



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mgtr. Antonio Miguel Jara Martínez

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

LIMA - PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): JARA MARTINEZ ANTONIO MIGUEL

Para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO FACTOR DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MINISTERIO DE SALUD 2018.

Fecha: 15 de enero de 2019

Hora: 12:00 m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Joaquin Vertiz Osoros

SECRETARIO: Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

VOCAL: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: [Signature]

Firma: [Signature]

Firma: [Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios y a mis padres, Leandro Jara y Alberta Martinez, hermanos, sobrinos y familiares por ser estímulos constantes, ejemplos de vidas altruistas, emprendedores y por su significativo apoyo y comprensión que me han otorgado durante todo este tiempo a cruzar este largo y difícil camino para alcanzar la meta tan deseada, logrando cristalizar esta Tesis.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darnos la vida y hacer posible la realización de este trabajo de investigación, por haberme guiado por el camino de la felicidad y el éxito hasta el momento, a mis padres Leandro y Alberta. A los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante nuestros estudios de Doctorado, al Dr. Luis Núñez Lira, que nos acompañó desinteresadamente en la elaboración del Proyecto y Desarrollo de la Tesis, a los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud Jesús María; por su colaboración durante el desarrollo de la investigación.

Declaración de Autenticidad

Yo Jara Martínez Antonio Miguel, estudiante del Programa, Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI. 25498142, con la tesis titulada: “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos) plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometién dome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 27 de Diciembre de 2018

Firma.....

Jara Martínez Antonio Miguel, estudiante del Programa,

Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

DNI: 25498142

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Los Olivos

Presentamos la Tesis titulada: “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud, 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Los contenidos que se desarrollan son:

Introducción: se ha planteado la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. Como marco teórico se narran los trabajos previos y las teorías relacionado con el tema Marco Metodológico: se precisa el tipo de investigación, diseño, variables y su operacionalización, se precisan los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y se determina la muestra. Por último se señala el tipo de análisis de los datos; Resultados: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello se utilizaron figuras y tablas donde se sistematizaron los datos de la muestra de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud, 2018. Discusión: Se comparan los resultados obtenidos con otros obtenidos por otros investigadores, citados en los antecedentes; Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción; Recomendaciones: y: Referencias que contiene la lista de todas las citas contenidas en el cuerpo de la tesis.

Esperando señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Mgtr. Antonio Miguel Jara Martínez

Índice

	Pág.
Página de Jurado	i
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Resumo	xv
I. Introducción	16
1.1 Realidad Problemática	17
1.2 Trabajos previos	19
1.2.1 Trabajos previos internacionales	19
1.2.2 Trabajos previos nacionales	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1 Base teórica de la gestión del talento humano	22
1.3.2 Base teórica de gestión pública	38
1.3.3 Base teórica desempeño laboral	45
1.4 Formulación del problema	48
1.4.1 Problema General	48
1.4.2 Problemas Específicos	48
1.5 Justificación del estudio	49
1.5.1 Justificación teórica.	49
1.5.2 Justificación práctica.	49
1.5.3 Justificación metodológica.	49

1.5.4 Justificación Epistemológica.	50
1.6 Hipótesis	50
1.6.1 Hipótesis General	50
1.6.2 Hipótesis Específicos	50
1.7 Objetivos	51
1.7.1 Objetivo General	51
1.7.2 Objetivos Específicos	51
II. Método	53
2.1 Diseño de investigación	54
2.1.1 Tipo	54
2.1.2 Diseño	55
2.2 Variables y operacionalización de variables	55
Variable Independiente: Gestión del talento humano	55
Variable Dependiente 1: (Y ₁): Gestión pública.	57
Operacionalización de las variables	57
Variable Dependiente 2: (Y ₂): Desempeño laboral.	58
2.3 Población y muestra	58
Población	58
Muestra	59
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	61
Técnicas	61
Instrumento de recolección de datos	61
2.5 Métodos de análisis de datos	84
2.6 Aspectos Éticos	84
III. Resultados	85
IV. Discusión	106
V. Conclusión	111

VI. Recomendaciones	115
VII. Referencias	117
Anexos	123
1. Matriz de consistencia	124
2. Instrumento 1	128
3. Instrumento 2	130
4. Instrumento 3	132
5. Base de datos	134
6. Resultados estadísticos descriptivos	145
7. Certificado de validación de Instrumento por juicio de expertos.	151
8. Carta de Presentación a la Institución.	182
9. Carta de Autorización de la Institución.	183

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la Variable (X_1): Gestión del talento humano	69
Tabla 2. Operacionalización de la Variable (Y_1): Gestión Pública.	70
Tabla 3. Operacionalización de la Variable (Y_2): Desempeño Laboral.	71
Tabla 4. Instrumentos de recolección de datos	72
Tabla 5. Relación de Validadores	73
Tabla 6. Comunalidades.	73
Tabla 7. Varianza total explicada	74
Tabla 8. Matriz de componente	76
Tabla 9. Matriz de transformación de componente	77
Tabla 10. Comunalidades.	78
Tabla 11. Varianza total explicada	79
Tabla 12. Matriz de componente	81
Tabla 13. Matriz de transformación de componente	82
Tabla 14. Comunalidades.	83
Tabla 15. Varianza total explicada	84
Tabla 16. Matriz de componente	86
Tabla 17. Matriz de transformación de componente	86
Tabla 18. Resumen de procesamiento de casos.	88
Tabla 19. Estadística de Fiabilidad Variable 1	88
Tabla 20. Resumen de procesamiento de casos.	89
Tabla 21. Estadística de Fiabilidad Variable 2	89
Tabla 22. Resumen de procesamiento de casos	90
Tabla 23. Estadística de Fiabilidad Variable 3	90
Tabla 24. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos.	91
Tabla 25. Niveles de la variable gestión del talento humano	94
Tabla 26. Niveles de la variable gestión del talento humano por dimensiones	95

Tabla 27. Niveles de la variable gestión pública	96
Tabla 28. Niveles de la variable gestión pública por dimensiones	97
Tabla 29. Niveles de la variable desempeño laboral	98
Tabla 30. Niveles de la variable desempeño laboral por dimensiones	99
Tabla 31. Pruebas de la razón de verosimilitud gestión pública	100
Tabla 32. Pruebas de la razón de verosimilitud gestión pública	100
Tabla 33. Información de ajuste de los modelos	101
Tabla 34. Información de ajuste de los modelos	101
Tabla 35. Pseudo R cuadrado	102
Tabla 36. Pruebas de la razón de verosimilitud gestión pública	102
Tabla 37. Información de ajuste de los modelos	103
Tabla 38. Pseudo R cuadrado	103
Tabla 39. Pruebas de la razón de verosimilitud gestión pública	104
Tabla 40. Información de ajuste de los modelos	104
Tabla 41. Pseudo R cuadrado	105
Tabla 42. Pruebas de la razón de verosimilitud gestión pública	106
Tabla 43. Información de ajuste de los modelos	106
Tabla 44. Pseudo R cuadrado	107
Tabla 45. Pruebas de la razón de verosimilitud gestión pública	107
Tabla 46. Información de ajuste de los modelos	108
Tabla 47. Pseudo R cuadrado	108
Tabla 48. Pruebas de la razón de verosimilitud gestión pública	109
Tabla 49. Información de ajuste de los modelos	109
Tabla 50. Pseudo R cuadrado	110
Tabla 51. Pruebas de la razón de verosimilitud gestión pública	127
Tabla 52. Información de ajuste de los modelos	127
Tabla 53. Pseudo R cuadrado	128
Tabla 54. Pruebas de la razón de verosimilitud gestión pública	128
Tabla 55. Información de ajuste de los modelos	129
Tabla 56. Pseudo R cuadrado	129

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Cronología de la Gestión pública	33
Figura 2. Cronología de la gestión publica	36
Figura 3. Figura de sedimentación	74
Figura 4. Figura de sedimentación	75
Figura 5. Figura de sedimentación	78
Figura 6. Figura de sedimentación	80
Figura 7. Figura de sedimentación	82
Figura 8. Figura de sedimentación	86
Figura 9. Niveles de la variable gestión del talento humano	87
Figura 10. Niveles de la variable gestión del talento humano por Dimensiones	94
Figura11. Niveles de la variable gestión pública	95
Figura 12. Niveles de la variable gestión pública por dimensiones	96
Figura 13. Niveles de la variable desempeño laboral	97
Figura 14. Niveles de la variable desempeño laboral por dimensiones	98

Resumen

La investigación presentó como propósito demostrar que la gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018.

Se utilizó como método el hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por los trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud. Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter censal. La construcción y validación de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido y de constructo, mediante la Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento es el informe de juicio de expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach. Las encuestas nos permitieron recoger la muestra y demostrar las hipótesis planteadas.

Concluyéndose que la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSAL, 2018, donde la prueba de verosimilitud de ambas variables dependientes nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que ambos son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 44,4% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública y 24,4% sobre la variable desempeño laboral.

Palabras Claves: Gestión del talento humano, gestión pública y desempeño laboral.

Abstract

The research presented as a purpose to demonstrate that the management of human talent as a factor of improvement of public management and labor performance of workers of the Central Administration of the Ministry of Health, 2018

The hypothetical deductive method was used as a method, with a non-experimental, transversal design. The population was constituted by the workers of the headquarters of the Ministry of Health. Non-probabilistic census sampling was used. The construction and validation of the instruments has been considered content and construct validity, through the Expert Opinion Technique and its instrument is the expert judgment report of the study variables; We used the survey technique and its instrument the questionnaire, with Likert scale questions. For the reliability of the instruments, Cronbach's Alpha was used. The surveys allowed us to collect the sample and demonstrate the hypotheses.

Concluding that the management of human talent influences in the improvement of the public management and labor performance of the workers of the central administration of the Ministry of Health - MINSA, 2018, where the test of likelihood of both dependent variables indicates the significance of 0.000; In addition, the model adjustment information tells us that both are suitable; and the Nagelkerke index indicates the influence of 44.4% on the variable improvement of public management and 24.4% on the variable of job performance.

.

Key words: Human talent management, public management and job performance.

Resumo

A pesquisa apresentou como objetivo demonstrar que a gestão do talento humano como fator de melhoria da gestão pública e desempenho laboral de trabalhadores da Administración Central do Ministerio da Saúde, 2018

O método dedutivo hipotético foi utilizado como método, com delineamento transversal não experimental. A população foi constituída pelos trabalhadores da sede do Ministério da Saúde. Utilizou-se amostragem censitário não probabilística. A construção e validação dos instrumentos tem sido considerada validade de conteúdo e construto, através da Expert Opinion Technique e seu instrumento é o relato de julgamento perito das variáveis do estudo; Utilizou-se a técnica de pesquisa e seu instrumento o questionário, com questões de escala Likert. Para a confiabilidade dos instrumentos, foi utilizado o Alpha de Cronbach. As pesquisas permitiram coletar a amostra e demonstrar as hipóteses.

Concluindo que a gestão do talento humano influencia na melhoria da gestão pública e desempenho laboral dos trabalhadores da administração central do Ministério da Saúde - MINSA, 2018, onde o teste de probabilidade das duas variáveis dependentes indica a significância de 0,000; Além disso, a informação de ajuste do modelo nos diz que ambos são adequados; e o índice Nagelkerke indica a influência de 44,4% na variável melhoria da gestão pública e de 24,4% na variável desempenho do trabalho.

Palavras-chave: Gestão de talentos humanos, gestão pública e desempenho no trabalho.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

El Ministerio de Salud es uno de los sectores más importantes y uno de los pilares para el desarrollo del país, es de donde se diseñan y formulan los lineamientos de políticas de salud para el bienestar de la sociedad a través de políticas de prevención de la salud y mejora de la salud pública. Es por tal razón que la selección de las personas para direccionar y administrar este sector tan complejo requiere de personas con las capacidades, competencias y especialización tanto de los empleados públicos desde la Alta Dirección como de sus colaboradores así como la experiencia en el sector que es bastante importante. No como lo sucedido durante varios quinquenios en el sector salud, las personas quienes han dirigido y administrado no son las personas idóneas porque no cuentan con las capacidades ni con el perfil para el cargo o puesto laboral en la que han sido designados.

En un sector como el de salud que por su alta importancia para el país se requiere de recursos humanos muy calificados y de una alta especialización, y recordemos que la especialización exige desempeños aplicados en los campos académicos formativos y de especialización, no otra cosa; un grado académico no debería ser suficiente para asumir funciones para las cuales no se tiene la formación, más aun si se quiere o pretende subir el estándar y desarrollo de la gestión y principalmente si se quiere brindar una gestión de calidad en el sector salud, sino terminamos todos muchas veces haciendo o cumpliendo funciones operativas y llevando adelante con abnegado esfuerzo agendas de corto plazo.

Y cuando la gestión se encuentra muy ocupada, atareada con el día a día, viviendo el corto plazo y la urgencia; puesta por las agendas cortoplacistas y también por la falta de visión y por la ausencia de una estrategia y una planeación flexible y de investigación, por la rutina de los presupuestos inerciales; el hecho de que se vuelva a mirar nuevamente, y se escriban documentos relativos al MOF, y el ROF, es sintomático de un esfuerzo por explicar, por justificar todo lo que hacemos, necesidad que se hace más evidente cuando sabemos que no se tendrán resultados de impacto ni seremos evaluados ni rendiremos cuenta de la gestión realizada.

El Ministerio de Salud es una institución pública de vital importancia, económica, social, del país en la que es parte de un pliego presupuestal del estado el cual requiere lineamientos de políticas estratégicas y presupuestales.

Dentro del marco de reforma del Estado y modernización de la gestión pública con el fin de promover en el país una Administración Pública que alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia con prestación de servicios de calidad se crea el Servicio Civil.

Sin embargo y considerando que este Servicio Civil ya tiene 05 años en este proceso de implementación de este sistema administrativo de recursos humanos, es necesario medir el mejoramiento de la gestión pública y el desempeño laboral de las entidades del estado.

En la actualidad no se sabe cuáles van a ser los resultados en el mejoramiento de la gestión pública a través del servicio civil en las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado así como también el desempeño de las personas que lo integran y si se lograra con la finalidad por el cual fue creado este Servicio Civil.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales.

La presente investigación se respalda en los antecedentes internacionales de Marcillo (2014), en la Universidad Privada Antenor Orrego se investigó sobre un “*Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabí*”. Cuyo objetivo es determinar la importancia de la aplicación de los sistemas de evaluaciones del desempeño por competencias laborales para mejorar la eficacia y eficiencia de los empleados de los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí. Los resultados comprenden un conjunto de constructos teóricos que emergieron directamente de los datos aportados por los sujetos sobre las acciones y sucesos que constituyen la componenda de su realidad cotidiana. La conclusión de esta tesis doctoral, resume, que la gestión del talento humano en las organizaciones públicas ecuatorianas, está muy sensibilizada a la concepción de la persona que se maneja en ellas, a la filosofía administrativa implantada, a la tecnología empleada y al ambiente organizacional donde funcionan el mismo que inciden sobre las organizaciones se vinculan entre sí produciendo formas de hacer y de pensar que concuerdan la vida laboral en las organizaciones.”

1.2.2 Trabajos previos nacionales.

Casma (2015), en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle se investigó la “*Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de las empresas Ferro Sistemas, Surco-Lima año 2015*”. El objetivo de la investigación es determinar y describir la relación existente entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ferro Sistemas, Surco-Lima, en el año 2015, para cual se desarrolla un análisis de las variables de gestión del talento por competencias y los indicadores de la variables: reclutamiento, selección, incorporación, capacitación y retención. Así como el desempeño laboral orientando la presente investigación hacia la exploración de relaciones entre elementos latentes: eficiencia, eficacia y motivación laboral. Las conclusiones de esta investigación están en función a los objetivos y resultados del trabajo de campo, demostrando que la gestión del talento humano por competencias incidió

positivamente en aumentar el desempeño en todo proceso productivo.”

Ganoza (2015), en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas se investigó sobre la “*Aplicación de un Plan Estratégico para la mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*”, cuyo objetivo de la investigación es: Determinar qué la aplicación de un plan estratégico mejora la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten – Chiclayo en el periodo 2015-2020. Se establece así un marco de compromisos, pero también una plataforma de posibilidades para el desarrollo de proyectos a corto y mediano plazo, un escenario que fomente la creatividad y en el que se mantenga el principio de la mejora permanente. El 37% de los encuestados considera que siempre la política de personal es la correcta en la consecución de los objetivos, el 31% considera que frecuentemente, el 20% considera que muchas veces, el 8% que es algunas veces y solo el 2% que es nunca. Los resultados a que se cuenta con un adecuado Plan de Capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales. El 41% de los encuestados considera que siempre se reciben capacitaciones, el 29% considera que frecuentemente, mientras el 22% considera que muchas veces, y 4% considera que algunas veces y nunca respectivamente. Esto se da debido a la política de capacitación como parte del desarrollo institucional y el compromiso con los objetivos planteados. Los resultados si se reconocen, se valoran y recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores y los equipos por incorporar mejoras y por contribuir a conseguir los objetivos de la municipalidad. El 41% de los encuestados considera que frecuentemente se reconocen, valoran y recompensan los esfuerzos que realizan, el 25% considera que muchas veces, mientras el 20% considera que siempre, el 10% considera que algunas veces y el 4% considera que nunca. Esto se da debido a la falta de una política de compensaciones y reconocimiento al personal por su contribución a la mejora de la institución. El resultado al compromiso personal para elevar la productividad de la municipalidad en el momento de definir y revisar las grandes líneas estratégicas y la cultura de la calidad basada en la mejora continua. El 35% de los entrevistados considera que frecuentemente se aprecia el compromiso personal para elevar la productividad, el 31% considera que muchas veces, el

18% considera que siempre, el 12% que algunas veces y el 4% considera que nunca está comprometido con la productividad. Los resultados que si la Alta dirección asegura el buen funcionamiento de una estructura organizativa y un sistema de gestión de los procesos, que facilitan el trabajo de los trabajadores y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados. El 37% considera que muchas veces la estructura organizativa y el sistema de gestión funciona adecuadamente a las necesidades de la Municipalidad, el 27% considera que frecuentemente, el 20% considera que algunas veces, el 16% considera que siempre. En cuanto al cumplimiento de la dimensión del talento humano de 51 personas encuestadas respondieron 60,78% considera que algunas veces, el 21,57% considera que muchas veces y el 17,65% considera que a veces; se cumple con la política de personal, la selección, conocimientos de criterios de calidad y la forma como implicarse y comunicarse en la consecución de los objetivos de la Municipalidad. Con lo que corroboramos lo que manifiesta (Arbaiza, 2010), Hacer sentir a los empleados parte de la organización significa crear compromisos en ellos. Y en las conclusiones se determinó que la aplicación del plan estratégico mejora la gestión pública de la Municipalidad de puerto de Eten. Apoyándose en la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis que dice que la aplicación del plan estratégico mejora significativamente la gestión pública y la aplicación del plan estratégico permite la mejora de la eficiencia, eficacia, calidad y productividad de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten – Chiclayo periodo 2015-2020.

Pérez y Verastegui (2013), en la Universidad Autónoma del Perú se planteó una *“Propuesta Motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima sur – Caso Avícola Vera EIRL -2012*. El objetivo es obtener colaboradores motivados y satisfechos mediante la cual, se presenta situaciones bajo las cuales muchas organizaciones y el nuestro en particular la MYPE, vienen realizando una gestión sin tomar en cuenta el factor motivacional de sus colaboradores y de cómo, la desmotivación puede generar bajos niveles de desempeño laboral, En ese sentido, esta investigación surge con el objeto de brindar una solución a la problemática que aquejan a éstas organizaciones, porque a través de la motivación logramos un mejor desempeño,

una mayor productividad, una mayor eficiencia, una mayor creatividad, una mayor responsabilidad, y un mayor compromiso por parte de los colaboradores. La población de estudio está conformada por la totalidad de colaboradores. Los cuales son 14, el diseño es: no experimental transversal, tipo: descriptivo-propositiva y método: cuantitativo. El instrumento fue un cuestionario que consto de 30 preguntas, para medir la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores. Así pues, con la realización de la prueba de hipótesis, utilizando la prueba T de Student, se obtuvo como resultado un valor $p = 0.006$, la cual sirvió para tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido, la aplicación de la propuesta motivacional mejora el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Base teórica de la gestión del talento humano

Chiavenato (2009), afirma que es “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. (p. 9)

Asimismo, Eslava (2004), confirma que “es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro”. (p. 12)

Koontz y Weihrich (2004), firman: “el hecho de que la persona es vital para la operación eficaz de una institución. Los administradores suelen afirmar que la gente es su activo más importante. Sin embargo los activos humanos o los talentos humanos prácticamente no aparecen nunca en los balances generales como una categoría en sí misma, a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en la selección y capacitación del personal” (p. 364).

Para Desseler (2006), “son prácticas y políticas necesarias para manejar

las relaciones humanas que en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la organización”. (p. 35) Además se trata de “los conocimientos, estudios, capacitación, habilidades y experiencia de los trabajadores de una institución y que ahora tiene más importancia que nunca antes. Una razón es el aumento de los empleos en el campo de los servicios.” (p.12).

Objetivos de la gestión del talento humano

Chiavenato (2002). El objetivo de la gestión del talento humano es “crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados.” (p. 49) Además. Confirma que la función es viabilizar “la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales” (p. 49).

