



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los
trabajadores administrativos de la Red Salud Valle del Mantaro
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Quiroz Macazana, Cinthia Lucia (orcid.org/0000-0001-5920-3206)

ASESOR:

Mg. Casazola Cruz, Oswaldo Daniel (orcid.org/0000-0003-2521-530X)

CO - ASESORA:

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi amada abuela quien fue como una segunda madre, dejando un gran vacío por su partida sin embargo siempre encuentro motivación de seguir haciendo realidad mis sueños porque sé que eso le haría feliz; también dedico esta tesis a mi amado padre, que aun estando lejos es quien apoya cada uno de mis pasos, alentándome a ser mejor persona día a día, de igual forma dedico este trabajo a mi madre quien siempre me dice que soy el orgullo de la familia.

Agradecimiento

Agradezco al Magister Oswaldo Casazola Cruz por el entusiasmo que brinda a sus alumnos, guiándonos con paciencia en la elaboración de la tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo y de diseño de investigación.....	24
3.2 Variables y operacionalización	25
3.3 Población, muestra y muestreo:.....	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	27
3.5 Procedimientos:	27
3.6 Método de análisis de datos:	28
3.7 Aspectos éticos:.....	29
IV. RESULTADOS:	30
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión de talento humano

Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño laboral

Tabla 3: Correlación de gestión de talento humano y desempeño laboral

Tabla 4: Correlación de gestión de talento humano y dimensión planificación de la selección de personal

Tabla 5: Correlación de gestión de talento humano y dimensión capacitación

Tabla 6: Correlación de gestión de talento humano y dimensión integración

Tabla 7: Correlación de hipótesis de gestión de talento humano y desempeño laboral

Tabla 8: Correlación de hipótesis de planificación de selección de personal y gestión de talento humano

Tabla 9: Correlación de hipótesis de capacitación y gestión de talento humano

Tabla 10: Correlación de hipótesis de integración de selección de personal desempeño laboral

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de diseño de investigación

Figura 2: Formula de alfa Conbach

Resumen

El objetivo de la investigación es de establecer la relación que existe entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021. El enfoque de la investigación es de tipo básica de diseño correlacional de nivel cuantitativo, el instrumento usado fue la encuesta dirigida a 50 trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro. El procesamiento de la información es la elaboración de tablas y figuras estadísticas. Los resultados obtenidos son que el R calculado es positivo, quiere decir que las variables son directamente proporcionales, a mejor gestión de talento humano, mejora el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de Salud Valle del Mantaro– 2021 demostrando así que se debería priorizarse para el crecimiento de la entidad

Palabras clave: Talento Humano, gestión, capacitación, desempeño, integración

Abstract

The objective of the research is to establish the relationship that exists between the Management of human talent and the job performance of administrative Red de Salud Valle del Mantaro - 2021. The focus of the research is of a basic type of correlational design of At a quantitative level, the instrument used was the survey addressed to 50 administrative Red de Salud Valle del Mantaro . The information processing is the elaboration of statistical tables and figures. The results obtained are that the R calculated is positive, it means that the variables are directly proportional, the better management of human talent, the job performance of the administrative Red de Salud Valle del Mantaro- 2021, thus demonstrating that it should be prioritize for the growth of the entity

Keywords: Human Talent, management, training, performance, integration

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional las instituciones enfrentan constantemente cambios a los cuales tienen que adaptarse para poder subsistir. Además, que los mercados sufren abstracción, las tecnologías están en una exposición desenvolverte de la información y comunicación; las instituciones instan a reconocer y desarrollar ventajas competitivas que a su vez brinden hechuras de preeminencia alta, sin embargo, descuidan un factor muy importante que es el talento humano, dejando de lado y estos a su vez no se sienten bien en su lugar de trabajo y no están comprometidos del todo y esto afecta directamente a las instituciones (Al-Tarawneh, K. 2021, Alruwaili, N 2018, Zans 2017, Leon 2018, Morales 2018, Mendoza; Arriola 2022, Albarracin,M. Chasillacta, F. Gavilanes, V. Sánchez, M y Guallichico, M (2017).

En Latino América, de igual manera, la gestión del talento humano no es valorada, por tal motivo se ha ido desarrollando diversas investigaciones para poder evidenciar que obstáculos y trabas existen para que las instituciones puedan atacar el problema de raíz ya que la concausa humana es vital para el funcionamiento de las corporaciones institucionales. Gaspar 2021, Paez 2022, Deloitte 2018, Figueroa 2018, Jara, A.; Asmat, N.; Alberca, N. & Medina, J. (2018, Ludeña 2018, Agudelo 2018, Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017).

A nivel nacional encontramos diferentes investigaciones respecto a entidades del sector público, donde es preocupante que poca importancia que se le da al factor humano llegando a una crisis, calificándose por los usuarios como ineficaces, esto se debe a que las organizaciones no computan con personal cualificado enteramente, por añadidura se le amplía el enigma el escarpado económico con peritos del mismo estatus, el desacato de provisión en dotaciones, el pacto dado, señuelo, y demás En ese cerco, se persuade un resquebrajarle empeño por parte de los trabajadores, lo que va en contra de la calidad de atención que debe brindar

el personal que se encuentra de servicio. (Verona 2022; Zela, Castillo, Calcina, Campos 2021), así mismo la preocupación constante ante el deficiente servicio de atención y refleja en la mala selección de personal y esto es evidente porque la gestión del talento humano no guarda relación con la particularidad de servicio dado. (Morante 2021; Lopez 2018). Otras causas del porque la gestión del talento humano y localidad de servicio no guarda relación es porque no se proporciona satisfacción a los usuarios y esto se suscita porque existen deficiencias en el cumplimiento de las funciones de los servidores (Medina 2021; Bedoya 2020).

La gestión de factor humano, actualmente se sufrió una mutación de nociones ~~una~~ a la gestión de personal; y esto no es bien enfocado por las empresas o entidades, por ende, no las implementan siendo la consecuencia de un déficit de calidad de servicio a los usuarios (Rojas, Vilchez 2018; Bayona 2020, Yalli 2019).

A nivel local la alta gerencia que dirige el denominado factor humano no se preocupan en acrecentar la gestión del talento humano dentro de las instituciones, ya que detentan poca estación en respecto a las faenas y el performance de sus quehaceres esto hace que el esfuerzo de los trabajadores sea poco, ya que encuentran dificultades tanto personales como laborales, además, el clima organizacional tiene una mínima importancia, ya que la práctica de ésta se da de manera espontánea y corre el riesgo de perderse y esto perjudica evidentemente al trabajador y a la institución, como resultado de esto se podría evidenciar una mala relación con sus compañeros y directivos, además, como resultado el colaborador podría perder su empleo. (Collas 2019, Vilcahuaman 2021, Huamani, Mucha, Pimentel 2021; Ayala 2020, Llanto 2018, Morante 2021).

Esto suele pasar en diferentes sectores por ejemplo en el sector salud las tareas que se le asignaron a los usuarios no fueron cumplidas, lo que tuvo como resultado quejas de los pacientes frente a una mala atención, ya sea de manera virtual o vía telefónica por parte del personal que realiza trabajo

remoto. Esto no es diferente en el sector educación también se presentan estos tipos de problemas entre los representantes educativos; principalmente entre los docentes nombrados y contratados, ya que hubo una sobrecarga de responsabilidades y cargos asignados a los docentes contratados y en menor número a los docentes nombrados, lo que ocasiono un mal clima laboral, además, la comunicación no era fluida y pocas veces era sincera, de igual manera, el liderazgo se presentaba de forma autoritaria y esto acarrea a un deficiente desempeño sin poder cumplirlas metas trazadas.

Como, **problema general** tenemos; ¿Qué nivel de incidencia existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro 2021? Y como problemas específicos tenemos ¿De qué manera la planificación de selección de personal del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro 2021?, ¿De qué manera la capacitación del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro 2021? y ¿De qué manera la integración del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro 2021?.

En la presente investigación consideramos la existencia de diferentes enfoques, siendo así se **justificó** de manera **teórica** que la gestión del talento humano atinente al muestrario de legalidades y proxis netamente útiles para encaminar directivas gerenciales coadyuvantes con percápita; emplazando en praxis lineamientos de quinta escogencia, ilustración accésit y evaluación de desempeño (Watkins, 1998). Y se definió que es importante, demarcar el talento humano como aquella reciedumbre humana o aquellos cooperadores que inciden efectivamente el redito empresarial y en la utilidad de cualquier organización (Watkins, 1998) y además la definición de desempeño laboral es el comportamiento del cooperador en la pesquisa del norte ya expuesto, de esta manera compone la traza individual para llegar a

un solo sentido que son los objetivos (Chiavenato 2000). Como **justificación práctica**, en la presente investigación enfocamos la Ley Servir N°30057 que brinda lineamientos que son competencia para el desarrollo de capacitaciones constantes y enfocadas a los trabajadores, también tenemos la evaluación de desempeño que brinda oportunidad hacer línea de carrera a los trabajadores de los regímenes laborales con el Decreto Legislativo N° 276 logrando así en muchos de ellos el cambio de grupo ocupacional, ascensos y mejoras en las remuneraciones. Como **justificación metodológica**, dicha pesquisa, proyecto y dio conformidad un instrumento por versados doctos del tema, el mismo que quedara como precedente para otras pesquisas nexos con la similitud tópica

Como **objetivo general**; determinar el nivel de repercusión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud del Valle del Mantaro 2021 y como objetivos específicos tenemos que determinar de qué manera la planificación de selección de personal del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud del Valle del Mantaro – 2021, establecer de qué manera la capacitación del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud del Valle del Mantaro – 2021 y determinar de qué manera la integración del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud del Valle del Mantaro – 2021.

Se propone como **hipótesis general** que existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Red Salud Valle del Mantaro 2021. **Como hipótesis específicas** se propone definir si existe relación entre planificación de selección de personal de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro– 2021. A si como si existe relación entre la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores

administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro– 2021. Y por último se propone también definir si existe relación entre la integración de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro– 2021

II. MARCO TEÓRICO

Mediante la pesquisa literaria se localiza tópicos empalmados con las variables de estudio.

Rojas, Vilchez (2018) quien tuvo por objetivo puntualizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, la metodología desarrollada en la pesquisa fue de un enfoque cuantitativo, aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional. Y se pudo evidenciar que existió relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral. Además, existió nexo estadísticamente significativo según $p=0,007$ en medio de gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral y por último, el estudio concluyó en que habilita nexo estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en conjunto del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

De igual modo tenemos a Castro, Delgado (2020) cuyo objetivo fue determinar las condiciones de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, su investigación fue básica, de diseño de investigación no experimental, descriptiva, transversal. Los resultados obtenidos evidenciaron que el 57.1% tiene expectativas importantes respecto a su desarrollo como profesional, mientras que un 55.7% consideran que están llevando a cabo los topes según las expectativas interpuestas en sí, el 52.9% rehúsa cualquier pugna en su centro laboral que pueda adscribir su forma adecuada de mostrar su habilidad profesional en el trabajo. Antagónicamente, el 48.6% advierten que deleitan todas sus necesidades y avides dentro de la asociación Concluyendo que se evidencio una aceptable gestión del talento humano y desempeño laboral según los coadyuvadores del designio especial Huallaga Central y Bajo Mayo, lo que se resume que a mayor preminente gestión del talento humano patentizo una adecentada del desempeño laboral, siendo lo más resiliente las instrucciones y estros de

desempeño que lleva a cabo la institución.

Peralta (2018) quien tuvo por efecto puntualizar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “Jesús Mi Luz” del INABIF – Cusco 2018. La metodología usada fue de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, siendo de enfoque cuantitativo y los resultados muestran haber evidenciado un nivel de significancia menor a 0,05, al alternar las variable gestión del talento humano y desempeño laboral, hecho que evidencio que la gestión del factor humano, debe ser más cuidadosa, en otras palabras no solo debe cumplir con las tareas planteadas por la organización, sino también, debe tener un contacto más directo con los trabajadores, de esta manera se podrá lograr tener motivados a los colaboradores y con esto las metas de la organización podrán ser alcanzadas con facilidad.

Zevallos (2019) cuyo objetivo fue surtir tendencias ya vistas que favorezcan una competente y productiva gestión del talento humano en la Industria de Cerámicas Mattaz Zeballos S.R.L. Se planteó una investigación explicativa-descriptiva, experimental. Los resultados evidenciaron que gran parte de los colaboradores administrativos nombrados señalaron que sólo algunas veces aplicaban los conocimientos aprendidos a través de la experiencia laboral; ya que la mayoría de los operarios permanentes y eventuales del sector de máquinas coincidiendo con los operarios permanentes del sector hornos afirmaron que muchas veces se sienten abandonados por parte de los directivos ya que no hay suficiente motivación por parte de la empresa; finalmente los trabajadores eventuales del sector hornos tienen respuestas divididas, aunque con una tendencia positiva. El estudio concluyo con que en la profundidad de la empresa INCERMAZ S.R.L. se evidencia la escasez del área de personal, coyuntura que desacredita el maniobrar de los encargados y de toda la institución, ya que, al no contar con un esquema organizacional idónea y parámetros establecidos, no favorecen a la concurrente toma de decisiones en ganancia de la organización especialmente en sus colaboradores.

