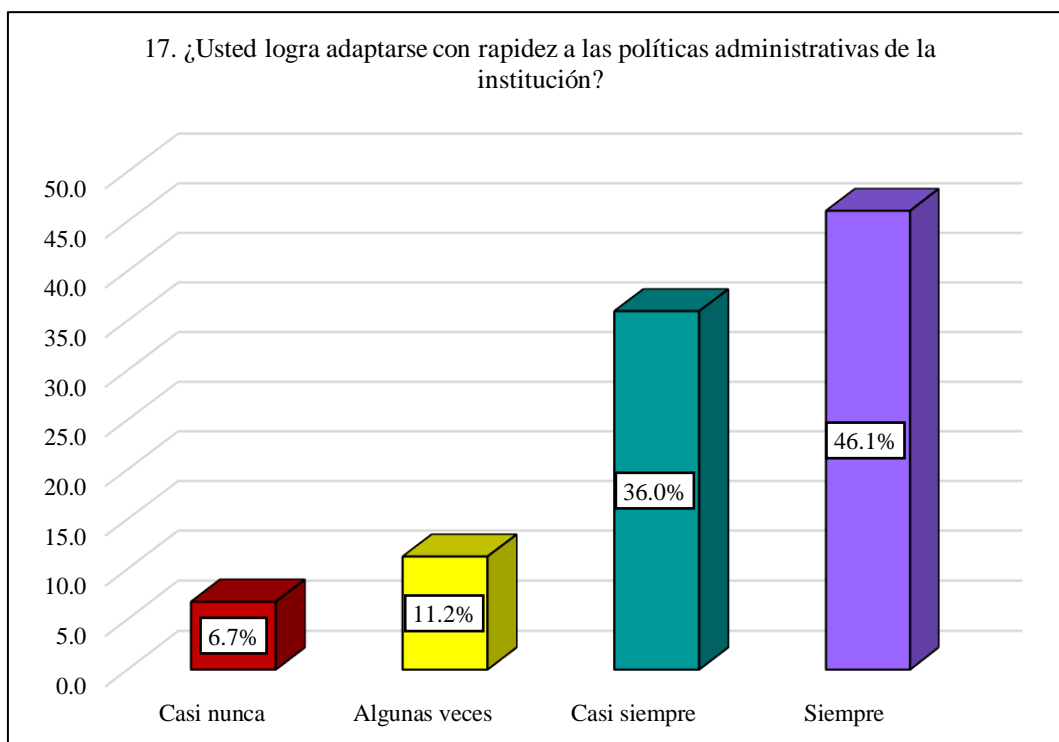




**¿Usted logra adaptarse con rapidez a las políticas administrativas de la institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	6.7	6.7	6.7
	Algunas veces	10	11.2	11.2	18.0
	Casi siempre	32	36.0	36.0	53.9
	Siempre	41	46.1	46.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Conforme a la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 46.1% de ellos indican que siempre y el 36% casi siempre logran adaptarse con rapidez a las políticas administrativas de la institución. Mientras que el 11.2% indican que algunas veces y el 6.7% casi nunca logran dicha apreciación.

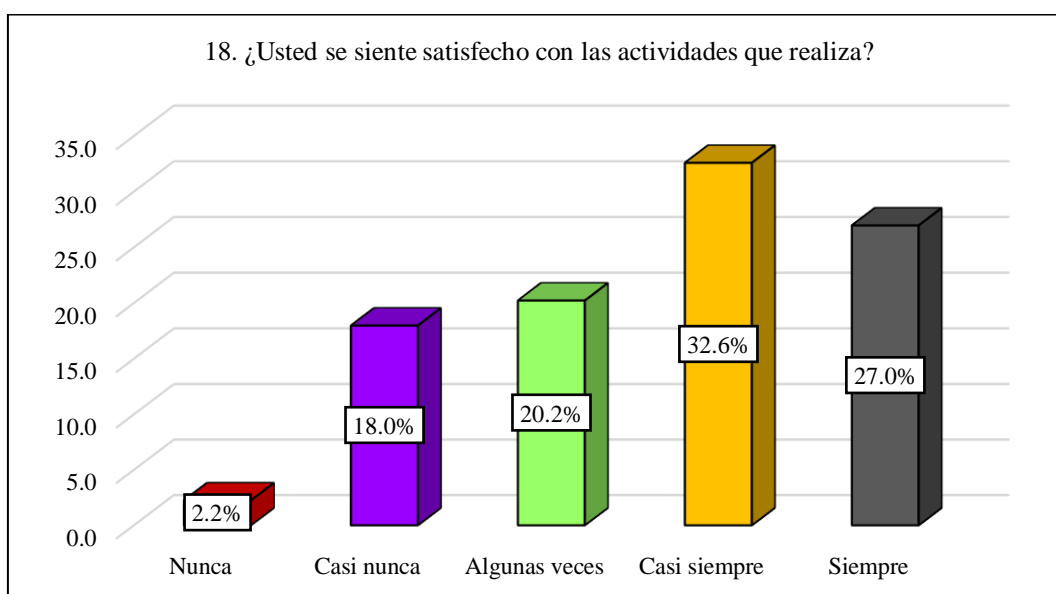
Es por ello, que nos permitimos indicar que en su gran mayoría de los colaboradores muestran una percepción favorable sobre la adaptación a las políticas administrativas que la institución impone. Aunque también hay un grupo pequeño quienes indican que solo algunas veces y casi nunca los colaboradores muestran esta cualidad.



