



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**  
**MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD  
BLANCA, DISTRITO DE PAUCARPATA,  
PROVINCIA AREQUIPA, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**ROXANA RUTH QUEQUEZANA MARIN**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN**  
**MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**

JULIACA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**  
**MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL**  
**DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD**  
**BLANCA, DISTRITO DE PAUCARPATA,**  
**PROVINCIA AREQUIPA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR  
**ROXANA RUTH QUEQUEZANA MARIN**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN  
MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO :   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO :   
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

MIEMBRO DEL JURADO :   
Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS :   
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P58



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 011-2024-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 12 de marzo del 2024

**VISTOS:**

El expediente N° 2024-02551, presentado por el (la) Bachiller **QUEQUEZANA MARIN ROXANA RUTH**, con número de DNI, **29201019**, asignado (a) con código de matrícula **29119423**, de la **Maestría en ADMINISTRACIÓN**, Mención: **GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Arequipa.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, el (a) Bach. **QUEQUEZANA MARIN ROXANA RUTH**, con número de DNI, **29201019**, asignado (a) con código de matrícula **29119423**, de la **Maestría en ADMINISTRACIÓN**, Mención: **GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD BLANCA, DISTRITO DE PAUCARPATA, PROVINCIA AREQUIPA, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - P58 y;**

**Que**, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 18 de diciembre del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

**Que**, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD BLANCA, DISTRITO DE PAUCARPATA, PROVINCIA AREQUIPA, 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **QUEQUEZANA MARIN ROXANA RUTH**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
- Miembro del Jurado : **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**
- Miembro del Jurado : **Mgtr. ARNALDO YANA TORRES**
- Asesor de Tesis : **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : **Miércoles, 20 de marzo del 2024**
- Hora : **09:00 a.m.**
- Lugar : **Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Elévase la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)

De: Oficina EPG (01)  
Creador: (01)  
Código: (02)  
Revisor: (01)  
Ejecutor: (01)  
UANCVC



# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCION DIRECTORAL N° 1072 - 2023-USA-EPG/UANCV

Jullaca, 09 de Noviembre del 2023.

#### VISTOS:

El expediente N° 2023-011118, de fecha 08 de Noviembre del 2023, presentado por el (la) **ROXANA RUTH QUEQUEZANA MARIN** con DNI N° 29201019, código de matrícula 29119423, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD BLANCA, DISTRITO DE PAUCARPATA, PROVINCIA AREQUIPA, 2023** Línea de investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P58** para optar el grado de **MAGISTER** en **ADMINISTRACIÓN** mención: **GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Sede Arequipa.

#### CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 6843-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 19 de Setiembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
Segundo Miembro	: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Mgtr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Que, con registro N° 0003755 de fecha 21 de Octubre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD BLANCA, DISTRITO DE PAUCARPATA, PROVINCIA AREQUIPA, 2023** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de Investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario:

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO: APROBAR**, el Proyecto de Investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD BLANCA, DISTRITO DE PAUCARPATA, PROVINCIA AREQUIPA, 2023** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **ADMINISTRACIÓN**, mención: **GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**, de la UANCV.

**SEGUNDO: ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)

REGISTRO (R)  
ARCHIVO EPG (1118 101)  
INTERVADO (I)  
UANCVID



## INFLUENCIA DE LOS FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y CULTURALES EN LA PREVALENCIA DE ANEMIA FERROPÉNICA EN NIÑAS Y NIÑOS DE 0 A 36 MESES DE EDAD EN EL CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ – AZÁNGARO, 2021

### INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	5%
3	<a href="http://repositorio.utea.edu.pe">repositorio.utea.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	2%
5	<a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	J & E CONSULTORES GENERALES S.R.L.. "EIA-SD del Proyecto Instalación de la Línea de Transmisión en 60 kV Pongo de Caynarachi - Yurimaguas y Subestaciones-IGA0002612", R.D. N° 196-2017-MEM/DGAAE, 2020	1%



Título de la tesis	
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD BLANCA, DISTRITO DE PAUCARPATA, PROVINCIA AREQUIPA, 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	ROXANA RUTH QUEQUEZANA MARIN
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29201019
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0007-3311-2825">https://orcid.org/0009-0007-3311-2825</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8602-3219">https://orcid.org/0000-0001-8602-3219</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	41414676
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - P58
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Región Arequipa País: Perú Departamento: Arequipa Provincia: Arequipa Distrito: Paucarpata Lugar: Centro De Salud Ciudad Blanca Latitud: 16° 25' 2.352" S Longitud: 71° 29' 27.662" W <a href="https://maps.app.goo.gl/U5qXzWHcTARGKLjs6">https://maps.app.goo.gl/U5qXzWHcTARGKLjs6</a>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Año 2023
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<b>Políticas de salud, Servicios de salud</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.00</a> <b>Ciencias del cuidado de la salud y servicios</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.00</a>



INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS  
T.S.U.  
Dr. Susana Rosa Cárdena  
DIRECTORA  
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ROXANA RUTH QUEQUEZANA MARIN, identificado con DNI Nro. 29201019 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD BLANCA, DISTRITO DE PAULAHUASI, PROVINCIA AREQUIPA, 2023"

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA MIRINOS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 11 de OCTUBRE del 2024

  
Firma del Asesor (obligatorio)

  
Firma del Estudiante (obligatorio)



Huella



### **DEDICATORIA**

A Dios por su inmenso amor, a mi familia  
por su constante apoyo incondicional.



### **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, casa de estudios para mi formación.



## ÍNDICE

ÍNDICE .....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	iv
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCION .....	ix

### CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1 EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1.2.1 Problema general.....	6
1.2.2 Problemas específicos.....	6
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION .....	6
1.4 OBJETIVOS .....	8
1.4.1 Objetivo general .....	8
1.4.2 Objetivos específicos .....	8
1.5 HIPOTESIS .....	9
1.5.1 Hipótesis General.....	9
1.5.2 Hipótesis específicas.....	9
1.6 VARIABLES E INDICADORES.....	10
1.7 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES .....	11

### CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACION.....	13
2.1.1 A nivel Internacional.....	13
2.1.2 A nivel Nacional.....	16
2.1.3 A nivel Regional .....	19
2.2 BASES TEÓRICAS.....	19
2.2.1 Gestión del talento humano .....	19



2.2.2 Desempeño laboral ..... 23

2.3 MARCO CONCEPTUAL ..... 29

**CAPITULO III**

**METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN ..... 31

3.1.1 Método General..... 31

3.1.2 Método Específicos ..... 31

3.2 TIPOLOGIA DE INVESTIGACIÓN..... 31

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN..... 31

3.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN ..... 32

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 33

3.5.1 Población..... 33

3.5.2 Muestra..... 33

3.6 TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS..... 34

3.6.1 Técnicas ..... 34

3.6.2 Instrumentos..... 34

3.6.3 Fuentes..... 34

3.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ..... 35

3.7.1 Validez del instrumento ..... 35

3.7.2 Confiabilidad del Instrumento..... 35

3.7.3 Diseño de Contrastación de la Hipótesis General y las Especificas ..... 35

3.8 MATRIZ DE CONSISTENCIA..... 37

**CAPITULO IV**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1 TABLAS DE FRECUENCIA ..... 39

4.2 PRUEBA DE NORMALIDAD ..... 67

4.3 CONTRASTACION DE HIPOTESIS..... 75

4.3.1 Hipótesis 1..... 77

4.3.2 Hipótesis 2..... 80



**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

**ANEXOS**

Anexo 01 Instrumentos

Anexo 02 Validación del Instrumento



## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1:** Operacionalización de Variables..... 11

**Tabla 2:** Matriz de Consistencia ..... 37

**Tabla 3:** Después de la labor realizada, identifica usted las lecciones aprendidas  
..... 39

**Tabla 4:** Comparte sus conocimientos con sus compañeros ..... 40

**Tabla 5:** Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el  
desarrollo de la entidad ..... 41

**Tabla 6:** Trabaja Efectivamente con ideas propuestas dadas por sus  
compañeros ..... 41

**Tabla 7:** Se cumple con informar debidamente a los usuarios..... 42

**Tabla 8:** Se siente con amplio conocimiento sobre la labor que realiza en su  
entidad ..... 43

**Tabla 9:** La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades ..... 44

**Tabla 10:** Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo ..... 45

**Tabla 11:** Propone, Ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor  
..... 46

**Tabla 12:** Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora 46

**Tabla 13:** Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe  
..... 47

**Tabla 14:** Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a  
su productividad..... 48

**Tabla 15:** Su participación laboral y comunicación con sus superiores es  
constante ..... 49



**Tabla 16:** Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo ..... 49

**Tabla 17:** Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realizan..... 50

**Tabla 18:** Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas ..... 51

**Tabla 19:** Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores . 52

**Tabla 20:** Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas ..... 52

**Tabla 21:** Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión..... 53

**Tabla 22:** Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión..... 54

**Tabla 23:** Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas55

**Tabla 24:** El trabajo en equipo logra mejoras en sus labores..... 55

**Tabla 25:** Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución ..... 56

**Tabla 26:** Apoya en la ejecución de proyectos nuevos para la sociedad..... 57

**Tabla 27:** Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos ..... 58

**Tabla 28:** Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido ..... 58

**Tabla 29:** Maneja adecuadamente su información y su tiempo ..... 59

**Tabla 30:** Alcanza los fines trazados en la labor que realiza..... 60



<b>Tabla 31:</b> Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.....	61
<b>Tabla 32:</b> Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad .....	62
<b>Tabla 33:</b> Su información profesional ayuda en el desempeño y bienestar .....	63
<b>Tabla 34:</b> Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos .....	64
<b>Tabla 35:</b> Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.....	65
<b>Tabla 36:</b> Realiza usted constante cursos, capacitaciones, diplomados, etc...	65
<b>Tabla 37:</b> Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores .....	66
<b>Tabla 38:</b> Prueba de normalidad 1 .....	68
<b>Tabla 39:</b> Correlación del hipótesis general.....	76
<b>Tabla 40:</b> Correlación hipótesis específica 01 .....	77
<b>Tabla 41:</b> Correlación Hipótesis específica 01 .....	78
<b>Tabla 42:</b> Correlación hipótesis específica 01 .....	79
<b>Tabla 43:</b> Correlación hipótesis específica 01 .....	79
<b>Tabla 44:</b> Correlaciones hipótesis específica 02.....	81
<b>Tabla 45:</b> Correlación hipótesis específica 02 .....	81
<b>Tabla 46:</b> Correlación hipótesis específica 02 .....	82



## RESUMEN

El tema de la presente investigación tiene por título "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del centro de salud ciudad blanca, Distrito de Paucarpata, provincia Arequipa, 2023", cuyo objetivo general es, Determinar la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca, Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa, 2023, el proyecto se centra directamente en medir la relación del talento humano sobre el desempeño de los profesionales que forman parte del centro de salud ya mencionado.

El proyecto está desarrollado bajo lineamientos de método científico, la metodología establecida consta de una investigación de nivel básico – no experimental.

La muestra está conformada por 44 empleados de servicios de salud mental y ocupacional del centro de salud de Ciudad blanca del distrito de Paucarpata.

Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta para ambas variables, los instrumentos para ambas variables fueron del cuestionario. Se utilizó el método estadístico Alpha de Cron Bach para validar dichos instrumentos y sean estadísticamente confiables con un valor superior a 0.8.

El resultado final de la investigación demostró que existe una relación directa y positiva sobre el desempeño laboral, lo cual trajo como consecuencia un incremento considerable en la percepción de utilidades.



## ABSTRACT

The topic of this research is titled "Management of human talent and its relationship with work performance of the Ciudad Blanca health center, Paucarpata District, Arequipa province, 2023", whose general objective is to determine the existing relationship between management Publication of human talent and work performance in the staff of the Ciudad Blanca Health Center, Paucarpata District, Arequipa Province, 2023, the project focuses directly on measuring the relationship of human talent on the performance of the professionals who are part of the center health already mentioned.

The project is developed under the guidelines of the scientific method, the established methodology consists of basic - non-experimental - level research.

The sample is made up of 44 employees of mental and occupational health services from the Ciudad Blanca health center in the district of Paucarpata.

For data collection, the survey technique was applied for both variables, the instruments for both variables were from the questionnaire. The Cron Bach Alpha statistical method was used to validate these instruments and make them statistically reliable with a value greater than 0.8.

The final result of the research demonstrated that there is a direct and positive relationship on job performance, which resulted in a considerable increase in the perception of profits.



## INTRODUCCION

Actualmente la gestión del talento humano y el desempeño laboral son considerados como aspectos relativamente importantes en torno al bienestar social, físico y psicológico de todas las personas en el mundo. Los desafíos que enfrenta el sector salud en el Perú son incalculables, sin embargo, uno de los aspectos más relevantes es la calidad de profesionales que surgen cada y como estos tienden a adaptarse a los centros de salud donde son enviados; los planes de acción tomados en cuenta son muchos, sin embargo, estos no se han podido utilizar de forma eficiente y han ocasionado una serie de dificultades en el desempeño laboral.