Dimensiones de la gestión de talento

Dimensión de reclutamiento

Para Chiavenato (2008). Consiste

...en un proceso de comunicación donde la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al Mercado de Recursos Humanos. El reclutamiento tal como ocurre con el proceso de comunicación es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección. (p.116)

Además, complementa Riveras (2010). Que el reclutamiento

...que los planes de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación deben reflejar como meta el promover y seleccionar a los colaboradores de la empresa lo cual incluye la elaboración de política de la empresa, los planes de los recursos humanos y la práctica de reclutamiento. Es la fase preliminar del procedimiento de empleos, que tiene como meta atraer gentes a la compañía para ser

examinadas con el objeto de la posible contratación de ellas. (p.45)

Dimensión de selección

La selección para Chiavenato (2008), consiste en:

...en escoger a los mejores candidatos para la organización. El proceso de selección está compuesto por una secuencia de etapas que tiene varias opciones. La evaluación de los resultados de la selección es importante para determinar su costo operacional y los beneficios que ofrece (p. 169).

Dimensión de capacitación

La capacitación desde la perspectiva de Chiavenato (2008) es:

...es un proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación y el desarrollo constituyen procesos de aprendizaje, modificando el comportamiento de las personas por medio de cuatro tipos de cambios: transmisión de información, desarrollo de habilidades, de actitudes y de conceptos. (p.395).

Dimensión de recompensa

La recompensa para Chiavenato (2008).

...es una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa más común es la remuneración. Existen recompensas financieras y no financieras. Las recompensas financieras pueden ser directas (como el salario directo, los premios y las comisiones) o indirectas (vacaciones, descanso semanal remunerado, gratificaciones, etc.). (p. 331).

Dimensión de evaluación del desempeño

El proceso de Chiavenato (2008).

“nos da a conocer el valor del desempeño de cada individuo, en función de las actividades que desempeña, de los objetivos y resultados que debe lograr, y de su posible desarrollo; es un sistema que sirve para juzgar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al desarrollo de la empresa” (p.132).

Gestión del talento humano y su relación con diferentes enfoques

Otro aspecto que pensar en la gestión del talento humano se relaciona con los diferentes enfoques o visiones que al respecto se contemplan.

Por su parte, Cerna (2006), citado en Pardo y Porras (2011), describen tres momentos y perspectivas importantes para el desarrollo de la gestión humana hasta nuestros días, según se expone en lo que sigue.

Enfoque del Talento Humano

Cerna (2006), manifiesta que “los hombres y las mujeres constituyen el elemento básico para que la organización pueda lograr sus objetivos. La eminente dignidad de las personas nunca debe perderse en el proceso de alcanzar los objetivos de una organización”.

Como lo explican Calderón, Naranjo y Álvarez (2010), “solo mediante una cuidadosa atención a las necesidades humanas puede crecer y prosperar cualquier organización”.

Dentro de ese contexto Calderón, Naranjo y Álvarez (2010), manifiestan que la relación persona-organización se constituye en un factor fundamental. La empresa es el escenario en donde la persona encuentra la posibilidad de realizar una de las actividades trascendentes del ser humano: que es el trabajo.

Enfoque administrativo

Cerna (2006), afirma que la administración adecuada del talento humano es la

responsabilidad de todo gerente. El departamento de talento humano existe para apoyar y asesorar a la gerencia mediante sus recursos y conocimientos especializados.

En último término Cerna (2006), manifiesta que el desempeño y el bienestar de cada trabajador son responsabilidad tanto de su supervisor inmediato como del departamento de talento humano.

Enfoque proactivo

Cerna (2006), expresa que a partir de la anticipación adecuada de los desafíos que enfrentará la organización, la administración del talento humano puede fomentar en los empleados y los gerentes estrategias que les permitan estar a la vanguardia de las dificultades en cualquier nivel. (p. 172)

Gestión del talento humano y los modelos actuales

Un aspecto en que pensar de la gestión del talento humano son los actuales modelos de gestión del talento humano que al respecto se contemplan.

Y para poder abordar este aspecto es importante citar a Calderón (2008), citado en Pardo y Porras (2011), en donde señala los diversos modelos, según se expone en lo que sigue.

Modelo de proyección organizacional: Corresponde a la definición de políticas y objetivos organizacionales que den respuesta los problemas identificados, los requerimientos del mercado y el desarrollo de las capacidades internas, a partir del capital humano. Lo cual permitirá el incremento en la productividad, mejores resultados financieros y la retención de clientes (Calderón, 2008 p.176).

Modelo de gestión del cambio: Se centra en la transformación organizacional y mejora en la producción, a partir de la implementación de programas y procedimientos que permitan la mejora de los procesos. Modelo en el que deben estar integradas las estrategias, la estructura, la tecnología, la gente, la cultura y la política (Calderón, 2008 p. 176).

Modelo de liderazgo de las personas: Facilita la movilización de las personas y que estas logren contribuir a la organización, por medio del desarrollo de competencias en un ambiente de aprendizaje continuo, el mejoramiento de los estilos de dirección con la formación de directivos y el desarrollo de la capacidad comunicativa, la atención a las personas como soporte para cumplir la labor y la motivación a través de políticas claras de reconocimiento (Calderón, 2008 p.177).

Modelo de gestión de la calidad: Contribuye a crear la cultura de la calidad, mediante la interiorización de prácticas de alto rendimiento y mejoramiento de procesos y facilitando la creatividad e innovación (Pardo, 2007 p. 177).

Modelo de productividad: Tiene en cuenta el valor fundamental de la formación y motivación del talento humano, ya que hace a las personas más eficientes, reduciendo costos y optimizando resultados (Pardo, 2007 p. 177).

Modelo de gestión del talento humano por competencias: Es un modelo que facilita orientar un reentrenamiento laboral basado en el desarrollo de competencias acordes con las necesidades de la organización. Se constituye en parte de los procesos de mejoramiento y favorece la ubicación laboral de los colaboradores y su respectiva promoción y desarrollo (Pardo, 2007 p.177).

Modelo de generación de valor para la empresa: Plantea la integración entre la proyección organizacional, la gestión del cambio, la infraestructura organizacional, el liderazgo de las personas y la responsabilidad social. El área de gestión humana se convierte en un staff organizacional que conoce a fondo la organización y logra ser reconocido (Pardo y Porras, 2011 p. 178).

Civil

Servir, "...define al Servicio Civil peruano como el conjunto de personas que trabajan al servicio del Estado, es decir servidores públicos, debido al carácter de servicio a la ciudadanía que tienen sus funciones y tareas que realizan....".

La última instancia, de la reforma del Servicio Civil es mejorar la calidad y oportunidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía. Así, busca mejorar el desempeño de los servidores públicos, mediante la profesionalización, e instauración del principio de mérito y el ordenamiento de las normas que rigen los deberes y derechos de los servidores.

Experiencia de profesionalización del servicio civil en américa latina. Lecciones de Chile, Uruguay y Perú

Cortázar, Lafuente, y Sanjinés (2004) “Una década de reformas del servicio civil en América Latina” (p. 76 - 101).

La alta dirección, entre sus funciones clave destaca las funciones ejecutivas relacionadas al diseño e implementación de la obra pública, constituyéndose en un engranaje entre los partidos políticos y la administración pública. Además de su importancia estratégica, una adecuada gestión pública requiere establecer un equilibrio entre la responsabilidad y autonomía, atributos que miden la calidad del sistema de servicio civil.

Por lo general, se consideran como cargos de confianza a los asesores, jefes y gerentes de los diversos organismos del estado, contexto que tiende a reducir la autonomía de los funcionarios públicos frente a las presiones de los partidos políticos.

La profesionalización de los cargos ejecutivos busca mitigar las deficiencias que se tiene de contar con directivos que obedecen a intereses políticos y una nula capacidad de gestión. Asimismo, permite reducir la falta de continuidad de políticas públicas en un escenario de gobiernos débiles y la fragmentación de los gobiernos sub nacionales.

En este sentido, la experiencia que se tiene de Estados Unidos en profesionalizar un segmento directivo diferenciado es una innovación en la agenda de modernización del Estado. Dicha experiencia se realizó mediante el Sénior Executive Service en 1979.

La experiencia de profesionalización de los cargos públicos en América Latina, es bastante escasa, debido a la elevada resistencia que el sistema político muestra a este tipo de medidas.

Chile: La Ley de Nuevo Trato Laboral de 2003, permitió la modernización del Estado al incluir la creación del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) y la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), entidades que tenían por objetivo administrar el nuevo sistema a través de la Sub Dirección de Alta Dirección Pública.

Como parte de la reforma se suscribió un acuerdo (Convenio de Desempeño), entre los funcionarios públicos de alto nivel y ministros correspondientes, dicho acuerdo indicaba el cumplimiento del convenio, el cual exigía incorporar una bonificación por desempeño. Adicionalmente, se indicó que los cargos de mayor responsabilidad tenían establecidos entre sus funciones la formulación de políticas públicas.

Cortázar, Lafuente y Sanginés (2004) “Una década de reformas del servicio civil en América Latina” (p. 76 - 101). Un aspecto esencial, de la reforma implica ajustar los perfiles de los puestos de mayor responsabilidad incorporando el concepto de competencias en cada puesto, haciendo énfasis en el desarrollo de perfiles con capacidades de gestión. La etapa inicial se contempló un importante proceso de aprendizaje por parte de la DNSC, así como esfuerzos orientados a mejorar y simplificar los perfiles de los principales cargos públicos, combinando competencias relativas a la gestión y competencias específicas para cada uno de los puestos en concurso público.

Asimismo, se hizo necesario diseñar e implementar un sistema de headcounting y selección a fin incorporar los mejores talentos en el sector público, adicionalmente se realizó una convocatoria pública, un mecanismo de postulación en línea que proteja la identidad de los candidatos en las primeras etapas del proceso.

Uruguay: Como parte de las reformas implementadas por el frente amplio en 2005, se incluyó en la Ley de Presupuesto Nacional 2005–2009 la obligación para desarrollar un sistema integrado ocupacional, así como una nueva escala salarial, además reestructurar la carrera administrativa. La Ley asignó mayores poderes para la reforma de la administración pública a la Oficina de Planificación y Presupuesto (OPP), la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

Durante el primer año de vigencia, se buscó contar con el soporte de los gremios de trabajadores públicos, dado que la mayor parte de los funcionarios estaban afiliados a dichas organizaciones. Por su parte, la ONSC solicitó el apoyo técnico y financiero del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para la implementación de la mencionada ley.

La ONSC impulsó el desarrollo de un nuevo cuadro de personal, alineando la escala remunerativa al priorizar la meritocracia, con la finalidad de enfrentar una estructura de cargos públicos rígidos, con poca preparación y un sistema remunerativo no acorde con los perfiles requeridos para dichas posiciones, lo anterior desincentivaba las funciones directivas. La propuesta se basó en la experiencia implementada en la Intendencia de Montevideo.

Como paso previo a la implementación del SIRO, se requirió un diagnóstico preliminar al sistema salarial, el cual estableció un nuevo rango remunerativo y un cambio en la estructura organizativa, dichos cambios debían coordinarse entre el MEF y la OPP. Así, los Cargos Públicos de mayor especialización fueron reemplazados por una sub categoría de Alta Conducción, que se convertía en la cima de la carrera administrativa.

En cuanto al diseño, se constituyeron cuatro categorías, agregados por encima de los niveles existentes en ese momento. El acceso a la carrera pública sería mediante concurso.

Cabe indicar, que se exigía dedicación exclusiva y un compromiso de

gestión, el cual era parte de compromiso establecido y estaba asociado a un componente fijo y otro variable en la remuneración. En caso de evaluación por desempeño insatisfactoria, el funcionario era reclasificado en una escala inferior, y pasaría a desempeñar otras labores.

Se buscaba así equilibrar dos aspectos, la estabilidad laboral necesaria en el desarrollo de la carrera administrativa, con un conjunto de incentivos para fomentar al buen desempeño gerencial. En este sentido, el Congreso aprobó una serie de normas entre las que destaca la creación del Sistema Integrado de retribución y ocupación (SIRO). Como consecuencia de ello, se inició el proceso de reglamentación de la Ley, y el diseño del proceso mediante el cual se realizarían los cambios laborales.

A la falta de apoyo al nuevo sistema por parte de los directivos de las entidades se sumaron críticas de los sindicatos, que argumentaron haber participado poco en la elaboración del SIRO. Sin embargo, el escalafón de conducción pudo escapar a la restricción relativa a las reestructuraciones por tratarse de un escalafón totalmente nuevo.

Perú: El proceso de reforma se inició mediante el proyecto de Ley del Empleo Público en 2007, que impulsaba inicialmente la noción de una carrera pública poco flexible y cerrada. Esta situación, generó temor de un posible impacto negativo sobre las cuentas fiscales, al incorporar en un solo tramo gran cantidad de funcionarios bajo la modalidad de honorarios profesionales.

A través del Programa de Modernización y Descentralización del Estado, auspiciado por el BID, un grupo de expertos indicó que, el camino más adecuado para implementar una reforma consistía en aplicar la renovación de los niveles directivos y establecer un organismo con autonomía administrativa con capacidad de liderar la reforma.

En este sentido, se tomó como referencia la experiencia del Cuerpo de Administradores Gubernamentales de Argentina de los años ochenta, debido a

que no se observaba diferencias significativas entre los puestos de confianza y profesionales a nivel directivo.

En relación con el nuevo órgano público, se buscó una organización independiente, que garantice la selección meritocrática del cuerpo de gerentes. La agencia encargada del sistema de servicio civil a nivel de gobierno central y sub nacional sería un Organismo Técnico Especializado (OTE), cuyo consejo directivo estaría compuesto por expertos en gestión pública y recursos humanos (RR.HH.).

A fin de mantener su independencia técnica, los miembros del Consejo se renovarían escalonadamente. Asimismo, el Cuerpo de Gerentes Públicos, se apuntó a seleccionar progresivamente a un conjunto de profesionales, a los cuales se capacitaría en gerencia pública y ejecución del gasto, con la finalidad de insertarlos en las instituciones estatales.

Se destacó el carácter transitorio, debido a la necesidad de incorporar a los gerentes a una carrera regular pero renovada. Además, se optó por impulsar un régimen voluntario, donde los organismos públicos solicitarían los gerentes, y un régimen laboral especial para los miembros del cuerpo que considera su desempeño.

La importancia del servicio civil en América Latina.

Cortázar, Lafuente y Sanjinés (2004). Una década de reformas del servicio civil en América Latina (p. 2 - 11). Al conjunto de normas, políticas y procedimientos de carácter institucional y jurídico que rigen el destino de los servidores públicos, se define como servicio civil. Dicho marco incluye normas, reglamentos, factores culturales y procedimientos que tienen por objetivo final garantizar la gestión eficiente de los recursos humanos, bajo un marco de una administración pública profesional al servicio de los ciudadanos.

En este sentido, cabe destacar que los funcionarios públicos, son la principal herramienta por la cual se canaliza el mandato de las autoridades políticas mediante que el diseño de las políticas públicas. Sin embargo, es

necesario mencionar que dentro de la función pública existen marcos legales que diferencian las actividades de los servidores públicos, así por ejemplo se han establecido prácticas para los docentes, médicos o funcionarios de empresas públicas; además de diferentes modalidades de contratación.

Un elemento central del rol de los funcionarios radica en que ellos son los responsables de implementar las políticas públicas, al realizar funciones de dirección financiera, logística, regulación y supervisión de empresas públicas; y de organismos descentralizados.

A pesar del crecimiento significativo de la economía en la región en los últimos 10 años, los avances en el desarrollo institucional del sector público han sido modestos, comportamiento que se explica por la falta de institucionalidad del Estado, es decir la ausencia de un servicio civil profesional.

En este sentido, la bondad de crear un servicio civil radica en que permite mejorar el desempeño del sector público y, por consecuencia de los servicios ofrecidos a los ciudadanos. Diversos estudios realizados muestran evidencia que un mayor crecimiento económico y mayor ingreso per cápita, puede ser explicado por la presencia de un servicio civil altamente calificado, que a mitigar los niveles de corrupción y pobreza de un país; y en algunos casos mejora la eficiencia en la ejecución del presupuesto de inversión.

Un elemento adicional, que sustenta la necesidad de contar con un servicio civil profesional, es la demanda significativa de empleo por parte del gobierno. Al emplear una fuerza importante de la Población Económicamente Activa, el consumo de recursos de los contribuyentes de la región, se vuelve significativo.

En tal sentido, fortalecer del servicio civil constituye un aspecto clave para alcanzar el desarrollo de América Latina, dado el impacto significativo en el crecimiento económico, niveles de pobreza y provisión de servicios públicos.

Motivo por el cual, captar, mantener y motivar al capital humano adecuado,

es un aspecto clave que debe tenerse en cuenta en las normativas, políticas y prácticas en los sistemas del servicio civil.

Servicio Civil en el Perú

Servir (2012), El Servicio Civil Peruano Antecedentes, Marco Normativo Actual Y Desafíos Para La Reforma (p.1 – 18). En el Perú, desde 1937 son varias las entidades que han estado encargadas de la gestión de los servidores públicos a nivel del gobierno central y del marco legal relativo a la gestión del personal. Cabe destacar que desde 1990 se han implementado distintas iniciativas por parte del Estado dirigidas a ordenar el servicio civil peruano para, luego, describir los procesos de reforma en esta materia.

Cronología de la Gestión pública

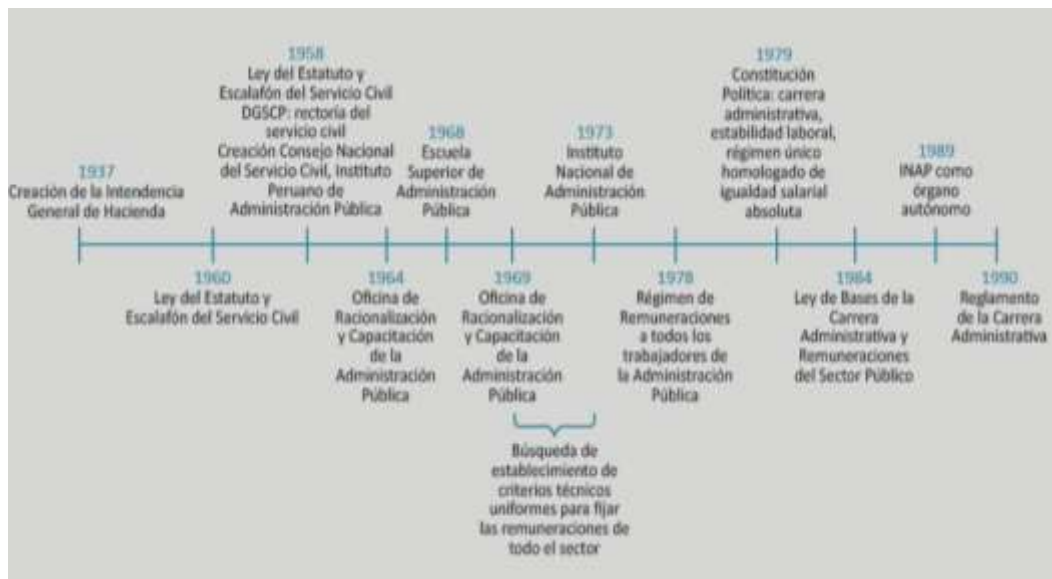


Figura 1. Cronología de la Gestión pública.

Fuente: Adaptado de Servir (2012), El Servicio Civil Peruano Antecedentes, Marco Normativo Actual Y Desafíos Para La Reforma (p.1 – 18).

Servir (2012), El Servicio Civil Peruano Antecedentes, Marco Normativo Actual Y Desafíos Para La Reforma (p.1 – 18). Con la finalidad de gestionar la administración pública y constituir un sistema de remuneración y Pensiones, se creó en 1937 la Intendencia General de Hacienda, entidad adscrita al Ministerio de Hacienda. Posteriormente, fue renombrada como Dirección General del

Servicio Civil y Pensiones y adscrita al Ministerio de Justicia y Culto (hoy en día Ministerio de Justicia).

En 1950, se define por primera vez y de manera integral, la carrera administrativa en el Perú, mediante la publicación de la Ley del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, dicha norma establecía por primera vez las responsabilidades y beneficios de los servidores públicos, las modalidades de contratación, admisión y los cuadros de personal de cada dependencia.

Posteriormente, con el fin de fortalecer el desarrollo de los servidores públicos, se creó el Instituto Peruano de Administración Pública en 1958, organismo encargado de capacitar a los servidores públicos, posteriormente fue reorganizado y absorbido, siendo su nueva misión gestionar los sistemas de personal, racionalización, capacitación y abastecimiento.

Con la vigencia de la Carta Magna de 1979, la carrera administrativa alcanzó rango constitucional y se otorgó el beneficio de estabilidad laboral para funcionarios y servidores públicos, también se estableció un régimen salarial homogéneo para todos los servidores públicos, estableciendo un organigrama para todo el sector público, disposición que se mantuvo con la Constitución de 1993.

El crecimiento de la deuda pública durante la década de los 80's, y las políticas fiscales expansivas ocasionaron una crisis económica que obligó a redefinir el rol del Estado, y realizar un ajuste fiscal que requiere implementar un plan de estabilización macroeconómica, que incluía medidas en materia económica como la liberalización económica y las privatizaciones, mientras la principal acción en materia de empleo fue la flexibilización del mercado laboral.

Así, se requirió flexibilizar el mercado laboral, para lo cual se aprobó la "Ley de fomento del empleo" y su respectivo reglamento, cuyo objetivo fue reducir las rigideces del mercado laboral del Perú en materia de trabajo e incentivar una legislación flexible que permitiera un mayor acceso al trabajo.