**¿Usted se siente satisfecho con las actividades que realiza?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.2	2.2	2.2
	Casi nunca	16	18.0	18.0	20.2
	Algunas veces	18	20.2	20.2	40.4
	Casi siempre	29	32.6	32.6	73.0
	Siempre	24	27.0	27.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Conforme a la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 32.6% de ellos indican que siempre y el 27% casi siempre muestran su satisfacción con las actividades que realizan. Mientras que el 20.2% indican que algunas veces, seguido del 18% casi nunca y el 2.2% casi nunca están satisfechos.

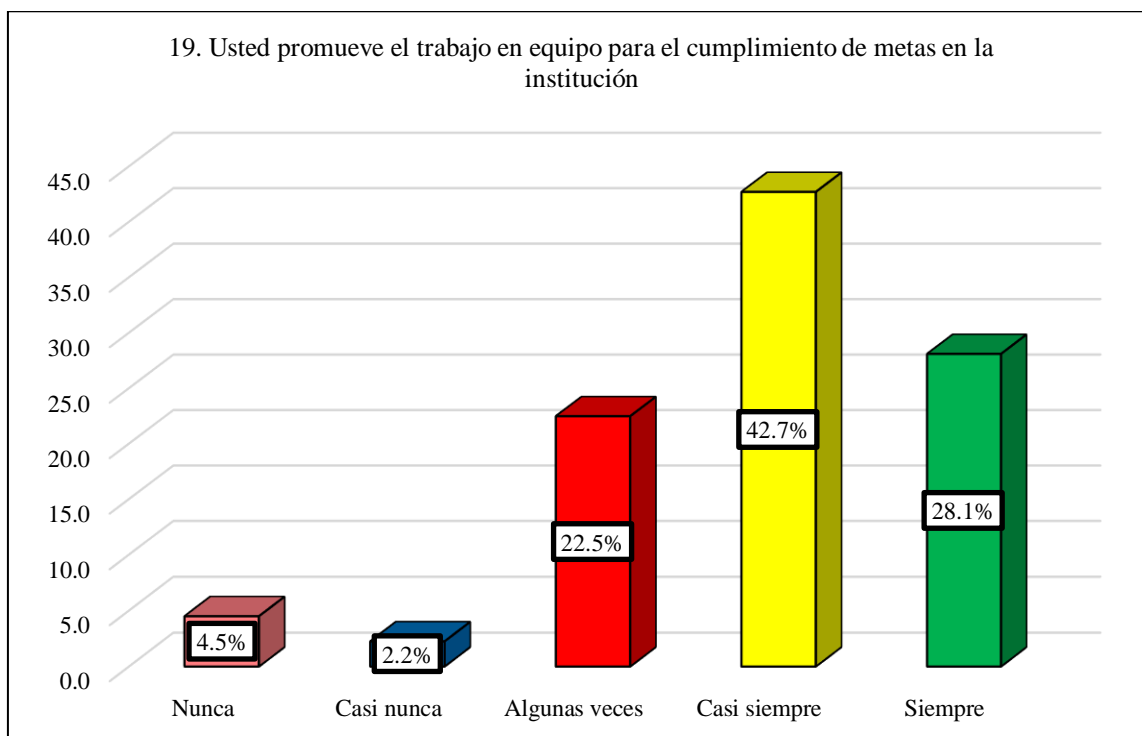
Por lo tanto, que cabe mencionar que en su gran mayoría de los colaboradores muestran una percepción favorable respecto a la satisfacción por las actividades que realiza, sin embargo, es importante también indicar que casi el 50% de estos colaboradores muchas su insatisfacción.



**Usted promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de metas en la institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4.5	4.5	4.5
	Casi nunca	2	2.2	2.2	6.7
	Algunas veces	20	22.5	22.5	29.2
	Casi siempre	38	42.7	42.7	71.9
	Siempre	25	28.1	28.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario



Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Sobre la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 42.7% de ellos indican que casi siempre se promueve el trabajo y el 28.1% siempre promueven el trabajo en equipo para el cumplimiento de metas en la institución. Mientras que el 22.5% indican que algunas veces, seguido del 4.5% casi nunca y el 2.2% casi nunca se realiza dicha acción.