Por lo tanto, la investigación tiene como objetivo determinar la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca, Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa, 2023

La presente investigación está compuesta por tres aspectos importantes los cuales denominaremos capítulos.

Capítulo 1: En esta etapa se incluye básicamente la presentación y descripción del problema, variables de investigación, las interrogantes planteadas, justificación y los objetivos planteados, asimismo se presenta el marco teórico de la investigación, los antecedentes y finalmente la hipótesis.

Capítulo 2: Aquí se expuso la técnica a aplicarse, los instrumentos que se utilizaran, y las estrategias de recolección de datos

Capítulo 3: Finalmente tenemos los resultados y análisis obtenido, al igual que las conclusiones y recomendaciones respectivamente.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1 EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Actualmente la salud pública en nuestro país viene arrastrando desde hace décadas muchas falencias en torno a diversos factores que inciden directamente sobre la calidad de vida de los peruanos, tales como: calidad de profesionales, financiamiento, infraestructura y tecnología. Esto trajo como consecuencia que la calidad de servicio ofrecido sea paupérrima, dado que, la capacidad de gestión por parte de los gobernantes y ministros de salud no han optado por priorizar este sector tan delicado y a la vez tan valioso para todos los peruanos.

La solución a esta problemática relaciona directamente actores de gobierno, los cuales derivan directamente la responsabilidad al gobierno central (presidente); la creación de nuevos parámetros para regular y gestionar eficientemente este sector no cuenta con las políticas necesarias para depender de sí misma, ya que la constitución política de 1993 no referencia al sector salud como un elemento importante y por lo tanto los presidentes no han optado por modificar tales parámetros estructurados en el presente documento.



Muchos estudios a nivel mundial indican que el Perú actualmente se ubica entre los países con menor calidad de vida en el mundo 77 de 83, y a nivel de Latinoamérica se encuentra en último lugar ya que se encuentra debajo de Uruguay, Ecuador, Brasil, Argentina, Colombia y Chile; estos números aclaran el panorama actual en el que se encuentra actualmente el país con respecto a la salud pública (Kabene & Orchard, 2006).

Para optimizar la aplicación de estrategias, políticas y prácticas en función a la gestión del talento humano, se estructuraron una serie de procesos por intermedio de los cuales se determinó que toda eficiente gestión viene de la mano con el establecimiento de parámetros los cuales deben estar relacionados directamente con objetivos y metas bien definidos.

En Polonia 2015, ya fueron encuestados en varias organizaciones sanitarias seleccionadas, en donde se pudo demostrar que un programa formal de gestión de talentos no se considerara una solución valiosa para los problemas del departamento médico; que los costos significativos se relacionaron principalmente con costos médicos más que administrativos; se utilizó un enfoque directo por intermedio de los cuales se aplicaron herramientas de gestión que eran principalmente programas de capacitación y promoción; sin embargo el objetivo principal de la gestión es aumentar el conocimiento en el individuo.

Para el gobierno de los Emiratos Árabes Unidos, los empleados juegan un papel vital en el logro de los objetivos estratégicos de la empresa y el logro de un desempeño superior en la industria de la salud, que se



esfuerzo por brindar servicios de clase mundial, contribuyendo así a la adopción de estrategias de gestión y la creación de servicios atractivos para retener el talento, el desarrollo y la capacidad básica de los empleados.

En la actualidad se desarrollaron diversos estudios con la finalidad de formular nuevas estrategias, sin embargo, las políticas y prácticas de gestión de talento humano no tuvieron el impacto esperado dado que fueron encuestados en varias organizaciones sanitarias seleccionadas, en donde se pudo demostrar que un programa formal de gestión de talentos no se consideraba una solución

valiosa para los problemas del departamento médico; que los costos significativos se relacionaron principalmente con costos médicos más que administrativos; se utilizó un enfoque inclusivo de gestión del talento; que sus herramientas de gestión eran principalmente programas de capacitación y promoción; sin embargo, el objetivo principal de la gestión es aumentar el conocimiento y la competencia para mantener un alto nivel de motivación laboral; y estas organizaciones se enfocan más en las necesidades organizacionales que en las necesidades individuales de los empleados (Ingmar y Glod, 2016).

Según un estudio realizado en el 2021 en Colombia, la ocurrencia de eventos adversos es un problema de salud pública que empeora la salud de los pacientes y representa un riesgo para el personal médico, afecta el bienestar en el trabajo y provoca accidentes, enfermedades, procedimientos e inseguridad del personal médico. Con este estudio confirmaron que los eventos adversos son fenómenos complejos que



afectan los sistemas de salud y cuyas causas están relacionadas con varios factores, como la organización, el desempeño del personal de salud y el comportamiento de los pacientes y sus familias (Araujo et al., 2021).

Del mismo modo, en un libro de Gestión del talento en América Latina, presentado por Trullen y Bonache (2021) afirman que existe una falta de investigación sobre la gestión de recursos humanos en América Latina en comparación con el resto del mundo, y que todavía hay poco conocimiento sobre cómo gestionar personas, por lo que determinaron que trabajadores en países de esta industria, necesitan más apoyo y formación para abordar los desafíos de la gestión de recursos humanos.

Según un estudio de 2018 en Perú, que examinó la prevalencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño de los empleados en las regiones pertenecientes a las principales unidades de gobierno, se demostró que la gestión de recursos humanos es suficiente e incide en la mejora del sector público, en la mencionada mejora de la gestión del personal y del desempeño laboral (Jara et al., 2018). De acuerdo con el trabajo de desempeño laboral subyacente, se pudo observar que el desempeño laboral es el resultado de que una persona pueda hacer bien su trabajo, lo que justifica su mención en el contexto de las acciones realizadas por los colaboradores, como las tareas, se pueden medir por la cantidad de acciones realizadas, lo que hace que en un mes o un año se logran indicadores de trabajo, pero este aspecto debe ser visto no solo desde el punto de vista del resultado, sino también para asegurar los



factores que inciden en el número de resultados alcanzados, porque es importante para toda organización (Gabini, 2018)

Visto de este modo, se puede apreciar que, en el Centro de Salud Ciudad Blanca, ubicado en el Distrito de Paucarpata de la Provincia Arequipa, se encontró falta de gestión del talento y el desempeño de los colaboradores pues desde se viene notando la afección del logro de indicadores y la abogacía en salud por para brindar servicios de salud de calidad a la comunidad. Es importante destacar que durante la Pandemia Covid 19 los trabajadores de este Centro vivieron una situación completamente desconocida, dando lo mejor de sí cada uno de sus empleados por salvar la vida de quienes los necesitaban, sin embargo, esta ayuda es poco valorada por gestión del talento, pues solo se limitan a valorar a sus empleados por el cumplimiento de indicadores y que destaque el buen funcionamiento de la institución dejando de lado el sentir personal de cada miembro que forma parte de este Centro Asistencial.

Aspecto que es crucial para que la organización logre sus objetivos, ya que afecta directamente la productividad y el desempeño de las tareas, y su presencia se considera innecesaria si no se logran los objetivos de la organización (gallegos y Castillo, 2022). Si bien esto es cierto, había una escasez real de centros de salud durante de la pandemia, debido a la falta actual de profesionales y recursos gubernamentales insuficientes para la estrategia nacional antes mencionada. (Rodríguez et al., 2022). Dado lo anterior, es claro que se debe prestar más atención a brindar un servicio de calidad; los gerentes y directores de dicha institución deben velar por el

buen desempeño de los profesionales buscando estrategia que definan una buena gestión del talento y que estos se sientan motivados por el trabajo que realizan dentro del Centro Médico (Ribeiro et al., 2022). En vista de lo anterior, se formula como problemáticas de la investigación las siguientes:

## 1.2 FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca, del distrito de Paucarpata, provincia Arequipa, 2023?

### 1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral, la superación laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca?
- ¿Cuál es la relación existente entre las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación, actitudes de la gestión pública del talento y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca?

## 1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION

El propósito de este estudio es determinar la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca, a través de este análisis, es posible establecer el verdadero valor del talento en la organización, pues sin las personas, las organizaciones no existirían; cuyo talento se necesita para mejorar su desempeño laboral; hoy en día, en el mundo globalizado, se debe brindar



conocimientos, constantemente renovados, a la vanguardia de los cambios sociales, para poder enfrentar diversos problemas en el trabajo, para brindar soluciones saludables, pues a través de esta investigación será posible encontrar diversos factores que dificultan el desempeño laboral del personal que conforma el Centro de Salud Ciudad Blanca ubicado en el Distrito de Paucarpata, de la Provincia Arequipa.

También de esta manera, todas las organizaciones públicas y privadas consideran e invierten más en las personas porque son los principales pilares de la organización. La calidad de la imagen de la organización frente al público está relacionada con el desarrollo y las capacidades de desarrollo del personal de la organización. En muchas organizaciones, el talento se ve como un objeto o cosa y no se considera realmente; considerando que el objetivo de la gestión de los recursos humanos es planificar, organizar, dirigir y controlar los métodos para que las personas de una organización puedan funcionar con todo su potencial; porque el talento está capacitado de manera única y de esta manera puede conducir a una mayor productividad con mayor eficiencia y eficacia al utilizar adecuadamente los recursos necesarios y crear un enfoque más ágil en los usuarios. Por lo tanto, el análisis de este estudio a nivel práctico se justifica porque mostrará las decisiones del Centro de Salud para cambiar el posicionamiento de la función de talento, la evaluación de los sistemas de desempeño, los enfoques para implementar cambios, métodos prácticos, roles, responsabilidades y oportunidades de la función de talento, para lograr buenos resultados e indicadores clave de desempeño esta organización tan competitiva.



Con esta premisa en mente, en la era de la globalización y el cambio social, el talento es lo más importante en cualquier organización ya que cuenta con diferentes habilidades, destrezas y capacidades para realizar su mejor trabajo, por lo que es importante invertir en talento y así enfatizar la importancia de esta investigación.

## 1.4 OBJETIVOS

### 1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca, Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa, 2023.

### 1.4.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral, la superación laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.
- b) Determinar si las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.



## 1.5 HIPOTESIS

### 1.5.1 Hipótesis General

**Hi:** La gestión pública del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca, Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa, 2023.

**Ho:** La gestión pública del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca, Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa, 2023.

### 1.5.2 Hipótesis específicas

**H1:** La gestión pública del talento humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de los objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral, la superación laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.

**Ho:** La gestión pública del talento humano no se relaciona significativamente con el cumplimiento de los objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral, la superación laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.

**Hi:** Las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.

**Ho:** Las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.



## 1.6 VARIABLES E INDICADORES

**Variable Dependiente:** Gestión pública del talento humano

**Indicadores:** -Lecciones aprendidas

- Ideas propuestas
- Productos de información
- Capacidad del conocimiento
- Crear
- Innovar
- Productividad laboral
- Participación laboral
- Incentivo salarial
- Alcanzar metas
- Asumir riesgos
- Logros

**Variable Independiente:** Desempeño laboral

**Indicadores:** -Realizar tareas y actividades en el tiempo establecido

- Unir habilidades motivaciones y esfuerzos.
- Usar adecuadamente diferencias entre el personal
- Aprovechamiento de la jornada Laboral.
- Cumplir con la normatividad
- Valoración de potencialidades y limitaciones en el desempeño.
- Preocupación y tendencia de superación

### 1.7 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

**Tabla 1:** Operacionalizacion de Variables

Variable Independiente	Dimensión	Indicador	Escala de Valor	Escala de Medición
Gestión pública del talento humano	Conocimiento	Lecciones aprendidas Ideas propuestas Productos de información	Escala de Likert  Nunca (1)  A veces (2)  Siempre (3)	Ordinal
	Habilidades	Capacidad del conocimiento Crear Innovar		
	Motivación	Productividad laboral. Participación laboral Incentivo salarial		
	Actitudes	Alcanzar metas Asumir riesgos Logros		

Fuente: Elaboración propia

Variable Dependiente	Dimensión	Indicador	Escala de Valor	Escala de Medición
Desempeño laboral	Cumplimiento de objetivos y tareas	Realizar tareas y actividades en el tiempo establecido	Escala de Likert  Nunca (1)  A veces (2)  Siempre (3)	Ordinal
	Cooperación y trabajo en equipo	Unir habilidades motivaciones y esfuerzos  Usar adecuadamente diferencias entre el personal		
	Disciplina laboral	Aprovechamiento de la jornada Laboral.		