Adicionalmente, se aprobaron un conjunto de reformas relacionadas a la administración del sector público, entre las que destaca la reducción de personal, el establecimiento de incentivos para renunciar, la necesidad de realizar evaluaciones de desempeño, el congelamiento de salarios (DL 20530), la suspensión de ascensos y cierre de la carrera administrativa.

En 1996, se delegaron facultades al Ejecutivo para legislar en materia de gestión pública, y realizar un proceso de modernización y reorganización del aparato estatal, con la finalidad de mejorar la gestión pública.

A pesar, de las reformas que venían realizándose, la ausencia de confianza en la administración pública por parte de la ciudadanía, la cual se explica por los elevados niveles de corrupción en el sector público, la falta de mecanismos de transparencia y control de la gestión, hicieron necesario una nueva reforma del servicio civil, como elemento fundamental para lograr la modernización y descentralización del Estado.

La promulgación de la “Ley de la Carrera Magisterial” en el 2007, tuvo como finalidad revertir la percepción negativa que tenía el Magisterio Público, y así mejorar su reconocimiento en la sociedad e impulsar una mejora en las remuneraciones de los profesores. Si bien, dicha norma permitía mejorar las remuneraciones y competencias, así como el aumentar la eficiencia y equidad de la carrera, sin embargo estos cambios solo eran un evento aislado de reforma del estado

En el año 2008, se propuso fortalecer la gestión del Estado mediante la promulgación de una serie de normas vinculados con el servicio civil, estrategia que buscaba mejorar la eficacia y eficiencia del Estado, con la finalidad de facilitar la implementación del Tratado de Libre Comercio entre Perú y Estados Unidos.

En el mismo año, se aprobó y reguló el régimen especial de contratación administrativa de servicios, que reemplazaría a los contratos de servicios no personales. La principal diferencia entre ambos regímenes laborales consistía que

los contratos bajo la modalidad de contratación CAS gozan de algunos derechos laborales como vacaciones, afiliación a ESSALUD y régimen pensionario, sin embargo, se estableció que es una modalidad contractual administrativa y no laboral.

Posteriormente, se legislo sobre la naturaleza del régimen especial CAS, aclarándose que este debe ser definido como un contrato laboral y no como un contrato administrativo, es decir, adquiriría la connotación de un régimen laboral especial de la administración pública independiente de los demás regímenes laborales vigentes en el Estado, aplicable a todas las entidades de la administración pública, con excepción de las empresas del Estado.

Con la creación de SERVIR, toda referencia al empleo público se entiende reemplazada por un servicio civil. Así, el tema central no es empleo público o carrera administrativa sino el Estado al servicio del ciudadano.



Figura 2. Cronología de la Gestión pública.

Fuente: Adaptado de Servir (2012), El Servicio Civil Peruano Antecedentes, Marco Normativo Actual Y Desafíos Para La Reforma (p. 23).

1.3.2 Base teórica de gestión pública

Gestión

Según Heredia (1985), es “la acción y efecto de realizar tareas con cuidado, esfuerzo y eficacia que conduzcan a una finalidad” (p.25)

Es el manejo adecuado de los recursos de la institución, abarcando un conjunto de acciones o actividades, enfocado en el eficiente uso de los recursos de la organización para una gestión eficaz.

Gestionar

Para Villamayor y Lamas (1998), “es una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democráticamente”. (p. 47)

Gestión pública

Corominas (1995), “es un grupo de actividades orientadas al logro de las metas; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: organizar, dirigir y controlar.” (p.83)

La Ley General del Sistema Nacional de Control, “define a la gestión pública, como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.”

Dimensiones de la gestión pública.

Dimensión de planificación

Orantica y Carnota (1991). "Es intentar determinar hoy la realidad que se quiere tener en un momento posterior. La esencia está en invertir un poco de tiempo para después ejecutar la tarea en mucho menos tiempo y con mayor efectividad". (p. 71)

Dimensión de organización

Koontz (1990). “es un conjunto de cargos cuyas reglas y normas de comportamiento, deben sujetarse a todos sus miembros y así, valerse el medio que permite a una organización alcanzar determinados objetivos.” (p. 84)

Dimensión de dirección

Para Ramos y Albitres (2010). La dirección es un conjunto de acciones que significan:

...mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. La relación y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. De hecho, la dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás de que se les unan para lograr el futuro surge de los pasos de la planificación y la organización. Los gerentes al establecer el ambiente adecuado ayudan a sus empleados a hacer sus mejores esfuerzos. (p. 125)

Dimensión de control

Para Ramos y Albitres (2010). La dimensión control implica tener:

...el instrumento idóneo para racionalizar la operación de una determinada organización y orientar su gestión hacia la producción de rendimientos. Teniendo en cuenta su finalidad esencial, podríamos definir el Control de Gestión como un instrumento gerencial, integral y estratégico que apoyado en indicadores, índices y cuadros productivos en forma sistemática, periódica y objetiva permite que la organización sea efectiva para captar recursos, eficiente para transformarlos y eficaz para canalizarlos”. Esta definición nos sirve de marco conceptual para el sentido que aquí queremos dar al control de gestión. (p. 134)

Ética en la gestión pública

El Programa de formación: Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de las organizaciones políticas. Estado y Gestión Pública (2009), manifiesta que en "es muy importante la ética, porque el sostenimiento de la democracia no solo se basa en la existencia de partidos políticos, unas elecciones regulares o una división de poderes, sino que depende fundamentalmente de la confianza que tenga la ciudadanía en sus instituciones públicas." (Gallegos, 2015, p. 47).

Calidad de la Gestión Pública

Al respecto en la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública (2008), manifiesta que:

...la calidad en la gestión pública en el modelo Iberoamericano se entiende como un instrumento de un buen gobierno democrático y con dos propósitos importantes: a) Que la gestión pública debe estar referenciada a la satisfacción del ciudadano, ya sea como usuario o beneficiario de los servicios y programas públicos o como un legítimo participante en el proceso de diseño, ejecución y control de las políticas públicas. b) Que la gestión pública debe orientarse por resultados y esto implica control sobre sus acciones y responsabilidad en el ejercicio de la autoridad pública por medio del control social. (p. 37)

Mejora y/o modernización del proceso de Gestión Pública

El Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. (INAP) en el documento de trabajo denominado Mejora de la Gestión Pública (2008), afirma que los diversos procesos en las entidades públicas son relevantes para una buena gestión cuyo proceso está enmarcado por los procesos de planeación, organización, dirección, evaluación y control. (Briones, pág. 64)

Modelos de Gestión Pública

Modelo de gestión burocrático

Fue el modelo o “paradigma inspirador de todo movimiento internacional de reforma administrativa de los años 50 y 60. La racionalidad legal gerencial burocrática, que ya había presidido la construcción histórica de los estados liberales del derecho.” (Bastidas y Pisconte, 2009, p.16)

Para Max Weber la burocracia es “...la forma de organización a través de la cual opera el sistema de dominación política nacional o legal. El tipo de sistema que da sentido a la burocracia se contrapone a los sistemas de dominación carismática y tradicional, que no son racionales porque no se basan en la obediencia a la norma legal”. (Bastidas y Pisconte, 2009, p.17)

Max Weber distingue entre

“el político y el administrador. El primero que vive de y para la política con una clara racionalidad hacia la consecución y uso del poder y los instrumentos que el Estado le permite en cuanto al ejercicio de la función pública. Una de las bases de la burocracia establece que el mérito y la rigurosidad académica le permiten la eficiencia del Estado cuando un cuerpo de funcionarios especialistas apoya las decisiones, incluso políticas, bajo severos estándares de conocimientos.” (Bastidas y Pisconte, 2009, p.17)

Modelo de gestión innovativo

Este modelo de gestión toma como fundamento las creencias del campo paradigmático individualista. Estas creencias, aplicadas al desarrollo de modelos de gestión pública, tienen implicancias en al menos dos sentidos: a) visión sobre el rol del Estado; b) visión sobre la eficiencia y eficacia de las organizaciones públicas. En cuanto al rol del Estado, se considera que el Estado debe generar las condiciones para el pleno desarrollo de las libertades individuales, asegurar las reglas de la sana competencia, desregular la actividad privada para garantizar la mayor potencialidad que las fuerzas empresariales del mercado pueden producir,

aplicar la ley para que todo lo anterior pueda cumplirse. Si bien es ampliamente conocido, no pueden dejar de incluirse aquí los principios básicos que, en su momento, se sostuvieron en el documento “El consenso de Washington” porque encontramos allí una buena síntesis de esta fundamentación ideológica sobre el rol del Estado y su relación con el mercado y la sociedad. (Williamson, J. 1898).

Modelo de gestión participativo

“Las organizaciones no serán más pirámides jerárquicas con la mayor parte del control situado en la cima. Serán sistemas y redes interconectadas con tensiones donde el control es laxo, el poder difuso y los centros de decisión plurales. El proceso decisorio se convertirá en un intrincado proceso de arbitraje multilateral tanto al interior como al exterior de la organización que piensa tiene la responsabilidad de tomar o al menos anunciar la decisión. Dado que las organizaciones serán horizontales, la manera que ellas serán gobernadas será más colegiada, consensuada y consultiva. Cuanto mayor sea el problema a resolver, más difuso será el poder real y más grande el número de personas que pueden ejercitarlo” (Cleveland, H. 1972).

Modelo de gestión Anarquía Organizada

“Las anarquías organizadas son organizaciones caracterizadas por preferencias problemáticas, tecnologías difusas y participación fluida. Recientes estudios sobre universidades (una forma familiar de anarquía organizada), sugieren que dichas organizaciones pueden ser vistas como una colección de soluciones buscando problemas, temas y problemas buscando situaciones decisorias que permitan ventilarlos, y tomadores de decisiones que están buscando trabajo.” (Cohen, March, y Olsen, óp. cit.).

Nuevos Modelos de Gestión Pública

Modelo Contemporáneo de Gestión Pública

Según Guerrero (2001). “El modelo es una construcción racional, cuya función central es reflejar con una máxima aproximación a las realidades en estudio.” (p. 43)

Al respecto Guerrero (2001) afirma que es producto de la globalización, implicando el cumplimiento de estándares en la administración. Estos estándares están conformados por formado por cinco categorías: “mimetismo organizativo de la empresa privada; la incorporación del mercado como proceso de confección de los asuntos públicos; el fomento a la competitividad mercantil; el reemplazo del ciudadano por el consumidor, y la reivindicación de la dicotomía política-administración.” (p. 57)

Modelo de la nueva gestión pública

La Nueva Gestión Pública o el gerencialismo en la gestión de los servicios públicos constituye una respuesta a la crisis del modelo burocrático weberiano (Ormond y Blofero, 1999; Suleiman (2000). “Este modelo tuvo la virtud de eficiencia al solucionar los diversos problemas propios de la gestión, dando seguridad contra el desempleo y en la vejez. Proporcionó estabilidad, justicia y equidad. Proporcionó empleos y prestó servicios básicos, sobrios e igualitarios que la gente necesitaba y esperaba durante la era industrial: caminos, autopistas, cloacas, escuelas” (Osborne y Gaebler, 1994, p. 42).

La nueva mirada satisfizo las necesidades ciudadanas como producto de la gestión pública eficiente y eficaz. Esto implica transparencia de la ejecución de procesos y resultados. “Es un enfoque que intenta incorporar algunos elementos de la lógica de organizaciones privadas a las organizaciones públicas.” (Bastidas y Pisconte, 2009, p.18).

Para García (2007), se busca “...la creación de una administración eficiente y eficaz, ...todo rodeado de sistemas de control que otorguen una plena transparencia de los procesos, planes y resultados...y favorezcan la participación ciudadana. (p. 136)

Para Leeuw (1996), es clave la “aplicación de los conceptos de economía, eficiencia y eficacia en la organización gubernamental, así como en los instrumentos políticos y sus programas, esforzándose por alcanzar la calidad total en la prestación de los servicios.” (p. 92)

Modelo OCDE: Orientación hacia el Cliente

Guerrero (2001, p. 78) afirma, con respecto a este modelo, “es un producto exportado por organismos económicos internacionales, principalmente el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, cuyo objetivo es estimular la competitividad.”

Asimismo, refirió Guerrero (2001), que la “tesis central consistió en la orientación hacia el cliente: debido a que los ciudadanos estaban influidos principalmente por los bienes tutelares como educación, salud y recursos proporcionados por el Estado benefactor, existía el problema central de cómo financiar un enorme gasto con cargo a los ingresos del erario público.”

Modelo post burocrático

Para este modelo “los resultados se miden en términos de cambios de distinta escala que se dan en el entorno interno y externo de la organización pública. No descuida el desarrollo normativo, pero le preocupa más la ejecución que el apego a las normas.” (Bastidas y Pisconte, 2009, p.17).

Gestión Pública en el Perú

Valeriano (2012), afirma “que para garantizar el desarrollo de la economía en el Perú, es necesario mantener la estabilidad en el sistema democrático, la alternancia del poder, la seguridad ciudadana, la independencia de los poderes del Estado, la libertad de prensa, la moralización en todos los niveles del sector público nacional, la administración de la justicia basada en el respeto en el ordenamiento jurídico y legal, contar con un sistema nacional de control transparente, etc. son los requisitos imprescindibles para garantizar una gestión pública eficaz, eficiente y efectiva.” (p. 61)

Asimismo, con referencia de los que deben modernizarse integralmente. No deben ser producto de coyunturas internas de procesos electorales, en donde aparecen candidatos con mentalidad caudillistas totalitarias y con actitudes antidemocráticas, muchos de los cuales tienen antecedentes penales, judiciales y

policiales, situación que deteriora la deontología profesional y a la pérdida de credibilidad de la población peruana. (p. 61)

Valeriano (2012) también menciona que “el éxito de la gestión pública comienza con el reclutamiento, selección, contratación e inducción de personas altamente calificadas para ocupar los puestos de trabajo. En la que tecnologías modernas de gestión del talento humano serán la base del éxito y de la modernización de la administración pública. (p.61)

1.3.3 Base teórica desempeño laboral

Por su parte, la definición del desempeño laboral, afirma Chiavenato (2007) que son “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.” (p. 78)

Chiavenato (2008) y con relación a su evaluación, “es una valoración de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo.” (p.245)

Por su parte García y Ruiz (2002), manifiestan que “son las acciones y comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.”

Al respecto Wayne y Robert (2005), señalan que “la gestión del desempeño se refiere a cada uno de los procesos de la organización que determinan el nivel de calidad con el que los empleados y los equipos desempeñan sus funciones.”

Según Palmar y Valero (2014), entienden que el desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a

las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.

Bohlander (2003), afirma que “el desempeño laboral es la eficiencia con la cual el personal cumple sus funciones dentro de una organización”, es decir el empeño que el trabajador pone para realizar sus funciones dentro de la organización orientado hacia el éxito de ella, siendo responsable y cumpliendo con lo indicado en su rol dentro de la empresa, para su propio beneficio” (p. 23).

Es decir, es la capacidad de trabajo que realiza en una institución y que tienen un conjunto de metas que cumplir con responsabilidad, eficiencia.

Según Palmar y Valero (2014), “es uno de los factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados, para lo cual es necesario que se exija el cumplimiento de requisitos que realmente permitan la selección del personal con características que se correspondan con la finalidad de la institución”

Por otro lado, Arenas y Berner (2010), afirma que “mejorar la eficiencia y eficacia del gasto público, vinculando la asignación y uso de recursos a los resultados de gestión de las instituciones, utilizando sistemáticamente la información de desempeño para la toma de decisiones presupuestarias”.

Se promover y modernizar la gestión para la mejora de la calidad del servicio y de los resultados obtenidos, con colaboradores motivados y un plan de seguimiento y control y optimizar el gasto público.

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión de eficacia

Chiavenato, (2000) “explica que la eficacia es el desempeño del trabajador dentro de la organización, la cual es necesaria para la organización, funcionando el sujeto con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, la eficacia de los trabajadores va a depender de su comportamiento y de los resultados

conseguidos” (p.360)

En cuanto Drucker (1985), afirma que “la eficacia se revela a sí misma como crucial para el autodesarrollo de la persona, el desarrollo de la organización y la realización y viabilidad de la sociedad moderna”. (p. 127).

Dimensión de eficiencia

Chiavenato (2008). Eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados". (p.261)

Dimensión de calidad

Chiavenato (2004). La calidad de vida laboral incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar. (p.204)

Factores que influyen en el desempeño laboral

Según Palmar y Valero (2014), en el desempeño laboral se infiere que él depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Davis y Newtrons (2000), conceptualizan las siguientes capacidades: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo y maximizar el desempeño.

Por su parte Chiavenato (2001), afirma que “el desempeño se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, entre ellos, factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad,

exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.”

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo el talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSa, 2018?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cómo el talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de reclutamiento en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018?

Problema específico 2

¿Cómo el talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de selección en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018?

Problema específico 3

¿Cómo el talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de capacitación en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018?

Problema específico 4

¿Cómo el talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de recompensa de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018?

Problema específico 5

¿Cómo el talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de evaluación de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica.

La investigación tiene su justificación en la medida de brindar nuevos aportes y criterios a la teoría de la Gestión Pública, así como también pone en discusión académica un tema que está en proceso de implementación en nuestro país como parte de la búsqueda de nuevas alternativas de solución a la problemática nacional referida a los recursos humanos orientados al logro de los objetivos de las Instituciones del Estado.

Adicionalmente este trabajo busca concatenar los aspectos de la teoría de la calidad de la Gestión Pública prestando servicios de calidad y un conjunto de entidades prestadoras de servicios que desembocarán en la aplicación de mejores prácticas, mejora de los procesos y mejora de los servicios de salud en las dependencias del Ministerio de Salud.

1.5.2 Justificación práctica.

El resultado de esta investigación, si bien no es un modelo terminado de gestión pública, si permite que los resultados que se busca obtener sirvan para diseñar nuevos instrumentos de Investigación, o en todo caso adaptar los instrumentos para orientar la investigación a la ampliación de los resultados que se esperan obtener. Por otra parte, al desarrollar un estudio sobre el tema que fundamenta las posibles acciones administrativas que corresponderían interponer al Ministerio de Salud - MINSa para consolidar sus competencias y mejorar el desarrollo de las personas a nivel nacional, se proponen procedimientos y protocolos que serán adoptados y plasmados en los instrumentos de gestión del MINSa.

1.5.3 Justificación metodológica.

Uno de los mayores problemas que tienen las instituciones públicas del estado es la baja ejecución presupuestal debido a la poca capacidad operativa de los órganos en ejecutar oportunamente los planes operativos institucionales (POI) y la relación que debe de existir con los planes estratégicos institucionales (PEI) y además se tiene una baja articulación entre el presupuesto, los objetivos y los

resultados esperados, si se logra articular eficientemente la ejecución del presupuesto con los planes estratégicos se estará en la capacidad de poder alcanzar los objetivos del sector salud y el bienestar de la persona, que son derechos fundamentales de nuestra sociedad.

1.5.4 Justificación Epistemológica.

La presente investigación contribuirá a mejorar la actitud y al cambio de conducta del Estado desde la perspectiva del servicio que brinda a los ciudadanos. Los aportes de la presente investigación están relacionados con el análisis sobre la importancia de continuar en mejorar el aparato burocrático del estado y en su desempeño laboral en los servicios que brinda. Nuestro estudio, tiene una orientación aplicativa al poner nuevamente en debate la importancia de implementar el servicio civil, en particular de sus impactos en el sector salud.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSa, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicos

Hipótesis 1

La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de reclutamiento en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSa, 2018.

Hipótesis 2

La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de selección en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSa, 2018.

Hipótesis 3

La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y

desempeño laboral en la dimensión de capacitación en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

Hipótesis 4

La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de recompensa en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

Hipótesis 5

La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de evaluación en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Demostrar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1

Demostrar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de reclutamiento en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

Objetivo Especifico 2

Demostrar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de selección en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

Objetivo Especifico 3

Demostrar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de capacitación en los

trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

Objetivo Especifico 4

Demostrar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de recompensa en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

Objetivo Especifico 5

Demostrar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de evaluación en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Tipo

En cuanto al tipo de investigación se definió como una investigación de enfoque cuantitativo de tipo básica sustantiva y de nivel explicativa.

Tamayo (2007). Señalo que:

Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte del planteamiento de marco teórico permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías, corrientes o modificar las existentes, e incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico. (p.68).

Murillo, Castro, Solís y Ronquillo (2011). Señalaron que:

En el enfoque cuantitativo los planteamientos a investigar son específicos y delimitados desde el inicio de un estudio. Además las hipótesis se plantean previamente, esto es antes de recolectar y analizar los datos. La recolección de los datos se fundamenta en la medición y el análisis en procedimientos estadísticos. La investigación cuantitativa debe ser objetiva y este estudio sigue un patrón predecible y estructurado, utiliza la lógica y el razonamiento deductivo. (p. 3)

Presenta un enfoque cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), los mismos que afirman: “En el enfoque cuantitativo se recolectan los datos medibles en escalas numéricas para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (p.107)

De acuerdo a Carrasco (2006) se clasifica como una investigación básica ya que: “... se distingue por tener propósitos explicativos de una realidad, sin pretender ir más allá en aplicaciones pragmáticas.” (p.43)

2.1.2 Diseño

La investigación es de diseño no experimental transaccional. Sustentado teóricamente por Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que:

Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. Así mismo los diseños de investigación transversal o transeccional recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento. Así mismo, el diseño transeccional exploratorio tiene la finalidad de dar a conocer una o varias variables, una comunidad, un suceso o una situación, que se querrá explorar en un momento en específico. (p.149).