Morales (2018) cuyo objetivo fue desarrollar un dechado de gestión del talento humano que coopere en la mejoría de la cualidad de las habilidades dadas del sector de transporte de la provincia de Tungurahua con la finalidad de aumentar el desempeño de los trabajadores. La metodología empleada fue explorativa, descriptiva y correlacional. Los resultados evidenciaron que la gestión de los recursos humanos respecto al conocimiento básico y técnico no es desarrollada y aplicados correctamente en las tareas, en consecuencia, perjudica a la efectividad laboral de los colaboradores. El estudio concluyó en que en el pilar puntual teórico se evidenció la génesis de la gestión del recurso humano lo que permitió descubrir las particularidades y conminación que conllevan las instituciones, y con ello se pudo impulsar una mejora, respecto a los arquetipos de gestión.

García (2019) quien tuvo como objetivo diseñar un modelo para gestionar el recurso humano e incrementar el nivel de desempeño en la organización de la empresa Ateneo S.A. de Babahoyo. La metodología empleada fue deductiva y analítica. Los resultados evidenciaron que el total de los encuestados consideraron que se sentían motivados en participar activamente en la mejora de la gestión del recurso humano de la empresa Ateneo. Y se concluyó que existen amplias teorías y trabajos investigativos que se relacionan al desempeño laboral y la gestión de talento humano. Por lo antes mencionado se pudo profundizar en el estudio y fundamentar adecuadamente una propuesta de solución. El modelo propuesto para la gestión de talento humano respondió a una adaptación de lo expuesto por diversos autores respecto a la temática.

Frías (2021) el encaminado objetivo fue precisar el grado de nexo que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de vida, de los cooperadores que laboran en el sector calzado. La metodología usada fue descriptiva. Y se pudo evidenciar que el 33% de los cooperadores consideraron que el círculo laboral de la empresa perjudica de una manera significativa su desempeño laboral; Además, un 41% señalan que el área de trabajo no es un punto que influya su desempeño y solo un 26% se sienten dudosos respecto

al tema. El estudio concluye que la magnificencia del pasar del tiempo laboral es concretada como pronunciamiento elevado o negativa de un enfoque o lugar de trabajo. Por tal motivo, la correcta gestión del factor humano permitirá el logro de un nivel superior en lo que respecta al estándar de vida del colaborador.

Para conceptualizar y tener un mayor alcance de conocimiento sobre que definen por **gestión de talento humano**, según Chiavenato (2009), nos dice gestionar el talento humano es una compilación de lineamientos netamente que tengan q ver con política y normas y habilidades requeridas para liderar puestos con rangos con nexo con personas o recursos; llevando a cabo se la praxis de lineamientos de recolección, selección, instrucción, galardones y evaluación de desempeño.

Por otro lado, tenemos a David Watkins (1998) dio contexto que el talento humano como un conjunto de personas que trabajan en una entidad o empresa que tienen por bien realizar actividades que van a influenciar positivamente en concordancia a la utilidad ganancial de una institución.

También tenemos la definición de Milkovich y Boudrew. (1994); quienes afirmaron que al gestionar al talento humano se debe considerar un dictamen establecido respecto a la analogía de los cooperadores, ya que influirán en la excelencia máxima y en la productividad de las empresas.

Así mismo Yoder, Dale (1980); Define la gestión de talento humano como la relación de entre los hombres en cuanto a sus necesidades, colaboran entre si par un bien común, en este sentido será para mejorar una organización.

Como también Byars (1983); Definió la gestión del talento humano como trabajadores que incluyen habilidades que ver con el área administrativa relacionada directamente con trabajo netamente procesal de los recursos humanos de una institución.

También encontramos la definición de Shuler (1992); que hablo acerca de gestión de talento humano, indico que todas aquellas decisiones que se toma y que influye en los colaboradores a la hora de concatenar nuevas estrategias que influyen al comportamiento de las personas, estas mismas tendrán un efecto positivo o negativo en una organización.

Por su lado la Ley Servir N°30057 esboza como en la gestión pública se imputa el sistema de administración de la gestión de recursos humanos, donde se rige, se despliega y se lleva a efecto las preceptiva establecida propias del Estado, respecto al Servicio Civil, concatenando normas, doctrinas, medios, tácticas, tramitación y técnicas utilizadas por la entidad públicas. Dicho sistema está compuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), oficinas de Recursos Humanos o las que cumplan ese rol, El tribunal del Servicio Civil, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas

Por otro lado, tenemos diversos conceptos de la variable 2 que es **desempeño laboral**, de esta manera encontramos la definición de Bohorquez (1997) definió que son actividades medibles y pueden ser observadas, estas pueden ser negativas o positivas, estas serán el resultado de la actividad adecuada y congruente de una organización.

Así mismo Milkovich y Boudreau (1994), mencionan que el desempeño laboral está enfocado en los atributos individuales así como habilidades. Cualidades, actividades que serán a un solo fin que es cumplir una meta trazada por una entidad.

También tenemos la definición más citada por los investigadores que es de Chiavenato (2009), quien mencionó que el desempeño laboral es una herramienta que forma una escala de medición de un concepto predefinido, parte de este concepto están los proveedores, compañeros colaboradores etc. Esta sirve para identificar las posibles mejoras que van a servir para incrementar las competencias en el mercado así mismo agregará valor puesto que la visualización será hacia una meta concreta.

En el Capítulo III de la ley Servir N°30057 hace referencia el tema de desempeño y como este será evaluado, el mismo tiene como finalidad encontrar puntos quiebres de debilidad en cuanto al rendimiento del cooperador en ese sentido se encuentra necesidades que tienen que ser disipadas por la entidad con la finalidad de que los cooperadores incrementen sus habilidades para así ser mas competentes.

Para enfocarnos correctamente en la investigación optamos por entender más las definiciones de las dimensiones presentadas, en este sentido tenemos que la dimensión de **planificación de selección de personal** así que Chiavenato (2009) definió criba se trata de la alternativa correcta y elocuente de un colaborador que calce en los requerimientos definidos por el área solicitante en un plazo idóneo. Por otro lado, Ansorena (2005) definió que es un conjunto de pasos a seguir que tiene que ser si o si evaluado y analizado pensando en las consecuencias que esto podría acarrear la elección de un personal teniendo en cuenta los términos de referencia ya que la elección debe estar sujeta a este lineamiento, la elección correcta hará que la eficiencia y eficacia sea elevada en la entidad o empresa solicitante, marcará una diferencia.

La ley del Servicio Civil N°30057 menciona que es un mecanismo de adhesión a diversos servidores tales como dirección alta, servidores de carrera y cooperadores de índole complementaria y se entiende que tiene como finalidad hacer una adecuada selección para así encontrar a la persona más relevante para cubrir la plaza presupuestada, este tiene que cubrir por orden de mérito y hacer ver la integridad y transparencia, de esta manera se estaría dando la misma oportunidad a todo aquel que quiera postular a dicho puesto.

Así mismo tenemos que la dimensión **capacitaciones** se definió según Chiavenato (2001) como un proceso de aprendizaje educacional a un plazo cercano por lo cual las personas adquieren habilidades distintas competencias en relación a objetivos trazados, puede realizarse en otros aspectos adicionales para poder incrementar habilidades sin embargo lo más usado

es la capacitación en su área y profesión. Por otro lado, tenemos a Alles (2004), que definió como el intercambio de habilidades, ganancia de conocimientos, esta transformación debe ser organizada analizada y sobre todo siguiendo los lineamientos establecidos por cada entidad u empresa para poder ser medible y aplicada en sus actividades.

En el Capítulo II de la ley del Servir N°30057 se hace mención sobre las capacitaciones, con la única finalidad de que el cooperador cumpla con mejoras establecidas por la entidad. Fortaleciendo y sumando habilidades y destrezas que harán que se llegue a alcanzar un rumbo establecido por la entidad. Estas mismas guardan un orden establecido y lineamiento para fomentar y aplicar la formación requerida

También tenemos a la dimensión **integración** según Fayol (2008) definió que es concatenar los aspectos educativos, didácticos y habilidades a los seres humanos que una organización elige para cubrir sus necesidades en su entidad u empresa de esta manera cubren dichas necesidades y cumplen sus objetivos y metas trazadas. Por otro lado, Koontz Harold (1994), definió como la actividad de contemplar plazas de una entidad o empresa mediante lineamientos que se deben cumplir por los trabajadores, engloba así varios procesos entre ellos sería desde la selección idónea de personal, capacitación, evaluación intercambio remunerativo con el fin de que el individuo se sienta identificado con las metas y tenga claro la identidad.

Podemos así visualizar que en el Capítulo IV de la ley de Servicio Civil N°30057 como un medio de compensación se le atribuye por normativa una remuneración por la prestación de sus habilidades y destrezas en la plaza ocupada, de esta manera las dos partes tanto como la entidad y el cooperador se hacen un intercambio consentido de un ganancial, por parte de la entidad se cumple las metas esbozadas anualmente y por otro el cooperador recepciona un ingreso capital monetario para así surtir sus necesidades.

En otra dimensión tenemos a la **evaluación de desempeño**, según Chiavenato (1999), definió que la evaluación de desempeño es una observación medible del empeño que le ponen cierto colaborador a una actividad u o habilidad designada, todo con el fin de encontrar mejoras y cambios que se podrían realizar. También tenemos que Alles (2000) definió como aparejo del área de recursos humanos para realizar procesos como llevar una gerencia, dar soporte al empleado y vigilar el correcto actuar, concatena con sacar información para posibles mejoras y toma de daciones.

Así mismo podemos hablar de la dimensión de **rendimiento laboral** Chiavenato (1999) lo definió como la entrega final del trabajador o trabajadores en conjunto, este se diferencia del desempeño que habla de qué manera se realiza cierta actividad encomendada por un superior

Y por último podemos hablar de la dimensión de eficiencia Andrade (2005, p. 253) definió la eficiencia como la determinación que se ejecuta para evaluar las capacidades o habilidades con cualidad disminuyendo los recursos que se le brinde, esto hace que hay una menor inversión y grandes resultados.

Así mismo, en el Perú actualmente acontece regímenes laborales de contrataciones, por un lado, se encuentra el Decreto Legislativo N°1057 que se define como documento administrativo de servicio constituyente una peculiaridad no tan recurrente de contratación y tiene carácter transitorio. Se debe cumplir con ciertos requisitos para dicha contratación tal como lo menciona en el Artículo 4.1 tener requerimiento por la dependencia usuaria y Artículo 4.2 tener disponibilidad presupuestaria determinada por las oficinas de planeamiento estratégico de cada dependencia.

En el artículo 14 se hace mención sobre los procesos de evaluación de desempeño así como también las capacitaciones que se deben realizar, cabe mencionar que para salvaguardar la permanencia de dicha

contratación temporal como es el CAS N° 1057 el poder ejecutivo lanza el Decreto Legislativo N° 31131 que es la incorporación a la carrera administrativa del servicio civil, cumpliendo ciertos requisitos como la permanencia por más de 2 años consecutivos todo con el fin de terminar con el despido y el desabastecimiento de entidades.

Dicha ley elimina temporalmente la contratación de CAS luego siendo esta modificada para la contratación especial por la pandemia ocurrida en el 2020.

Aquí podemos mencionar la contratación excepcional del personal asistencial CAS COVID que por estar pasando por un requerimiento alto de necesidad de personal se hizo la contratación directa con un sueldo remunerativo elevado para así de cierta manera compensar el riesgo la infección y contagio por el SARS COVID -19. Cabe mencionar que dicha contratación fue de índole asistencial y con alguna excepción de cooperadores administrativos

Para su posterioridad estos mismos se reasignarían en con la Ley N31538 teniendo que pasar por una exhaustiva evaluación hasta por tres oportunidades, que sufrió el cambio de remuneración nivelándose así a los de contratación CAS 1057. Que además cabe mencionar que fueron estipulados de contratación indeterminada y que a la fecha están a la espera de la aprobación constitucional del nombramiento asistencial. Ya que fueron apartados de la lista del 2023 por el Ministerio de Salud. Por otro lado, tenemos el Decreto Legislativo N° 276 Ley de bases de la carrera administrativa y el sistema único de remuneraciones del sector público tiene como objetivo poder incorporar al personal idóneo y dale permanencia y así mejorar el desempeño en el sector público. En una primera estancia es contratado porplazo fijo no menos de 3 años, paso ese periodo se le asignara un nombramiento.

En el artículo 17 mencionan la planificación de necesidades por ares para poder lanzar la convocatoria, la misma tendrá que tener presupuesto

aprobado. En el Artículo 18 se hace mención a que la Entidad debe establecer capacitaciones acordes a las especialidades, como medio de impulso al ascenso. Cabe mencionar que hay leyes que son coadyuvantes, que protegen y dan lineamientos para los servidores públicos, tal sea como la Ley del servicio civil N°30057 se crea con la finalidad de que las entidades lleguen a un nivel de eficiencia y eficacia en cuanto a su personal, desarrollando habilidades de competencia.

En su artículo 6 menciona que se debe hacer un análisis sobre las necesidades del personal y estas estar bajo supervisión. Por otro lado, también existen lineamiento en esta ley mencionan en el artículo 11 las capacitaciones que se deben realizar con el fin de fomentar el ascenso, determinan como y cuando se deben realizar dichas capacitaciones. En el capítulo 3 de dicha ley se comenta sobre la evaluación que debe recibir el personal, puesto que su permanencia dependerá de cuan bien ejecutado este su desempeño laboral, todo esto para salvaguardar la calidad de trabajo y el cumplimiento de metas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y de diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

El tipo de investigación se elige según los objetivos planteados, Así como, los recursos con los que cuenta y la problemática que se quiere discutir (Álvarez 2020)

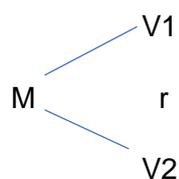
El prototipo de estudio que se esbocha es la investigación básica; ya que se orienta a obtener un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el objetivo de aumentar el conocimiento de un contexto concreto (Álvarez 2020) El enfoque usado fue cuantitativo ya que es aquella que utilizan preferentemente información medible, por ejemplo, las investigaciones basadas en encuestas sociales (Cahuas 2006).