		Cumplir con la normatividad		
	Superación laboral	Valoración de potencialidades y limitaciones en el desempeño		
		Preocupación y tendencia de superación		

**Fuente:** Elaboración Propia



## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACION

##### 2.1.1 A nivel Internacional

Castro, Luna y Erazo (2020) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de diseñar un Modelo de Gestión de Talento Humano, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de empleados que laboraban en una institución financiera. Esta investigación es nivel descriptivo utilizando métodos cuantitativos apoyados en métodos deductivos. Los participantes del estudio fueron empleados del Banco Solidario del Ecuador. Se entrevistó a los empleados más antiguos y con más conocimientos de la región para la recopilación de datos. Los resultados mostraron horas de trabajo excesivas y salarios bajos, y la alta tasa de rotación resultó en la incapacidad de los empleados para asumir suficientes compromisos de trabajo. Concluye que la capacidad de las instituciones financieras para confiar en el talento que cree en los ideales de la institución y, por lo tanto, retener a todos los empleados, es un testimonio del éxito de la empresa.

Almohtaseb, Kareem, & Adnan (2020) realizaron una investigación con el objetivo de examinar el efecto moderador de un sistema de gestión del



desempeño eficaz sobre la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en la organización. El trabajo se llevó a cabo en el sector de la salud pública y se centró en los trabajadores sanitarios de 30 hospitales públicos de Jordania. Los residentes son trabajadores de la salud de los hospitales estatales (430 personas). Se utilizó una encuesta para recopilar la información de la encuesta y los resultados se analizaron utilizando el paquete de análisis estadístico SEM AMOS. Se encontró que los sistemas de gestión del desempeño moderan la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral. Esto demuestra que los sistemas de gestión del desempeño se pueden utilizar como una estrategia para identificar empleados talentosos; integrar, repensar estrategias y fortalecer las relaciones entre la gerencia y los empleados para mejorar el desempeño de su organización.

Aina & Atan (2020) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de investigar el efecto de las prácticas de gestión del talento sobre el desempeño organizacional sostenible en empresas inmobiliarias. El estudio pretende contribuir evaluando empíricamente la gestión del talento en los Emiratos Árabes Unidos. Se utilizó un cuestionario estructurado como herramienta para recolectar datos de una muestra de 306 gerentes que trabajan en empresas de bienes raíces. Se encontró que la atracción y retención de talentos tienen poco impacto en el desempeño organizacional sostenible, mientras que el aprendizaje y el desarrollo y la gestión de carrera tuvieron un impacto positivo significativo. En conclusión, el estudio recomienda que la gerencia utilice el aprendizaje y el desarrollo de los empleados, así como la gestión de la carrera, centrándose en los programas de capacitación y entrenamiento y la rotación laboral, para que



las empresas puedan lograr un crecimiento sostenible en el desempeño organizacional.

Herdoiza (2020) en su investigación se planteó el objetivo de analizar el comportamiento organizacional y su relación con el desempeño laboral de profesionales de enfermería a través de un trabajo llevado a cabo en el Hospital IESS Babahoyo, Ecuador. Este estudio fue de nivel descriptivo, enfocado en métodos mixtos y diseño interpretativo secuencial; utilizando una población de estudio 198 enfermeras. La muestra es confiable y se dan resultados de 131 participantes. Se utilizaron dos cuestionarios para recopilar datos relevantes: uno evaluó el comportamiento organizacional y el otro evaluó el desempeño laboral. Los resultados confirman que existe una fuerte relación directa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral y se concluye con que existe una relación altamente significativa.

Aguinis & Burgi-Tian, (2021). Realizaron un estudio acerca de los sistemas de evaluación del desempeño laboral en las organizaciones en época del COVID-19. Los resultados muestran que muchas organizaciones no implementan sistemas de gestión del desempeño de última generación, sino solo sistemas de evaluación del desempeño que normalmente incluyen evaluaciones y revisiones anuales. Ante este hecho, argumentan que la implementación de la evaluación basada en evidencia, la gestión del desempeño (a diferencia de la evaluación tradicional) tiene importantes propósitos administrativos, estratégicos y de comunicación, desarrollo, mantenimiento organizacional y documentación, y por lo tanto es particularmente útil para abordar el talento actual. desafíos de gestión. Los autores ofrecen cinco sugerencias para adaptar y mejorar la gestión



del desempeño que no solo ayuda a las organizaciones a sobrevivir una crisis como la del Covid-19, sino que también les permite prosperar después de que termine: (1) Además de medir el comportamiento, mida los resultados, (2) medir el rendimiento adaptativo, (3) realizar entrevistas de tiempo de inactividad para mantener el máximo rendimiento, (4) implementar un sistema de gestión del rendimiento de múltiples fuentes y (5) recopilar y utilizar los resultados del rendimiento.

### **2.1.2 A nivel Nacional**

Asencio (2017) realizó un trabajo con la finalidad de determinar la asociación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue, de Lima. Este estudio hizo uso de un diseño asociativo transversal, cuantitativo, a nivel asociativo, y la muestra es personal administrativo. Los resultados mostraron que el 67% de los participantes consideraba que la gestión de RRHH era rutinaria, el 17% la consideraba demasiado alta y el 16% la consideraba demasiado baja. Cuando se trata del desempeño laboral, el 47 % de los gerentes encuestados lo califica como alto, el 39 % lo califica como promedio y el 14 % lo califica como bajo. Por otro lado, la gestión del talento, los ingresos de los empleados, las calificaciones y la compensación de los empleados están directamente relacionados con el desempeño laboral.

Crisóstomo (2018) realizó un trabajo con el objetivo de establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal que laboraba el área de farmacia del Hospital Regional de Huacho.



El diseño utilizado depende de la sección transversal. La muestra del estudio estuvo conformada por 35 colaboradores, el método fue una encuesta para la recolección de datos mediante un cuestionario con una confiabilidad de 0.894 realizado mediante el alfa de Cronbach. La correlación encontrada al relacionar las variables es muy alta y positiva en  $r = 0,935$  con una significancia de 0,05. Se concluye que la gestión del talento tiene un impacto significativo en el desempeño del personal de salud en las instituciones investigadas.

Reyes y Vílchez (2018), llevaron a cabo un estudio con el objetivo de establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de sanitario. Estudio cuantitativo, de tipo aplicado y diseño correlacional; la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la ciudad metropolitana de Lima. Se utilizaron como métodos de recolección de datos la observación, entrevistas y encuestas; Se utilizó como instrumento el cuestionario Kiember Inca, el cual fue validado según criterio de expertos. Se encontraron correlaciones significativas entre la gestión del talento y el desempeño laboral ( $p=0,000$ ), la calidad del trabajo ( $p=0,007$ ) y el trabajo en equipo ( $p=0,007$ ). Este resultado concluye que existe evidencia de una relación significativa entre las variables en estudio.

Silvestre (2019) estudió la relación existente entre la Gestión del talento Humano y el Desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud del Distrito Rímac, 2019. Estudio de nivel de relacional y diseño de investigación correlacional, la muestra estuvo conformada por 29 participantes, empleados del centro de salud, y se utilizaron encuestas y



cuestionarios para la recolección de datos. Los resultados muestran que existe un coeficiente de correlación directa significativa entre la gestión del talento y el desempeño laboral, así como existe una correlación directa y fuerte entre la gestión del talento y el trabajo en equipo entre los empleados de los centros de salud. Finalmente, se observó que entre los participantes del estudio se promovió el trabajo en equipo, lo que afectó el desempeño laboral y la calidad en la prestación del servicio.

Campaña, Melendres, Flores, y Acosta, (2020) llevaron a cabo un estudio para analizar la relación de la gestión del talento humano y el teletrabajo en personal de los sectores educación, servicios públicos y salud de la ciudad de Riobamba en época de pandemia del COVID-19. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo utilizando niveles de metodología analíticos, descriptivos y exploratorios. La muestra de participantes incluyó tres industrias: educación, servicios humanos y salud que utilizan el teletrabajo como modo de trabajo. Cabe recalcar que el teletrabajo en el sector salud se ha introducido parcialmente, teniendo en cuenta las condiciones de política de la OMS, OIT y MINSA. Los resultados que indican sostenibilidad laboral y equilibrio productivo trabajo-familia también mostraron una mejor gestión del tiempo y un mejor desempeño de los trabajadores; las empresas encontraron una gestión de recursos más adecuada que reduce Reducir los costos de reubicación de oficinas, aumentar la productividad de los empleados y proteger la salud, etc.



### 2.1.3 A nivel Regional

Cáceres y Sabanaya (2019) presentaron una investigación con el objetivo de Analizar la relación de la gestión del desempeño en la calidad de vida laboral del personal de los nueve establecimientos de salud que tiene bajo su jurisdicción la Micro Red de Salud Characato, Arequipa. El estudio se realizó en la Micro red de Salud de Characato y nueve establecimientos de salud de su jurisdicción como Mollebaya, Machahuaya, Piaca, Pocsi, Polobaya Quequeña, Yarabamba, Sabandia. El grupo de análisis son los trabajadores que laboran en el Centro de Salud y Puesto de Salud de Chalacato. Este estudio utiliza un estudio descriptivo correlacional con 70 empleados como grupo objetivo. En general, el estudio utilizó un enfoque cuantitativo que enfatizó la gestión del desempeño y la calidad de vida laboral de los empleados en nueve establecimientos de salud bajo la jurisdicción de la Micro Red de Salud de Characato. Para lograrlo, se recolectó la información más relevante para el estudio para sustentar el marco teórico, así como también se utilizaron herramientas de extracción de datos para el análisis estadístico para probar las hipótesis. Cada uno de estos puntos se da a conocer en detalle para que se entiendan claramente las variables que se deben abordar para lograr las metas propuestas.

## 2.2 BASES TEÓRICAS

### 2.2.1 Gestión del talento humano

El término "Gestión de Recursos Humanos" también se conoce como "Gestión de Recursos Humanos" (Gómez, Balkin, Robert, 2001) o "Gestión



de Recursos Humanos" (Mondy y Bandy, 2010) y sus orígenes se remontan a la década de 1990. En este sentido, una primera aproximación la hace Schuller (citado en Del Rio et al., 2017), quien, aunque el término no está claramente definido, se refiere a una actividad estratégica en la que las personas y el comportamiento organizacional están influenciados por los procesos y actividades implementadas para satisfacer las necesidades identificadas. Para Gomes, Balkin y Robert (2001), la gestión de recursos humanos se relaciona con el uso deliberado de las personas que trabajan en una organización para mantener una ventaja sobre los competidores. Por otro lado, Mondy y Band (Mondy y Bandy, 2010) definen la gestión de recursos humanos como la coordinación de la participación de las personas para lograr los objetivos organizacionales. El término anterior en el ámbito de la organización ha sido sustituido por el de gestión de recursos humanos, entendido como un conjunto de políticas y prácticas destinadas a gestionar los aspectos esenciales de los puestos directivos relacionados con el personal, entre ellos: reclutamiento, selección, formación, gratificaciones y desempeño. (Chiavenato, 1999)

Desde esta perspectiva, la gestión del talento en una organización se ve como una función que permite a los empleados trabajar juntos de manera efectiva para lograr metas u objetivos personales, comerciales y/o organizacionales.

Chiavenato (2011) argumenta que la gestión moderna del talento se basa en tres puntos principales:

- Los trabajadores también son personas.



- Con razonable activación de recursos.
- Socios de la organización.

Actualmente, bajo la influencia de la pandemia, las organizaciones han sobreestimado su activo más importante: las personas, por lo que necesitan saber más sobre el estado de sus empleados. Las organizaciones se han dado cuenta de que su éxito solo es posible si son capaces de optimizar las funciones y el rendimiento de sus empleados. Las personas pueden sumar o restar a las fortalezas y debilidades de una organización considerando cómo son tratadas. Los objetivos de HRM deberían ayudar a fortalecer la efectividad organizacional a través de tales medidas (Chiavenato 2009).

- a) Apoyar a la organización en el logro de sus objetivos y el desarrollo de su misión.
- b) Para promover negocios competitivos.
- c) Dotar a la organización de empleados cualificados, motivados y debidamente formados.
- d) Promover la mejora de la autorrealización, alegría y satisfacción de los empleados.
- e) Promover y mantener la calidad de vida laboral
- f) Liderar y gestionar el cambio continuo
- g) Desarrollar una política de trabajo ético que promueva el desarrollo de un comportamiento socialmente responsable. Mondy y Bandy (2010) plantearon que la gestión del talento consta de cinco áreas que se



integran con la gestión eficaz, ellas son: selección de talento, promoción, compensación, seguridad y salud y relaciones con los empleados.

Chiavenato (2009) argumenta que la gestión del talento se basa en seis procesos básicos que se utilizan comúnmente para desarrollar herramientas de evaluación de la gestión del talento:

**Admisión de personas:** se refiere al proceso utilizado para traer nuevas personas a una organización. Estos a menudo se denominan proceso de dotación de personal y/o aprovisionamiento. Incluye el reclutamiento y selección de personas o recursos.

**Aplicación de personal:** incluye los procesos utilizados para diseñar tareas para que las realicen los empleados; se refiere a la planificación organizacional y la planificación del trabajo; y: análisis y descripción del puesto, posicionamiento de los empleados y evaluación del desempeño.