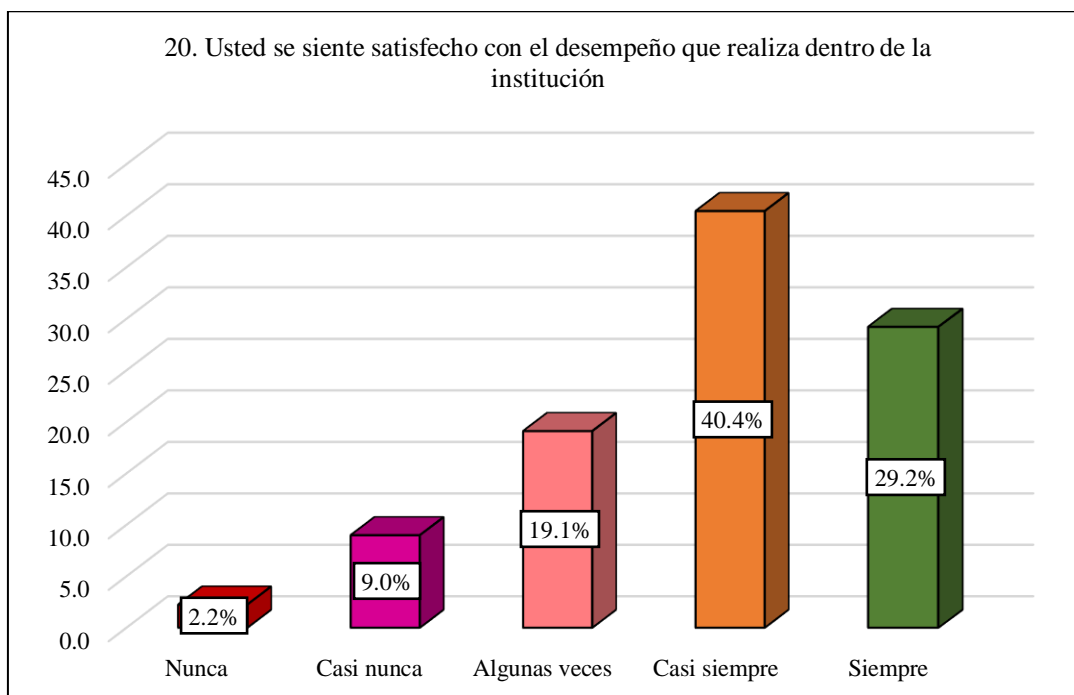
Por lo tanto, que cabe mencionar que en su gran mayoría de los colaboradores muestran una percepción favorable respecto a promover un trabajo en grupo o equipo con el fin de lograr las metas. Pero también existe un grupo de colaboradores que dan su punto de vista negativo.



**Usted se siente satisfecho con el desempeño que realiza dentro de la institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.2	2.2	2.2
	Casi nunca	8	9.0	9.0	11.2
	Algunas veces	17	19.1	19.1	30.3
	Casi siempre	36	40.4	40.4	70.8
	Siempre	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario



Nota. Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Sobre la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 40.4% de ellos indican que casi siempre y el 29.2% siempre se sintieron satisfechos con el desempeño que realizan dentro de la institución. Mientras que el 19.1% indican que algunas veces, seguido del 9% casi nunca y el 2.2% nunca los colaboradores están satisfechos con su desempeño.

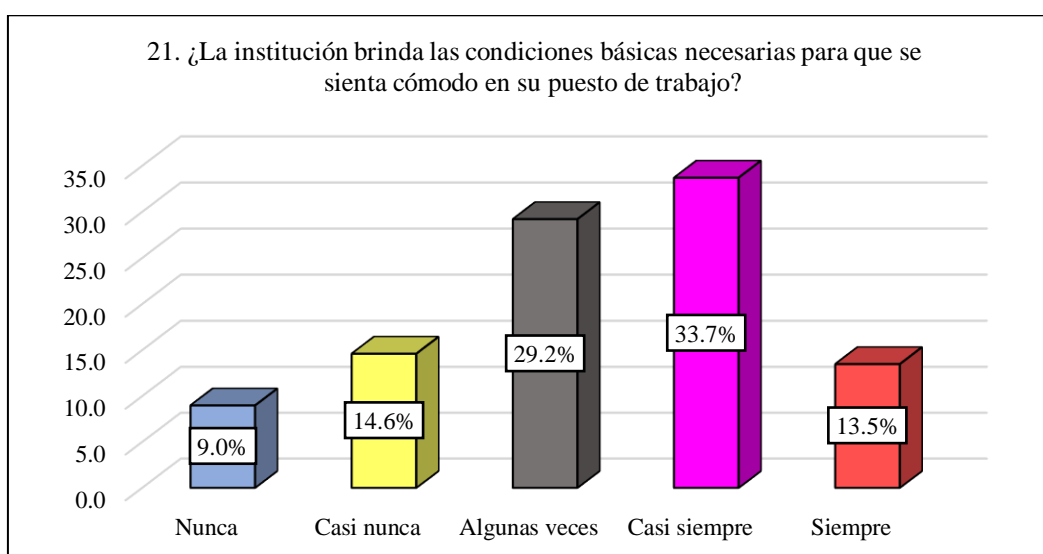
Por lo tanto, que cabe mencionar que en su gran mayoría de los colaboradores muestran una percepción favorable respecto al estar satisfecho con el desempeño que tienen. Pero también existe un grupo de colaboradores no lo lograr esa satisfacción.