3.1.2 Tipo de investigación:

La presente investigación es no experimental, debido a que no se construye situación adversa, ya que el investigador solo observa situaciones no suscitadas con dolo. Así mismo, las variables independientes no pueden ser amañadas, ya que no se tiene que someter directamente sobre variables mencionadas (Hernandez, Fernandez y Baptista 1997). Así mismo el diseño de investigación fue correlacional debido a que esta clase de investigación tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más variables.

Figura N°1

Esquema de Diseño de investigación



Nota: M= muestra, V1=Gestión del talento humano, V2=Desempeño laboral,

R=muestra

3.2 Variables y operacionalización

Variable Gestión de Talento Humano

- Definición conceptual: La gestión del talento humano se refiere al aunar de lineamientos netamente políticos y prácticas cruciales que se emplean para dirigir cargos direccionales que se relacionan con cooperadores donde se pone en práctica el proceso de captura de personal, selección, instrucción, accésit y evaluación de desempeño Chiavenato (2009).
- Definición operacional: A nivel operacional la Gestión de desempeño laboral se medió intermedio de un cuestionario con una escala de Likert.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable independiente: Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none">• Planificación de selección de personal• Capacitación• Integración	<ul style="list-style-type: none">• Requerimiento de personal• Inducción• Adecuación al cargo• Desarrollo de capacidades• Identificación con la Entidad• Reconocimiento

Variable Desempeño laboral

- Definición conceptual: Se afirmó que el desempeño laboral es el proceder del trabajador en el registro de la realización de los objetivos planteados por la organización, Chiavenato (2000)

- Definición operacional: La gestión de desempeño laboral se midió mediante el instrumento del cuestionario con una escala de Likert.

□

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable independiente: Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de desempeño • Rendimiento laboral • Eficiencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación • Control Interno de metas • Asignación de metas • Asequibilidad de mejoras • Orientación de objetivos • Compromiso

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Arias (2006, p. 81) proyecta a la comunidad como “un agregado finito o infinito de constituyente con peculiaridades similares. La población del siguiente escrutinio conto con 50 cooperadores administrativo de la Red de Salud Valle del Mantaro.

3.3.2 Muestra:

Tamayo y Tamayo (2006), la definió como el englobamiento de acciones que interponen y ejecutan de la manera de analizar la expendo de descripciones talentos en su mayoría de una comunidad realizando un rastreo elocuente de la misma.

Castro (2003) expresa, si la comunidad explorada en cuantía baja a

cincuenta (50) cooperadores que serán participe del escrutinio, esta es igual a la muestra, por consecuencia en la investigación se tomó como muestra a los 50 trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro, el estudio estuvo enfocado en toda lapoblación.

3.3.3 Muestreo:

En referencia a la cantidad de recolección en la pesquisa no ha sido necesario a cuenta que a la reducida cantidad de población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La presente pesquisa tomo como técnica la encuesta, acorde indica Arias (2006: 53), la definió como la toma de datos que se apropian mediante un consejo a una determinada población, y que tiene como finalidad conocer cuál es la opinión de las personas acerca de algún tema, o bien contar con mayor información respecto de un hecho o suceso.

Asimismo, se usó el instrumento del cuestionario Tamayo y Tamayo (2008) lo definen como un contiguo de indagaciones que deben estar mecanografiadas con elocuencia, y ordenadas en tal sentido, que guarden orden funcional. Para medir la incidencia que tiene la gestión de talento humano y el desempeño laboral fue aplicado a los 50 trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro.

3.5 Procedimientos

Se procedió a solicitar mediante una misiva cursada por la Universidad Cesar Vallejo los permisos correspondientes a la entidad escogida Red de Salud Valle del Mantaro, así poder tomar recolección de datos y la aplicación de la encuesta a los 50 trabajadores, recibida la aprobación se procedió a enviar la encuesta a los grupos de whatsapp de trabajo explicando que la encuesta era de forma anónima y sin fin de lucros más que el investigativo.

Respecto a la autenticidad del instrumento, este fue evaluado por personas

elocuentes que conocen de la materia Para alcanzar la validación asertiva se procedió a elaborar un cuestionario y posteriormente se pidió permiso a los cooperadores para la evaluación, donde consideraron la relevancia, pertinencia y claridad de las preguntas planteadas, y luego de su aprobación se procedió a aplicar dicha encuesta a los colaboradores de la organización donde se realizó el presente estudio. (Arribas, 2004:27).

La confiabilidad según Hernández (2003), se precisa por medio de variantes formas de realizar algo, y se determina el pico en el cual se aplica en varias oportunidades y sale el mismo resultado en la presente pesquisa la confiabilidad fue evaluada con la técnica de alfa de Cronbach usando elocuentemente del programa Microsoft Excel, considerando a aplicar aplicará la encuesta a 50 trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro, pasando a realizar las siguientes fórmulas que están estipuladas en lineamientos procedimientos ya establecidos por Cronbach.

Figura N°2

Formula alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\sum_i^k o^2 Y \frac{\sum_i^k O^2 Y}{O_x^2} \right)$$

Nota: Donde K=Numero de ítems en la escala, $\sigma^2 x$ =Varianza de las puntuaciones observadas de los individuos.

3.6 Método de análisis de datos:

La verificación, la pesquisa y transformación de datos es importante puesto que los métodos utilizados son los óptimos para el llenado de los resultados y hacer el análisis correspondiente, los métodos sometidos son:

- Programa de SPSS versión 26 para determinar el coeficiente alfa de Cronbach
- Base de datos en el programa Excel.
- Se crearon tablas y gráficos estadísticos utilizando SPSS y Excel

3.7 Aspectos éticos:

Inguillay, Tercero y López (2019) definieron que la ética es la conducta humana que se rige por un conjunto de normas morales, esta doctrina es la que caracteriza al ser humano y nos permite conocer los principios éticos. La presente pesquisa está basada en las normas y lineamientos interpuestos por la Universidad Cesar Vallejo. Además, también se siguió los lineamientos de las normas APA vigentes para la elaboración.

IV. RESULTADOS:

Objetivo General: Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro 2021.

Tabla 3

. ¿La institución reconoce el buen desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Nunca	4	8,0	8,0
	Casi nunca	4	8,0	16,0
	A veces	21	42,0	58,0
	Casi siempre	14	28,0	86,0
	Siempre	7	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

En lo consiguiente al nivel de relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro 2021, según la percepción de los trabajadores, se señala que 42% manifiestan que “A veces” han sentido que la gestión del área de recursos humanos reconoce el buen desempeño laboral de los colaboradores, mientras que un 28% manifiestan que “casi siempre” y un 14% señala que “siempre”, han sentido que la institución reconoce su buen desempeño.

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera incide la planificación de selección de personal en la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021

Tabla N°4

¿Se analiza y evalúa el requerimiento del área usuaria en cuanto a la necesidad de un puesto laboral?"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	5	10,0	10,0	20,0
	A veces	15	30,0	30,0	50,0
	Casi siempre	16	32,0	32,0	82,0
	Siempre	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la planificación de selección de personal en la gestión de talento humano, se puede evidencia que un 32 % señalaron que “casi siempre” y un 18 % que “siempre” se analiza y evalúa el requerimiento del área usuario respecto a la necesidad del puesto laboral, y un 30% de lo encuestados señala que “A veces”, y un solo un 10% señalan que casi nunca y otro 10% que nunca se analiza y evalúa el requerimiento del área usuario, lo que significa que cierto personal ingresa sin pasar por la debida evaluación del área solicitante del puesto de trabajo.

Objetivo Especifico 2: Determinar de qué manera incide la capacitación en la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021

Tabla N°5

Fuente: Elaboración propia

Figura N°5

En lo que refiere a la capacitación de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro, se evidencio que el 38 % de los encuestados señalaron que “A veces” pasan por la debida inducción antes de iniciar con sus labores dentro de la empresa, y un 32% manifestaron que “Casi siempre” el área de recursos humanos le brinda la debida inducción, mientras que un 16% señalaron que “Casi nunca” y un 14% que “Nunca” recibieron este tipo de inducción que es de vital importancia para que los colaboradores tengan un finen común e igual con la entidad, esto significa que hay trabajadores que no trabajan alienados con los objetivos de la institución.

Objetivo Especifico 3: Determinar de qué manera incide la integración entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021

Tabla N°6

¿Lo servidores se identifican con la misión y visión de la Entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	2	4,0	4,0	6,0
	A veces	17	34,0	34,0	40,0
	Casi siempre	16	32,0	32,0	72,0
	Siempre	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura N°6

En lo respectivo a la integración de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro, se evidencio que el 34 % de los encuestados señalaron que “A veces” se identifican con la misión y visión de la entidad, mientras que un 32% señalaron que “Casi siempre” y un 28% que “Siempre” se sienten identificados con la misión y visión de la entidad lo que se resume en que se sienten integrados con los lineamientos interpuestos de la de la organización, mientras que solo un 4% señalaron

que “Casi nunca” y un 2% que “Nunca” se identificaron con la misión y visión de la entidad.

PRUEBA DE HIPOTESIS

Hipótesis general:

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro– 2021.

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro– 2021.

Tabla N° 7

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,855	,731	,725	10,4011

a. Predictores: (Constante), VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración propia

Como el R calculado es positivo, quiere decir que las variables son directamente proporcionales, a mejor gestión de talento humano, mejora el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de Salud Valle del Mantaro– 2021. Como el R calculado es $R=0.855$, y se aproxima a 1, quiere decir que las variables gestión de talento humano tienen una relación alta con el desempeño laboral.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación entre planificación de selección de personal de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro– 2021.

Ha: Existe relación entre planificación de selección de personal de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro– 2021.

Tabla N° 8

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,801 ^a	,641	,639	9,1157

a. Predictores: (Constante), planificación de selección de personal

Fuente: Elaboración propia

Como el R calculado es positivo, quiere decir que la gestión de recursos humanos y la dimensión de planificación de selección de personal son directamente proporcionales, a mejor planificación de selección de personal mejora la gestión del talento humano. Como el R calculado es $R=0.801$, y se aproxima a 1, quiere decir que las variables a Gestión de Talento Humano se relacionan alta con la planificación de selección de personal de los trabajadores administrativos.

Hipótesis específica 2:

Ho: La gestión de talento humano no se relaciona significativamente con la capacitación de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021.

Ha: La gestión de talento humano se relaciona significativamente con la capacitación de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021.

Tabla N°9

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,699 ^a	,488	,471	8,245874

a. Predictores: (Constante), capacitación de los trabajadores administrativos

Fuente: *Elaboración propia*

Como el R calculado es positivo, quiere decir que la gestión de talento humano y la capacitación de los trabajadores son directamente proporcionales, a mejor capacitación mejora el desempeño laboral. Como el R calculado es $R=0.699$, y se aproxima a 1, quiere decir que la gestión de talento humano se relaciona significativamente en congruencia capacitación de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro.

Hipótesis específica 3:

Ho: La gestión de talento humano no se relaciona significativamente con la integración de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021.

Ha: La gestión de talento humano se relaciona significativamente con la integración de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021.

Tabla N°12

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,718 ^a	,515	,508	8,11247

a. Predictores: (Constante), integración de los trabajadores administrativos

Fuente: *Elaboración propia*

Como el R calculado es positivo, quiere decir que es directamente proporcional, a mejor integración de los trabajadores administrativos mejora el desempeño laboral.

Como el R calculado es $R=0.718$, y se aproxima a 1, quiere decir que la

gestión de talento humano tiene una relación alta con la integración de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se propuso determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y la gestión del talento humano de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro 2021, se propuso aplicar el instrumento de encuesta para obtener datos y a base de ellos poder comparar los resultados, que serán comparados con los antecedentes y teorías.

Teniendo como resultado que el R calculado es positivo, quiere decir que las variables son directamente proporcionales, a mejor gestión de talento humano, mejora el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de Salud Valle del Mantaro– 2021

Como el R calculado es $R=0.855$, y se aproxima a 1, quiere decir que las variables gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral. Los resultados encontrados se asemejan a la investigación realizada por Estrella (2020) donde se enfocó en la problemática de falencias encontradas en la selección de personal, permanencia y crecimiento laboral de trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco 2018. Su investigación se basó en realizar una investigación con metodología deductivo, de enfoque mixto, donde se realizó una encuesta a 30 trabajadores en verificación se evidencio que existe relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores, ya que el valor de $\tau_B = 0,653$, lo que demuestra que la relación entre las variables es fuerte, mientras que al ser el p-valor = 0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, se asume la hipótesis del estudio, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Así mismo Rojas, Vilchez (2018) coinciden con este resultado, pues investigo sobre cómo estas dos variables se relacionan y determinan el éxito de una entidad o una empresa privada además como estas dos variables al no ser usadas o adecuadamente pueden desembocar en el despido o abandono del personal perdiendo así un elemento importante y dejando desabastecido un servicio, esta investigación fue de tipo no experimental, usando como instrumentos la encuesta, la observación y la entrevista a 50

colaboradores. Los resultados obtenidos fueron que existe una relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, Esto significa que al realizar alguna gestión adecuada en cualquiera de las variables afectara significativamente a la variable dos, llevando así a la productividad adecuada, cumplimiento de metas, desarrollo de áreas etc. Y por otro lado si se manipula de mala manera la variable uno se tendrá consecuencias que afectaran tanto al personal como a la entidad.