**Compensación de las personas:** Se refiere a los procesos utilizados para motivar y satisfacer las necesidades individuales de los empleados. Incluye salario, incentivos, bonos, beneficios sociales.

**Desarrollo de personas:** se refiere a los procesos utilizados para capacitar, entrenar y mejorar el desarrollo profesional y personal de las personas

**Mantenimiento del personal:** se refiere a la creación y diseño de condiciones ambientales y mentales de trabajo satisfactorias. Abordan aspectos relacionados con la disciplina laboral, la salud, la seguridad, el bienestar, la calidad de vida y el mantenimiento de las relaciones sindicales.



**Monitoreo de Personal:** Se refiere al proceso utilizado para monitorear el comportamiento de las personas y verificar los resultados. Estos incluyen la gestión de bases de datos y sistemas informáticos.

Del Rio et al (2017) la gestión del talento tiene como objetivo no solo identificar a los empleados más calificados y valiosos, sino que también enfatiza la capacidad de retenerlos. El proceso que llevan a cabo estas organizaciones se denomina gestión del talento y en la actualidad está siendo llevado a cabo por un gran número de organizaciones y se está convirtiendo en un proceso cada vez más competitivo por su importancia estratégica. Así, la promoción y gestión del talento puede incluir: (1) encontrar, atraer y seleccionar personas con formación altamente competitiva, (2) brindar oportunidades de desarrollo, formación y coaching personal, (3) establecer un proceso de revisión del desempeño, (4) implementar actividades de carácter estimulante (compensación, reconocimiento, planificación de carrera, etc.) (5) implementar procesos en la organización para gestionar el desempeño laboral.

### **2.2.2 Desempeño laboral**

El desempeño laboral es un concepto multifactorial y controvertido que ha recibido varias nominaciones durante la integración científica. Inicialmente, la investigación se centró en las prácticas y políticas de la empresa relacionadas con la representación individual, grupal o laboral. Más tarde resultó que el desempeño estaba más relacionado con la dirección estratégica de la empresa, ya que se basaba en el uso de tecnología sofisticada para mejorar el desempeño.



Otras investigaciones se enfocan en observar contingencias y tareas que contribuyen al logro de metas. También se incluyen las habilidades y la motivación del capital humano de los empleados, las capacidades estratégicas, el desempeño organizacional, las competencias y las estrategias utilizadas para mejorar el desempeño individual y colectivo (Candel, 2012).

En este sentido, el desempeño laboral se entiende como el comportamiento o las acciones de un individuo, y no sólo en función de los resultados de esos comportamientos o acciones, por lo que se propone definir el desempeño laboral como un comportamiento que está bajo el control y facilitado por el individuo para el logro de objetivos. (Rotundo, 2002).

Debido a esta precisión, se define como las cosas, acciones o comportamientos que realizan las personas para alcanzar las metas organizacionales (Campbell y Wiernik, 2015). Asimismo, el término se refiere a las formas en que las personas realizan efectivamente sus funciones, actividades y tareas e influyen positiva o negativamente en el comportamiento organizacional (Chiavenato, 2009).

El desempeño laboral, por su parte, se refiere al comportamiento creado por el entorno psicológico, social y global de la empresa, ya que genera el deseo de los empleados de realizar actividades propias de su competencia, de mostrar perseverancia en la ejecución exitosa de las tareas, de realizar las tareas asignadas. tareas. con entusiasmo y que los demás cooperen y sigan las reglas (Candel, 2012).



Sin embargo, por definición, se pueden lograr diferentes características de rendimiento. La característica principal es que el desempeño laboral no es igual para todos los empleados y afecta las habilidades, competencias, motivación, percepción de los empleados sobre sus actividades, manejo de tecnología y habilidades interpersonales (Palacios, 2019).

Por otro lado, es un comportamiento que se puede medir y vincular a las metas organizacionales; es también un concepto multidimensional y de naturaleza dinámica; tiene en cuenta en su estructura la perspectiva de las diferencias individuales, la perspectiva situacional y la perspectiva del ajuste del desempeño (Sonnentag y Frese, 2001).

Arce, (2016) propuso varias características del desempeño laboral, algunas de las cuales han sido consideradas como dimensiones por otros autores, para desarrollar instrumentos de medición del desempeño laboral en diferentes organizaciones de trabajo.

### **a) Confiabilidad**

Se refiere a la creencia de una persona en una persona o en su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva; esta confianza facilita que los empleados cumplan plenamente con los compromisos de la empresa, trabajen en equipo o individualmente según sea necesario. (Arce, 2016).

### **b) Confiabilidad**

Es el medio por el cual se transmiten mensajes verbales y no verbales dentro de la organización y está diseñado para desarrollar la capacidad de todos



los individuos para escuchar activamente, responder de manera clara y directa, y brindar la orientación adecuada (Arce, 2016).

### **c) Conocimiento de la labor**

Esto significa la capacidad de realizar las acciones especificadas y cumplir con las obligaciones que la empresa indica en su perfil. Esta dimensión se refiere a las habilidades y conocimientos técnicos necesarios para realizar las actividades (Arce, 2016).

### **d) Resolución de problemas**

Incluye anticipar situaciones problemáticas, esclarecer el problema real y determinar sus causas, superando obstáculos de manera efectiva, generando alternativas de solución y la que mejor se ajuste al problema (Arce, 2016).

### **e) Productividad**

Se relaciona con el resultado de la relación entre el trabajo y los recursos materiales invertidos en la elaboración del producto y su calidad. (Arce, 2016).

### **f) Calidad en el servicio**

En referencia a los servicios que brinda la organización para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes, los servicios son evaluados adecuadamente y se emite un certificado de satisfacción, que las empresas utilizan para fortalecer los aspectos negativos y mantener los indicadores positivos (Maple, 2016).



## **g) Trabajo en equipo.**

Es la capacidad de aunar conocimientos, habilidades, esfuerzos, motivación y aprovechar al máximo las diferencias entre los miembros de la organización para alcanzar las metas establecidas. (Arce, 2016).

## **h) Responsabilidad**

Se refiere a la capacidad de realizar las actividades asignadas a un individuo en un ambiente de trabajo durante un período de tiempo específico. (Arce, 2016).

## **i) Disponibilidad para eventualidades.**

Implica separar a los empleados de los problemas que puedan surgir en el trabajo, donde se comprometan e identifiquen con los objetivos de la organización. (Arce, 2016). d. Disponibilidad de contingencia. Se refiere a la actitud de los empleados que acuden cuando se les necesita, es decir. muestra apertura, permite tiempo extra para las tareas. (Arce, 2016)

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático para valorar o evaluar el potencial, la calidad y la eficiencia de los empleados en el desempeño de sus funciones en la empresa; también es un concepto dinámico porque se utiliza periódicamente para obtener una comprensión real del éxito y el fracaso en el logro de las metas (Chiavenato, 1999). Suele estimular el desempeño del trabajador y así confirmar su permanencia en la empresa, por otro lado, retroalimenta sus esfuerzos, pues lo obliga a autoevaluarse y autocriticarse de su desenvolvimiento y autocontrol.



Además, puede sugerir nuevas políticas de compensación, mejorar el desempeño laboral, fortalecer las decisiones de promoción, identificar necesidades de capacitación, identificar vacíos en la planificación del trabajo y permitir la observación de problemas que puedan afectar el desempeño laboral efectivo. cargo (Pérez, 2009). Otro beneficio es que puede mejorar el desempeño porque al utilizar la retroalimentación sobre el desempeño de los empleados, los gerentes y los líderes de recursos humanos pueden desarrollar acciones que pueden mejorar significativamente el desempeño.

Por otro lado, refuerza la política de recompensas, es decir, ayuda a los gerentes a decidir quiénes deben recibir incentivos laborales en función de los resultados obtenidos. Además, identifique las necesidades de capacitación para fortalecer las habilidades subdesarrolladas e identifique nuevas habilidades sin explotar que pueden mejorar el rendimiento empresarial.

Finalmente, la evaluación elimina imprecisiones en los perfiles de trabajo y descubre desafíos externos como problemas de salud, dinámica familiar, finanzas, etc. (Werther, 2008). Para efectos de la evaluación del desempeño, la propia empresa tiene en cuenta varios objetivos. Uno de los objetivos principales es que se realiza con fines de investigación, es decir, pretende medir objetivamente el desempeño para obtener fuerza legal en las decisiones de personal, ya que existen factores en la empresa que pueden afectar económicamente el proceso de selección y determinar la efectividad de la intervención del riesgo legal, en caso contrario tratándose de probar o



rechazar diversas hipótesis desarrolladas para solucionar los problemas de la empresa.

Otro objetivo es defender si no se ha llevado a cabo un proceso de evaluación objetivo y basado en evidencias. Otra aplicación es para evaluaciones de alto riesgo, especialmente en decisiones de promoción, transferencia y compensación; por lo tanto, la equidad, la transparencia, la precisión y los objetivos y motivaciones de la evaluación son esenciales. Finalmente, se utiliza en la retroalimentación y el desarrollo del desempeño para identificar comportamientos de desempeño específicos y significativos que necesitan mejorar (Campbell & Wiernik, 2015).

## 2.3 MARCO CONCEPTUAL

- a. **Actitudes:** Un estado disposicional organizado experiencial menté o disposición que afecta específicamente el comportamiento de un individuo hacia objetos, personas o situaciones (Chiavenato, 2011).
- b. **Conocimiento:** Es la cantidad total de conocimientos, conceptos, ideas, información y experiencia que tiene una persona en un campo de competencia. En la medida en que el conocimiento está en constante cambio, existe la necesidad de utilizarlo y actualizarlo constantemente (Chiavenato 2011).
- c. **Cooperación y Trabajo en Equipo:** La habilidad de combinar conocimiento, habilidades, esfuerzo y motivación y de usar apropiadamente las diferencias entre los miembros de la organización para alcanzar metas predeterminadas. (Arce, 2016).



- d. **Cumplimiento o logro de los objetivos y tareas:** Se refiere a la capacidad de completar las tareas y actividades asignadas a los individuos dentro de un período de tiempo determinado en el ambiente de trabajo (Arce, 2016).
- e. **Desempeño laboral:** Lo que las personas hacen, hacen y se comportan para alcanzar las metas organizacionales (Campbell y Wiernik, 2015).
- f. **Disciplina Laboral:** En relación con el aprovechamiento de la jornada laboral, significa también seguir y obedecer las normas que existen en la organización. (Arce, 2016)
- g. **Gestión Pública del Talento Humano:** Conjunto de políticas y prácticas diseñadas para orientar los aspectos básicos de la gestión de recursos humanos, entre ellos: reclutamiento, selección, capacitación, bonificaciones y evaluación del desempeño (Chiavenato, 1999)
- h. **Habilidades:** relacionadas con el uso y aplicación del conocimiento tanto a la resolución de problemas como a la creación y/o innovación. Se trata de convertir el conocimiento en resultados prácticos (Chiavenato, 2011)
- i. **Motivación:** Este término se refiere a los impulsos que crean, impulsan y mantienen un patrón de comportamiento; se refiere a los impulsos de los empleados para actuar en relación con las metas y objetivos de la institución. (Galicia 2010)
- j. **Superación personal:** Evaluar a los empleados en cuanto a su potencial y limitaciones de desempeño para obtener resultados óptimos y la mejora continua, comprometiendo su enfoque e impulso de mejora, incluyendo actividades de autoaprendizaje y formación (Arce, 2016)



## CAPITULO III

### METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1 Método General

El método de estudio corresponderá al método científico. El método científico es un proceso sistemático que tiene como objetivo descubrir las condiciones para la realidad de la ocurrencia de eventos específicos, y tiene las propiedades de tentativita, observabilidad, rigor del razonamiento lógico y verificabilidad empírica (Namakforoosh, 2000).

##### 3.1.2 Método Específicos

El método específico para utilizar corresponde al enfoque hipotético deductivo, este enfoque se caracterizará por el hecho de que luego de la comprobación teórica se puede obtener una hipótesis de trabajo, la cual puede ser contrastada empíricamente (Pimienta, et al 2017).

#### 3.2 TIPOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación corresponderá al tipo básico, el cual tiene como objetivo recopilar datos relevantes sobre la realidad para aumentar el conocimiento sobre ella, en lugar de interesarse en la aplicación inmediata. (Pimienta et al 2017).

#### 3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

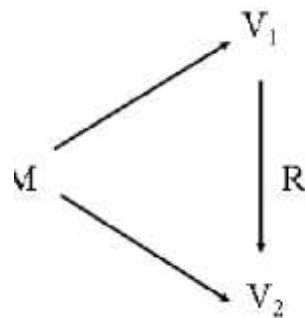
El nivel que utilizará esta investigación será el no experimental, el cual es considerado como una operación que se puede realizar sin manipular variables intencionalmente. Básicamente, se basa en la observación de los fenómenos que ocurren en el medio natural, seguida de su análisis (Hernández y Mendoza,



2018)

### 3.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es un estudio descriptivo correlacional, para evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (identificar la asociación dentro de un contexto específico) (Hernández y Mendoza, 2018)



Dónde

M: Muestra

V1: Gestión de talento humano

V2: Desempeño laboral

r: Correlación

### 3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.5.1 Población

Conceptualizada por Hernández y Mendoza (2018) como “la existencia de un conjunto de variables o eventos investigados que también comparten los mismos criterios de inclusión como un rasgo”. Para este estudio, estará compuesta por 50 empleados del área de Salud Mental y Ocupacional del Centro de Salud Ciudad Blanca ubicado en el Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa.