2.2 Variables y operacionalización de variables

Variable Independiente: (X₁): Gestión del talento humano

Esta variable está conformada por cinco dimensiones: reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño. Cada una de ellas con un conjunto de indicadores que fueron medidos a través de la escala de Likert, con 28 ítems y una baremación de [28 - 65] Compromiso malo, [66 - 102] compromiso regular y [103 - 140] Compromiso bueno

Tabla 1.

Operacionalización de la Variable (X₁): Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
Reclutamiento	- Atraer a candidatos que tengan competencias - Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización	1 - 6		
	- Grado de atractivo de las competencias - Banco de competencias internas o externas/costos del reclutamiento			
Selección	- Sumar competencias individuales - Incrementar el capital humano de la organización	7 - 9		
	- Sumar competencias necesarias para la organización			
Capacitación	- Desarrollar competencias individuales - Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización - Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias	10 - 15		
	- Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización - Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio - Personas competentes/costos de entrenamiento		Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	[28 - 65] Malo [66 - 102] Regular [103 -140] Bueno
	- Atraer talentos a la organización y retenerlos. - Motivar y conseguir la participación y el compromiso del personal. - Aumentar la productividad y la calidad del trabajo.			
Recompensa	- Brindar un trato justo y equitativo a las personas. - Cumplir con las leyes laborales. - Ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales.	16 - 20		
	- Evaluar el desempeño en el puesto - Competencias debidamente aplicadas por las personas a su Trabajo - Competencias adecuadas para el negocio de la organización			
Evaluación del desempeño	- Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización	21 - 28		
	- Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño			

Variable Dependiente 1: (Y₁): Gestión pública.

Operacionalización de las variables

Esta variable está conformada por cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control. Cada una de ellas con un conjunto de indicadores que fueron medidos a través de la escala de Likert, con 22 ítem y una baremación de [22 - 51] Malo, [52 -80] Regular y [81 - 110] Bueno

Tabla 2.

Operacionalización de la Variable (Y₁): Gestión Pública.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles Rango
Planificación	- Nivel de ejecución del proceso de planificación - Frecuencia con la que se realizan diagnósticos a la organización - Nivel de sincronización entre objetivos, estrategias, políticas, programas y presupuestos	1 - 6		
	- Nivel de conocimiento de la visión o misión del negocio - Nivel de organización de las actividades o tareas - Grado de pertinencia de la organización de los recursos humanos, tecnológicos, físicos y financieros asignados a las diversas tareas o actividades			
Organización	- Frecuencia con la que se organiza recursos a designar a diferentes tareas o actividades del negocio - Nivel de sincronización entre la organización y la planificación	7 - 12	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	[22 - 51] Malo [52 - 80] Regular [81 - 110] Bueno
	- Grado de entendimiento o comunicación efectiva con el personal a cargo - Frecuencia con la que se motiva al personal - Nivel de aceptación como líder del equipo - Nivel de sincronización entre la dirección, organización y planificación		13 - 18	
Dirección	- Cantidad de estándares o parámetros de control definidos - Frecuencia con la que se mide el desempeño - Frecuencia con la que se retroalimenta el proceso administrativo - Nivel de sincronización entre el control, dirección, organización y planificación	19 - 22		

Variable Dependiente 2: (Y₂): Desempeño laboral.

Esta variable está conformada por cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control. Cada una de ellas con un conjunto de indicadores que fueron medidos a través de la escala de Likert, con 16 ítem y una baremación de [16 - 37] Malo, [38 - 59] Regular y [60 - 80] Bueno

Tabla 3.

Operacionalización de la Variable (Y₂): Desempeño Laboral.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rango
Eficacia	Nivel de Planificación Nivel de organización	1 - 6		
Eficiencia	Nivel de Cumplimiento de normas y procedimientos establecidos Nivel de rapidez y agilidad Nivel de ahorro de recursos Nivel de Colaboración con las diferentes áreas	7 - 10	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	[16 - 37] Malo [38 - 59] Regular [60 - 80] Bueno
Calidad	Nivel de cumplimiento de competencias laborales Nivel de quejas Nivel de Servicio Nivel de Actitudes	11 - 16		

2.3 Población y muestra

Población

La población de este estudio de investigación es la unidad ejecutora 001 Administración central del pliego 011 Ministerio de Salud - MINSA que comprende de 1,050 trabajadores del régimen laboral N° 276 y 1,600 trabajadores CAS del régimen laboral N° 1057 que suma un total de 2,650 trabajadores. El Ministerio de Salud es pliego y unidad ejecutora a la misma vez.

Vílchez, (2011): "Población es un conjunto de N elementos (personas, animales, objetos, materiales, instituciones, historias clínicas, etc.) que verifican una definición bien determinada y no diferenciada entre sí. Los elementos de ser estudiada, medida o cuantificada." (p.3)

Hernández, Fernández y baptista (2014). Señalo que:

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Una vez que se ha definido cuál será la unidad de análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Una deficiencia que se presenta en algunos trabajos de investigación es que no describen lo suficiente las características de la población o consideran que la muestra la representa de manera automática. (p.174).

Muestra

La muestra de este estudio de investigación es de 336 trabajadores de la unidad ejecutora 001 Administración Central del Ministerio de Salud – MINSA que forma parte del Pliego 011 Ministerio de Salud.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Señalo que:

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos *población*. Con frecuencia leemos y escuchamos hablar de muestra representativa, muestra al azar, muestra aleatoria, como si con los simples términos se pudiera dar más seriedad a los resultados. En realidad, pocas veces es posible medir a toda la población, por lo que obtenemos o seleccionamos una muestra y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población. Todas las muestras bajo el enfoque cuantitativo deben ser representativas; por tanto, el uso de este término resulta por demás inútil. Los términos al azar y aleatorio denotan un tipo de procedimiento mecánico relacionado con la probabilidad y con la selección de elementos; pero no logran esclarecer tampoco el tipo de muestra y el procedimiento de muestreo. (p.175).

Para la obtención del tamaño de la muestra probabilística, emplearemos las fórmulas y el procedimiento de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 211) para ello se requiere contar con los siguientes datos:

Datos utilizados:

Z= nivel de confianza = 95% = Z=1.96

P= probabilidad de éxito = P =0.50

q = probabilidad de fracaso = q =0.50

e = error máximo permitido = e = 5 % = e = 0.05

N = población = 2,650

Fórmula:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (2650) \cdot (0.50) \cdot (0.50)}{(0.05)^2 \cdot (2650-1) + (1.96)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) \cdot (2650) \cdot (0.50) \cdot (0.50)}{(0.0025) \cdot (2649) + (3.8416) \cdot (0.50) \cdot (0.50)}$$

$$n = \frac{2545.06}{6.6225 + 0.9604}$$

$$n = \frac{2545.06}{7.5829}$$

$$N = 336$$

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

Técnicas

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), indican que:

Las técnicas e instrumentos para la investigación se refieren a los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger los datos e informaciones necesarias para contrarrestar nuestras hipótesis de investigación. (p.125)

La técnica para el presente estudio será la encuesta y su instrumento será el cuestionario, para medir la gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018.

Se eligió como técnica la encuesta, porque puede garantizar que la información proporcionada por una muestra puedan ser analizados mediante métodos cuantitativos y los resultados pueden ser extrapolados con determinados errores y confianza a su población. (Abascal Grande, 2005)

El instrumento fue el cuestionario, el cual consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cedula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables de investigación.

Instrumento de recolección de datos

Para Tamayo, (2008, p. 24), la encuesta “Es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”.

Instrumento

Considerando que todo instrumento de recolección de datos debe reunir requisitos esenciales de confiabilidad y validez. En esta investigación para la

primera variable se creó un cuestionario con 28 preguntas, para la segunda un cuestionario con 22 preguntas y para la tercera un cuestionario con 16 preguntas validadas por juicio de expertos.

Cuestionario

Según Bravo, (2007) el cuestionario es el conjunto de preguntas preparadas, cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para su contestación por la población y su muestra a que se extiende el estudio emprendido.

Instrumento utilizado

Los instrumentos utilizados para la siguiente investigación se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 4

Instrumentos de recolección de datos

Variable	Instrumento	Escala
Gestión del talento humano	Cuestionario	Likert
Mejoramiento de la gestión pública	Cuestionario	Likert
Mejoramiento del desempeño laboral	Cuestionario	Likert

Validez del instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), indican que: “la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p. 201)

La validez de los instrumentos se realizó mediante la validación de contenido

Al respecto Osuna (1996), sostiene que: “la validez de contenido se determina antes de la aplicación del instrumento, sometiendo el mismo al juicio de expertos que son profesionales relacionados a la temática que se investiga, se requiere como mínimo tres expertos”. (p.51)

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos

Validador	Resultado instrumento 1	Resultado instrumento 2	Resultado instrumento 3
Dr. Luis Nuñez	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dr. Carlos Castagnola	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dr. Joaquín Vertiz	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dr. Rodolfo Talledo	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dra. Bona Ríos	Aplicable	Aplicable	Aplicable

De la tabla 5 se observa que, los expertos consideran que cada uno de los ítems busca la concordancia y coherencia con los objetivos del tema de investigación y en función a sus variables e indicadores. Por lo cual nuestros instrumentos para medir la gestión del talento humano como mejoramiento de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores son válidos.

Validez de la prueba piloto

Se refiere al grado que un instrumento de medición mide realmente la variable que pretende medir. La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos.

Se utilizarán los siguientes aspectos de validación:

Indicadores	Criterios
Claridad	: Está formulado con lenguaje apropiado y específico.
Objetividad	: Está expresado en conductas observables.
Actualidad	: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
Suficiencia	: Comprende los aspectos en cantidad y calidad.
Intencionalidad	: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.
Consistencia	: Basado en aspectos teórico-científicos.
Coherencia	: Entre los índices, indicadores y las dimensiones.
Metodología	: La estrategia responde al propósito del diagnóstico.
Pertinencia	: El instrumento es funcional para el propósito de la Investigación.

Tabla 6.

Relación de Validadores

Validador	Resultado instrumento 1	Resultado instrumento 2	Resultado instrumento 3
Dr. Luís Nuñez	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dr. Carlos Castagnola	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dr. Joaquín Vertiz	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dr. Rodolfo Talledo	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dra. Bona Ríos	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumentó

Validez de constructo de la primera variable

La comunalidad final indica la variabilidad de cada variable que es explicada por el conjunto de componentes retenidas por el modelo. Se puede observar que las variables quedan bien explicadas por el modelo por más de 80.0%, salvo los ítems 4, 6, 7, 10, 12, 21, 24, 26 y 27 que son correlaciones moderadas. En la tabla contiene valores propios y las inercias explicadas por los ítems, iniciales en el primer bloque, después de la extracción en el segundo, y después de la rotación en el tercero.

Tabla 7.

Comunalidades.

	Inicial	Extracción
Item1	1,000	,830
Item2	1,000	,856
Item3	1,000	,875
Item4	1,000	,768
Item5	1,000	,871
Item6	1,000	,761
Item7	1,000	,779
Item8	1,000	,938
Item9	1,000	,901
Item10	1,000	,737
Item11	1,000	,860
Item12	1,000	,744

Item13	1,000	,824
Item14	1,000	,788
Item15	1,000	,829
Item16	1,000	,855
Item17	1,000	,799
Item18	1,000	,861
Item19	1,000	,802
Item20	1,000	,811
Item21	1,000	,775
Item22	1,000	,883
Item23	1,000	,843
Item24	1,000	,768
Item25	1,000	,830
Item26	1,000	,770
Item27	1,000	,738
Item28	1,000	,806

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Los nueve primeros componentes son las que más peso tienen a la hora de explicar los datos. La primera explica un 28,717% de la inercia total de la nube de puntos, la segunda un 11,577%, la tercera 9,675%, la cuarta 6,536%, la quinta 5,859%, la sexta 5,644%, la séptima 5,485%, la octava 4,341% y la novena 3,954% con lo que en total explican un 81,788%. Teniendo en cuenta los porcentajes de variabilidad explicados por cada una de las componentes no seleccionadas para el modelo, se podría decidir incluir alguno más si se deseara conseguir una representación de la inercia total mayor que la conseguida con dos componentes (basta seleccionar un número fijo de componentes en Extracción)..

Tabla 8.

Varianza total explicada

Compo nente	Auto valores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulad o	Total	% de varianza	% acumulad o	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,041	28,717	28,717	8,041	28,717	28,717	6,157	21,990	21,990
2	3,242	11,577	40,294	3,242	11,577	40,294	2,697	9,634	31,623
3	2,709	9,675	49,970	2,709	9,675	49,970	2,395	8,552	40,175
4	1,830	6,536	56,506	1,830	6,536	56,506	2,342	8,366	48,541
5	1,641	5,859	62,365	1,641	5,859	62,365	2,315	8,268	56,809
6	1,580	5,644	68,009	1,580	5,644	68,009	2,218	7,922	64,730
7	1,536	5,485	73,494	1,536	5,485	73,494	1,743	6,224	70,954
8	1,215	4,341	77,835	1,215	4,341	77,835	1,550	5,534	76,488
9	1,107	3,954	81,788	1,107	3,954	81,788	1,484	5,300	81,788
10	,771	2,753	84,541						
11	,654	2,334	86,876						
12	,615	2,197	89,073						
13	,520	1,857	90,930						
14	,479	1,711	92,641						
15	,441	1,575	94,216						
16	,297	1,061	95,277						
17	,278	,994	96,271						
18	,251	,895	97,166						
19	,179	,638	97,804						
20	,164	,585	98,388						
21	,143	,509	98,898						
22	,128	,457	99,354						
23	,074	,266	99,620						
24	,047	,167	99,786						
25	,027	,098	99,885						
26	,025	,091	99,975						
27	,004	,014	99,990						
28	,003	,010	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La figura de sedimentación (Figura 3) justifica la elección de nueve componentes principales (punto de inflexión – comienzo de la zona de “sedimentación” de la curva tras las 9 primeras componentes) para el modelo.

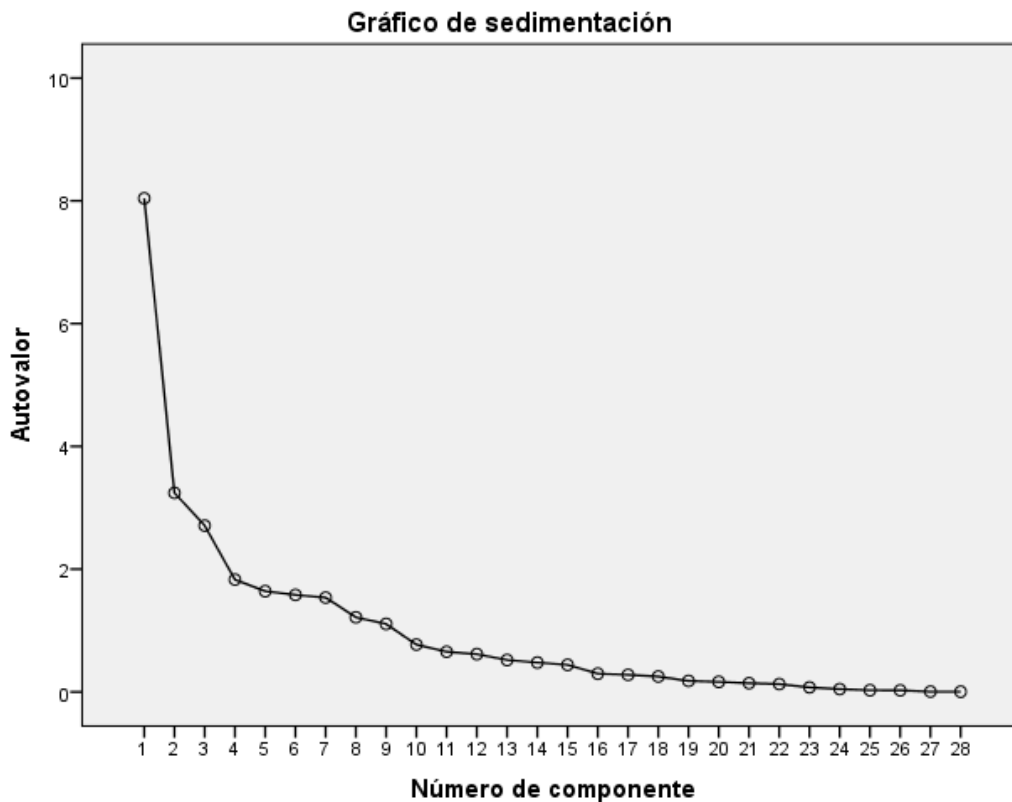


Figura 3. Figura de sedimentación.

Los pesos de cada variable en cada componente antes de la rotación aparecen bajo el epígrafe Matriz de componentes (tabla 4). La suma de los cuadrados de los valores de cada columna coincide con el autovalor correspondiente a la componente asociada y la suma de los cuadrados de los valores de cada fila coincide con la comunalidad de cada variable. Estos coeficientes corresponden a los coeficientes de correlación lineal de Pearson entre el componente y la variable implicada. Se observa que los ítems 5, 13, 14, 15 y 27 están relacionadas en mayor medida con la primera componente; los ítem 1, 3, 11 y 12 lo están con la segunda componente; los ítems 8, 9, y 22 con la tercera componente; los ítem 17, 18, 23 y 28 con la cuarta componente; los ítems 1, 2, y 16 con la quinta componente; los ítems 2, 24 y 28 con la sexta componente; los ítems 9 y 26 con la séptima; los ítems 18 y 23 con el octavo componente y, por último, el ítem 20 y

22 con el noveno componente.

Tabla 9.

Matriz de componente

	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Item1	,321	,525	-,117	-,267	,580	,143	-,003	,086	-,054
Item2	,387	,482	-,102	,027	,479	,464	-,046	,043	,121
Item3	,595	,513	-,189	-,123	-,159	,051	-,410	,105	,013
Item4	,625	,323	-,075	-,128	-,299	,288	,252	,068	,104
Item5	,844	,106	,073	-,210	-,129	,114	-,204	-,123	,109
Item6	,719	,016	-,110	-,384	-,114	,213	,120	-,104	-,010
Item7	,420	,541	,441	-,189	-,065	-,227	,098	-,096	,073
Item8	,196	,042	,765	-,143	,156	,246	,332	-,129	-,282
Item9	,117	,403	,617	,075	-,167	,005	,527	,162	-,083
Item10	,568	-,320	,161	,074	,374	-,337	-,106	,031	,121
Item11	,102	-,545	,434	,285	,323	,184	-,082	-,350	,124
Item12	,254	-,746	,116	-,243	-,004	-,169	,077	,014	,123
Item13	,812	-,259	-,101	-,033	,048	,210	-,122	,146	-,059
Item14	,748	-,384	-,124	-,104	,003	-,025	,189	,128	,051
Item15	,752	-,350	-,043	-,250	,137	-,018	,183	-,063	,140
Item16	,599	-,036	-,291	,212	,421	-,191	,258	,219	,191
Item17	,591	,253	-,312	,431	-,193	-,133	,008	,204	,083
Item18	,194	,152	-,340	,515	,167	,213	,331	-,474	,086
Item19	,665	-,018	-,055	,291	-,309	-,133	,166	-,291	,217
Item20	,615	-,186	-,253	,024	-,228	-,077	,140	,085	-,499
Item21	,719	-,132	-,248	,267	-,124	,139	-,173	-,060	-,198
Item22	,197	,023	,529	-,012	-,288	,112	-,248	,144	,621
Item23	,145	,011	,388	,493	,192	-,083	,016	,618	-,051
Item24	,307	,487	,135	,349	-,041	-,484	-,021	-,244	-,018
Item25	,596	,052	,499	,195	-,027	,003	-,293	-,168	-,263
Item26	,507	,132	,181	-,101	,212	-,290	-,513	-,149	-,193
Item27	,739	-,295	,100	-,124	-,059	-,187	,136	,097	-,112
Item28	,079	-,345	,205	,416	-,185	,594	-,229	,127	-,100

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 9 componentes extraídos.

La tabla diez nos indican las relaciones entre los ítems y los componentes; así por ejemplo, el ítem 1 está relacionado con los componentes 2,3,4,5,6,7,8,9; el ítem 2, con los componentes 1,3,4,5,6,7,8,9 así sucesivamente.

Tabla 10.

Matriz de transformación de componente

Matriz de transformación de componente									
Componente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	,806	,397	,240	,124	,147	,273	,083	,079	,101
2	-,461	,235	,485	,298	,537	,218	-,254	-,022	,081
3	-,123	,289	-,150	,701	-,379	-,258	,106	,168	,371
4	-,260	,069	-,149	-,086	-,128	,660	,377	,547	-,065
5	-,020	,039	,650	-,121	-,581	-,105	-,254	,278	-,265
6	-,029	-,355	,467	,124	-,027	-,027	,737	-,292	,098
7	,203	-,637	-,059	,551	-,024	,307	-,294	,044	-,248
8	,109	-,273	,078	-,034	,411	-,467	,094	,708	,093
9	,026	-,300	,105	-,248	-,146	,226	-,269	,017	,832

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Káiser.

La representación gráfica de los pesos de los ítems después de la rotación es la que se muestra en la figura 4, donde las variables se sitúan más próximas al componente con la que están más correlacionadas.