En el objetivo específico uno, se consideró determinar de qué manera la planificación de selección de personal en la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro en el cual se encontró que el R calculado es positivo, quiere decir que es directamente proporcional, a mejor planificación de selección de personal mejora la gestión del talento humano. Como el R calculado es $R=0.801$, y se aproxima a 1, quiere decir que la variable Gestión de Talento Humano se relaciona significativamente con la planificación de selección de personal de los trabajadores administrativos. En ese sentido la teoría de Suarez (2022) investigo sobre que existe un deficiente trabajo con un bajo standard de calidad en la Municipalidad de Utcabamba-Amazonas, realizo una investigación de tipo básica de diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional, aplicando una encuesta a 87 trabajadores donde dio por resultado final, si aconteciera una congruente gestión del talento humano puede interponer una adecuada elocuencia en el desempeño laboral de los colaboradores debido a que dicha municipalidad no enfocan toda su atención en el captación de personal el talento adecuado

En su teoría Yupanqui (2022) enfoco su investigación en la deficiencia de la selección de personal, usando la metodología de revisión sistemática basándose en los lineamientos de PRISMA 2020 y evaluando 25 artículos en referencia y los resultados fueron que evidencian que existe un alto desarrollo y efectividad de la gestión de talento humano como estrategia

organizacional en el rendimiento laboral en América Latina, resaltando que la planificación donde se selecciona al personal es primordial para seguir los procesos que dan una buena gestión del talento humano, además, cabe mencionar que aún se presentan falencias en torno a su adecuación debido a problemas de comunicación, administración y planificación de las áreas que componen las organizaciones.

Por otro lado, en el artículo de Mendoza y Arriola (2022) donde se enfocó en investigar falta de reconocimiento de las habilidades desempeñadas y desarrollo laboral, la investigación es teórico descriptivo, documental, fue enfocada de 40 artículos y los resultados mostraron que es importante el hecho de abordar las competencias laborales en el reclutamiento que favorecen la implementación de manera efectiva de procesos de gestión de las empresas.

Por otro lado, Yalli (2018) tuvo por bien enfocar su investigación en encontrar la relevancia que tiene una buena manipulación de conceptos y aplicación correcta en los procesos de gestión de talento humano enfocados en el sector público ya que encontraban falencias y no entendían que por más que intentaban seguir lo que ya se acostumbraba en gestión de talento humano las cosas no funcionaban. Su investigación es de tipo aplicada no correlacional, aplicando encuestas a 45 gestores y tuvo como resultado que se observó que 23 (51.1%) de los cooperantes encuestados tiene una necesidad imperante por tener un trabajo sólido y el laboral se realiza previo un análisis y evaluación del área usuaria, de la misma manera el 5 (11.1%) los cooperantes captan que casi nunca tiene la necesidad de contar de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación del área usuaria. Esto significa que la planificación de la captación de personal de personal es de suma relevancia puesto que si no se analiza y evalúa una necesidad se recibirá a un gestor sin contar con el espacio adecuado, los materiales suficientes y se desembocará en un hacinamiento que podría ocasionar accidentes de ser el caso de presentar algún desastre natural como terremotos o incendios. Se sabe que muchas veces se hace esto en las entidades públicas para poder uno no perder el presupuesto asignado que envía el Ministerio de economía y finanzas en el Cuadro para Asignación de

Personal y dos para seguir manteniendo dichas plazas.

El segundo objetivo específico es determinar de qué manera incide la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro en el cual se encontró Como el R calculado es positivo, quiere decir que las variables son directamente proporcionales, a mejor capacitación mejora el desempeño laboral. Como el R calculado es $R=0.699$, y se aproxima a 1, quiere decir que las variables La gestión de talento humano se relaciona significativamente con la capacitación de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021.

Determinando que la capacitación es primordial al ingreso del personal como en la permanencia. En este sentido la teoría de Fretel (2022) se basa en investigar la existencia relacional de gestión que no va acorde con las organizaciones, realizo una investigación de tipo básica, de nivel descriptiva, correlacional de enfoque cuantitativo aplicando el instrumento de encuesta a 88 trabajadores, indica que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva moderada (Rho de Spearman de 0.697) En su teoría Cubas, Gonzales, Diaz, Polo, De la Cruz, Gonzales P., Cubas M. (2022) enfocaron su investigación en la deficiencia que existe en la selección de personal, la integración y la permanencia, realizaron una investigación de cuantitativa, relacional, observacional, prospectiva transversal, aplicando encuestas a 75 trabajadores y los datos encontrados que el 54.7% dan efectividad a lo que se supone y continúan en sus su pociones y el trabajo en englobado para obtener una mejor eficiencia reflejado en el cumplimiento de sus actividades y metas previstas cuando se capacitan constantemente. La teoría de Páez (2022) reafirma el resultado obtenido ya que se enfocó en su estudio a la medición del rendimiento laboral no es proporcional con la capacitación brindada por los empleadores, es así que su investigación fue cuantitativa aplicado a 129 trabajadores y se obtuvo como resultado en cuanto a la motivación de la empresa se identificaron cada una de las dimensiones y se midió la correlación de cada uno de ellos a través del

estadígrafo estadístico KMO y Rho Spearman que comprobaron que la motivación es un factor importante que se debe emplear para que aumente el desempeño laboral de los cooperantes de una organización minera METALESA, en congruencia queda estipulado motivación se relaciona con el desempeño laboral y por esta razón se verifica que cuando incrementa los efectos eficientes de la evaluación de los colaboradores dentro de la empresa se cumplen correctamente sus funciones aumentado de esta manera el desempeño laboral. Por ende, se ratifica la hipótesis alterna planteada.

En otra teoría también encontramos la similitud de resultado como lo afirma García (2019) enfoco su investigación en determinar porque la mala selección de personal, la falta de capacitación y el poco interés que le ponen directivos al talento humano, influye en el buen desempeño laboral, por el contrario hace que los cooperantes tengan una sólida convicción y por ende las metas trazadas no se cumplen y haya una perdida monetaria, la metodología usada en la investigación realizada fue de tipo no experimental y el instrumento usado es de encuesta y entrevista a 17 trabajadores. Lo resultados hallados fue del 100% de los empleados encuestados afirmó que existe necesidad de recibir más capacitaciones respecto a las funciones que desempeñan en Ateneo. Esto significa que coinciden en que si no reciben una buena inducción y adecuación al cargo y capacitación constante en primera estancia no sabrán cómo realizar las maniobras de las maquinarias y podrán ocasionar problemas técnicos o accidentes y por otro lado si no reciben capacitación constante no estarán ala vanguardia de las nuevas técnicas ni nuevas actualizaciones de software. Demostrando una vez más que a más gestión de capacitación más desempeño adecuado y una relación con l éxito de toda entidad pública o privada

El tercer objetivo específico es como se llega a incidir la integración de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro en el cual se encontró que el R calculado es positivo, quiere decir que las variables son directamente proporcionales, a mejor integración mejora el desempeño

laboral

Como el R calculado es $R=0.718$, y se aproxima a 1, quiere decir que las variables la gestión de talento humano se relaciona significativamente con la integración de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valledel Mantaro – 2021.

En su artículo Gaspar (2021) se enfocó en investigar sobre la selección correcta y la permanencia de los trabajadores para el éxito empresarial, su artículo uso la metodología de investigación documental, descriptiva, no experimental, uso como muestra 10 artículos donde el resultado fue definir que la gestión del talento humano es el elemento funcional de la organización, se manifiesta que el buen desempeño laboral, en aras de que los cooperantes se identifiquen en un solo lineamiento, la misión, la visión, la cultura, y las políticas de la empresa en congruencia de un éxito sólido organizacional.

Por otro lado, tenemos la investigación de Herrera (2022) donde se enfocó en investigar la problemática de deficiencias de desempeño laboral en los sectores públicos, usando el diseño no experimental descriptivo correlacional del tipo transversa, encuestando a 148 trabajadores. Donde los resultados fueron los engolamientos de mejoras bajo el prototipo de gestión del factor humano tiene una valoración más cualitativa ya que no solo se ocupa en medir la cantidad de la producción o el servicio realizado en un determinado tiempo, sino también que se ocupa de monitorear otros factores como el compromiso con la organización, la identificación y el empoderamiento de los objetivos de la organización, en tal sentido en la Droguería Central del Ministerio de Salud, se evidencio que la mayoría de los 51 trabajadores cumplen con entregar lo necesario, debido a que los niveles de motivación no son los más idóneos. En tal sentido se considera que la integración del personal es alta. Estadísticamente se ha comprobado que existe correlación directa alta entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad ($Rho=0,743$; $p_valor:0,00$).

VI. CONCLUSIONES

Primera conclusión: Teniendo como resultado que el R calculado es positivo, quiere decir que las variables son directamente proporcionales, a mejor gestión de talento humano, mejora el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de Salud Valle del Mantaro– 2021 demostrando así que se debería priorizarse para el crecimiento de la entidad.

Segunda conclusión: Como el R calculado es $R=0.801$, y se aproxima a 1, quiere decir que las variables a Gestión de Talento Humano se relacionan significativamente con la planificación de selección de personal de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro demostrando así que una planificación llevara a realizar una selección idónea de personal ajustado a la necesidad de servicio de cada área usuaria y evitando así el sobre abastecimiento de personal

Tercera conclusión: Como el R calculado es $R=0.699$, y se aproxima a 1, quiere decir que las variables La gestión de talento humano se relaciona significativamente con la capacitación de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021 demostrando así que enfocar las capacitaciones dirigidas para cada área incrementara el desempeño laboral y la permanencia del personal en la Entidad.

Cuarta conclusión: Como el R calculado es $R=0.718$, y se aproxima a 1, quiere decir que las variables la gestión de talento humano se relaciona significativamente con la integración de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021 demostrando así que enfocar la integración al personal haciendo que se identifique y tomo como meta ser la mejora continua de la Entidad.

VII. RECOMENDACIONES

Primera recomendación: Se recomienda a la Entidad Red de Salud Valle del Mantaro tenga en bien enfocar mejoras en la Gestión de talento humano para así tener resultados óptimos en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro, puesto que son ellos quien día a día mueven la gestión administrativa y procesos administrativos indistintamente del partido político que este asumiendo la gestión en la Entidad.

Segunda recomendación: Así mismo se sugiere que los encargados de las diferentes convocatorias como CAS 1057, suplencias, Plazos fijos 276 etc. Lleven una buena planificación de selección de personal y realicen un análisis y evaluación del área solicitante ya que muchas veces solo quieren cubrir la plaza por no perder el presupuesto asignado anualmente y no evalúan que dicha área se encuentra sobre abastecida desencadenando hacinamiento en las oficinas que muchas veces no cubren la capacidad para adecuar a un nuevo personal.

Tercera recomendación: También se recomienda que la encargada del área de capacitaciones y desarrollo de personal de la Red de Salud Valle del Mantaro se enfoque la atención en la capacitación constante de cada área, coordinando con cada área para dirigir las capacitaciones según sus funciones y cargos haciendo efecto los convenios con las diferentes universidades que están dispuestas a dirigir sus temas según lo solicitado, Por otra parte se sugiere que haya coordinación con las diferentes jefaturas para una correcta adecuación e inducción al cargo al nuevo trabajador, ya que muchas veces ingresan sin saber sus funciones ni el estado situacional del área, llevando un tiempo para su adecuación demorando así los procesos administrativos y en muchos casos afectando a los usuarios y desencadenando así procesos administrativos y disciplinarios que afectan no solo a los demás integrantes de cada área si no a las jefaturas en general.

Cuarta recomendación: Por otro lado, se recomienda a la entidad Red de Salud Valle del Mantaro se enfoque en la mejora de la integridad del personal, ya que se notó que tiene mucha relevancia con el desempeño laboral, puesto que los trabajadores que están alineados a una sola meta trabajan por vocación, se sienten en familia y en un buen clima laboral. Por mucho que cada quien se haga cargo de su área siempre es adecuado que exista el compañerismo recibiendo ayuda mutua. Teniendo ideas innovadoras de mejora para su área.