#### 3.5.2 Muestra

Los resultados se obtendrán utilizando la fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 0,05% cuando se desconocen los parámetros relacionados con la población.

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

Dónde:

Z: Nivel de confianza

n: Tamaño de la demostración de la muestra

N: Tamaño de la población p y q: Estadística poblacional (varianza) cuando los parámetros son desconocidos (p=0,5 y q=0,5)

e: Error de estimación (del 0% al 5%)

Reemplazamos los valores por:

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 2.50 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2(50-1) + 1.96^2 \cdot 2.0 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = \frac{48,02}{1,0829} = 44,34$$



n= 44 empleados del Servicio de Salud Mental y Ocupacional

Por lo tanto, se toman como muestra 44 e empleados del Servicio de Salud Mental y Ocupacional que será escogidos aleatoriamente en el Centro de Salud Ciudad Blanca ubicado en el Distrito de Paucarpata de la Provincia Arequipa

## 3.6 TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS

### 3.6.1 Técnicas

La técnica para utilizar será la encuesta. La cual es considerada Un procedimiento útil para recopilar datos y/o procesar información sobre un fenómeno o aspecto de una población o muestra en particular. (Hernández y Mendoza, 2018).

### 3.6.2 Instrumentos

Los instrumentos destinados para recoger los datos serán la Escala de Gestión del Talento Humano y la Escala de Desempeño Laboral presentados en el estudio de Villaverde (2020), es de mencionar que la Escala de Gestión del Talento Humano se le realiza una adaptación quedando conformada por 19 ítems con 3 categorías de respuesta Likert 1= Nunca, 2= A Veces y 3= Siempre, del mismo modo, la Escala de Desempeño Laboral se encuentra conformada por 20 ítems adaptados con categorías de respuesta Likert 1= Nunca, 2= A Veces y 3= Siempre.

### 3.6.3 Fuentes

Entre las fuentes tomadas en consideración para el diseño o adaptación del instrumento se encuentra el estudio de Villaverde Contreras, Flor de María (2020) quien realizó un trabajo de investigación titulado "Gestión del Talento

Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja, Contexto COVID 19 – Lima.2020” y se toma de este estudio el instrumento para ser adaptado por estar ya validado y esto hará que se agilice la aplicación de este.

### 3.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

#### 3.7.1 Validez del instrumento

La validez del instrumento se toma en cuenta del estudio de Villaverde (2020) en donde tres expertos realizaron una revisión exhaustiva y lograron determinar que ambos instrumentos están acordes para ser aplicados, de los cuales emitieron:

Validador	Resultado	Firma
Mg. Daniel Angulo Poblete	Aplicable	
Mg. Liz Quispe Santos	Aplicable	
Mg. Beatriz Pannche Rodríguez	Aplicable	

#### 3.7.2 Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad será aplicada a través del alpha de Cronbach para ello se aplicará el instrumento a una prueba piloto de 10 individuos y así poder determinar si el instrumento es altamente confiable

#### 3.7.3 Diseño de Contrastación de la Hipótesis General y las Específicas

El diseño de contrastación de hipótesis según Hernández y Mendoza (2018) es “un plan o estrategia que se utiliza para la comprobación de las hipótesis



planteadas”, para efectos de este estudio se utilizará como comprobación la correlación de las variables para de esta manera poder conocer si se respeta o se rechaza la hipótesis alternativa (H1) o si se acepta la hipótesis nula (H0).



### 3.8 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 2: Matriz de Consistencia

Problema de Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis de la Investigación	Variables del Estudio	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca, Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa, 2023?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca, Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa, 2023.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Hi: La gestión pública del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca, Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa, 2023.</p> <p>Ho: La gestión pública del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca, Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa, 2023.</p>	<p>Gestión pública del talento humano</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Habilidades</p> <p>Motivación</p> <p>Actitudes</p>	<p>Lecciones aprendidas</p> <p>Ideas propuestas</p> <p>Productos de información</p> <p>Capacidad del conocimiento</p> <p>Crear Innovar</p> <p>Productividad laboral.</p> <p>Participación laboral</p> <p>Incentivo salarial</p> <p>Alcanzar metas</p> <p>Asumir riesgos</p> <p>Logros</p>	<p>Diseño: Correlacional</p> <p>Método Cuantitativo</p> <p>Población, Muestra y Tipo de Muestra: Población 50 empleados del área de Salud Mental y Ocupacional del Centro de Salud Ciudad Blanca ubicado en el Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa.</p>
<p><b>Específicas</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral, la superación laboral en el</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral, la superación laboral en el</p>	<p><b>Específicas</b></p> <p>H1: La gestión pública del talento humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de los objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral, la superación laboral en el personal</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Cumplimiento de objetivos y tareas</p> <p>Cooperación y trabajo en equipo</p>	<p>Realizar tareas y actividades en el tiempo establecido</p> <p>Unir habilidades motivaciones y esfuerzos</p>	<p>Muestra: Se aplica la fórmula de cálculo del tamaño de la</p>



<p>personal del Centro de Salud Ciudad Blanca?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación, actitudes de la gestión pública del talento y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca?</p>	<p>personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.</p> <p>Determinar si las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.</p>	<p>del Centro de Salud Ciudad Blanca.</p> <p>Hi: Las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.</p>		<p>Disciplina laboral</p> <p>Superación laboral</p>	<p>Usar adecuadamente diferencias entre el personal</p> <p>Aprovechamiento de la jornada Laboral.</p> <p>Cumplir con la normatividad</p> <p>Valoración de potencialidades y limitaciones en el desempeño</p> <p>Preocupación y tendencia de superación</p>	<p>muestra, dado como resultado 44 empleados</p> <p>Diseño de contrastación de hipótesis: Correlación de variables</p>
--	--	---	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 TABLAS DE FRECUENCIA

Tabla 3:

*Después de la labor realizada, identifica usted las lecciones aprendidas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	20	45,5	45,5
	A veces	14	31,8	77,3
	Siempre	10	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

#### Interpretación:

Como se muestra en la tabla de frecuencia nos muestra una opinión diversa respecto a la encuesta aplicada a los 44 empleados del área de salud mental y ocupacional del centro de salud Ciudad Blanca. Este ítem describe la labor que realizan los encuestados en torno a las lecciones aprendidas; en primer lugar, se muestra que el 45.5% de encuestados afirma que nunca identifica las labores aprendidas, el 31.8% de los encuestados afirmo a veces y finalmente el 22.7%

indica que siempre identifica sus lecciones después de una actividad desarrollada.

**Tabla 4:**

*Comparte sus conocimientos con sus compañeros*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	27,3	27,3	27,3
A veces	19	43,2	43,2	70,5
Válidos Siempre	13	29,5	29,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación:**

La pregunta formulada se centra en recopilar conocimientos de sus compañeros con la finalidad de desarrollar estrategias de forma más eficiente. Por lo tanto, las tablas de frecuencia nos muestran que el 43.2% del total de encuestados afirmo que solo a veces comparte sus conocimientos con sus compañeros esto puede estar asociado a diversos aspectos que los encuestados hayan visto por conveniente resaltar tal respuesta; el 29.5% de encuestados también menciona que siempre imparte sus conocimientos con los demás, finalmente tenemos que el 27.3% de los empleados encuestados afirmo nunca compartir sus conocimientos con sus colegas.

**Tabla 5:**

*Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	18	40,9	40,9	40,9
A veces	19	43,2	43,2	84,1
Válidos Siempre	7	15,9	15,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

Interpretación: La tabla de frecuencias nos muestra que el 43.2% afirmó que a veces toma como referencia dar opiniones positivas en torno al desarrollo de la entidad, el 40.9% de encuestados indica que nunca toma en cuenta establecer o formular ideas para optimizar la toma de decisiones en beneficio de la entidad; finalmente el 15.9% de trabajadores del sector salud indica que siempre establece opiniones para mejorar el desarrollo de la entidad.

**Tabla 6:**

*Trabaja Efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	22,7	22,7	22,7
Válido A veces	19	43,2	43,2	65,9
S Siempre	15	34,1	34,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla de frecuencia nos muestra una opinión diversa con respecto a este ítem, dado que el 43.2% de los encuestados afirma recopilar la opinión de sus compañeros de trabajo a veces, esto puede estar asociado a la personalidad de cada persona y en torno al trabajo efectivo con las ideas propuestas dadas por sus compañeros, el 34.1% de encuestados afirmo estar de acuerdo con las propuestas que se les hacen llegar, finalmente tenemos la 22.7% que nos afirman nunca hacer caso a sus colegas de trabajo.

**Tabla 7:**

*Se cumple con informar debidamente a los usuarios*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15	34,1	34,1	34,1
A veces	24	54,5	54,5	88,6
Válidos Siempre	5	11,4	11,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Como se muestra en la presente tabla de frecuencia, este ítem tiene como finalidad medir la transparencia de los empleados del área de salud mental y ocupacional frente a la difusión de información transparente. Los resultados nos muestran que el 54.5% indico que solo "A veces", cumplen con informar debidamente a los usuarios, el 34.1% afirma que nunca informan debidamente

a los usuarios; finalmente tenemos al 11.4% de encuestados que menciona informar siempre a los usuarios.

**Tabla 8:**

*Se siente con amplio conocimiento sobre la labor que realiza en su entidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	29,5	29,5	29,5
A veces	17	38,6	38,6	68,2
Siempre	14	31,8	31,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla de frecuencia nos indica que el 38.6% de encuestados afirma que en ocasiones se sienten preparados y con amplio conocimiento sobre las actividades que desarrollan en el área de salud mental y ocupacional, el 31.8% menciona tener las cosas claras y precisas en torno a sus conocimientos, finalmente tenemos al 29.5% de encuestados quienes mencionan nunca tener un amplio conocimiento sobre la labor que desarrollan.



**Tabla 9:**

*La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	27,3	27,3	27,3
A veces	20	45,5	45,5	72,7
Válidos Siempre	12	27,3	27,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Como se muestra en la tabla de frecuencia en relación al desarrollo de sus capacidades se muestra que el 45.5% de encuestados indica no estar de acuerdo ni en desacuerdo en torno al desarrollo de sus capacidades en torno a las actividades que realizan en el centro de salud del Distrito de Paucarpata; se muestra también que el 27.3% de encuestados afirma que siempre está en constante aprendizaje; las respuestas de los encuestados pueden estar asociados a diversos factores que inciden directamente en su ámbito social y profesional.

**Tabla 10:**

*Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	25,0	25,0	25,0
A veces	21	47,7	47,7	72,7
Válidos Siempre	12	27,3	27,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Este ítem relaciona los conocimientos previos en base a la experiencia de los empleados que laboran en el área de salud mental y ocupacional del centro de salud de ciudad blanca del Distrito de Paucarpata, la tabla de frecuencia nos muestra que 47.7 de encuestados afirma que solo a veces se siente capacitado para relacionarse con sus compañeros de trabajo, el 27.3% menciona que siempre tuvo facilidades para identificarse con su equipo de trabajo, finalmente el 25% afirma que nunca busca relacionarse con ninguna persona del centro laboral donde reside.

**Tabla 11:**

*Propone, Ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	27,3	27,3	27,3
A veces	24	54,5	54,5	81,8
Válidos Siempre	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Como resultado de la encuesta a los 44 empleados del área de salud mental y ocupacional, se aprecia que el 54.5% menciona que solo a veces desarrolla ideas creativas para mejorar su labor, esta situación puede estar asociada a las herramientas que tiene a disposición para aprender nuevas cosas tales como, capacitaciones, maquinarias mucho más modernas y formulación de nuevas estrategias. El 27.3% indica que nunca propone, ejecuta ni desarrolla ideas creativas para optimizar su labor como empleado del centro de salud.

**Tabla 12:**

*Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	29,5	29,5	29,5
A veces	25	56,8	56,8	86,4
Válidos Siempre	6	13,6	13,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:**

Esta pregunta fue formulada con la finalidad de percibir el punto de vista de los encuestados frente a la formulación de nuevos planes de acción para desarrollar mejorar de innovación para optimizar el funcionamiento de la entidad donde labora.

Los resultados que nos muestra el Spss nos indican que el 56.8% de los encuestados afirma que solo en ocasiones es necesario hacer mejoras a la entidad donde labora, el 29.5% resaltante resalta que no es necesario hacer cambios en el centro de salud de Ciudad blanca, dado que considera que todos los materiales y maquinarias se encuentran en óptimas condiciones.