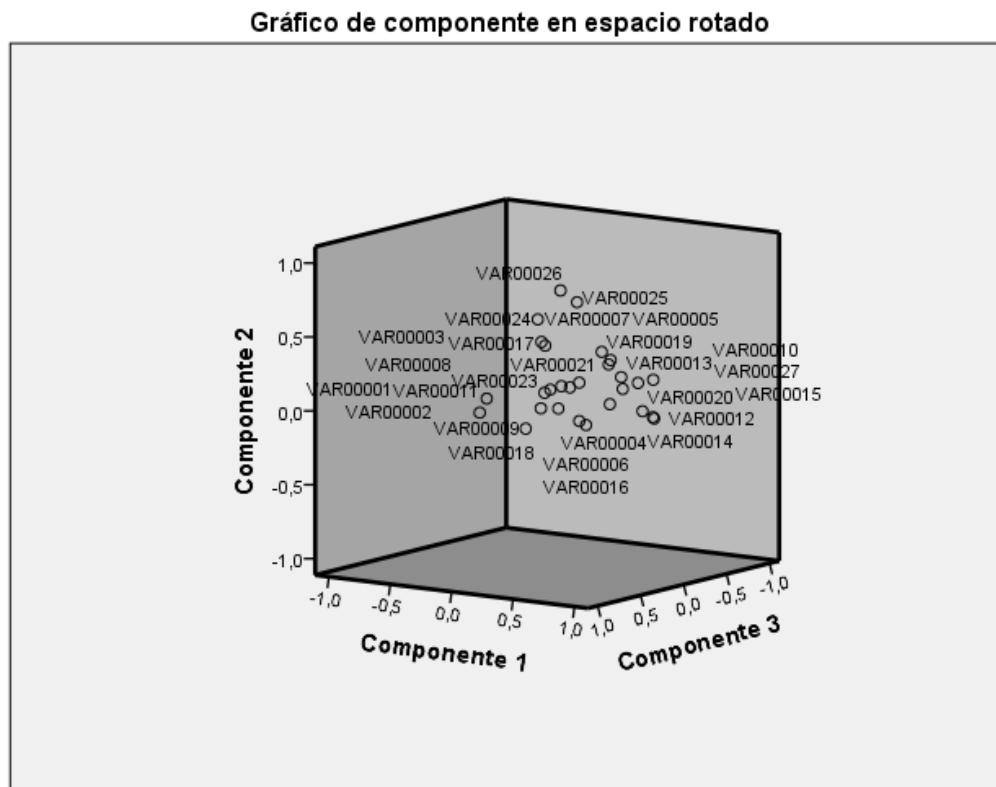


Figura 4. Figura de sedimentación.

Validez de constructo de la segunda variable

La comunalidad final indica la variabilidad de cada variable que es explicada por el conjunto de componentes retenidas por el modelo. Se puede observar que las variables quedan bien explicadas por el modelo por más de 80.0%, salvo los ítems 1, 1, 3, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20 y 21 que son correlaciones moderadas. En la tabla contiene valores propios y las inercias explicadas por los ítems, iniciales en el primer bloque, después de la extracción en el segundo, y después de la rotación en el tercero.

Tabla 11.

Comunalidades.

	Inicial	Extracción
Item1	1,000	,689
Item2	1,000	,820
Item3	1,000	,763
Item4	1,000	,806
Item5	1,000	,869
Item6	1,000	,770
Item7	1,000	,729
Item8	1,000	,735
Item9	1,000	,812
Item10	1,000	,827
Item11	1,000	,721
Item12	1,000	,652
Item13	1,000	,570
Item14	1,000	,496
Item15	1,000	,838
Item16	1,000	,801
Item17	1,000	,676
Item18	1,000	,727
Item19	1,000	,727
Item20	1,000	,768
Item21	1,000	,703
Item22	1,000	,886

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Los cinco primeros componentes son las que más peso tienen a la hora de explicar los datos. La primera explica un 43,207% de la inercia total de la nube de puntos, la segunda un 11,056%, la tercera un 8,174%, la cuarta un 6,656, y la quinta un 5,385% con lo que en total explican un 74,477%. Teniendo en cuenta los porcentajes de variabilidad explicados por cada una de las componentes no seleccionadas para el modelo, se podría decidir incluir alguno más si se deseara conseguir una representación de la inercia total mayor que la conseguida con tres componentes (basta seleccionar un número fijo de componentes en Extracción)..

Tabla 12.

Varianza total explicada.

Compo nente	Auto valores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumu lado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,506	43,207	43,207	9,506	43,207	43,207	5,804	26,381	26,381
2	2,432	11,056	54,263	2,432	11,056	54,263	5,379	24,451	50,832
3	1,798	8,174	62,436	1,798	8,174	62,436	1,817	8,259	59,092
4	1,464	6,656	69,093	1,464	6,656	69,093	1,737	7,896	66,988
5	1,185	5,385	74,477	1,185	5,385	74,477	1,648	7,490	74,477
6	,897	4,078	78,556						
7	,817	3,714	82,270						
8	,639	2,905	85,175						
9	,616	2,800	87,975						
10	,528	2,400	90,375						
11	,426	1,938	92,313						
12	,378	1,720	94,033						
13	,287	1,306	95,339						
14	,236	1,075	96,414						
15	,230	1,045	97,458						
16	,149	,679	98,138						
17	,130	,589	98,726						
18	,081	,366	99,093						
19	,075	,342	99,434						
20	,070	,318	99,752						
21	,031	,142	99,894						

22	,023	,106	100,000						
----	------	------	---------	--	--	--	--	--	--

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La figura de sedimentación (Figura 5) justifica la elección de cinco componentes principales (punto de inflexión – comienzo de la zona de “sedimentación” de la curva- tras las 5 primeras componentes) para el modelo.

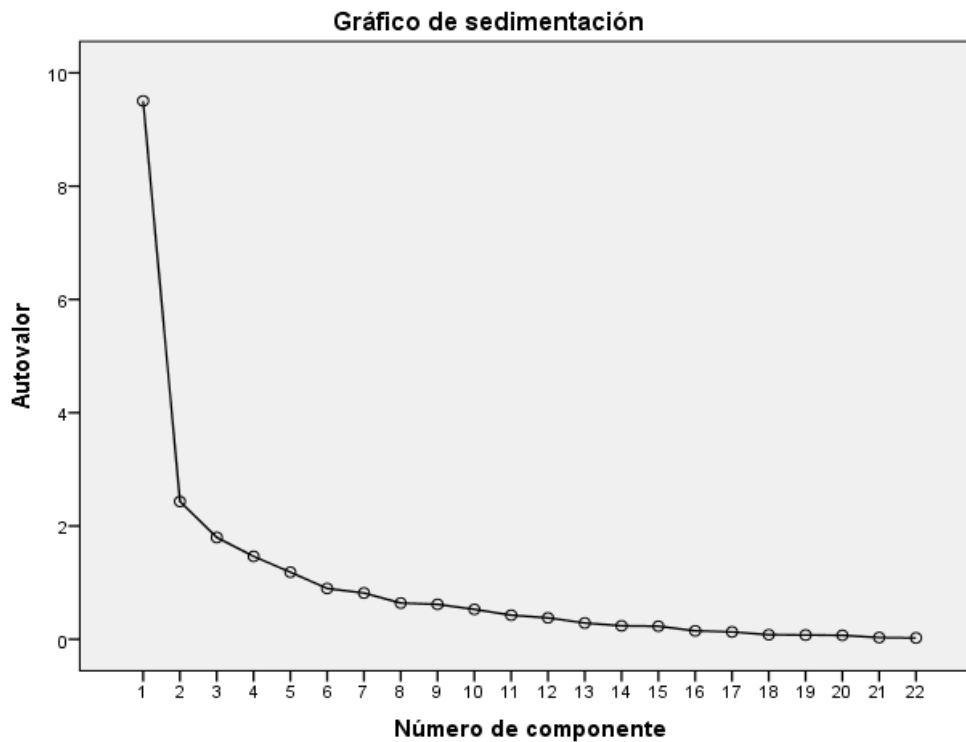


Figura 5. Figura de sedimentación

Se observa que los ítems 2, 3, 8, 10, 16,17, 20 y 22 están relacionadas en mayor medida con el primer componente; los ítems 1, 13, 18 y 19 lo están con el segundo componente; los ítems 11, 12 y 21 con el tercer componente; los ítems 2, 4, con el cuarta componente y los ítems 7, y 13 con el quinto componente.

Tabla 13.

Matriz de componente.

	Componente				
	1	2	3	4	5
Item1	,629	,516	,056	-,126	,096
Item2	,718	,302	,084	,445	,090
Item3	,768	,119	-,309	,152	,200
Item4	-,089	-,248	-,421	,744	,069
Item5	,683	,181	-,517	,149	,282
Item6	,713	-,461	-,029	-,028	-,219
Item7	,448	-,399	,180	-,217	,538
Item8	,802	-,287	-,083	-,046	-,006
Item9	,708	-,550	,062	,053	-,021
Item10	,831	-,351	-,067	-,088	-,017
Item11	-,068	-,044	,577	,493	,373
Item12	,429	-,141	,497	,337	-,295
Item13	-,309	,502	,149	,154	-,421
Item14	,637	,270	,065	-,064	-,094
Item15	,641	,315	-,469	,211	-,252
Item16	,754	,325	-,200	-,293	-,021
Item17	,763	-,229	,017	-,156	-,128
Item18	,606	,485	,172	-,189	,245
Item19	,649	,419	,282	,100	,201
Item20	,824	-,125	,251	-,045	-,095
Item21	,690	,153	,401	,052	-,202
Item22	,889	-,179	-,027	,033	-,249

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 5 componentes extraídos.

La tabla trece nos indican las relaciones entre los ítems y los componentes; así por ejemplo, el ítem 1 está relacionado con los componentes 2, 3, 4, 5; el ítem 2, con los componentes 1, 3, 4, 5 así sucesivamente.

Tabla 14.

Matriz de transformación de componente.

Matriz de transformación de componente					
Componente	1	2	3	4	5
1	,717	,653	,202	,133	-,034
2	-,517	,718	-,457	-,062	-,064
3	,140	,046	-,108	-,624	,760
4	,019	-,055	-,292	,758	,581
5	-,446	,229	,808	,122	,283

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Káiser.

La representación gráfica de los pesos de los ítems después de la rotación es la que se muestra en la figura 6, donde las variables se sitúan más próximas a la componente con la que están más correlacionadas.

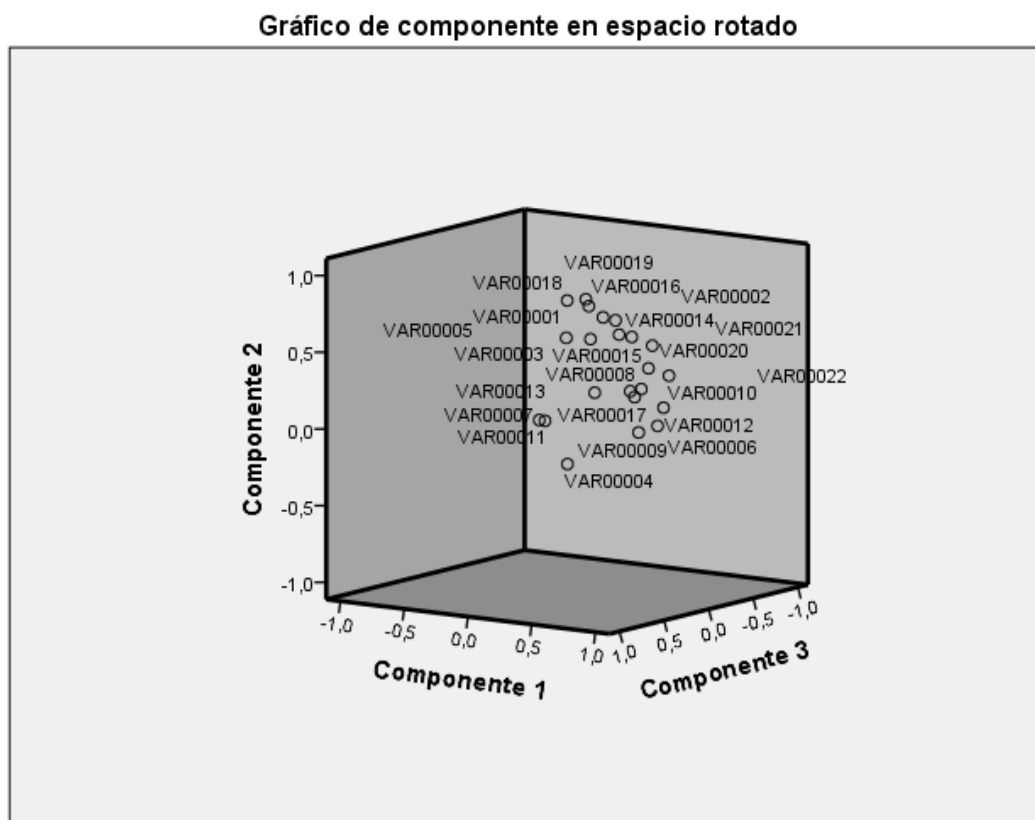


Figura 6. Figura de sedimentación.

Validez de constructo de la tercera variable

Se puede observar que las variables quedan bien explicadas por el modelo por más de 80.0%, salvo los ítems 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 14, y 16 que son correlaciones moderadas. En la tabla contiene valores propios y las inercias explicadas por los ítems, iniciales en el primer bloque, después de la extracción en el segundo, y después de la rotación en el tercero, después de la extracción.

Tabla 15.

Comunalidades.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
Item1	1,000	,816
Item2	1,000	,777
Item3	1,000	,789
Item4	1,000	,856
Item5	1,000	,691
Item6	1,000	,635
Item7	1,000	,579
Item8	1,000	,757
Item9	1,000	,815
Item10	1,000	,834
Item11	1,000	,820
Item12	1,000	,784
Item13	1,000	,806
Item14	1,000	,740
Item15	1,000	,809
Item16	1,000	,651

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Los cinco primeros componentes son las que más peso tienen a la hora de explicar los datos. La primera explica un 36,209% de la inercia total de la nube de puntos, la segunda un 12,964%, la tercera 12,936%, la cuarta 7,161%, la quinta 6,730%, con lo que en total explican un 76,000%. Teniendo en cuenta los porcentajes de variabilidad explicados por cada uno de las componentes no

seleccionadas para el modelo, se podría decidir incluir alguno más si se deseara conseguir una representación de la inercia total mayor que la conseguida con cinco componentes (basta seleccionar un número fijo de componentes en Extracción)..

Tabla 16.

Varianza total explicada.

Compo nente	Auto valores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,793	36,209	36,209	5,793	36,209	36,209	3,247	20,292	20,292
2	2,074	12,964	49,173	2,074	12,964	49,173	2,493	15,582	35,874
3	2,070	12,936	62,109	2,070	12,936	62,109	2,446	15,288	51,162
4	1,146	7,161	69,270	1,146	7,161	69,270	2,081	13,005	64,167
5	1,077	6,730	76,000	1,077	6,730	76,000	1,893	11,833	76,000
6	,912	5,702	81,702						
7	,635	3,970	85,673						
8	,544	3,402	89,075						
9	,392	2,450	91,524						
10	,355	2,221	93,746						
11	,273	1,709	95,455						
12	,242	1,512	96,966						
13	,174	1,086	98,052						
14	,159	,991	99,043						
15	,092	,573	99,616						
16	,061	,384	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La figura de sedimentación (Figura 7) justifica la elección de cinco componentes principales (punto de inflexión – comienzo de la zona de “sedimentación” de la curva - tras las 5 primeras componentes) para el modelo.

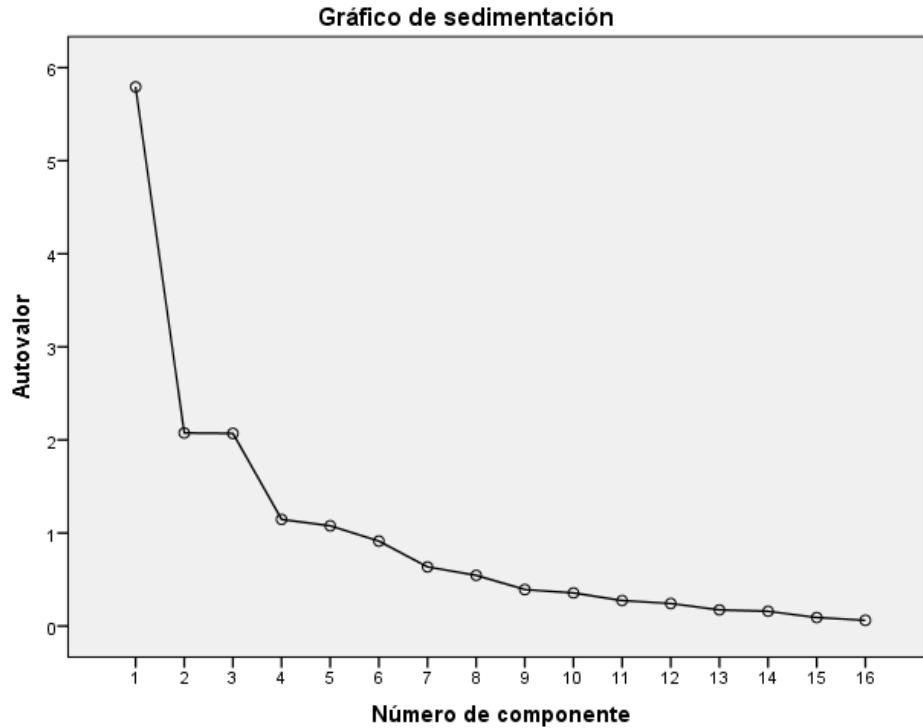


Figura 7. Figura de sedimentación.

Se observa que los ítems 10 y 13 están relacionados en mayor medida con la primera componente; los ítem 1, 13 y 15 lo están con la segunda componente; los ítems 9 y 16 con la tercera componente; los ítems 2 y 12 con el cuarto componente y los ítems 3 y 11 con el quinto componente.

Tabla 17.

Matriz de componente.

	Componente				
	1	2	3	4	5
Item1	,581	,634	,088	,202	,169
Item2	,607	,230	,377	-,385	-,255
item3	,595	,321	,465	-,086	,330
Item4	,635	,464	-,226	,362	-,235
Item5	,600	-,557	,101	,061	,085
Item6	,681	,295	-,029	,279	,074
Item7	,699	-,063	-,137	,221	,139
Item8	,459	,033	-,707	-,139	,162
Item9	,576	,207	-,565	-,332	,102
Item10	,714	,139	-,132	-,519	-,131
Item11	,548	-,046	,327	-,177	-,616
Item12	,508	-,178	-,288	,468	-,439
Item13	,710	-,511	,177	-,058	,082
Item14	,645	-,428	-,209	-,057	,305
Item15	,636	-,560	,269	,133	,011
Item16	,287	,214	,669	,123	,244

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La tabla diecisiete nos indica las relaciones entre los ítems y los componentes; así por ejemplo, el ítem 1 está relacionado con los componentes 2, 3, 4, 5; el ítem 2, con los componentes 1, 3, 4, 5, así sucesivamente.

Tabla 18.

Matriz de transformación de componente.

Componente	Matriz de transformación de componente				
	1	2	3	4	5
1	,573	,426	,412	,420	,378
2	-,775	,196	,544	,239	,096
3	,141	-,715	,524	-,285	,337
4	,098	-,452	,081	,714	-,520
5	,204	,255	,504	-,419	-,681

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

La representación gráfica de los pesos de los ítems después de la rotación es la que se muestra en la figura 8, donde las variables se sitúan más próximas al componente con la que están más correlacionadas.

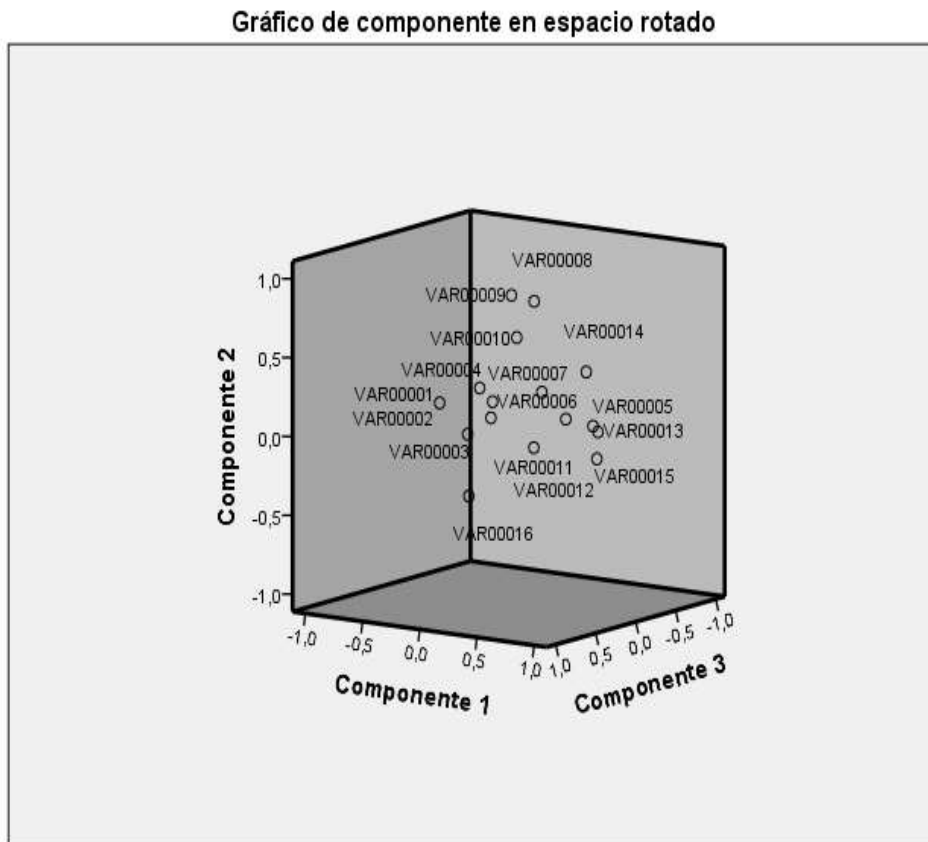


Figura 8. Figura de sedimentación.