REFERENCIAS

- Al-Tarawneh, K. (2021). Organizational commitment and its impact on job performance: A case from Jordan. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 12(6), 126–140. <https://doi.org/10.4018/IJSSMET.2021110108>
- Alruwaili, N. (2018). Talentbeheer en talentontwikkeling bij het verbeteren van de prestaties van werknemers. *Europäische Zeitschrift für nachhaltige Entwicklung*, 7(1), 98–98. <https://doi.org/10.14207/EJSD.2018.V7N1P98>
- Arnold, J. D., Van Iddekinge, C. H., Campion, M. C., Bauer, T. N., & Campion, M. A. (2021). Welcome Back? Job Performance and Turnover of Boomerang Employees Compared to Internal and External Hires. *Journal of Management*, 47(8), 2198–2225. <https://doi.org/10.1177/0149206320936335>
- Arribas (2004) Diseño y validación de cuestionarios <https://www.federacion-matronas.org/wp-content/uploads/2018/01/vol5n17pag23-29.pdf>
- Albarracín, M., Chasillacta, F., Gavilanes, V., Sánchez, M y Guallichico, M (2017). Management of human talent and its impact on the organization of safety and health at work. *Enfermería Investiga* 2(13)100-103
- Agudelo, B. (2019). Human Talent Training and the Organizational Strategy in Companies of Colombia. *Revista Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017) Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales, Universidad ECOTEC, Samborondón - Ecuador. <http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

Álvarez (2020) Clasificación de la investigación. Universidad de Lima

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAlowed=y>

Arias (2006) El proyecto de investigación 6ta edición

https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION

Bayona (2020) Gestión del talento humano y calidad del servicio en el gobierno regional de Tumbes

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54683>

Boselie, P., & Thunnissen, M. (2017). Talentbeheer in de overheidssector. Oxford Handbooks Online, 1, 1–24.
<https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780198758273.013.9>

Burbach, R., & Royle, T. (2018). Talent op aanvraag? Talent management in de Duitse en Ierse dochterondernemingen van een Amerikaanse multinational. *Personnel Review*, 39(4), 414–431.
<https://doi.org/10.1108/00483481011045399>

Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.).

<https://isbn.cloud/9789806629004/proyecto-de-investigacion-y-su-esquema-de-elaboracion/>

Castro, Delgado (2020) “Gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020”

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>

Cauas (2006) Elementos para la elaboración y ejecución de un proyecto de investigación
<https://docplayer.es/38946506-Elementos-para-la-elaboracion-y-ejecucion-de.html>

Collas (2019) clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del ministerio público de Huancayo, 2018
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Cubas, Gonzales, Diaz, Polo, Dela Cruz, Gonzale P., Cubas M.(2022) Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez Mendoza- Amazonas
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/286/387>

Chiavenato (2009) Gestión del Talento Humano 3ra edición
<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato (2000) Introducción a la administración
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1145>

Deloitte (2018) Gestión de Recursos Humanos en América: Compensaciones 41 salariales, perfiles y retos del área en la Región.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/humancapital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>

Decreto Legislativo N 1057 diario El Peruano
https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0084/DL_REGULA_REGIMEN_ESPECIAL_CONTRATACION_ADMINISTRATIVA_SERVICIOSv02.pdf

Decreto Legislativo N 276 diario El Peruano

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0080/ley-carrera-administrativa-reglamento.pdf>

Estrella (2022) Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026_41523105_M.pdf

Figueroa, C. (2018). Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera

<http://biblio3.url.edu.gt/publiircifuentes/TESIS/2018/05/43/FigueroaCarlos.pdf>

Fretel (2022) Gestión del talento humano y e desempeño laboral del personal administrativo de a facultad de administración de una universidad de Lima 2021

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96873/Fretel-MC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Frias (2019) Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32058>

Garcia (2019) “Gestión de Talento Humano para incrementar el nivel de desempeño laboral de la empresa Ateneo S.A. de Babahoyo”

<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1083>

Gaspar (2021) gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas

[file:///C:/Users/RS%20VALLE%20DEL%20MANTARO/Downloads/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/RS%20VALLE%20DEL%20MANTARO/Downloads/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592%20(1).pdf)

Hernandez, Fernandez y Baptista (1997) Metodología de la investigación

<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Herrera (2022) Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la droguería central del Ministerio de Salud; 2022

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99296/Herrera_PVJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamani, Mucha y Pimentel (2021) Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo en el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID-19

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11618>

Inguillay, Tercero y López (2019) Ética de la investigación científica

<file:///C:/Users/RS%20VALLE%20DEL%20MANTARO/Downloads/10-Art%C3%ADculo-49-3-10-20201027.pdf>

Jara, A.; Asmat, N.; Alberca, N. & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de gerencia, 23 (83), 740-755.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Ley 31131

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-disposiciones-para-erradicar-la-discrimina-ley-n-31131-1933248-1/>

León (2018) Gestión del talento humano y la calidad de servicios en el ministerio del ambiente sede provincia de napo

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27897>

López (2018) la gestión del talento humano y la calidad de servicios públicos en la municipalidad provincial de Leoncio

<https://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1321>

Ludeña, E. (2019). La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica

<http://201.159.223.180/bitstream/3317/13240/1/T-UCSG-POSMGSS-205.pdfE1>

Llanto (2018) El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa parroquial de nivel secundario de Jauja – Huancayo

<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/4086>

Medina (2021) gestión del talento humano y la calidad de servicio en el gobierno regional de Ayacucho – 2018

<https://repositorio.unh.edu.pe/items/fb45cc07-de0b-4a58-ad87-206c51e32512>

Mendoza, Arriola (2022) el desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165/4836>

Morales (2018) Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27621>

Morante (2019) Gestión del talento humano y calidad del servicio en la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar de Veintiséis de Octubre, Piura

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57557/Morante_TYP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Páez (2022) La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de las empresas del sector minero
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/36992/1/161%20GTH.pdf>

Peralta (2018) Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, Vilchez (2018) "Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores Puesto de Salud sagrado Corazón"
<https://docplayer.es/89279512-Tesis-gestion-del-talento-humano-y-su-relacion-con-el-desempeno-laboral-del-personal-del-puesto-de-salud-sagrado-corazon-de-jesus-lima-enero-2018.html>

Sampieri (2006) Metodología de la investigación 5ta edición

Suarez (2022) Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcabamba-Amazonas
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77983/Suarez_TSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tamayo y Tamayo (2006) Diccionario a la investigación
<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=jcGySsqyv4wC&oi=fnd&pg=PA7&dq=tamayo+y+tamayo+2006&ots=32twdSuXYR&sig=bbYFw4R9n2l2FYQy1sdcpAn-CzQ#v=onepage&q=tamayo%20y%20tamayo%202006&f=false>

Verona (2022) Desempeño laboral y calidad de servicio del personal de un Centro de salud de Amazonas

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92929>

Vilcahuaman (2021) Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Instituto Superior

Tecnológico Franklin Roosevelt - Huancayo, 2020

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2673>

Yalli (2019) Gestión del Talento Humano y La Calidad de Servicio en el Programa Nacional País - Unidad Territorial Huancavelica, 2018

<https://repositorio.unh.edu.pe/items/a1b701a6-dd60-4986-b077-c346743670fb>

Zans (2016) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016

<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zayaz (2020) gestión del talento humano Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones

<file:///C:/Users/RS%20VALLE%20DEL%20MANTARO/Downloads/208-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1025-1-10-20201013.pdf>

Zevallos (2019) Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre

http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1/browse?type=subject&sort_by=1&order=ASC&rpp=20&etal=1&value=Administraci%C3%B3n+de+empresas&starts_with=D

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de Coherencia entre el Problema Principal y los Problemas Específicos

PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS
¿Qué relación existe entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021?	¿De qué manera incide la planificación de selección de personal en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro 2021? ¿De qué manera incide la capacitación de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021? ¿De qué manera incide la integración de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021?

Anexo 2

Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable independiente: Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none">• Planificación de selección de personal• Capacitación• Integración	<ul style="list-style-type: none">• Requerimiento de personal• Inducción• Adecuación al cargo• Desarrollo de capacidades• Identificación con la Entidad• Reconocimiento

Anexo 3

Operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable independiente: Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none">• Evaluación de desempeño• Rendimiento laboral• Eficiencia	<ul style="list-style-type: none">• Compensación• Control Interno de metas• Asignación de metas• Asequibilidad de mejoras• Orientación de objetivos• Compromiso

Anexo 4

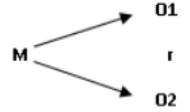
Matriz de Operacionalización

TÍTULO: “Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro 2021”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Gestión de Talento Humano	Afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Chiavenato (2009). Definió el talento humano como aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización (Watkins, 1998)	La variable 1, Gestión de desempeño laboral se medirá mediante un cuestionario con una escala de Likert.	Planificación de selección de personal	Requerimiento de personal
			Capacitación	Inducción Adecuación al cargo Desarrollo de capacidades
			Integración	Identificación con la Entidad Reconocimiento
Variable 2: Desempeño Laboral	La definición de desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos Chavenato(2000) Otra definición que se complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles (Watkins, 1998)	La variable 2, Desempeño Laboral Se medirá mediante un cuestionario con una escala de Liker	Evaluación de Desempeño	Compensación Control Interno
			Rendimiento laboral	Asignación de Asequibilidad de
			Eficiencia	Orientación de Compromiso

Anexo 5

Matriz de Consistencia

Problema de investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Teorías	Variables y Dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Gestión del Talento Humano 3ra edición Chiavenato (2009)	Variable 1 (VI)	<p>Alcance del estudio: Correlacional</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental</p>  <p>Población: Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro.</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p> <p>Muestra: 50 trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro.</p> <p>Enfoque de la investigación: Cuantitativo</p> <p>Método de la investigación: Deductivo y deductivo.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: · Cuestionario.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>
¿Qué relación existe entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021?	Establecer la relación que existe entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021	Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro– 2021.		Variable 2 (VD)	
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica 1		Desempeño laboral	
¿De qué manera incide la planificación de selección de personal en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro 2021?	Determinar de qué manera incide la planificación de selección de personal en la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021	Existe relación entre planificación de selección de personal de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro– 2021.		Evaluación de desempeño	
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2		Rendimiento laboral	
¿De qué manera incide la capacitación de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021?	Determinar de qué manera incide la capacitación en la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021	Existe relación entre la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro– 2021.		Eficiencia	
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3			
¿De qué manera incide la integración de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021?	Determinar de qué manera incide la integración entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021	Existe relación entre la integración de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro– 2021.			

Anexo 6

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL DOCUMENTO PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO(A) EN GESTIÓN PÚBLICA

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red Salud Valle Del Mantaro 2021
Investigador (a) Quiroz Macazana Cinthia Lucia

Propósito del estudio pública
Le invitamos a participar en la investigación titulada Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red Salud Valle Del Mantaro 2021, cuyo objetivo es establecer la relación que existe entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la institución Red de Salud Valle del Mantaro.

Describir el impacto del problema de la investigación.
¿Qué relación existe entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro – 2021?

Procedimiento
Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red Salud Valle Del Mantaro 2021".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará vía virtual por el formulario drive. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Obligatorio a partir de los 18 años

1


INVESTIGA UCV

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Participación voluntaria (principio de autonomía):
Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):
Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):
Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a sportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Quiroz Macazana Cinthia Lucia email: cindy14_1@hotmail.com y Docente asesor Mg Casazola Cruz Oswaldo Daniel email: ocasazola@ucvvirtual.pe

Consentimiento
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Quiroz Macazana Cinthia Lucia
Fecha y hora: 10 de diciembre del 2022 a las 8:00 am



PD:
La data evidenciada, se verifica con cada docente de aula, no se anexa en el producto de investigación.

2

 **INVESTIGA UCV**

Anexo 7

Sección 1 de 2

Cuestionario para medir la Gestión el Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Red de Salud Valle del Mantaro

GESTION DEL TALENTO HUMANO

1. ¿Se analiza y evalúa el requerimiento del área usuaria en cuanto a la necesidad de un puesto laboral?

Varias opciones

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE
- Añadir opción [añadir respuesta "Otro"](#)

Obligatorio

2. ¿La comisión de reclutamiento realiza acuerdos antes de lanzar la convocatoria?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

100

3. ¿Se realiza difusión adecuada sobre las convocatorias de trabajo?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

4. ¿Los servidores ganadores pasan por una inducción o adecuación al cargo?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

6.¿Se realiza analisis situacional en las areas para elaborar plan de capacitacion?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

7.¿El area de capacitaciones de la Oficina de Recursos Humanos realiza las capacitaciones segun las necesidades de las areas usuarias?

- NUNCA
 - CASI NUNCA
 - A VECES
 - CASI SIEMPRE
 - SIEMPRE
-

- NUNCA
 - CASI NUNCA
 - A VECES
 - CASI SIEMPRE
 - SIEMPRE
-

6.¿Se realiza analisis situacional en las areas para elaborar plan de capacitacion?

- NUNCA
 - CASI NUNCA
 - A VECES
 - CASI SIEMPRE
 - SIEMPRE
-

7.¿El area de capacitaciones de la Oficina de Recursos Humanos realiza las capacitaciones segun las necesidades de las areas usuarias?

- NUNCA
 - CASI NUNCA
 - A VECES
 - CASI SIEMPRE
 - SIEMPRE
-

11. ¿Al ingreso a la Entidad le organizaron alguna bienvenida de parte de sus compañeros?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

12. ¿Los servidores se apoyan entre compañeros?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

13. ¿Los servidores muestran integración grupal?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE

14. ¿Los servidores cumplen con las actividades recreativas designadas por la Entidad?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

15. ¿Lo servidores se identifican con la mision y vision de la Entidad?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección



DESEMPEÑO LABORAL



Descripción (opcional)

16. ¿Se siente comodo con sus compañeros y el trato que le brindan?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

17. ¿La institucion reconoce el buen desempeño laboral?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

servidores?

- NUNCA
 - CASI NUNCA
 - A VECES
 - CASI SIEMPRE
 - SIEMPRE
-

19. ¿Los servidores entregan oportunamente las actividades designadas?

- NUNCA
 - CASI NUNCA
 - A VECES
 - CASI SIEMPRE
 - SIEMPRE
-

100

20. ¿El desempeño laboral es compensado de otra forma que no sea remunerativa?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

21. ¿Los servidores planifican sus actividades previamente?