**Tabla 13:**

*Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	27,3	27,3	27,3
A veces	22	50,0	50,0	77,3
Válidos Siempre	10	22,7	22,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

Como se muestra en la presente tabla de frecuencias el 50% del total de encuestados indica que solo a veces su productividad laboral es plasmada en el sueldo que perciben, el otro 27.3% afirma que su labor nunca es reconocida en

el sueldo que reciben, finalmente tenemos al 22.7% de encuestados restantes que indican encontrarse conformes con el salario que perciben. Estos resultados pueden estar asociados a diversos factores como los tipos de contrato firmado, puesto laboral y horarios de trabajo.

**Tabla 14:**

*Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	27,3	27,3	27,3
A veces	19	43,2	43,2	70,5
Válidos Siempre	13	29,5	29,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Respecto a los resultados obtenidos en torno a este ítem, se muestra que el 43.2% del total de encuestados afirma que se debería reconocer con mayor frecuencia el esfuerzo que desarrollan los empleados del centro de salud mental y ocupacional de Paucarpata. El 29.5% indica que siempre debe reconocerse todo esfuerzo extra que desarrollen los trabajadores en su totalidad; finalmente y no menos importante tenemos al 27.3% de encuestados que resaltan que nunca debe reconocerse el trabajo de acuerdo a su productividad.

**Tabla 15:**

*Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	18	40,9	40,9
	A veces	19	43,2	84,1
	Siempre	7	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla de frecuencia nos muestra que el 43.2% de encuestados afirma que la comunicación con sus superiores es constante solo de vez en cuando, el 40% afirma no tener comunicación constante con sus jefes superiores, finalmente se muestra que el 15.9% de encuestados se encuentra siempre en comunicación constante con sus jefes.

**Tabla 16:**

*Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	22,7	22,7
	A veces	19	43,2	65,9
	Siempre	15	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Este ítem busca medir el grado de relación que tienen los empleados en torno a la participación laboral interna que manejan entre colegas. La tabla de frecuencia que se muestra indica que el 43.2% busca relacionarse solo en ocasiones, el 34.1% menciona estar siempre dispuesto a participar en cualquier actividad que englobe al centro laboral. Finalmente tenemos al 22.7% de encuestados que indican nunca participar de ninguna actividad laboral.

**Tabla 17:**

*Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realizan*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	38,6	38,6	38,6
A veces	19	43,2	43,2	81,8
Válidos Siempre	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Los resultados que nos brindó el Spps en la presente tabla de frecuencia nos muestran que el 43.8% de los encuestados afirma que deberían darse incentivos solo a veces, el 38.6% afirma que nunca deberían entregarse incentivos por las actividades que desarrollan; finalmente tenemos al 18.2% que indica estar de acuerdo totalmente en la distribución de incentivos como bonificación.



**Tabla 18:**

*Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	29,5	29,5	29,5
A veces	17	38,6	38,6	68,2
Válidos Siempre	14	31,8	31,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Como resultado de la encuesta se aprecia que el 38.6% de los 44 empleados encuestados del área de salud mental y ocupacional del distrito de Paucarpata indica que solo a veces formulan estrategias para reducir su carga laboral, el 31.8% afirma que siempre utiliza atajos para desarrollar sus actividades, finalmente y no menos importante tenemos al 29.5% de encuestados quienes afirman nunca formular estrategias como medida para reducir su carga laboral.

**Tabla 19:**

*Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	31,8	31,8
	A veces	21	47,7	79,5
	Siempre	9	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

Como resultado a este ítem, se aprecia una posición diversa en cuanto al desarrollo de las actividades encomendadas por sus superiores, primeramente, tenemos al 47.7% de encuestados quienes afirman cumplir sus actividades a cabalidad solo a veces, el 31.8% afirma nunca cumplir sus actividades encomendadas en su totalidad, esto puede estar asociado a la carga laboral que manejan; finalmente tenemos al 20.5% del total de encuestados quienes mencionan cumplir con todas las tareas encomendadas por sus superiores.

**Tabla 20:**

*Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	11	25,0	25,0
	A veces	21	47,7	72,7
	Siempre	12	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla de frecuencia nos muestra que el 47.7% de encuestados se encuentra poco consciente de las responsabilidades inherentes que tienen a cargo para alcanzar sus metas, el 27.3% menciona conocer las funciones que deben desarrollar para optimizar resultados, finalmente se tiene al 25% de empleados encuestados quienes afirman no conocer las funciones y responsabilidades del cargo que ocupan.

**Tabla 21:**

*Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	27,3	27,3	27,3
A veces	24	54,5	54,5	81,8
Válidos Siempre	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Como resultado de las encuestas realizadas, se aprecia una opinión diversa con respecto a la puesta en práctica de los valores dados por la institución para alcanzar su misión, el 54.5% de encuestados afirma aplicar estos aspectos solo a veces, el 27.3% de los encuestados que representa a 12 encuestados afirma nunca asumir ni poner en práctica los valores establecidos por la entidad gubernamental. Por otro lado, tenemos al 18.2% quienes afirman poner en



práctica todos los valores establecidos por el centro de salud ocupacional del distrito de Paucarpata.

**Tabla 22:**

*Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	27,3	27,3	27,3
A veces	25	56,8	56,8	84,1
Siempre	7	15,9	15,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Por intermedio del presente ítem se busca determinar la relación que tienen los empleados encuestados a razón de compartir sus conocimientos con sus colegas con la finalidad de lograr la consecución de un objetivo.

La tabla de frecuencia nos menciona que el 56.8% de los encuestados nos afirma que solo pone en práctica en ocasiones esta norma, el 27.3% nos indica que nunca comparte sus conocimientos con los demás; finalmente tenemos al 15.9% de encuestados quienes afirman estar totalmente de acuerdo con que se fomenten las buenas practicas tales como la distribución de conocimientos con los demás.



**Tabla 23:**

*Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	13	29,5	29,5
	A veces	22	50,0	79,5
	Siempre	9	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla de frecuencia nos muestra que el 50% de encuestados afirma que solo a veces se encuentra aprendiendo nuevas cosas para optimizar el desarrollo de sus tareas, sin embargo, el 29.5% afirma nunca haber notado mejoras en el desarrollo de sus actividades. Finalmente tenemos al 20.5% del total de encuestados que nos menciona siempre estar en constante aprendizaje.

**Tabla 24:**

*El trabajo en equipo logra mejoras en sus labores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	17	38,6	38,6
	A veces	17	38,6	77,3
	Siempre	10	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Como finalidad de las encuestas desarrolladas a los 44 empleados del centro de salud, se resalta que el 38.6% de los encuestados afirma que el equipo nunca logra mejoras en su centro laboral, de igual manera el otro 38.6% menciona que solo en ocasiones logra mejoras en su desempeño laboral; finalmente tenemos al 22.7% restante que se encuentra de acuerdo con la existencia de mejoras en diferentes ámbitos de su centro laboral ubicado en Paucarpata.

**Tabla 25:**

*Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	18	40,9	40,9	40,9
A veces	19	43,2	43,2	84,1
Siempre	7	15,9	15,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Como resultados obtenidos de la mencionada encuesta el 43.2% del total de encuestados afirma que ofrece apoyo en eventos u otras actividades relacionadas con la institución, el 40.9% establece que nunca ofrece apoyo en estos aspectos laborales, finalmente tenemos al 15.9% que indica apoyar en todas las actividades que tengan como finalidad promover buenas practicas



institucionales en beneficio de la población perteneciente al distrito de Paucarpata.

**Tabla 26:**

*Apoya en la ejecución de proyectos nuevos para la sociedad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	22,7	22,7	22,7
A veces	19	43,2	43,2	65,9
Siempre	15	34,1	34,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

Los resultados obtenidos por medio de este ítem nos dieron a conocer que el 43.2% de empleados encuestados afirma apoyar solo a veces en el fomento y ejecución de nuevos proyectos en beneficio de la sociedad. El 34.1% menciona estar siempre de acuerdo con cualquier actividad relacionada a la optimización de resultados que influyan directamente sobre la sociedad; finalmente tenemos al 22.7% de encuestas quienes nos establecen que nunca se han visto obligados ni mucho menos comprometidos con formar parte de ese tipo de actividades relacionadas a la incorporación de nuevos proyectos.



**Tabla 27:**

*Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	31,8	31,8
	A veces	23	52,3	84,1
	Siempre	7	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

Los resultados que nos muestra la tabla de frecuencias en torno a este ítem nos indican que el 52.3% del total de empleados menciona recibir apoyo de la sociedad solo en ocasiones, el 31.8% indica nunca recibir apoyo de la población en la ejecución de proyectos en beneficio mismo de la población aledaña, finalmente tenemos al 15.9% de encuestados quienes establecen recibir siempre apoyo de la población cuando se ejecutan obras-

**Tabla 28:**

*Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	13	29,5	29,5
	A veces	17	38,6	68,2
	Siempre	14	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla de frecuencia proporcionada por el Spss nos muestra que el 38.6% de encuestados establece que solo en ocasiones se cumplen con las tareas y responsabilidades durante su horario su horario laboral, esto nos da a entender que existe un nivel de comunicación paupérrimo entre las diferentes áreas del centro de salud, mientras que el 31.8% indican cumplir con todas las tareas y responsabilidades que se les encomienda directamente por sus jefes inmediatos. Finalmente tenemos al 29.5% restante quienes niegan rotundamente el desarrollo de sus actividades acorde a una agenda establecida.

**Tabla 29:**

*Maneja adecuadamente su información y su tiempo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	31,8	31,8	31,8
A veces	21	47,7	47,7	79,5
Siempre	9	20,5	20,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla de frecuencia nos muestra que el 47.7% de encuestados maneja adecuadamente su información y su tiempo a veces, en otras palabras, labora de acuerdo a una agenda ya establecida por su jefe inmediato solo en ocasiones, sin embargo, el 31.8% menciona que nunca se respetan los tiempos establecidos en su agenda laboral. Finalmente tenemos al 20.5% de encuestados quienes

establecen trabajar rotundamente con un cronograma de actividades ya establecido.

**Tabla 30:**

*Alcanza los fines trazados en la labor que realiza*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	22,7	22,7	22,7
A veces	22	50,0	50,0	72,7
Siempre	12	27,3	27,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla de frecuencias para el presente ítem nos indica si la estrategia formulada por los empleados cumplió con su objetivo esperado, ante esto podemos observar que el 50% del total de encuestados establece que solo a veces se cumple con los fines y objetivos esperados, también se muestra que el 27.3% de encuestados concuerda que los objetivos y metas si se cumplen en su totalidad; finalmente tenemos al 22.7% de encuestados que afirman nunca cumplirse con tales objetivos establecidos por el centro de salud ocupacional del Distrito de Paucarpata.

**Tabla 31:**

*Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nunca	12	27,3	27,3	27,3
A veces	24	54,5	54,5	81,8
Siempre	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

Tal como se muestra en la presente tabla de frecuencias podemos determinar que el 54.5% de encuestados afirma que solo a veces el área donde labora satisface la necesidad de los pacientes que acuden al centro de salud, el 27.3% menciona que nunca se cumple con los fines trazados para la sociedad, finalmente y no menos importante tenemos al 18.2% que menciona que la entidad cumple a cabalidad con todos sus objetivos en beneficio de sus pacientes.



**Tabla 32:**

*Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	27,3	27,3	27,3
A veces	25	56,8	56,8	84,1
Siempre	7	15,9	15,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

Este ítem juega un rol relativamente importante dentro del desarrollo de la presente investigación ya que influye directamente en los fines y objetivos que tiene la entidad a largo plazo. La tabla de frecuencia nos muestra que el 56.8% de empleados indica que solo a veces el trabajo en equipo ayuda a optimizar los resultados para alcanzar un fin determinado, el 27.3% menciona que nunca se cumplen tales parámetros, finalmente tenemos al 15.9% que resalta el trabajo en equipo por parte de todos los 50 empleados tomados como población de investigación.

**Tabla 33:**

*Su información profesional ayuda en el desempeño y bienestar*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	22,7	22,7	22,7
A veces	19	43,2	43,2	65,9
Válidos Siempre	15	34,1	34,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla de frecuencia nos muestra que el 43.2% de encuestados afirma que solo a veces su información profesional ayuda a solucionar los problemas en torno al bienestar y desempeño de los pacientes, el 34.1% restante concluye que sus recomendaciones si influyen directamente en el paciente, mientras que el 22.7% menciona nunca ser útil en los encuestados, esto puede estar asociado a una opinión diversa donde influyen muchos aspectos tales como posición laboral, nivel de experiencia y carácter que manejan al momento de brindar la atención a sus pacientes.