Confiabilidad del instrumento

Quero, (2010) define a la confiabilidad como:

La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. La confiabilidad de los instrumentos fueron obtenidos mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cron Bach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable. El Coeficiente Alfa de Cron Bach

(α), se describe mediante la siguiente fórmula estadística: (p.67).

$$\alpha = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_{X_i}^2}{\sigma_X^2} \right] =$$

Dónde:

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

n : Número de ítem

$\sum \sigma_{xi}^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems

σ_{X^2} : Varianza de la variable.

Tabla 19.

Resumen de procesamiento de casos.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 20.

Estadística de Fiabilidad Variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	28

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable
 De .60 a .65 es indeseable.
 Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
 De .70 a .80 es respetable.
 De .80 a .90 es buena
 De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

Tabla 21.

Resumen de procesamiento de casos.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 22.

Estadística de Fiabilidad Variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	22

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable
 De .60 a .65 es indeseable.
 Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
 De .70 a .80 es respetable.
 De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

Tabla 23.

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 24.

Estadística de Fiabilidad Variable 3

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	16

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

Confiabilidad del instrumento

De acuerdo con Osuna (1996), sostiene que: La confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. (p. 50)

Medición de la variable gestión del talento humano

El instrumento para medir la gestión del talento humano, se sometió a la confiabilidad mediante el alfa de cronbach, llegándose a determinar su confiabilidad con el programa SPSS, los resultados se muestran en la tabla 20.

Medición de la variable mejoramiento de la gestión pública

El instrumento para medir el mejoramiento de la gestión pública, se sometió a la confiabilidad mediante el alfa de cronbach, llegándose a determinar su confiabilidad con el programa SPSS, los resultados se muestran en la tabla 22.

Medición de la variable mejoramiento del desempeño laboral

El instrumento para medir el mejoramiento del desempeño laboral, se sometió a la confiabilidad mediante el alfa de cronbach, llegándose a determinar su confiabilidad con el programa SPSS, los resultados se muestran en la tabla 24.

Tabla 25.

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

N	Instrumento	Confiabilidad
28	Gestión del talento humano	0.875
22	Mejoramiento de la gestión pública	0.903
16	Mejoramiento del desempeño laboral	0.891

Fuente: Elaboración propia.

Lo cual se llegó a la conclusión de que el instrumento sobre la percepción del uso tiene una fuerte confiabilidad, de acuerdo como se muestra en la tabla 25.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se utilizó el método de análisis bivariado para poder identificar las relaciones o posibles causalidades entre las variables de la presente investigación. El análisis consiste en realizar un análisis de regresión logística ordinal entre la variable dependiente y las independientes, la significancia de los coeficientes permite validar las hipótesis.

Para probar, las hipótesis se realizan unas pruebas de significancia estadística sobre el coeficiente de regresión ordinal. Si el coeficiente es significativo se aprueba la hipótesis.

2.6 Aspectos Éticos

En el presente trabajo de investigación se respetó la autoría bibliográfica de los diferentes autores, haciendo la referencia de los autores y datos de la editorial. En el que también se mencionan a los autores, de quienes se tomaron las citas de sus investigaciones para enriquecer el presente informe de tesis.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano

En la tabla 26 y figura 9 se muestran los resultados de la variable gestión del talento humano de acuerdo con los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018: El 13,7% presenta un nivel bueno, el 5,7% presenta un nivel malo y el 80,7% presenta un nivel regular.

Podemos concluir que la gestión del talento humano de acuerdo a los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018, presenta una tendencia de nivel regular.

Tabla 26.

Niveles de la variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	46	13,7
	Malo	19	5,7
	Regular	271	80,7
	Total	336	100.0

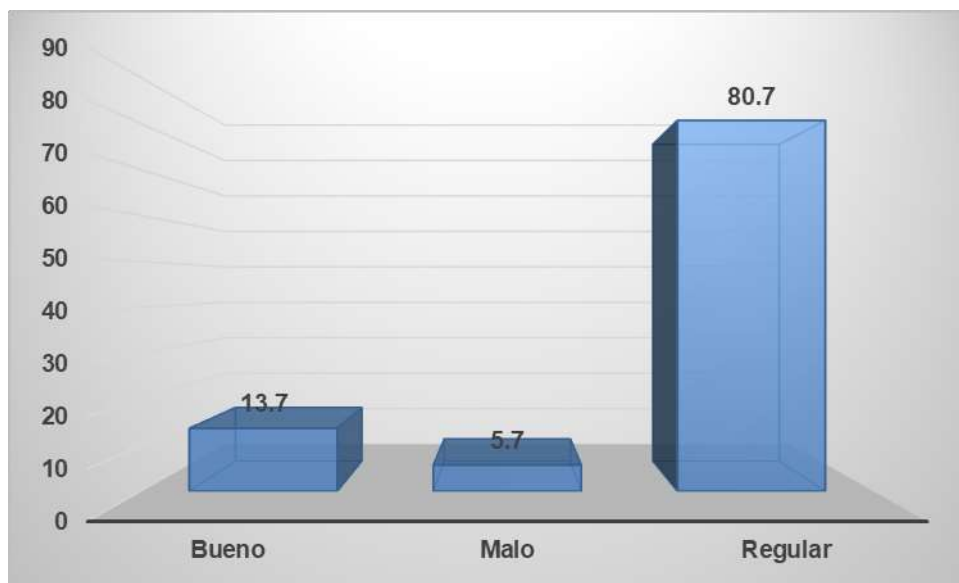


Figura 9. Niveles de la variable gestión del talento humano

En la tabla 27 y figura 10 se muestran los resultados de las dimensiones de la variable gestión del talento humano de acuerdo con los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018: En la dimensión reclutamiento el 32,4% presenta un nivel bueno, el 12,8% presenta un nivel malo y el 54,8% presenta un nivel regular. En la dimensión selección el 42,3% presenta un nivel bueno, el 9,2% presenta un nivel malo y el 48,5% presenta un nivel regular. En la dimensión capacitación el 20,8% presenta un nivel bueno, el 13,7% presenta un nivel malo y el 65,5% presenta un nivel regular. En la dimensión recompensa el 5,4% presenta un nivel bueno, el 57,4% presenta un nivel malo y el 37,2% presenta un nivel regular. En la dimensión evaluación el 45,5% presenta un nivel bueno, el 2,7% presenta un nivel malo y el 51,8% presenta un nivel regular.

Tabla 27

Niveles de la variable gestión del talento humano por dimensiones

Niveles	Reclutamiento		Selección		Capacitación		Recompensa		Evaluación	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	109	32,4	142	42,3	70	20,8	18	5,4	153	45,5
Malo	43	12,8	31	9,2	46	13,7	193	57,4	9	2,7
Regular	184	54,8	163	48,5	220	65,5	125	37,2	174	51,8
Total	336	100.0	336	100.0	336	100.0	336	100.0	336	100.0

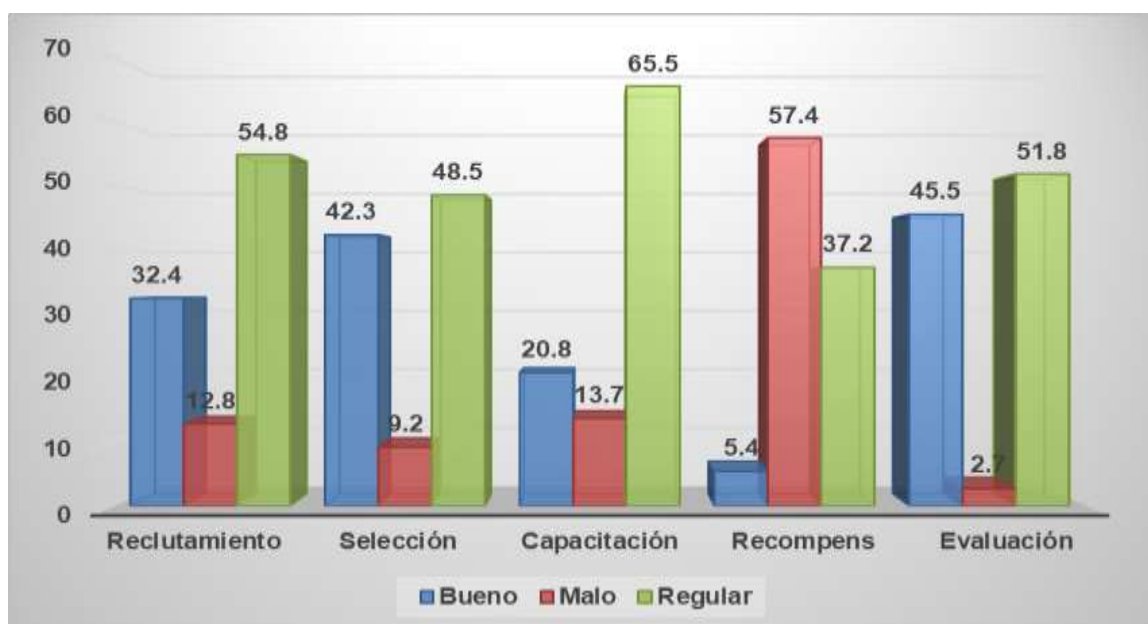


Figura 10. Niveles de la variable gestión del talento humano por dimensiones

3.1.2 Resultados descriptivos de la variable gestión pública

En la tabla 28 y figura 11 se muestran los resultados de la variable gestión pública de acuerdo con los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018: El 23,2% presenta un nivel bueno, el 12,2% presenta un nivel malo y el 64,6% presenta un nivel regular.

Podemos concluir que la variable gestión pública de acuerdo con los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018 presenta una tendencia de nivel regular.

Tabla 28

Niveles de la variable gestión pública

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	78	23,2
	Malo	41	12,2
	Regular	217	64,6
	Total	172	100.0

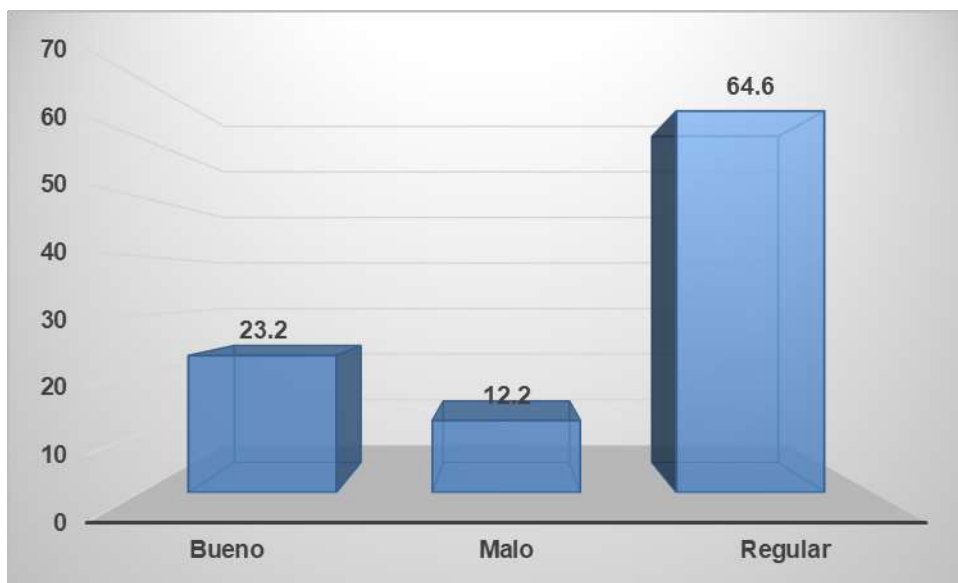


Figura 11. Niveles de la variable gestión pública

En la tabla 28 y figura 12 se muestran los resultados de la variable gestión pública de acuerdo con los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018: En la dimensión planificación el 25,0% presenta un nivel bueno, el 20,5% presenta un nivel malo y el 54,5% presenta un nivel regular. En la dimensión organización el 38,1% presenta un nivel bueno, el 10,4% presenta un nivel malo y el 51,5% presenta un nivel regular. En la dimensión dirección el 35,4% presenta un nivel bueno, el 10,1% presenta un nivel malo y el 54,5% presenta un nivel regular. En la dimensión control el 25,9% presenta un nivel bueno, el 21,1% presenta un nivel malo y el 53,0% presenta un nivel regular.

Tabla 28

Niveles de la variable gestión pública por dimensiones

Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Bueno	84	25,0	128	38,1	119	35,4	87	25,9
Malo	69	20,5	35	10,4	34	10,1	71	21,1
Regular	183	54,5	173	51,5	183	54,5	178	53,0
Total	336	100,0	336	100,0	336	100,0	336	100,0

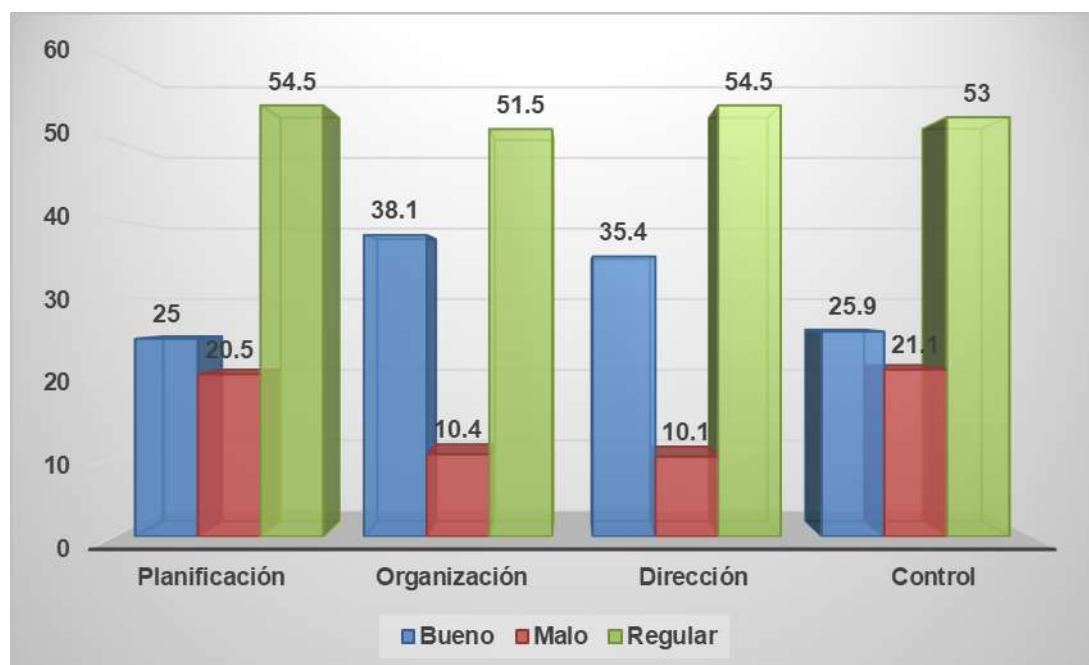


Figura 12. Niveles de gestión pública por dimensiones

3.1.3 Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

En la tabla 29 y figura 13 se muestran los resultados de la variable desempeño laboral de acuerdo con los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018: El 60.7% afirma que tiene un nivel bueno, el 1,5% nivel malo y el 37,8% presenta un nivel regular.

Podemos concluir que la variable desempeño laboral de acuerdo con los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018: presenta una tendencia de nivel bueno.

Tabla 29

Niveles de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	204	60,7
	Malo	5	1,5
	Regular	127	37,8
	Total	336	100,0

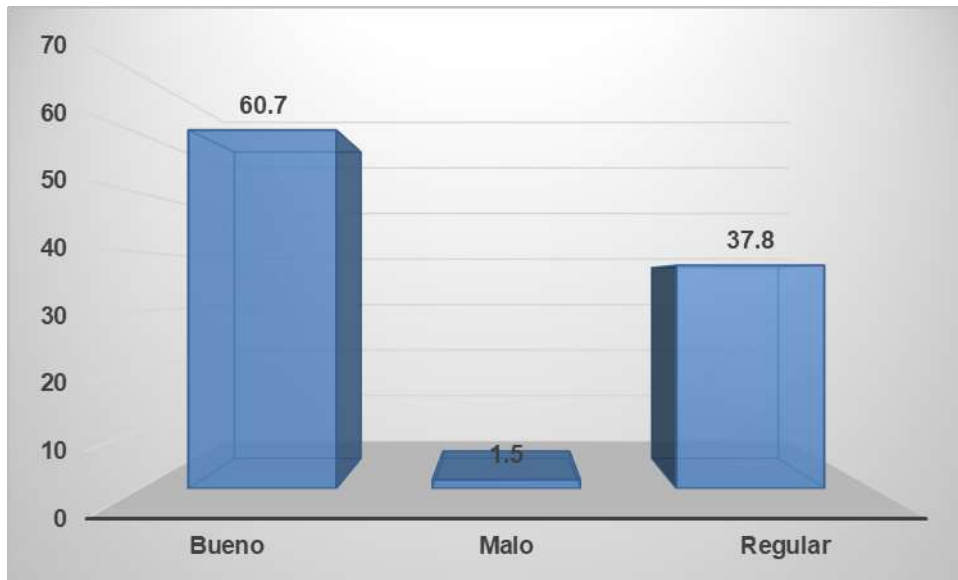


Figura 13. Niveles de la variable desempeño laboral

En la tabla 30 y figura 14 se muestran los resultados de la variable desempeño laboral de acuerdo con los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018: En la dimensión eficacia el 55.7% afirma que tiene un nivel bueno, el 3,6% nivel malo y el 40,8% presenta un nivel regular. En la dimensión eficiencia el 54,2% afirma que tiene un nivel bueno, el 5,4% nivel malo y el 40,5% presenta un nivel regular. En la dimensión calidad el 79,5% afirma que tiene un nivel bueno, el 0,9% nivel malo y el 19,6% presenta un nivel regular.

Tabla 30

Niveles de la variable desempeño laboral por dimensiones

Niveles	Eficacia		Eficiencia		Calidad	
	f	%	f	%	F	%
Bueno	187	55,7	182	54,2	267	79,5
Malo	12	3,6	18	5,4	3	,9
Regular	137	40,8	136	40,5	66	19,6
Total	336	100,0	336	100,0	336	100,0

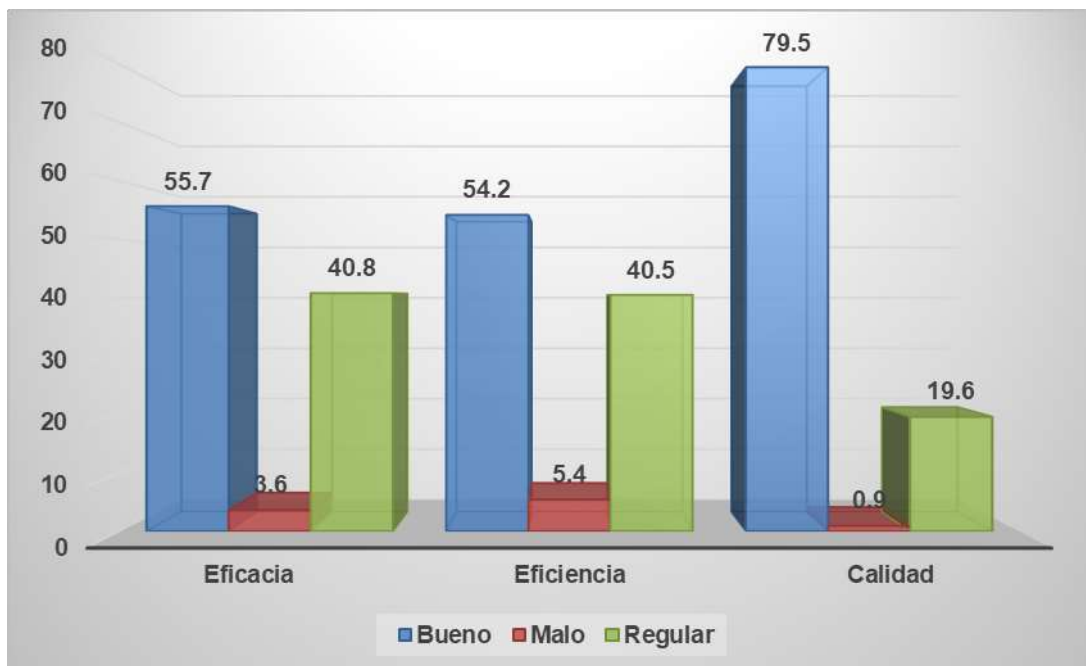


Figura 14. Niveles de la variable desempeño laboral por dimensiones

3.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión del talento humano no influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

Ha: La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

En la tabla 31 y 32 la información pruebas de la razón de verosimilitud nos indica que el modelo en su conjunto es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 1696,272 para la gestión del talento humano y 1510,374 para la variable gestión pública con 1 grado de libertad y su significancia es plena ($p=0.000$ para ambos casos) por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 31

Pruebas de la razón de verosimilitud gestión pública

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1893,479			
Final	1696,272	197,207	1	,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 32

Pruebas de la razón de verosimilitud desempeño laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1622,555			
Final	1510,374	112,180	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 33 y 34, la información de ajuste de los modelos nos indica que la significancia del modelo es menor a 0.05. ($p=0.000$), para ambos casos, lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 33

Información de ajuste de los modelos

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	12459,860	4354	,000
Desviación	1276,203	4354	1,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 34

Información de ajuste de los modelos

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3815,533	2947	,000
Desviación	1095,851	2947	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 35 el pseudo r cuadrado nos indica que el modelo está asociado con la variable dependiente con una significatividad de $p = 0.000$, para ambos casos y que la fuerza de las covariables estudiadas (gestión del talento humano) nos permite predecir las variables dependientes (gestión pública y desempeño laboral). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,444. Nagelkerke indica que el índice es de 0.444 y McFadden nos indica un índice de 0.074, para el caso de la gestión pública; Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,284. Nagelkerke indica que el índice es de 0.284 y McFadden nos indica un índice de 0.047, para el caso del desempeño laboral

El R^2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 44,4% lo cual indica a su vez que el 55.6% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo, en el caso de gestión pública es de 28,4% lo cual indica a su vez que el 71,6% restante viene explicado por las

otras variables que no fueron incluidas en el modelo, en el caso del desempeño laboral.