- NUNCA
 - CASI NUNCA
 - A VECES
 - CASI SIEMPRE
 - SIEMPRE
-

22. ¿Los servidores pueden tomar decisiones en el area donde desempeñan sus labores?

- NUNCA
 - CASI NUNCA
 - A VECES
 - CASI SIEMPRE
 - SIEMPRE
-

23. ¿Los servidores llegan a solucionar los problemas suscitados en el area donde desempeñan sus labores?

- NUNCA
 - CASI NUNCA
 - A VECES
 - CASI SIEMPRE
-

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

25. ¿Los servidores tienen ideas innovadoras para realizar mejoras en sus actividades?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

26. ¿Los servidores revisan las entregas de actividades designadas minuciosamente?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

27. ¿Se tiene colaboración adicional de los servidores?

- NUNCA

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

22

28. ¿Los servidores hacen uso adecuado de los materiales físicos que se les asigna para el desarrollo de sus actividades?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

29. ¿Los servidores están asequibles a mejoras presentadas por sus superiores?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

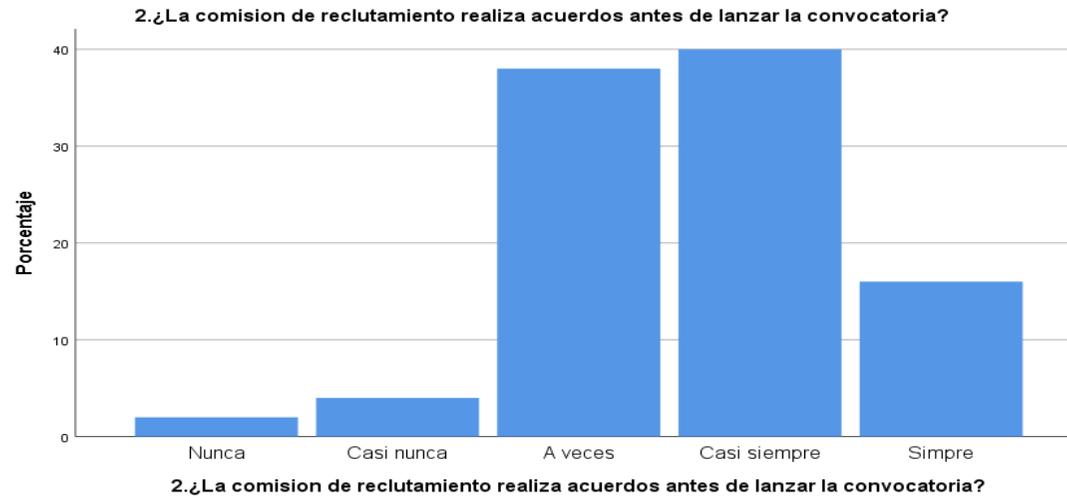
Anexo 9:

Resultados de la investigación y Análisis Inferencial

Tabla N° 10

2. ¿La comisión de reclutamiento realiza acuerdos antes de lanzar la convocatoria?

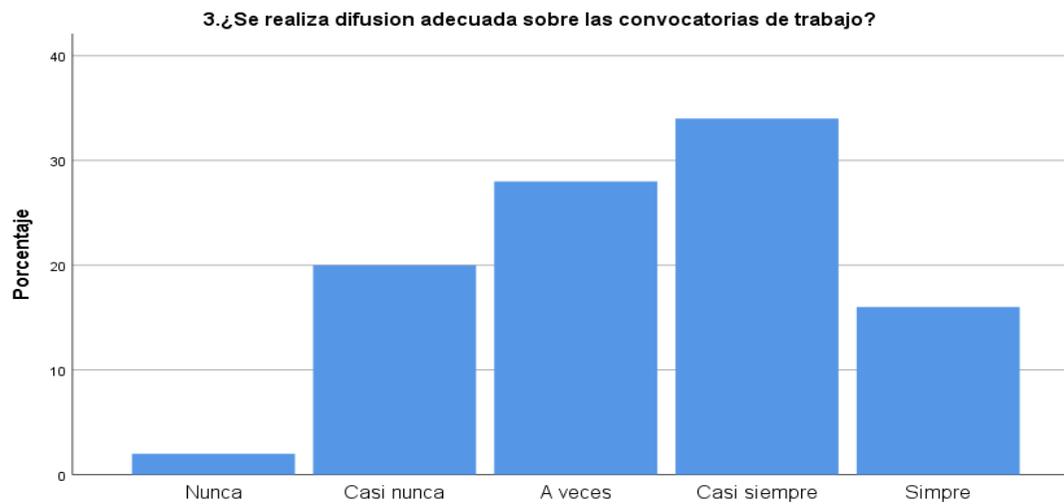
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.0	2.0	2.0
	Casi nunca	2	4.0	4.0	6.0
	A veces	19	38.0	38.0	44.0
	Casi siempre	20	40.0	40.0	84.0
	Siempre	8	16.0	16.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0





¿Se realiza difusión adecuada sobre las convocatorias de trabajo?

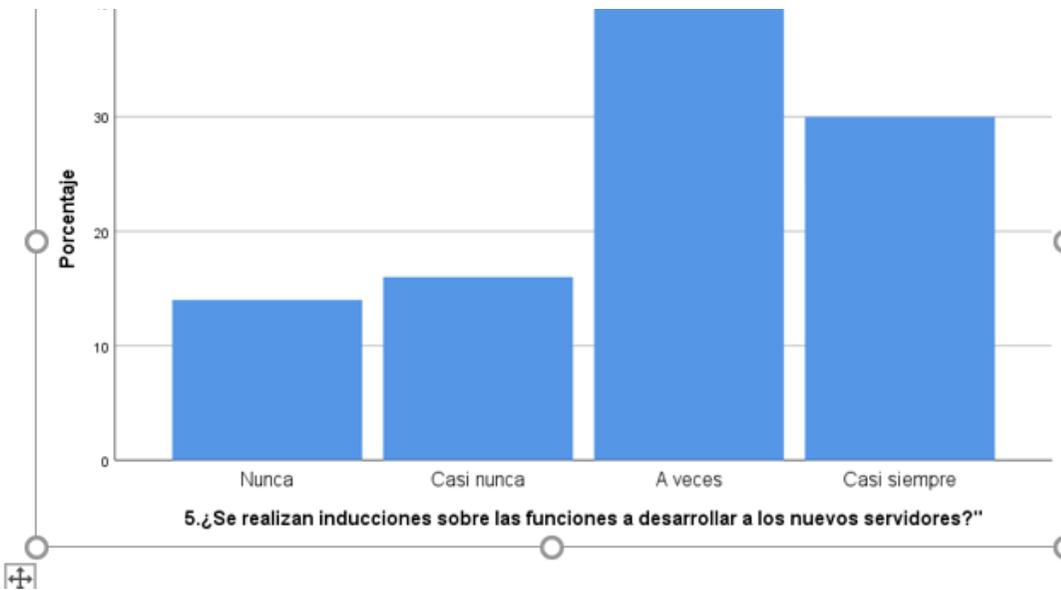
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.0	2.0	2.0
	Casi nunca	10	20.0	20.0	22.0
	A veces	14	28.0	28.0	50.0
	Casi siempre	17	34.0	34.0	84.0
	Siempre	8	16.0	16.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0



3.¿Se realiza difusion adecuada sobre las convocatorias de trabajo?

5. ¿Se realizan inducciones sobre las funciones a desarrollar a los nuevos servidores?"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	14,0	14,0	14,0
	Casi nunca	8	16,0	16,0	30,0
	A veces	20	40,0	40,0	70,0
	Casi siempre	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

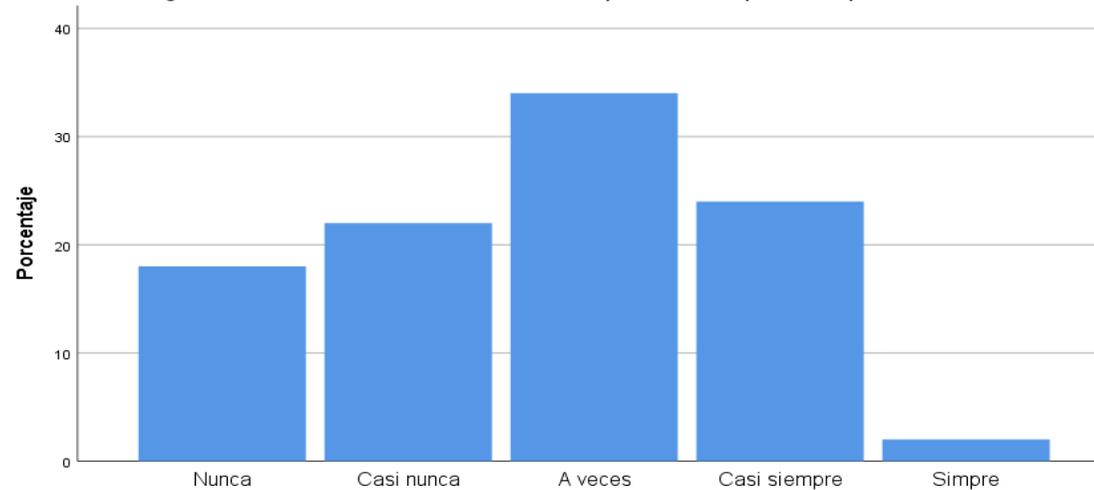


6. ¿Se realiza análisis situacional en las áreas para elaborar plan de capacitación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	18,0	18,0	18,0
	Casi nunca	11	22,0	22,0	40,0
	A veces	17	34,0	34,0	74,0
	Casi siempre	12	24,0	24,0	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



6. ¿Se realiza analisis situacional en las areas para elaborar plan de capacitacion?



6. ¿Se realiza analisis situacional en las areas para elaborar plan de capacitacion?

Tabla N°6

7. ¿El área de capacitaciones de la Oficina de Recursos Humanos realiza las capacitaciones según las necesidades de las áreas usuarias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	14,0	14,0	14,0
	Casi nunca	14	28,0	28,0	42,0
	A veces	23	46,0	46,0	88,0
	Casi siempre	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



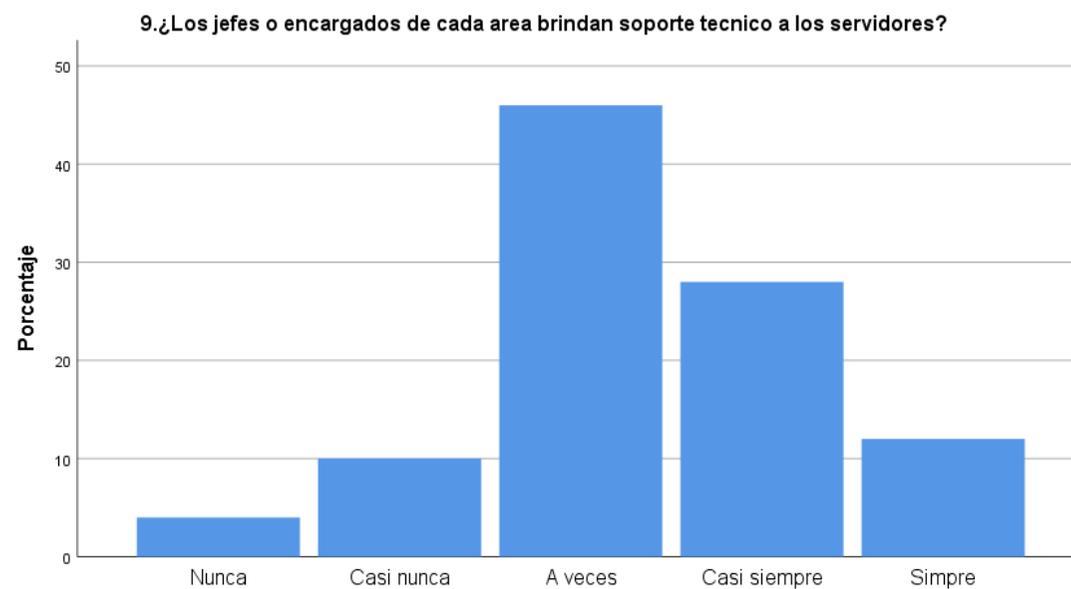
8. ¿Existe algún lineamiento para desarrollar las capacidades por cada área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	12,0	12,0	12,0
	Casi nunca	8	16,0	16,0	28,0
	A veces	23	46,0	46,0	74,0
	Casi siempre	12	24,0	24,0	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0



9. ¿Los jefes o encargados de cada área brindan soporte técnico a los servidores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,0	4,0	4,0
	Casi nunca	5	10,0	10,0	14,0
	A veces	23	46,0	46,0	60,0
	Casi siempre	14	28,0	28,0	88,0
	Siempre	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



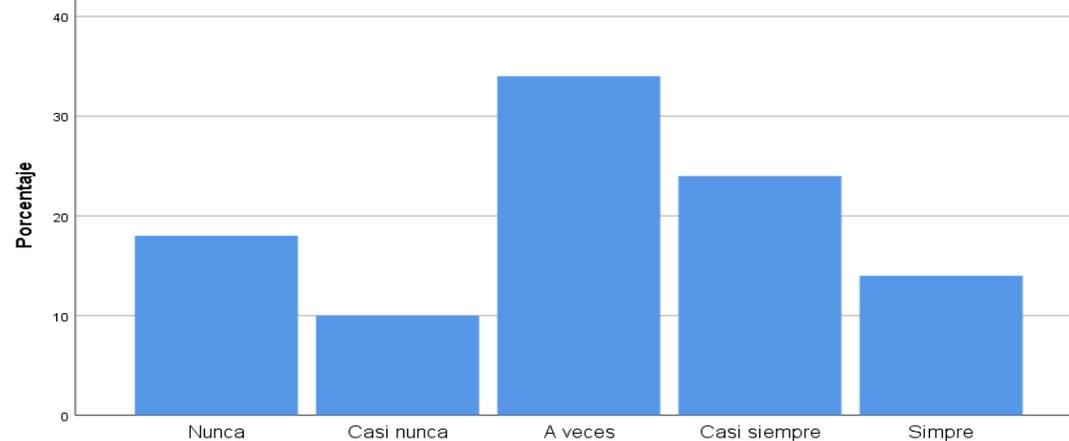
9. ¿Los jefes o encargados de cada area brindan soporte tecnico a los servidores?