**Tabla 34:**

*Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	16	36,4	36,4
	A veces	21	47,7	84,1
	Siempre	7	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla de frecuencia en este ítem nos resalta que el 47.7% de empleados afirma que solo a veces se cumple con proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos, el 36.4% menciona nunca proponer alternativas de solución frente a problemas surgidos en el centro de salud donde laboran; como aspecto final y relevante tenemos al 15.9% de encuestados los cuales promueven y formulan nuevas estrategias y tienden a ejecutarse siempre.

**Tabla 35:**

*Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	13	29,5	29,5
	A veces	17	38,6	68,2
	Siempre	14	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla de frecuencias nos muestra una opinión diversa con una relación a este ítem dado que, las tres alternativas guardan estrecha relación entre sí, en primer lugar tenemos al 38.6% de encuestados quienes afirman que solo a veces tienen organizado correctamente su lugar de trabajo, mientras que el 31.8% considera que siempre mantiene todo organizado y distribuido, finalmente tenemos la 29.5% quienes indican que nunca tienen ordenado y esto tiende a estar asociado a diferentes aspectos y área laboral donde realicen sus labores.

**Tabla 36:**

*Realiza usted constante cursos, capacitaciones, diplomados, etc.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	31,8	31,8
	A veces	21	47,7	79,5
	Siempre	9	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla de frecuencia nos muestra que el 47.7% de encuestados afirma que solo a veces se encuentra en constante capacitación, el 31.8% menciona nunca capacitarse en cursos o diplomados, mientras tanto el 20.5% afirma que si se mantiene en constante aprendizaje y capacitándose.

Este ítem es relativamente importante ya que nos ayuda a determinar el desempeño laboral que tiene el personal del centro de salud de ciudad blanca en el distrito de Paucarpata.

**Tabla 37:**

*Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	27,3	27,3	27,3
A veces	20	45,5	45,5	72,7
Siempre	12	27,3	27,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

Este último ítem nos muestra que el 45.5% de encuestados afirma que solo a veces tienden a relacionarse asertivamente con sus compañeros de labores y sus superiores, el 27.3% menciona relacionarse siempre de forma efectiva sin tener ningún inconveniente, finalmente el 27.3% restante establece nunca relacionarse con sus superiores ni mucho menos con sus compañeros.



## 4.2 PRUEBA DE NORMALIDAD

La prueba de normalidad aplicada fue la propuesta por Smirnov (2010), quien establece que la muestra es un procedimiento de "bondad de ajuste" el cual nos permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. El objetivo que maneja este análisis se presenta mediante la distribución teórica específica, es decir, contrasta si las observaciones podrían razonablemente proceder de la distribución tipificada

La presente investigación resalta a shapiro wilk, indicando que el test que promueve para contrastar la normalidad cuando el tamaño de muestra es menor a 50 observaciones y en muestras grandes, tiende a utilizarse el test de Kolmogorov; este consiste en comenzar ordenando la muestra de menor a mayor valor. Obteniendo el vector muestra.



**Tabla 38:**

*Prueba de normalidad 1*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas	,287	44	,000	,774	44	,000
Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente	,216	44	,000	,810	44	,000
Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad	,261	44	,000	,788	44	,000



Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros	,221	44	,000	,805	44	,000
Se cumple con informar debidamente a los usuarios	,297	44	,000	,778	44	,000
Se siente con amplio conocimiento sobre la labor que realiza en su entidad	,210	44	,000	,805	44	,000
La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades	,227	44	,000	,811	44	,000
Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo	,240	44	,000	,810	44	,000
Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor	,281	44	,000	,798	44	,000



sugiere hacer						
mejoras de	,302	44	,000	,784	44	,000
innovación para la						
entidad donde labora						
su productividad						
laboral es reconocida	,253	44	,000	,808	44	,000
con el sueldo que						
usted percibe						
cree usted que						
debería reconocerse						
el trabajo realizado	,216	44	,000	,810	44	,000
de acuerdo a su						
productividad						
su participación						
laboral y						
comunicación con	,261	44	,000	,788	44	,000
sus superiores es						
constante						
se logra una buena						
participación laboral						
con todos sus	,221	44	,000	,805	44	,000
compañeros de						
trabajo						



Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realizan	,247	44	,000	,796	44	,000
Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas	,210	44	,000	,805	44	,000
Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores	,244	44	,000	,806	44	,000
Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas	,240	44	,000	,810	44	,000
Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión	,281	44	,000	,798	44	,000



Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión	,296	44	,000	,790	44	,000
Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas	,256	44	,000	,806	44	,000
El trabajo en equipo logra mejoras en sus labores	,247	44	,000	,797	44	,000
Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución	,261	44	,000	,788	44	,000
Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad	,221	44	,000	,805	44	,000



Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos	,274	44	,000	,795	44	,000
Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido	,210	44	,000	,805	44	,000
Maneja adecuadamente su información y su tiempo	,244	44	,000	,806	44	,000
Alcanza los fines trazados en la labor que realiza	,253	44	,000	,808	44	,000
Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad	,281	44	,000	,798	44	,000



Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad	,296	44	,000	,790	44	,000
Su información profesional ayuda en el desempeño y bienestar de	,221	44	,000	,805	44	,000
Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos	,251	44	,000	,795	44	,000
Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones	,210	44	,000	,805	44	,000
Realiza usted constantes curso, capacitaciones, diplomados, etc.	,244	44	,000	,806	44	,000



Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores	,227	44	,000	,811	44	,000
--	------	----	------	------	----	------

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia

Considerando que el tamaño de muestra es menor a 50, la prueba de normalidad utilizada será la propuesta por Shapiro Wilk; este nos plantea que la hipótesis proviene de una distribución normal. El nivel de significancia es menor a 0.05 y por lo tanto se establece que la ejecución presupuestal tiende a influir directamente sobre el desempeño laboral.

Como se presentó inicialmente la prueba de normalidad nos ayudara a profundizar la distribución de nuestros datos (observados en la muestra), respecto a lo que se debería esperar si los datos derivaran directamente de una población en el cual la variable mantenga con la misma media y desviación estándar.

### 4.3 CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Con respecto a la hipótesis General

Hi: La gestión pública del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca, Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa, 2023.



Ho: La gestión pública del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca, Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa, 2023.

**Tabla 39:**

*Correlación del hipótesis general*

		Gestión de talento humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	44	44
	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	44	44

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

Fuente: elaboración propia

La correlación nos muestra un valor de 0.791, es decir, directamente proporcional, por lo que, a mayor desempeño laboral, mayor ser la gestión de talento humano con el personal del centro de salud de ciudad blanca, Distrito de Paucarpata, Provincia Arequipa, 2023. Al analizar el nivel de significancia vemos que es de 0.000, lo cual es menor a 0.05; esto nos indica que la correlación establecida probablemente sea cierta y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.



Hipótesis específicas 01

**4.3.1 Hipótesis 1**

H1: La gestión pública del talento humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de los objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral, la superación laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.

Ho: La gestión pública del talento humano no se relaciona significativamente con el cumplimiento de los objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral, la superación laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.

**Tabla 40:**

*Correlación hipótesis específica 01*

		Gestión de talento humano	Objetivos y tareas
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,560**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	44	44
	Coeficiente de correlación	,560**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	44	44

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

Fuente: elaboración propia



**Tabla 41:**

*Correlación Hipótesis específica 01*

		Gestión de talento humano	Cooperación y trabajo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,697**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	44	44
	Coeficiente de correlación	,697**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	44	44

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

Fuente: elaboración propia



**Tabla 42:**

*Correlación hipótesis específica 01*

Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
Spearman	Disciplina Laboral	Coeficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Fuente: elaboración propia

**Tabla 43:**

*Correlación hipótesis específica 01*

Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
Spearman	Superación Laboral	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Fuente: elaboración propia



Interpretación:

La presente hipótesis engloba a 4 dimensiones y por lo tanto se obtuvieron cuatro gráficos de Rho de Spearman los cuales relacionan directamente el cumplimiento de los objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral y finalmente la superación laboral en el personal del centro de salud de Ciudad Blanca.

La correlación nos muestra que en los cuatro gráficos se muestra un nivel de positividad los cuales son de 0.560, 0.697, 0.553 y 0.729 respectivamente, por lo cual podemos determinar que, a mayor gestión del talento humano, mayor será la relación con el cumplimiento de objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y la superación laboral en el centro de salud. También se muestra un nivel de significancia menor a 0.05 en promedio y esto nos da a entender que la correlación es significativa, y por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alternativa.

Hipótesis específica 02

### **4.3.2 Hipótesis 2**

Hi: Las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.

Ho: Las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.

**Tabla 44:***Correlaciones hipótesis específica 02*

			Desempeño Laboral	Conocimiento
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,504**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Conocimiento	Coeficiente de correlación	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Fuente: elaboración propia

**Tabla 45:***Correlación hipótesis específica 02*

Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	habilidades	Coeficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Fuente: elaboración propia

**Tabla 46:***Correlación hipótesis específica 02*

			Desempeño Laboral	Motivación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Motivación	N	44	44
		Coeficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Fuente: elaboración propia

La presente hipótesis engloba a 3 dimensiones y por lo tanto se obtuvieron tres gráficos de Rho de Spearman los cuales relacionan directamente las dimensiones conocimiento, hábitos y motivación de la gestión pública del talento humano en el centro de salud de ciudad blanca.

Hi: Las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Ciudad Blanca.

La correlación nos muestra que en los cuatro gráficos se muestra un nivel de positividad los cuales son de 0.504, 891 y 530 respectivamente, por lo cual podemos determinar que, a mayor gestión del talento humano, mayor será la relación con el conocimiento, hábitos y motivación de la gestión pública en el centro de salud. También se muestra un nivel de significancia menor a 0.05 en promedio y esto nos da a entender que la correlación es significativa, y por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alternativa.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral fue positivo, dado que el conjunto de criterios evaluados (conocimiento, habilidades, motivación, actitudes, cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación laboral), nos mostraron una correlación positiva, cuyo valor es de 0.791, por lo que ambas variables son directamente proporcionales. Los 35 ítems considerados en el desarrollo de la encuesta nos mostraron una opinión diversa respecto a la aplicación y formulación de estrategias o planes de acción, ya que la mayoría de empleados afirmo poner en practica solo "a veces", dichos parámetros estructurados; esto puede estar asociado a muchos aspectos que derivan directamente del cargo que ocupan, nivel de experiencia y desenvolvimiento personal.

**SEGUNDA:** Existe una relación significativa y positiva entre la gestión pública de talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral y la superación laboral en el centro personal del centro de salud de ciudad blanca; el análisis estadístico del Rho de spearman nos muestra un coeficiente de correlación positivo y esto se ha visto reflejado en las cuatro tablas de contrastación de hipótesis correspondientes a este objetivo; los ítems tomados en consideración nos mostraron que la mayoría de empleados pone en práctica solo "a veces", el trabajo en equipo, el compañerismo,



la cooperación con los pacientes y la superación personal, desarrollando cursos para lograr ser mejores profesionales y ofrecer una atención óptima.

**TERCERA:** Las dimensiones de conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano tienden a relacionarse directamente con el desempeño laboral, dado que los resultados mostrados mediante la contratación de hipótesis fueron de: de 0.504, 891 y 530 respectivamente, por ende, podemos determinar que existe una relación directa en entre las dimensiones y la variable establecida, los ítems nos muestran que solo en ocasiones tienden a utilizarse las lecciones aprendidas tales como: ideas propuestas, capacidad de conocimiento, productividad laboral, participación laboral y establecimiento de metas y objetivos profesionales.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda la formulación de nuevas estrategias y canales de comunicación con los empleados, donde se promuevan las buenas prácticas en torno a la calidad de servicio brindado, adquisición de nuevos conocimientos, fortalecimiento de lazos laborales y capacitación constante.

**SEGUNDA:** Se recomienda establecer mayores mecanismos de control para optimizar el trabajo en equipo y establecer nuevas metas y objetivos con la finalidad de mejorar la calidad de servicio ofrecido.

**TERCERA:** Por intermedio de esta última recomendación se busca fomentar el cultivo de buenos hábitos y actitudes, con la finalidad de mejorar la calidad del profesional en todos sus ámbitos.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfaro, E. B. (2004). Percentilos de peso, talla e índice de masa corporal de escolares jujeños calculados por el método LMS. *102*(6).
- Alvero C, C. E. (2010). Validez de los índices de masa corporal y de masa grasa como indicadores de sobrepeso en adolescentes españoles: estudio Esccola. . *135*(1).
- ANTONIO, G. P. (2015). *Metodología cuantitativa en educación*. Editorial Uned.
- ARIAS GONZÁLES, J. L. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.  
Obtenido de [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Ariste, M. y. (2019). *La Actividad Física y su relación con el índice de masa corporal en los alumnos del sexto grado de educación primaria de la Institución Educativa 30129 "Micaela Bastidas" del Tambo Huancayo-2018*. Universidad Peruana Los Andes.
- Bauce, G. (2022). Índice de masa corporal, peso ideal y porcentaje de grasacorporal en personas de diferentes grupos etarios.
- Bravo, e. a. (2020). Prevalencia y Factores Asociados al Sobrepeso en estudiantes de Ciencias de la Salud. *12*(1).