**¿La institución brinda las condiciones básicas necesarias para que se sienta cómodo en su puesto de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	9.0	9.0	9.0
	Casi nunca	13	14.6	14.6	23.6
	Algunas veces	26	29.2	29.2	52.8
	Casi siempre	30	33.7	33.7	86.5
	Siempre	12	13.5	13.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

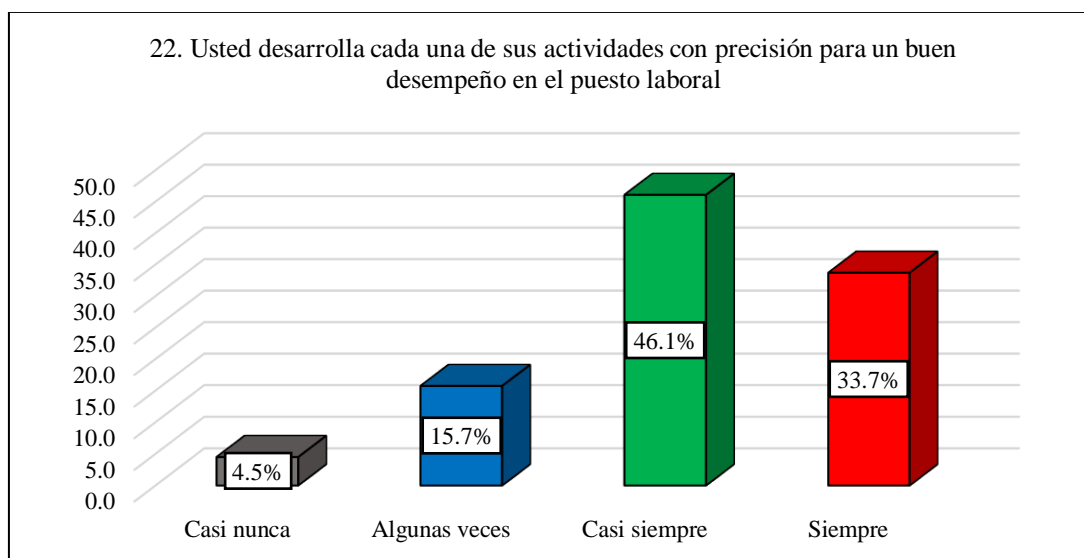
Sobre la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 33.7% de ellos indican que casi siempre y el 13.5% siempre, la institución brinda las condiciones básicas necesarias para que se sienta cómodo en su puesto de trabajo. Mientras que el 29.2% perciben que algunas veces, seguido del 14.6% casi nunca y el 9% nunca los se da dicha afirmación.

Por lo tanto, que cabe mencionar que casi el 50% de los colaboradores muestran una percepción favorable respecto al ítems planteados. Pero también existe un grupo de colaboradores no coinciden con esa ilusión.

**Usted desarrolla cada una de sus actividades con precisión para un buen desempeño en el puesto laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	4.5	4.5	4.5
	Algunas veces	14	15.7	15.7	20.2
	Casi siempre	41	46.1	46.1	66.3
	Siempre	30	33.7	33.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario



*Nota.* Datos logrados desde el empleo del cuestionario

Sobre la figura y tabla mostrada que nos permite apreciar que, de un total de 89 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, el 46.1% de ellos indican que casi siempre y el 33.7% siempre, se desarrollan las actividades con precisión para un buen desempeño en el puesto laboral. Mientras que el 15.7% perciben que algunas veces y el 4.5% casi nunca los se da dicha afirmación.

Por lo tanto, que cabe mencionar que más del 50% de los colaboradores muestran una percepción favorable respecto al ítems planteados. Pero también existe un grupo de colaboradores no coinciden afirmación.



Anexo 09: Fotografías como evidencia