11. ¿Al ingreso a la Entidad le organizaron alguna bienvenida de parte de sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	18,0	18,0	18,0
	Casi nunca	5	10,0	10,0	28,0
	A veces	17	34,0	34,0	62,0
	Casi siempre	12	24,0	24,0	86,0
	Siempre	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



11. ¿Al ingreso a la Entidad le organizaron alguna bienvenida de parte de sus compañeros?



11. ¿Al ingreso a la Entidad le organizaron alguna bienvenida de parte de sus compañeros?

12. ¿Los servidores se apoyan entre compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	2	4,0	4,0	10,0
	A veces	17	34,0	34,0	44,0
	Casi siempre	18	36,0	36,0	80,0
	Siempre	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



12.¿Los servidores se apoyan entre compañeros?

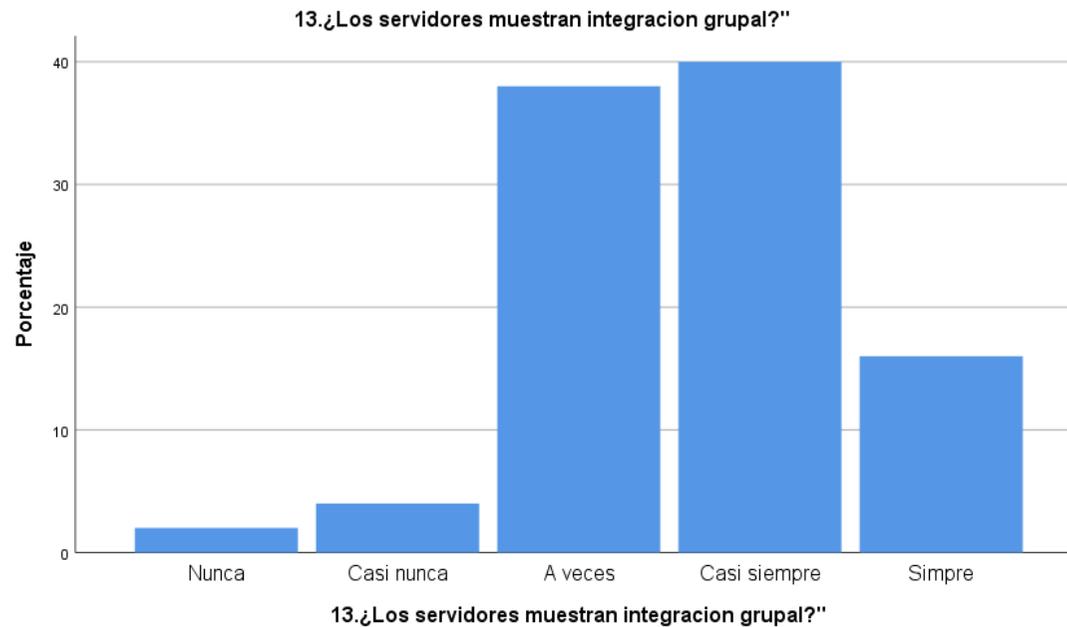


12.¿Los servidores se apoyan entre compañeros?

13. ¿Los servidores muestran integración grupal?"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	2	4,0	4,0	6,0
	A veces	19	38,0	38,0	44,0
	Casi siempre	20	40,0	40,0	84,0
	Siempre	8	16,0	16,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

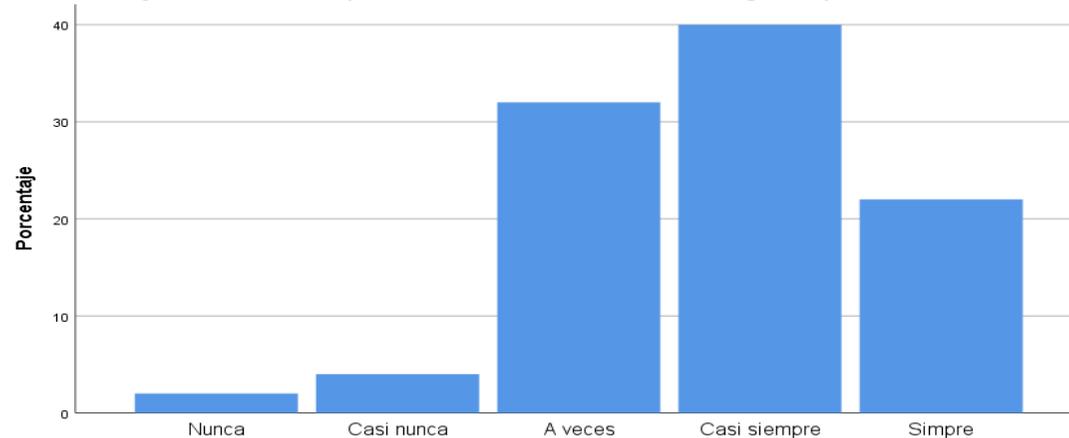
13.¿Los servidores muestran integracion grupal?"



14. ¿Los servidores cumplen con las actividades recreativas designadas por la Entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	2	4,0	4,0	6,0
	A veces	16	32,0	32,0	38,0
	Casi siempre	20	40,0	40,0	78,0
	Siempre	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

14. ¿Los servidores cumplen con las actividades recreativas designadas por la Entidad?



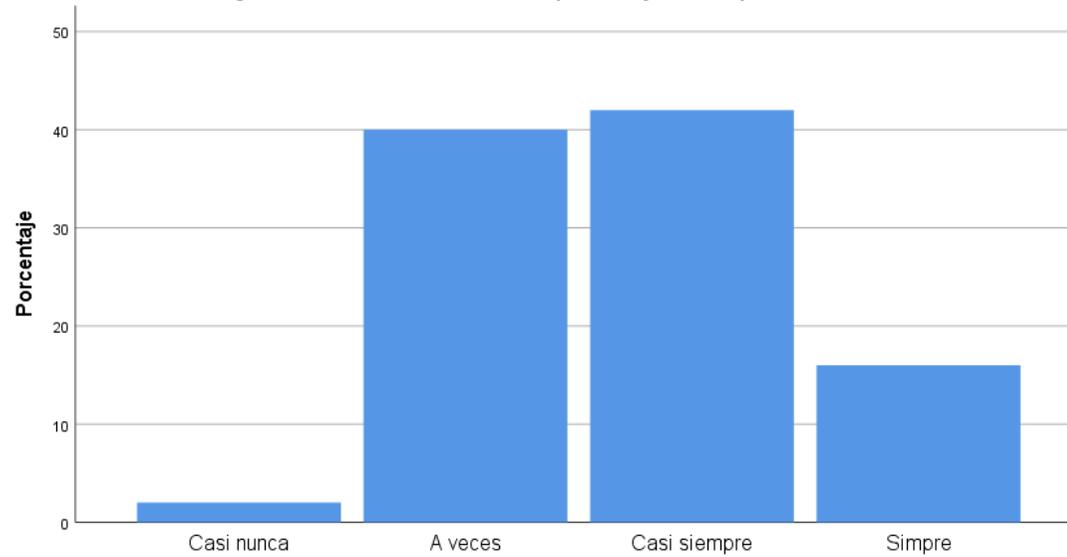
14. ¿Los servidores cumplen con las actividades recreativas designadas por la Entidad?

16. ¿Se siente cómodo con sus compañeros y el trato que le brindan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	20	40,0	40,0	42,0
	Casi siempre	21	42,0	42,0	84,0
	Siempre	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



16. ¿Se siente comodo con sus compañeros y el trato que le brindan?



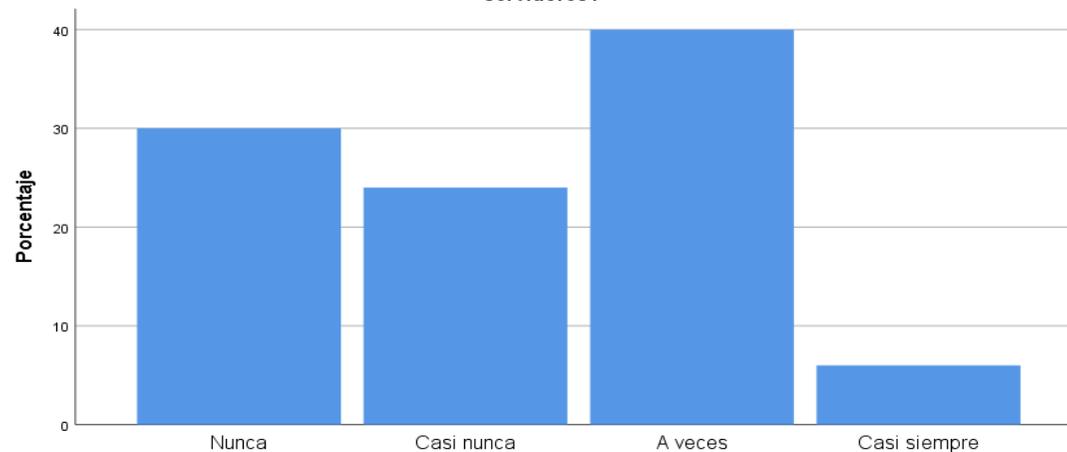
16. ¿Se siente comodo con sus compañeros y el trato que le brindan?

18. ¿La institución brinda incentivos no monetarios para promover capacitaciones constantes en los servidores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	30,0	30,0	30,0
	Casi nunca	12	24,0	24,0	54,0
	A veces	20	40,0	40,0	94,0
	Casi siempre	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



18. ¿La institución brinda incentivos no monetarios para promover capacitaciones constantes en los servidores?

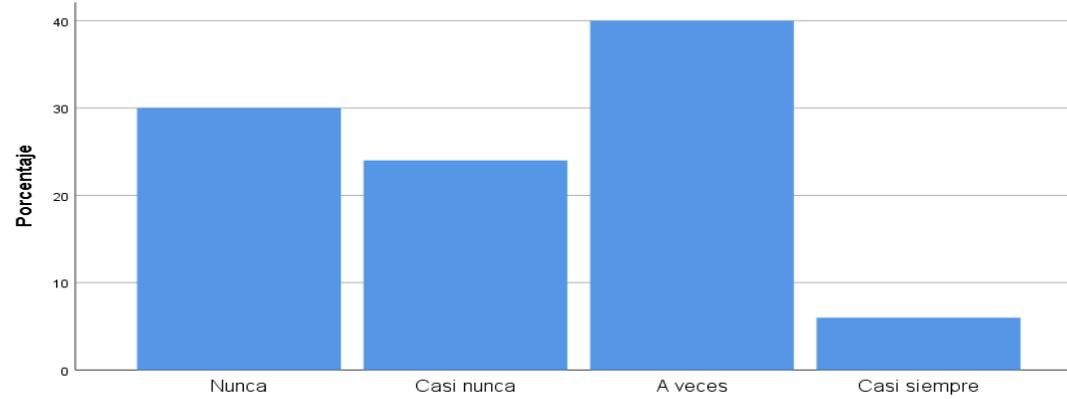


18. ¿La institución brinda incentivos no monetarios para promover capacitaciones constantes en los servidores?

19. ¿Los servidores entregan oportunamente las actividades designadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	8,0	8,0	8,0
	A veces	14	28,0	28,0	36,0
	Casi siempre	15	30,0	30,0	66,0
	Siempre	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

18. ¿La institución brinda incentivos no monetarios para promover capacitaciones constantes en los servidores?



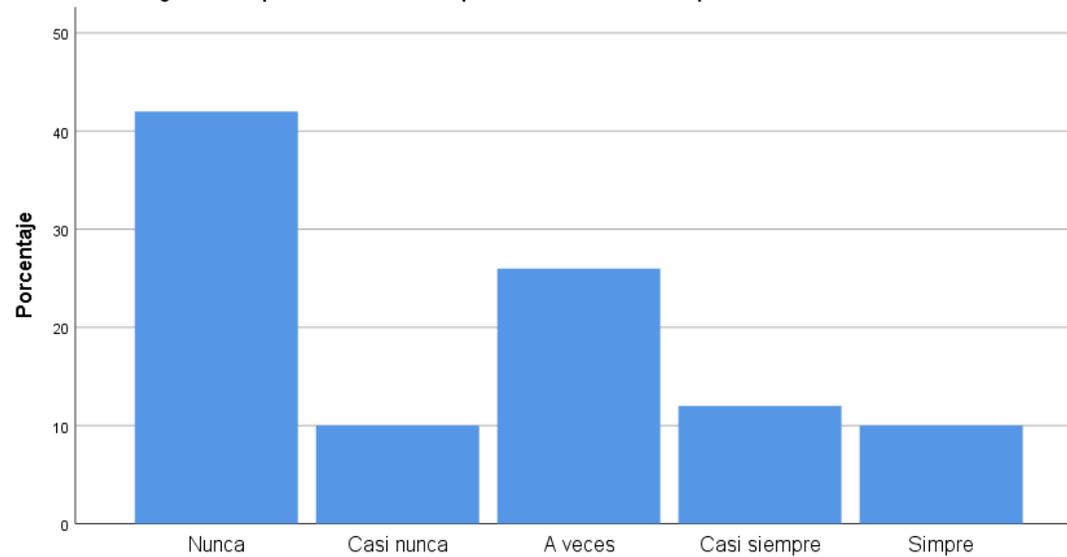
18. ¿La institución brinda incentivos no monetarios para promover capacitaciones constantes en los servidores?