- Burgos, J. (2018). *Nivel de actividad física y obesidad en niños de la Institución Educativa Primaria 70047 Huascar de la ciudad Puno 2017*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Cantó, E. e. (2013). Validación de un inventario para la medición de la actividad física habitual en escolares (IAFHE). (403).
- Chan, M. (2016). Obesidad y diabetes, una plaga lenta pero devastadora. 47ª *reunión de la Academia Nacional de Medicina*.
- Corella, D. y. (2007). Y enfermedades cardiovasculares. . *Investigación y ciencia*, 75.
- Dosil, J. e. (2004). *Psicología de la actividad física y del deporte*. Madrid: McGraw-Hill.
- ENDES. (2015). *Encuesta. de Salud familiar*. Vol 40, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Encuesta Demográfica y Salud Familiar. .
- Gálvez, A. R. (2006). IAFHA: Inventario de actividad física habitual para adolescentes. 6(2).
- Garzón, e. a. (2002). Actividad físico-deportiva en escolares adolescentes. (3).
- Godoy-Cumillaf, A. E.-B.-L. (2015). Características antropométricas de adolescentes pertenecientes a distintas escuelas deportivas formativas. 33(3).
- Gurtiérrez, P. y. (2001). Procedimiento gráfico para la evaluación del estado nutricional de los adultos según el índice de masa corporal. 15(1).



- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. &. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* . Obtenido de SI: sn ISBN 978-1-4562-6096-5.
- HERNÁNDEZ-SAMPIERI, R. F.-C.-L. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Kabene, S., & Orchard, C. (2006). *The importance of human resources management in health care: a global context*. *Hum Resour Health*. 2006. PubMed. Recuperado el 03 de Eneo de 2024, de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16872531/>
- Micozzi M, A. D. (1986). Correlaciones de índices de masa corporal con peso, estatura y composición corporal en hombres y mujeres en NHANES I y II. 44(6).
- Mora, A., Molina, G. A., & ROJAS, D. A. (2015). *La actividad física y el índice de masa corporal de los estudiantes de primer semestre de la licenciatura en educación física recreación y deporte de la UNIMINUTO*. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/4041/1/TEFIS\\_MoraCastilloAna\\_2015.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/4041/1/TEFIS_MoraCastilloAna_2015.pdf)
- Mora, A., Molina, G., & Rojas, D. (2015). *La actividad física y el índice de masa corporal de los estudiantes de primer semestre de la licenciatura en educación física recreación y deporte de la UNIMINUTO*. UNIMINUTO.
- Moreno, M. (2012). Definición y clasificación de la obesidad. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 23(124-128).



- PAITÁN, H. Ñ. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Pajuelo, J. (2017). *La obesidad en el Perú*. En Anales de la Facultad de Medicina. UNMSM. Facultad de Medicina.
- Pastor J, M. P. (2012). Efectos de un programa de actividad física extracurricular en niños de primer ciclo de la escuela de psicología con sobrepeso y obesidad. 21(2).
- Puerta, K., & De la Rosa, R. y. (2019). Niveles de actividad física y su relación entre la distribución por sexo y programa académico en una universidad. MHSalud. 16(46-57).
- Quiñones Chira, L. (2018). *Comportamiento sedentario y actividad física en relación al índice de masa corporal en adolescentes de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho. Lima, 2017*. Universidad Nacional de San Marcos.
- Sáez, M. y. (2002). Índice de masa corporal, preocupación por la delgadez y satisfacción corporal en adolescentes. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 55 (3)(455-474).
- Sáez, M. y. (2002). Índice de masa corporal, preocupación por la delgadez y satisfacción corporal en adolescentes. 55(3).
- Salud, O. M. (2010). *Recomendaciones mundiales sobre actividad física para la salud*. Datos de catalogación en la publicación de la Biblioteca de la OMS, Ginebra.



- Salud, O. M. (2017). *Estrategia Mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud*. Ginebra: OMS/OPS.
- Salud, O. P. (2020). *Organización Panamericana de la salud*.
- Salud., O. M. (2014). *Informe sobre la situación mundial de las enfermedades no transmisibles 2014*. . Datos de catalogación en la publicación de la Biblioteca de la OMS, Ginebra.
- Sanidad, M. d. (2014). *Servicios Sociales e Igualdad: Actividad física y salud*. España: Gobierno de España.
- Smirnov. (2010). Analisis de normalidad. Recuperado el 2 de Octubre de 2023, de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/3412237018.pdf>
- Soto, J., Pérez, J., & Cantó, E. (2016). Relación entre el nivel de actividad física extraescolar y el imc en escolares de 5º y 6º curso de primaria. . *EmásF: revista digital de educación física*, 39(8-16).
- Tapia, M. (2020). Relación entre el Índice de Masa Corporal y el nivel de actividad física en adolescentes. 28(71-78).
- Valeriano, O. (2021). *La actividad física y su relación con el índice de masa corporal en estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Túpac Amaru II del distrito de Tirapata-Puno 2019*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Veliz, R. (2021). *Actividad física y su relación con el indice de masa corporal en escolares de 3ro, 4to y 5to año del nivel secundaria del Colegio Maria*



*Alvarado Lima High School, Cercado de Lima-2020.* Universidad Privada

Norbert Wiener.



# ANEXOS



## Anexo 01 Instrumentos

### “Escala Gestión del Talento Humano”

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado empleado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

N°	ITEM	1	2	3
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.			
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.			
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.			
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros.			
5	Se cumple con informar debidamente a los usuarios.			
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad.			
7	La labor que realiza le permite desarrollar			



	sus capacidades.			
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.			
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.			
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.			
11	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.			
12	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo con su productividad.			
13	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.			
14	Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo			
15	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realizan			



## “Escala Desempeño Laboral”

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado empleado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

N°	ITEM	1	2	3
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.			
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.			
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.			
4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.			
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.			
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.			
7	El trabajo en equipo logra mejoras en sus labores.			
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.			
9	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad.			
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la			



	ejecución de los proyectos.			
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.			
12	Maneja adecuadamente su información y su tiempo.			
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.			
14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad			
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad			
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar de área.			
17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos			
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.			
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.			
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores			



Anexo 02 Validación del Instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "TALENTO HUMANO"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO</b>							
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas	X		X		X		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.	X			X	X		
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para	X		X		X		



	el desarrollo de la entidad.							
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros	X		X		X		
5	Se cumple con informar debidamente a los usuarios.	X			X	X		
	<b>DIMENSIÓN 2 HABILIDADES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad	X			X	X		
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades	X			X	X		
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo	X			X	X		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para	X			X	X		



	mejora su labor.							
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	X			X	X		
	<b>DIMENSIÓN 3 MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe		X		X	X		
12	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad		X		X	X		
13	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante	X		X		X		



14	Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo	X		X		X		
15	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realizan		X		X	X		
	<b>DIMENSIÓN 4 ACTITUDES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X		
17	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada	X		X		X		
18	Asume usted los riesgos en su trabajo.	X		X		X		
19	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma	X		X		X		
20	Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su	X		X		X		





**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\_\_\_\_\_

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

Firma del Experto

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

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y TAREAS</b>							
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas	X		X		X		
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores	X		X		X		
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas	X		X		X		



4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	X		X		X		
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas	X		X			X	
7	El trabajo en equipo logra mejoras en sus labores.	X		X		X		
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.	X		X		X		
9	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la	X			X	X		



	sociedad.						
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos		X		X	X	
	<b>DIMENSIÓN 3 DISCIPLINA LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido	X		X		X	
12	Maneja adecuadamente su información y su tiempo.	X		X		X	
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza	X		X		X	
14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.	X		X		X	
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de	X		X		X	



	los fines trazados de la entidad.						
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	Si	No	Si	No	Si	No
<b>16</b>	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	X		X			
<b>17</b>	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos	X		X			
<b>18</b>	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones	X		X		X	
<b>19</b>	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	X		X			X
<b>20</b>	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores	X		X		X	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Súper

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X]

Aplicable después de corregir []

No

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Daniel Ángel

ANGULO POBLETE DNI: 10196314 Especialidad del validador: Magister en

Gerencia de Servicios de Salud

27 de junio del 2021



**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

---

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

Firma del Experto

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

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "TALENTO HUMANO"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO</b>							
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas	X		X		X		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.	X		X		X		
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.	X		X		X		
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros	X		X		X		
5	Se cumple con informar debidamente a los usuarios.	X		X		X		



	<b>DIMENSIÓN 2 HABILIDADES</b>	<b>Si</b>	<b>N o</b>	<b>Si</b>	<b>N o</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad	X		X		X		
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades	X		X		X		
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo	X		X		X		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.	X		X		X		
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	X		X		X		



		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 3 MOTIVACIÓN</b>							
1	Su productividad laboral es reconocida con el	X		X		X		
1	sueldo que usted percibe							
1	Cree usted que debería reconocerse el trabajo	X		X		X		
2	realizado de acuerdo a su productividad							
1	Su participación laboral y comunicación con sus	X		X		X		
3	superiores es constante							
1	Se logra una buena participación laboral con todos	X		X		X		
4	sus compañeros de trabajo							
1	Cree usted que deberían darles incentivos de	X		X		X		
5	acuerdo a la labor que realizan							
	<b>DIMENSIÓN 4 ACTITUDES</b>							



16	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X	
17	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada	X		X		X	
18	Asume usted los riesgos en su trabajo.	X		X		X	
19	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma	X		X		X	
20	Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor	X		X		X	





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 CUMPLIMIENTO DE UBJETIVOS Y TAREAS</b>							
1	Realiza usted atajos para realizar las tareasencomendadas	X		X		X		
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sussuperiores	X		X		X		
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas	X		X		X		
4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograrla misión.	X		X		X		



5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas	X		X		X		
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.	X		X		X		
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		



9	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad.	X		X		X		
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 DISCIPLINA LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido	X		X		X		
12	Maneja adecuadamente su información y su tiempo.	X		X		X		
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza	X		X		X		
14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.	X		X		X		



15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	X		X		X		
17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos	X		X		X		
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones	X		X		X		
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	X		X		X		
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores	X		X		X		





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "TALENTO HUMANO"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO</b>							
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas	X		X		X		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.	X		X		X		
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.	X		X		X		
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros	X		X		X		
5	Se cumple con informar debidamente a los	X		X		X		



	usuarios.							
	<b>DIMENSIÓN 2 HABILIDADES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad	X		X		X		
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades	X		X		X		
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo	X		X		X		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.	X		X		X		
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Su productividad laboral es reconocida con el	X		X		X		



	sueldo que usted percibe							
12	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad	X		X		X		
13	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante	X		X		X		
14	Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo	X		X		X		
15	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realizan	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 ACTITUDES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X		
17	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada	X		X		X		
18	Asume usted los riesgos en su trabajo.	X		X		X		



19	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma	X		X		X		
20	Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Odoña Beatriz Panche Rodríguez

DNI: 09586832 Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

27 de junio del 2021



**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\_\_\_\_\_

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

Firma del Experto

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

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 CUMPLIMIENTO DE UBJETIVOS Y TAREAS</b>							
1	Realiza usted atajos para realizar las tareasencomendadas	X		X		X		
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sussuperiores	X		X		X		
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargopara alcanzar sus metas	X		X		X		
4	Asume y practica los valores dados en la institución	X		X		X		



	para lograrla misión.							
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas	X		X		X		
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.	X		X		X		
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.	X		X		X		



9	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad.	X		X		X		
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 DISCIPLINA LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido	X		X		X		
12	Maneja adecuadamente su información y su tiempo.	X		X		X		
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza	X		X		X		
14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.	X		X		X		



15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	X		X		X		
17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos	X		X		X		
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones	X		X		X		
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	X		X		X		
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores	X		X		X		



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x]**

**Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Odoña Beatriz Panche**

**Rodríguez**

**DNI: 09586832 Especialidad del validador: Gestión Pública y**

**Gobernabilidad**

**27 de junio del 2021**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

---

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo Firma del Experto

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

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



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 11-10-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ROXANA RUTH OJELQUEZANA MARIN

Dirección: Jr. BUENOS AIRES S/N

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29201019

Teléfono: 989326334 email: rox1909@hotmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

Escuela Profesional o Mención: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

Asesor: DR. ENRIQUE GENARO APAZA CRIVINOS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE SALUD CIUDAD BLANCA, DISTRITO DE PAUCARPATA, PROVINCIA AREQUIPA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): TALENTO HUMANO DESEMPEÑO LABORAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

1, 2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



### 2. Referencia de tesis:

- Bachiller  
  Titulo  
  2da Especialidad  
  Maestría  
  Doctorado

### 3. Licencias:

#### a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

#### **Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

#### b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

#### **¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo

### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - PS8

Firma de Autor



huella digital

11- OCTUBRE - 2024

Fecha