Tabla 35

Pseudo R cuadrado

Método	Gestión	Desempeño
	publica	laboral
	Valor	Valor
Cox y Snell	,444	,284
Nagelkerke	,444	,284
McFadden	,074	,047

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La gestión del talento humano no influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión planificación de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

Ha: La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión planificación de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

En la tabla 36 el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 1110,868 para la planificación con 1 grado de libertad y su significancia es plena ($p=0.000$) por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo a excepción de la constante son cero con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 36

Pruebas de la razón de verosimilitud hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la			
	verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl.	Sig.
Sólo intersección	1244,397			
Final	1110,868	133,528	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 37, la información de ajuste de los modelos nos indica que la significancia del modelo es menor a 0.05. ($p=0.000$), lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 37

Información de ajuste de los modelos

	Chi-cuadrado	gl.	Sig.
Pearson	1846,079	1607	,000
Desviación	738,092	1607	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 38 el pseudo r cuadrado nos indica que el modelo está asociado con la variable dependiente con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de las covariables estudiadas (gestión del talento humano) nos permite predecir las variables dependientes (planificación). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,328. Nagelkerke indica que el índice es de 0.329 y McFadden nos indica un índice de 0.068.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 32,9% lo cual indica a su vez que el 67,1% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 38

Pseudo R cuadrado

Método	Valor
Cox y Snell	,328
Nagelkerke	,329
McFadden	,068

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La gestión del talento humano no influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión organización de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSa, 2018.

Ha: La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión organización de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSa, 2018.

En la tabla 39 el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 1144,180 para la organización con 1 grado de libertad y su significancia es plena ($p=0.000$) por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo a excepción de la constante son cero con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 39

Pruebas de la razón de verosimilitud hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1237,885			
Final	1144,180	93,705	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 40, la información de ajuste de los modelos nos indica que la significancia del modelo es menor a 0.05. ($p=0.000$), lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 40

Información de ajuste de los modelos

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1221,484	1473	1,000
Desvianza	779,781	1473	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 41 el pseudo r cuadrado nos indica que el modelo está asociado con la variable dependiente con una significatividad de $p = 0.000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión del talento humano) nos permite predecir las variables dependientes (organización). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,243. Nagelkerke indica que el índice es de 0.244 y McFadden nos indica un índice de 0.048.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 24,4% lo cual indica a su vez que el 75,6% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 41

Pseudo R cuadrado

Método	Valor
Cox y Snell	,243
Nagelkerke	,244
McFadden	,048

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La gestión del talento humano no influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión dirección de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

Ha: La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión dirección de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

En la tabla 42 el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 1085,562 para la dirección con 1 grado de libertad y su significancia es plena ($p=0.000$) por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo a excepción de la constante son cero con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 42

Pruebas de la razón de verosimilitud hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	1220,904			
Final	1085,562	135,342	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 43, la información de ajuste de los modelos nos indica que la significancia del modelo es menor a 0.05. ($p=0.000$), lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 43

Información de ajuste de los modelos

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	6239,081	1473	,000
Desviación	734,287	1473	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 44 el pseudo r cuadrado nos indica que el modelo está asociado con la variable dependiente con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de las covariables estudiadas (gestión del talento humano) nos permite predecir las variables dependientes (dirección). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,332. Nagelkerke indica que el índice es de 0.333 y McFadden nos indica un índice de 0.071.

El R^2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 33,3% lo cual indica a su vez que el 66,7% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 44

Pseudo R cuadrado

Método	Valor
Cox y Snell	,332
Nagelkerke	,333
McFadden	,071

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La gestión del talento humano no influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión control de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

Ha: La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión control de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

En la tabla 45 el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 983,878 para el control con 1 grado de libertad y su significancia es plena ($p=0.000$) por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo a excepción de la constante son cero con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 45

Pruebas de la razón de verosimilitud hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1127,742			
Final	983,878	143,864	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 46, la información de ajuste de los modelos nos indica que la significancia del modelo es menor a 0.05. ($p=0.000$), lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 46

Información de ajuste de los modelos

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1816,636	1071	,000
Desviianza	654,843	1071	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 47 el pseudo r cuadrado nos indica que el modelo está asociado con la variable dependiente con una significatividad de $p = 0.000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión del talento humano) nos permite predecir las variables dependientes (control). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,348. Nagelkerke indica que el índice es de 0.350 y McFadden nos indica un índice de 0.080.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 35,0% lo cual indica a su vez que el 65,0% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 47

Pseudo R cuadrado

Método	Valor
Cox y Snell	,348
Nagelkerke	,350
McFadden	,080

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: La gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral en la dimensión eficacia de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

Ha: La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en la dimensión eficacia de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

En la tabla 48 el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 1067,328 para la eficacia con 1 grado de libertad y su significancia es plena ($p=0.000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo a excepción de la constante son cero con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 48

Pruebas de la razón de verosimilitud hipótesis específica 5

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1195,938			
Final	1067,328	128,610	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 49, la información de ajuste de los modelos nos indica que la significancia del modelo es menor a 0.05. ($p=0.923$), lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 49

Información de ajuste de los modelos

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1396,398	1473	,923
Desvianza	715,790	1473	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 50 el pseudo r cuadrado nos indica que el modelo está asociado con la variable dependiente con una significatividad de $p = 0.000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (desempeño laboral) nos permite predecir las variables dependientes (eficacia). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,318. Nagelkerke indica que el índice es de 0.319 y McFadden nos indica un índice de 0.068.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 31,9% lo cual indica a su vez que el 68,1% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo

Tabla 50

Pseudo R cuadrado

Método	Valor
Cox y Snell	,318
Nagelkerke	,319
McFadden	,068

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 6

Ho: La gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral en la dimensión eficiencia de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

Ha: La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en la dimensión eficiencia de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

En la tabla 51 el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 940,087 para la planificación con 1 grado de libertad y su significancia es plena ($p=0.000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo a excepción de la constante son cero con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 51

Pruebas de la razón de verosimilitud hipótesis específica 6

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1032,467			
Final	940,087	92,380	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 52, la información de ajuste de los modelos nos indica que la significancia del modelo es menor a 0.05. ($p=0.000$), lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 52

Información de ajuste de los modelos

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1823,625	1138	,000
Desviación	606,893	1138	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 53 el pseudo r cuadrado nos indica que el modelo está asociado con la variable dependiente con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de las covariables estudiadas (desempeño laboral) nos permite predecir las variables dependientes (eficiencia). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,240. Nagelkerke indica que el índice es de 0.242 y McFadden nos indica un índice de 0.054.

El R² de Nagelkerke comprueba que la eficiencia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 24,2% lo cual indica a su vez que el 75,8% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo

Tabla 53

Pseudo R cuadrado

Método	Valor
Cox y Snell	,240
Nagelkerke	,242
McFadden	,054

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 7

Ho: La gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral en la dimensión calidad de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

Ha: La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en la dimensión calidad de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.

En la tabla 54 el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 1027,771 para la calidad con 1 grado de libertad y su significancia es plena ($p=0.000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo a excepción de la constante son cero con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 54

Pruebas de la razón de verosimilitud hipótesis específica 7

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1055,920			
Final	1027,771	28,149	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 55, la información de ajuste de los modelos nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0.05. ($p=0.995$), lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 55

Información de ajuste de los modelos

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1083,381	1205	,995
Desvianza	669,198	1205	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 56 el pseudo r cuadrado nos indica que el modelo está asociado con la variable dependiente con una significatividad de $p = 0.000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (desempeño laboral) nos permite predecir las variables dependientes (calidad). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,080. Nagelkerke indica que el índice es de 0.081 y McFadden nos indica un índice de 0.016.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la calidad predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 8.1%, lo cual indica a su vez que el 91,9% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 56

Pseudo R cuadrado

Método	Valor
Cox y Snell	,080
Nagelkerke	,081
McFadden	,016

Función de enlace: Logit.

IV. Discusión

En relación a los resultados estadísticos obtenidos luego de la contrastación de la hipótesis general que indica que la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de ambas variables dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que ambos son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 44,4% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública y 24,4% sobre la variable desempeño laboral. Los resultados estadísticos concuerdan con Marcillo (2014), que investigó sobre un “Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabí.” Los resultados comprenden un conjunto de constructos teóricos que emergieron directamente de los datos aportados por los sujetos sobre las acciones y sucesos que constituyen la componenda de su realidad cotidiana. La conclusión indica que la gestión del talento humano en las organizaciones públicas ecuatorianas, está muy sensibilizada a la concepción de la persona que se maneja en ellas, a la filosofía administrativa implantada, a la tecnología empleada y al ambiente organizacional donde funcionan el mismo que inciden sobre las organizaciones se vinculan entre sí produciendo formas de hacer y de pensar que concuerdan la vida laboral en las organizaciones

En relación a los resultados estadísticos obtenidos luego de la contrastación de la hipótesis específica 1 que indica que la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión planificación de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste del modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 32,9% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión planificación. Los resultados obtenidos concuerdan con Casma (2015), en la tesis Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de las empresas Ferro Sistemas, Surco-Lima año 2015. Donde las conclusiones de esta investigación están en función a los objetivos y

resultados del trabajo de campo, demostrando que la gestión del talento humano por competencias incidió positivamente en aumentar el desempeño en todo proceso productivo.”

En relación a los resultados estadísticos obtenidos luego de la contrastación de la hipótesis específica 2 que indica que la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión organización de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 24,4% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión planificación. Los hallazgos concuerdan con Ganoza (2015), en la tesis Aplicación de un Plan Estratégico para la mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020 cuyo objetivo de la investigación es: Determinar qué la aplicación de un plan estratégico mejora la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten – Chiclayo en el periodo 2015-2020. Los resultados si se reconocen, se valoran y recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores y los equipos por incorporar mejoras y por contribuir a conseguir los objetivos de la municipalidad. El 41% de los encuestados considera que frecuentemente se reconocen, valoran y recompensan los esfuerzos que realizan, el 25% considera que muchas veces, mientras el 20% considera que siempre, el 10% considera que algunas veces y el 4% considera que nunca. Esto se da debido a la falta de una política de compensaciones y reconocimiento al personal por su contribución a la mejora de la institución. En las conclusiones se determinó que la aplicación del plan estratégico mejora la gestión pública de la Municipalidad de puerto de Eten. Apoyándose en la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis que dice que la aplicación del plan estratégico mejora significativamente la gestión pública y la aplicación del plan estratégico permite la mejora de la eficiencia, eficacia, calidad y productividad de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten – Chiclayo periodo 2015-2020.

En relación a los resultados estadísticos obtenidos luego de la contrastación de la hipótesis específica 3 que indica que la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión dirección de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSa, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste del modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 66,7% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión dirección. Los resultados concuerdan con Pérez y Verastegui (2013), en la tesis “Propuesta Motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima sur – Caso Avícola Vera EIRL -2012. El objeto de brindar una solución a la problemática que aquejan a éstas organizaciones, porque a través de la motivación logramos un mejor desempeño, una mayor productividad, una mayor eficiencia, una mayor creatividad, una mayor responsabilidad, y un mayor compromiso por parte de los colaboradores.

En relación a los resultados estadísticos obtenidos luego de la contrastación de la hipótesis específica 4 que indica que la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión control de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSa, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 35,0% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión control.

En relación a los resultados estadísticos obtenidos luego de la contrastación de la hipótesis específica 5 que indica que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en la dimensión eficacia de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSa, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 68,1% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión eficacia.

En relación a los resultados estadísticos obtenidos luego de la contrastación de la hipótesis específica 6 que indica que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en la dimensión eficiencia de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 24,2% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión eficiencia.

En relación a los resultados estadísticos obtenidos luego de la contrastación de la hipótesis específica 7 que indica que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en la dimensión calidad de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 8,1% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión calidad.

V. Conclusión

- Primera: La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de ambas variables dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que ambos son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 44,4% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública y 24,4% sobre la variable desempeño laboral.
- Segunda: La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión planificación de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 32,9% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión planificación.
- Tercera: La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión organización de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 24,4% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión organización.
- Cuarta: La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión dirección de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo

nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 66,7% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión dirección.

Quinta: La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión control de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 35,0% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión control.

Sexta: La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en la dimensión eficacia de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 68,1% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión eficacia.

Sétima: La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en la dimensión eficiencia de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 24,2% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión eficiencia.

Octava: La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en la dimensión calidad de los trabajadores de la administración central

del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 8,1% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión calidad.

VI. Recomendaciones

- Primera: Se recomienda a las autoridades del Ministerio de salud – MINSA fortalecer la gestión del talento humano para mejorar la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud a través de talleres de capacitación y pasantías en universidades nacionales o extranjeras.
- Segunda: Se recomienda a las autoridades del Ministerio de salud – MINSA realizar talleres de planificación, dirección y control para lograr las metas y objetivos en la gestión pública.
- Tercera: Se recomienda a las autoridades del Ministerio de salud - MINSA realizar seminarios de calidad de la gestión a todos los trabajadores de la sede central para lograr los índices de eficiencia y eficacia.

VII. Referencias

- Abusada, N. Cusato, P. y Pastor G. (2008). *Eficiencia del Gasto en el Perú*. Instituto Peruano de Economía. Lima.
- Albán, M. (2015). Tesis “*Modelo de gestión del talento humano para empresa SERVICONT, del cantón baños de Agua Santa, Ecuador, 2015*” Universidad Regional Autónoma de los Andes. Recuperado de: <https://bit.ly/2NezwfC>
- Álvarez, A. (2008). *Gerencia del talento humano*. Programa Administración Pública Territorial. Escuela Superior de Administración Pública. Recuperado de: <https://goo.gl/BGrST3>
- Arenas, A. y Berner, H. (2010). *Presupuesto por resultados y la consolidación y control de gestión del Gobierno Central*. Santiago Chile: Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. Recuperado de: <https://bit.ly/2Mzv5Hy>
- Becker, G. (2002). *Desempeño del capital humano*. Revista. El Buzón de Pacioli, núm. 75 Octubre-Diciembre 2011. Recuperado de: <https://bit.ly/2MZwjjw>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2003). *Modernización del Estado*. Recuperado de: <https://goo.gl/6mne6Y>.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2009). *Avances de la Reforma y Modernización del Estado en el Perú*. Recuperado de <https://goo.gl/6mne6Y>.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2003). *Modernización del Estado*. Recuperado de: <https://goo.gl/6mne6Y>.
- Carrasco, C. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos, Lima-Perú.
- Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública. (2008), Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), Documento Borrador, Colombia.
- Casma, C. (2015). Tesis “*Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de las empresas Ferro Sistemas, Surco-Lima año 2015*”. Universidad Nacional de Educación Enrique

- Guzmán y Valle. Recuperado de: <https://bit.ly/2CUROxF>
- Calderón, G. (2008). *Aproximación a un modelo de gestión humana que agregue valor a la empresa colombiana*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Cerna, J. (2006). Aspectos básicos en la gestión del talento humano. Bogotá: sn
Recuperado de: <https://bit.ly/2BBhH4Z>.
- Cortázar, J. Lafuente, M. y Sanginés, M. (2004). Una década de reformas del servicio civil en América Latina. Recuperado de: <https://goo.gl/6mne6Y>
- Corominas, J. (1995). Breve Diccionario etimológico de la Lengua Castellana (2da ed.). Madrid: Editorial Gredos.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw – Hill. Interamericana. Bogotá: Editorial Practice Hill. Recuperado de: <https://bit.ly/2IC4XAm>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones. (8ª ed.), México. McGraw-Hill, Interamericana. Recuperado de: <https://bit.ly/2N8BNoS>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. (3ª ed.) Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª ed.) México, DF.: McGraw – Hill
- Cortázar, J. Lafuente, M. y Sanginés, M. (2004). Una década de reformas del servicio civil en América Latina. Recuperado de: <https://goo.gl/6mne6Y>
- Decreto Legislativo N° 1023 (2013), *Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR*.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, *Aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*.
- Dessler, G. (2006). *La Administración de Recursos Humanos en la Actualidad*. (5ª ed.) Recuperado de: <https://bit.ly/1nLL56f>
- Enríquez, L. (2014). Tesis “*Análisis de la Gestión de Recursos Humanos por Competencias y su incidencia en el desempeño del personal administrativo*”

de la Universidad Politécnica del Carchi, Tulcán, Ecuador, 2014”, Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Recuperado de: <https://bit.ly/2CSDhm3>

Eslava, E. (2004). Gestión del Talento Humano en las organizaciones. Recursos humanos blog. Recuperado de: <https://bit.ly/2tukrdY>

Ferrer, C. M. (2010). Filosofía crítica de la ciencia. Antropos. N° 82 – 83. Barcelona, España.

Felcman, I. (2015). *Tesis Nuevos modelos de Gestión Pública: Tecnologías de gestión, Cultura Organizacional y Liderazgo después del “big bang” paradigmático*. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos aires Recuperado de: <https://bit.ly/2MrXwHo>

García, I. (2007). *La nueva gestión pública: Evolución y tendencias*. Presupuestos y Gastos Públicos. Institutos de Estudios Fiscales. Recuperado de: <https://bit.ly/2aGui6S>

Ganoza, L. (2015). *Tesis Aplicación de un Plan Estratégico para la mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de: <https://bit.ly/2CSY1Kt>

Guerrero, O. (2001). *Nuevos modelos de Gestión Pública*. Revista Digital Universitaria 2001 Vol.2 N°3. Recuperado de: <https://bit.ly/1q10Al6>

Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México, Mc Graw Hill, 2006, P.344

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, J. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México. Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V, Editores, S.A.

Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. (INAP). *Mejora de la Gestión Pública*. Revista de Administración Pública, Revista de Administración Pública Volumen XLIII, N° 3 (septiembre-diciembre 2008). Recuperado de: <https://goo.gl/tCv6sh>

Ley N° 30057 *Ley del Servicio Civil – SERVIR*. (2013) Recuperado de:

<https://goo.gl/6mne6Y>

Leeuw, F.L. (1996). «Performance Auditing, New Public Management and Performance Improvement: Question And Answers», *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 9, núm. 2, pp. 92-102. Recuperado de: <https://bit.ly/2aGui6S>

Littlewood y Herman (2004). Capital Humano e intelectual. *Observatorio laboral Revista Venezolana*, vol.2, num.3, enero-junio, 2009, pp. 65-81
Recuperado de: <https://bit.ly/2MZwjwW>

Lledó, P. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de: <https://bit.ly/2N2eNI5>

Marcillo, N. (2014). Tesis “*Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabí*”. Universidad Privada Antenor Orrego.
Recuperado de: <https://bit.ly/1Uiynky>

Murillo, Z. Castro, M. Solís, B. y Ronquillo, T. (2011). *Enfoques cuantitativo y cualitativo de la investigación en Ciencias Sociales*. México 2011.
Recuperado de: <https://goo.gl/6mne6Y>

Orosco, E. (2012). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de: <https://bit.ly/2twFw7y>

Pardo, C. (2007). *Gestión del Talento Humano. Basado en competencias: cualificando el capital humano para lograr el éxito empresarial*. Tesis de grado de Maestría. Universidad de La Salle. Bogotá D.C. Recuperado de: <https://bit.ly/2Kg46nw>

Pardo, C. y Porras, J. (2011). *La Gestión del talento humano ante el desafío de las organizaciones competitivas*. Recuperado de: <https://bit.ly/2MZyAYF>

Pérez, J. y Verastegui, A. (2014). Tesis “*Propuesta Motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima sur – Caso Avícola Vera EIRL -2012*”. Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2NGTZsN>

Revista Asturiana de Economía. *Gestión Pública: conceptos y métodos*. RAE N°

- 4, 1995. Recuperado de: <https://goo.gl/ALosbr>
- Revista de Investigación de la facultad de Ciencias Administrativas, UNMS (Vol. 15, N° 30, Lima, Diciembre 2012). *Modernización de la gestión Pública en el Perú*. Gestión en el tercer milenio.
- Revista Espacios Públicos, Universidad Autónoma del Estado de México. *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos, dependientes de la alcaldía del municipio Mara*, (2004, pp. 159-188). Recuperado de: <https://goo.gl/3J1vJf>
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima: Visión Universitaria.
- Sanabria, P. (2015). Gestión estratégica del talento Humano en el sector público: Estado del arte, diagnóstico y Recomendaciones para el caso colombiano.
- Servicio Civil (2012). El Servicio Civil Peruano Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos Para La Reforma.
- Tamayo, M. (2007). El proceso de la investigación científica. Editorial Llimusa. S.A. de grupo Noriega editores, Balderas 95, México, DF. Tercera Reimpresión de la Cuarta edición hecho en México.
- Vásquez, A. (2008). Gestión del Talento Humano desde una nueva perspectiva. Revista de Capital Humano. Recuperado de: <https://bit.ly/2lt5MEv>
- Valeriano, L. (2012), *La modernización de la gestión Pública en el Perú*. Revista de Investigación de la facultad de Ciencias administrativas, UNMS (vol. 15, N° 30, Lima, Diciembre 2012).
- Vílchez, J. (2011). Estadística para Investigadores en Ciencias Sociales y de Salud. Perú. Carvill. S.A. Editores.