20. ¿El desempeño laboral es compensado de otra forma que no sea remunerativa?"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	42,0	42,0	42,0
	Casi nunca	5	10,0	10,0	52,0
	A veces	13	26,0	26,0	78,0
	Casi siempre	6	12,0	12,0	90,0
	Siempre	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



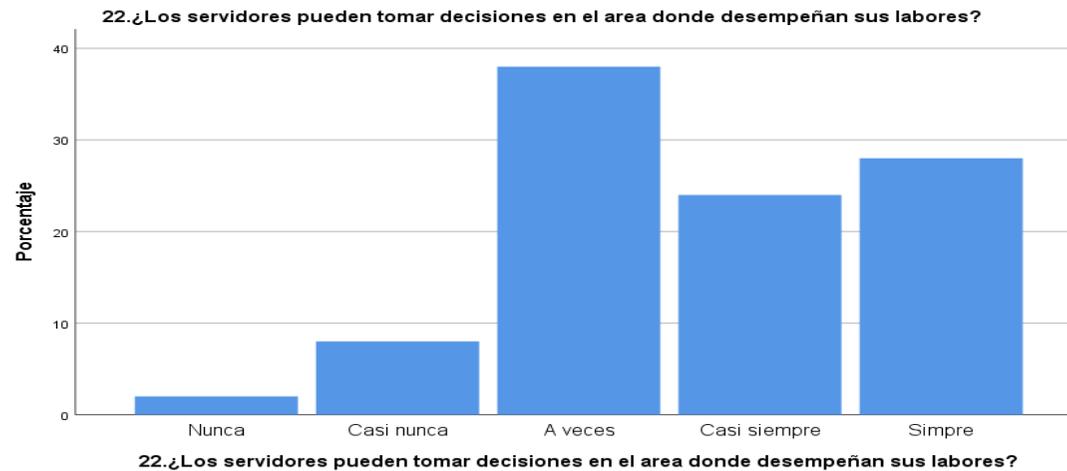
20. ¿El desempeño laboral es compensado de otra forma que no sea remunerativa?"



20. ¿El desempeño laboral es compensado de otra forma que no sea remunerativa?"

22. ¿Los servidores pueden tomar decisiones en el área donde desempeñan sus labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	4	8,0	8,0	10,0
	A veces	19	38,0	38,0	48,0
	Casi siempre	12	24,0	24,0	72,0
	Siempre	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



23. ¿Los servidores llegan a solucionar los problemas suscitados en el area donde desempeñan sus labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	4	8,0	8,0	10,0
	A veces	14	28,0	28,0	38,0
	Casi siempre	14	28,0	28,0	66,0
	Siempre	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

23. ¿Los servidores llegan a solucionar los problemas suscitados en el area donde desempeñan sus labores?

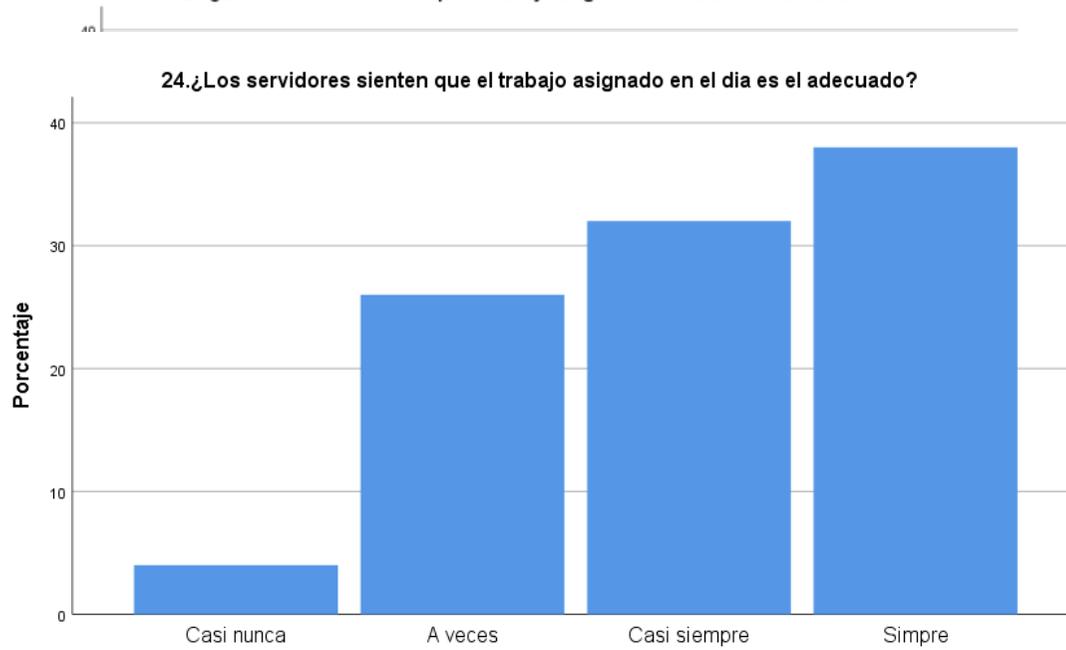


23. ¿Los servidores llegan a solucionar los problemas suscitados en el area donde desempeñan sus labores?

24. ¿Los servidores sienten que el trabajo asignado en el día es el adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,0	4,0	4,0
	A veces	13	26,0	26,0	30,0
	Casi siempre	16	32,0	32,0	62,0
	Siempre	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

24.¿Los servidores sienten que el trabajo asignado en el día es el adecuado?



24.¿Los servidores sienten que el trabajo asignado en el día es el adecuado?

25. ¿Los servidores tienen ideas innovadoras para realizar mejoras en sus actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	1	2,0	2,0	4,0
	A veces	15	30,0	30,0	34,0
	Casi siempre	17	34,0	34,0	68,0
	Siempre	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



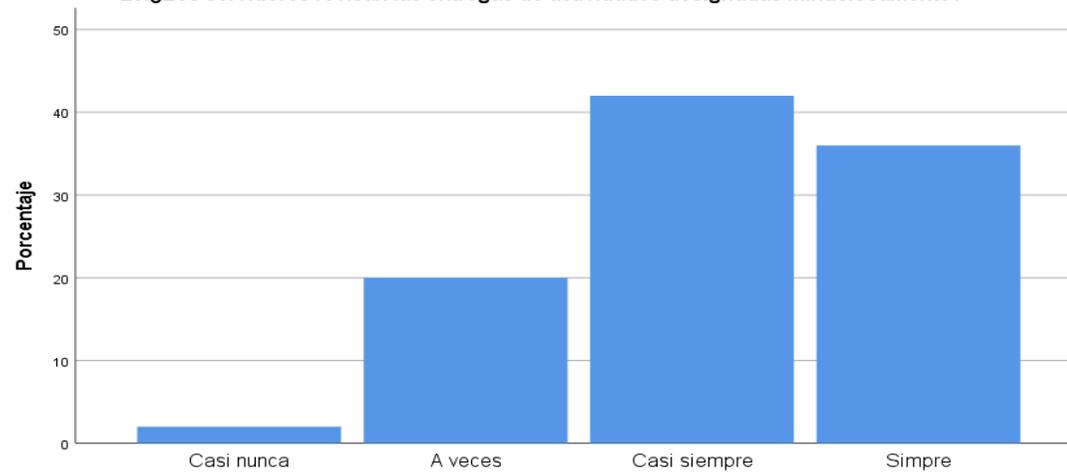
25.¿Los servidores tienen ideas innovadoras para realizar mejoras en sus actividades?

26. ¿Los servidores revisan las entregas de actividades designadas minuciosamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	10	20,0	20,0	22,0
	Casi siempre	21	42,0	42,0	64,0
	Siempre	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



26. ¿Los servidores revisan las entregas de actividades designadas minuciosamente?



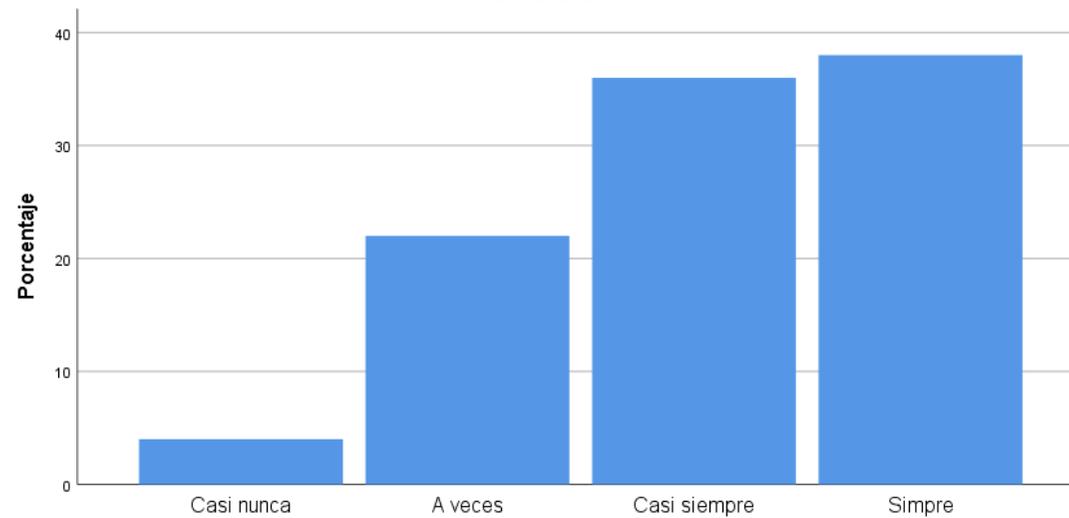
26. ¿Los servidores revisan las entregas de actividades designadas minuciosamente?

28. ¿Los servidores hacen uso adecuado de los materiales físicos que se les asigna para el desarrollo de sus actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,0	4,0	4,0
	A veces	11	22,0	22,0	26,0
	Casi siempre	18	36,0	36,0	62,0
	Siempre	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



28. ¿Los servidores hacen uso adecuado de los materiales físicos que se les asigna para el desarrollo de sus actividades?



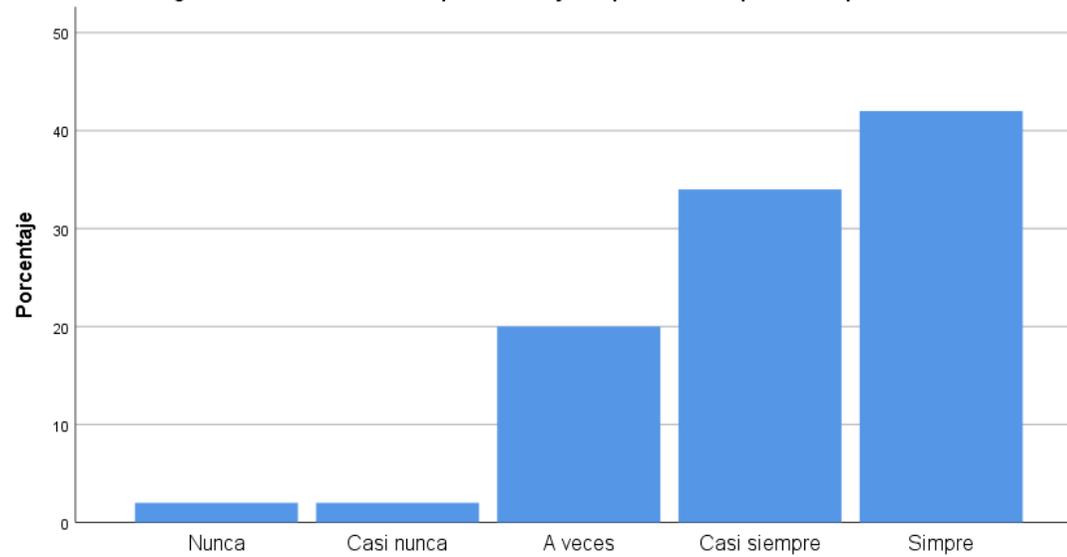
28. ¿Los servidores hacen uso adecuado de los materiales físicos que se les asigna para el desarrollo de sus actividades?

29. ¿Los servidores están asequibles a mejoras presentadas por sus superiores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	1	2,0	2,0	4,0
	A veces	10	20,0	20,0	24,0
	Casi siempre	17	34,0	34,0	58,0
	Siempre	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



29. ¿Los servidores están asequibles a mejoras presentadas por sus superiores?



29. ¿Los servidores están asequibles a mejoras presentadas por sus superiores?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red Salud Valle del Mantaro 2021", cuyo autor es QUIROZ MACAZANA CINTHIA LUCIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL DNI: 40081695 ORCID: 0000-0003-2521-530X	Firmado electrónicamente por: OCASAZOLA el 09- 01-2023 15:48:46

Código documento Trilce: TRI - 0515196