Anexos

1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables e Indicadores
<p>General ¿Cómo el talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSa, 2018?</p>	<p>General Demostrar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSa, 2018.</p>	<p>General La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSa, 2018.</p>	<p>(X₁): Gestión del talento humano Dimensión: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reclutamiento Indicador: <ul style="list-style-type: none"> - Atraer a candidatos que tengan competencias - Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización - Grado de atractivo de las competencias - Banco de competencias internas o externas/costos del reclutamiento <ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección Indicador: <ul style="list-style-type: none"> - Sumar competencias individuales - Incrementar el capital humano de la organización - Sumar competencias necesarias para la organización. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación Indicador: <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar competencias individuales - Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización - Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias - Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización - Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio - Personas competentes/costos de entrenamiento <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recompensas Indicador: <ul style="list-style-type: none"> - Atraer talentos a la organización y retenerlos. - Motivar y conseguir la participación y el compromiso del personal. - Aumentar la productividad y la calidad del trabajo. - Brindar un trato justo y equitativo a las personas. </p>

			<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con las leyes laborales. - Ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales. ▪ Evaluación <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluar el desempeño en el puesto - Competencias debidamente aplicadas por las personas a su Trabajo - Competencias adecuadas para el negocio de la organización - Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización - Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño <p>Escala de Medición: Ordinal</p>
<p>Específico 1 ¿Cómo el talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de reclutamiento en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018?</p> <p>Específico 2 ¿Cómo el talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de selección en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018?</p> <p>Específico 3 ¿Cómo el talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de capacitación en los trabajadores de la administración central del Ministerio de</p>	<p>Específico 1 Demostrar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de reclutamiento en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.</p> <p>Específico 2 Demostrar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de selección en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.</p> <p>Específico 3 Demostrar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de capacitación en</p>	<p>Específico 1 La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de reclutamiento en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.</p> <p>Específico 2 La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de selección en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.</p> <p>Específico 3 La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de capacitación en los trabajadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con las leyes laborales. - Ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales. ▪ Evaluación <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluar el desempeño en el puesto - Competencias debidamente aplicadas por las personas a su Trabajo - Competencias adecuadas para el negocio de la organización - Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización - Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño <p>Escala de Medición: Ordinal</p> <p>Variable (Y₁): Gestión pública</p> <p>Dimensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación, <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de ejecución del proceso de planificación. - Frecuencia con la que se realizan los diagnósticos a la organización. - Nivel de sincronización entre objetivos, estrategias, políticas, programas y presupuesto. <p>Escala de medición: Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimiento de la visión o misión de la institución. - Nivel de organización de las actividades o tareas. - Grado de pertinencia de las organización de los recursos humanos, tecnológicos, físicos y financieros asignados a los diversas tareas o actividades de la institución. - Frecuencia con la que se organiza recursos a designar a diferentes tareas o actividades de la institución. - Nivel de sincronización entre la organización y la planificación. <p>Escala de medición: Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección

<p>Salud – MINSA, 2018?</p> <p>Específico 4 ¿Cómo el talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de recompensa en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018?</p>	<p>los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.</p> <p>Específico 4 Demostrar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de recompensa en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.</p>	<p>de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.</p> <p>Específico 4 La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de recompensa en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.</p>	<p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grado de entendimiento o comunicación efectiva con el personal a cargo. - Frecuencia con la que se motiva al personal. - Nivel de aceptación como líder del equipo. - Nivel de sincronización entre la dirección, organización y planificación. <p>Escala de medición: Ordinal</p> <p>▪ Control</p> <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de estándares o parámetros de control definidos. - Frecuencia con la que se mide el desempeño. - Frecuencia con la que se retroalimenta el proceso administrativo. - Nivel de sincronización entre el control, dirección, organización y planificación. <p>Escala de medición: Ordinal</p>
<p>Específico 5 ¿Cómo el talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de evaluación en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018?</p>	<p>Específico 5 Demostrar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de evaluación en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.</p>	<p>Específico 5 La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en la dimensión de evaluación en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018.</p>	<p>(Y₂): Desempeño Laboral</p> <p>Dimensión:</p> <p>▪ Eficacia,</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de Planificación - Nivel de organización <p>Escala de Medición : Ordinal</p> <p>▪ Eficiencia,</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de Cumplimiento de normas y procedimientos establecidos. - Nivel de rapidez y agilidad. - Nivel de ahorro de recursos. - Nivel de colaboración con las diferentes áreas. <p>Escala de medición: Ordinal</p> <p>Calidad,</p> <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de cumplimiento de competencia. - Nivel de quejas. - Nivel de servicios. - Nivel de actitudes. <p>Escala de medición: Ordinal</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo: El estudio se definió como una investigación de enfoque cuantitativo de Tipo Básica y de nivel explicativo correlacional.</p> <p>Diseño: La investigación es de diseño no experimental correlacional.</p>	<p>La población de este estudio de investigación es de 2,650 trabajadores de la Administración central y la muestra es de 336 trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018.</p>	<p>La técnica para el presente estudio será la encuesta y su instrumento será el cuestionario, para medir la gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018.</p>	<p>Estadística descriptiva: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados: Uso de tablas de frecuencia y figuras.</p>

2. Instrumento 1

Estimado colaborador, le pido por favor responder con la mayor objetividad. La información es totalmente anónima y reservada, se agradece su participación.

1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre						
Cuestionario de Opinión. Variable: Gestión del Talento Humano						
Dimensión: Reclutamiento		1	2	3	4	5
1.	¿Considera que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para reclutar al trabajador?					
2.	¿Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3.	¿Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?					
4.	¿Considera que se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro del MINSa?					
5.	¿Considera que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto?					
6.	¿Considera que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción?					
Dimensión: Selección		1	2	3	4	5
7.	¿Considera que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en el MINSa?					
8.	¿Considera que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?					
9.	¿Considera que existe proactividad por parte de los trabajadores del MINSa?					
Dimensión: Capacitación		1	2	3	4	5
10.	¿Considera que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
11.	¿Considera que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado?					
12.	¿Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de					

	competencia?					
13.	¿Considera que se recibe las capacitaciones y/o talleres y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de su trabajo por parte del MINSA?					
14.	¿Considera que se realizan constantes actualizaciones para darles a conocer la situación actual del MINSA?					
15.	¿Considera que el MINSA cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales?					
Dimensión: Recompensa		1	2	3	4	5
16.	¿Se siente motivado al realizar su trabajo?					
17.	¿El MINSA le generan reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?					
18.	¿El MINSA le otorgan incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?					
19.	¿Está satisfecho con su salario?					
20.	¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?					
Dimensión: Evaluación del desempeño		1	2	3	4	5
21.	¿Considera que se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral?					
22.	¿Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral?					
23.	¿Estaría Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?					
24.	¿Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?					
25.	¿Considera que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo?					
26.	¿Considera que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?					
27.	¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?					
28.	¿Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?					

3. Instrumento 2

Estimado colaborador, le pido por favor responder con la mayor objetividad. La información es totalmente anónima y reservada, se agradece su participación.

1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre						
Cuestionario de Opinión. Variable: Mejoramiento de la Gestión Pública.						
Dimensión: Planificación		1	2	3	4	5
1.	¿Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones en la institución?					
2.	¿Se aplica la gestión por objetivos?					
3.	¿Están definidos los objetivos, misión, visión en el departamento que trabaja?					
4.	¿Es usted racional al momento de tomar decisiones?					
5.	¿Se diagnostica con frecuencia la institución?					
6.	¿Están definidos los planes de trabajo por departamento?					
Dimensión: Organización		1	2	3	4	5
7.	¿Conoce los objetivos, misión y visión del MINSA?					
8.	¿Existen manuales de funciones actualizados?					
9.	¿Existen sistemas informáticos actualizados según los departamentos?					
10.	¿Existen políticas generales bien definidas?					
11.	¿Se trabaja bajo presión?					
12.	¿Cuenta con personal calificado el departamento en el que trabaja?					
Dimensión: Dirección		1	2	3	4	5
13.	¿Se evidencian conflictos laborales frecuentemente?					
14.	¿Está satisfecho con su trabajo?					
15.	¿Existe un líder en la empresa?					
16.	¿Es tomado en cuenta su opinión para la solución de algún problema?					
17.	¿Se establecen metas por equipos o grupos de trabajo?					
18.	¿Se siente motivado para realizar su trabajo?					

Dimensión: Control		1	2	3	4	5
19.	¿Es evaluado su desempeño en base a algún estándar?					
20.	¿Existe una comunicación idónea entre departamentos?					
21.	¿Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo?					
22.	¿Se puede decir que el MINSA presta un servicio de calidad?					

4. Instrumento 3

Estimado colaborador, le pido por favor responder con la mayor objetividad. La información es totalmente anónima y reservada, se agradece su participación.

1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre						
Cuestionario de Opinión. Variable: Mejoramiento del desempeño laboral.						
Dimensión: Eficacia		1	2	3	4	5
1.	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?					
2.	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
3.	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					
4.	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?					
5.	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?					
6.	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?					
Dimensión: Eficiencia		1	2	3	4	5
7.	¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?					
8.	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?					
9.	¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?					
10.	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
Dimensión: Calidad		1	2	3	4	5
11.	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el MINSAs?					
12.	¿Está de acuerdo que el MINSAs promueva la iniciativa del trabajador?					
13.	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
14.	¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					

15.	¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
16.	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					

5. Base de datos

V. 1 : Gestión del Talento Humano																													
	D:1					D:2					D:3					D:4					D:5								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	5	5	3	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	5	1	5	
2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	5	5	2	2	2	3	2	1	1	3	1	5	3	3	4	3	2	4	
3	4	4	3	3	2	2	4	3	2	5	5	4	4	3	4	5	2	1	1	2	3	5	5	3	4	4	4	5	
4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	
5	5	5	4	1	1	1	2	2	1	3	5	1	2	1	1	5	5	3	1	4	5	4	5	4	4	4	1	5	
6	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	
7	5	5	3	2	1	1	2	3	3	2	5	5	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	3	2	5
8	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	1	3	2	2	5	5	5	4	4	3	4	
9	5	4	2	2	2	3	4	4	2	4	5	5	1	1	3	3	1	1	1	1	2	5	3	4	4	4	3	3	
10	3	3	4	3	2	4	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	4	1	4	3	3	3	3	2	3	
11	1	3	2	5	3	5	3	4	3	3	5	5	4	5	4	3	5	1	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5
12	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	5	5	2	2	3	4	1	1	1	1	1	5	5	3	4	2	3	5	
13	5	4	2	5	1	1	3	5	2	5	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	5	5	3	4	2	1	4	
14	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	1	4	
15	2	2	1	3	1	1	3	3	4	5	4	2	2	2	4	1	1	2	3	3	5	5	3	3	3	2	5		
16	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	4	5	3	2	3	3	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	
17	5	5	5	5	1	1	5	2	5	1	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	5	5	3	3	2	3		
18	4	4	3	3	2	1	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	1	1	4	3	4	5	4	4	4	4	5	
19	4	3	2	4	1	1	4	5	4	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	3	2	4	
20	5	4	1	1	1	1	4	4	4	4	5	4	1	3	3	5	1	1	1	1	1	4	4	5	4	3	4	1	1
21	4	4	2	2	1	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	1	2	1	2	2	4	4	3	3	4	4	4	
22	1	2	1	1	1	1	5	5	5	4	5	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	2	5	
23	5	5	2	5	2	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	1	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	5	
24	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	2	3	4	2	1	1	3	3	5	5	4	4	3	3	4	
25	4	2	2	1	1	1	3	4	5	3	5	5	1	2	3	4	3	2	2	4	1	4	5	5	4	3	5	4	
26	3	3	4	3	3	1	4	4	3	3	5	5	2	2	2	1	1	1	1	2	1	5	5	5	5	5	4	4	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	1	1	5	4	5	5	3	5	5	5	5	
28	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	5	3	1	1	3	2	5	4	5	4	4	3	4	
29	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	4	1	2	3	2	2	1	1	3	2	4	3	4	3	3	2	4	
30	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4	4	2	2	3	3	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	3	
31	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	2	2	3	1	5	
32	5	3	4	4	3	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	5	2	1	3	5	3	5	5	4	4	4	5	3	
33	5	3	1	3	1	3	3	4	4	3	4	5	2	3	2	4	3	1	1	4	1	4	5	3	3	4	2	4	
34	4	5	4	5	4	3	4	4	4	2	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	5	
35	3	5	1	3	1	1	3	3	3	2	5	2	2	1	1	4	1	3	1	1	1	4	5	5	3	2	1	5	
36	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	4	2	2	1	2	3	2	1	1	3	1	4	3	3	2	2	1	4	
37	5	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	3	1	1	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	
38	5	3	2	5	3	5	4	4	4	3	5	3	2	3	1	3	2	1	1	2	4	5	5	5	5	3	4	5	
39	4	5	2	3	2	1	5	4	5	1	5	5	2	1	1	3	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	1	5	
40	1	2	1	3	1	1	4	3	4	2	4	3	4	1	1	5	4	3	1	1	4	1	2	3	1	4	2	4	
41	3	4	2	1	1	1	3	3	3	1	5	3	3	1	1	4	1	1	1	3	1	5	1	3	4	4	2	5	
42	5	5	5	5	2	1	4	4	4	5	5	5	2	2	3	4	2	2	2	1	1	4	4	4	4	3	1	4	
43	5	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	3	3	
44	5	4	2	2	5	5	3	2	2	2	5	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	4	5	5	4	1	1	4	
45	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	5	1	3	3	5	4	4	4	3	3	4	
46	4	5	2	2	5	1	3	4	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	2	3	5	3	4	3	2	2	4		
47	3	3	3	3	1	1	3	4	2	1	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	1	2	3	4	4	
48	4	5	3	4	1	1	3	3	2	3	3	1	1	2	3	1	1	1	2	1	4	3	2	3	5	2	5		
49	5	5	5	4	4	5	3	3	2	4	5	5	3	2	2	3	3	1	5	5	2	5	5	5	3	3	5		
50	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	5		
51	5	5	3	4	1	1	3	2	3	2	5	3	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	5	2	3	3	1	4	
52	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	2	4	5	4	3	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	
53	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	5	4	1	1	1	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	
54	5	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	4	2	5	4	2	2	2	2	2	
55	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	4	2	2	2	2	4	
56	5	4	4	3	1	1	3	3	3	4	3	5	2	1	2	5	1	1	1	5	5	5	3	5	4	5	2	4	
57	4	2	1	3	1	1	3	3	2	2	5	4	2	3	1	1	1	1	2	1	5	3	2	2	2	2	4	4	
58	5	5	4	2	1	1	5	5	4	5	5	5	2	1	5	4	1	1	1	1	2	5	3	5	5	5	5	5	
59	4	4	4	4	1	1	3	4	2	1	4	4	1	1	1	3	1	2	1	1	1	4	4	4	4	3	2	4	
60	4	4	5	4	1	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	2	4	
61	2	2	2	3	3	1	4	4	4	3	5	5	2	2	2	2	1	1	2	1	2	5	5	3	3	4	2	4	
62	4	4	2	4	2	1	4	3	3	1	4	3	2	2	2	4	2	1	3	3	5	5	3	4	3	3	4	4	
63	5	4	1	4	1	1	3	3	3	1	5	2	1	1	1	1	1	1	2	1	5	5	2	3	4	2	5		
64	5	5	1	2	1	1	3	3	3	2	5	3	2	1	1	5	1	1	1	1	2	5	5	5	5	2	1	3	
65	4	3	2	2	2	2	4	4	4	3	5	5	2	2	3	3	3	2	1	4	4	5	4	2	3	4	2	3	
66	4	4	1	3	1	2	3	3	1	1	3	3	3	2	1	2	2	1	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	
67	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	1	5													

101	5	5	4	3	1	1	5	4	3	5	5	4	2	1	3	5	1	1	2	5	3	5	5	5	5	4	4	5		
102	5	5	2	4	1	1	5	4	4	5	1	5	1	3	1	5	5	1	3	5	1	5	5	4	2	5	1	5		
103	4	4	1	1	1	1	3	4	1	1	4	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	4	3	4	4	1	4	
104	5	5	1	3	3	4	3	2	2	3	2	4	2	5	1	5	4	1	4	1	1	5	3	4	5	4	3	4		
105	5	4	4	3	4	1	4	3	4	3	5	4	3	2	2	4	2	1	1	3	2	5	4	2	2	1	2	3	4	
106	3	5	2	1	3	1	3	2	2	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	5	2	2	1	2	5	
107	5	5	5	1	2	1	3	5	3	3	4	3	2	3	4	5	3	1	1	1	4	5	5	3	4	4	4	4	5	
108	4	4	3	2	1	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	4	3	4	4	3	3	4		
109	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	5	2	2	2	4	2	2	1	2	2	5	4	3	3	3	3	5		
110	4	5	4	3	4	1	4	3	1	3	3	5	2	2	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	
111	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	2	2	2	5	2	1	1	2	3	5	5	4	4	3	4	4	4	
112	2	3	4	3	5	3	2	3	5	3	4	2	5	3	3	4	2	2	2	1	1	5	5	2	3	3	2	2	2	
113	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	
114	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
115	5	3	5	2	4	2	3	5	3	2	5	4	2	3	5	5	2	2	1	3	3	4	3	2	5	4	2	4	2	4
116	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	4	1	1	1	1	2	4	5	2	4	2	3	4	4	
117	3	4	2	4	1	1	2	3	2	4	5	2	5	2	3	2	1	1	3	1	5	4	4	4	3	1	4	4	4	
118	5	5	1	1	1	3	3	3	5	5	5	3	3	2	5	3	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5
119	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	1	1	3	1	5	5	5	4	2	1	3	3	
120	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	1	3	3	4	3	2	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	4	
121	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	5	3	3	2	4	2	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
122	5	4	5	5	1	1	3	3	3	1	5	1	1	2	1	5	1	1	5	2	2	5	5	5	3	1	5	1	5	
123	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	4	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3
124	5	4	3	1	1	1	3	3	3	5	2	3	3	1	2	5	1	1	3	5	3	5	4	5	3	2	5	1	5	
125	4	3	2	2	1	1	3	3	3	2	5	4	1	2	2	2	1	1	3	2	1	4	4	2	4	1	2	3	3	
126	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	2	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	
127	4	4	3	3	1	1	3	3	4	4	4	1	1	1	4	1	1	2	2	2	5	5	4	5	3	2	5	1	5	
128	4	4	2	2	1	2	4	4	4	2	5	4	1	1	2	3	1	1	1	2	1	5	5	3	3	3	3	3	3	
129	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	5	4	1	3	4	3	5	4	4	4	5	2	3	4	
130	5	5	4	2	3	4	5	4	3	2	2	4	5	4	2	5	2	1	3	4	2	4	5	2	4	3	2	5	4	
131	5	5	4	5	4	5	2	3	2	1	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	4	2	5	1	2	5	1	2
132	5	4	2	4	1	1	4	3	3	1	5	1	3	2	3	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	1	5	
133	5	5	4	3	2	4	4	5	4	4	5	5	1	2	3	5	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	
134	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	2	2	2	5	3	2	1	2	2	4	3	5	4	4	3	5	1	5	
135	5	5	1	1	1	3	3	2	2	2	5	4	3	1	3	3	1	1	1	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	
136	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	2	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	
137	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	1	5	3	5	3	1	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5	
138	5	4	2	1	2	2	5	4	3	5	5	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	4	5	2	3	4	4	4	4	
139	4	5	3	2	3	1	3	3	3	2	5	5	1	2	2	3	2	1	1	4	3	5	4	2	3	4	3	3	3	
140	5	5	3	1	2	3	5	2	3	3	4	3	2	2	3	4	2	1	1	1	4	3	2	4	2	3	4	3	4	
141	5	3	3	3	1	1	3	4	3	2	5	3	1	2	3	5	1	1	1	3	2	5	5	4	2	5	1	4	4	
142	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
143	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	1	1	2	5	4	1	3	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	
144	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
145	5	5	1	1	1	1	4	4	3	2	5	4	2	3	1	3	1	1	2	4	2	4	3	5	5	4	4	4	4	
146	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	
147	4	2	2	3	1	2	4	3	3	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	2	4	4	
148	3	4	3	2	2	3	4	3	2	5	5	3	3	3	3	3	2	1	2	4	1	4	3	3	3	4	2	4	4	
149	5	4	4	4	2	2	5	4	4	5	5	1	2	1	1	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	
150	5	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	3	4	3	4	3	1	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	
151	4	1	4	1	1	1	4	5	1	1	5	4	1	1	1	5	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	3	5	3	
152	4	3	3	1	1	3	3	2	3	2	5	4	2	2	1	4	1	1	1	2	1	5	3	3	4	2	4	3	5	
153	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	4	3	3	3	4	2	4	4	
154	3	4	2	4	2	2	4	3	3	2	4	5	2	1	2	4	1	1	1	2	1	4	3	4	3	3	3	4	4	
155	5	5	3	3	1	1	2	2	3	2	5	3	1	1	2	3	1	1	3	2	1	4	3	2	1	1	1	4	4	
156	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	
157	5	3	2	4	3	3	4	4	4	2	5	5	2	3	2	4	3	1	2	3	2	5	4	4	4	2	2	5	4	
158	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	4	3	4	3	3	2	2	4	
159	5	3	1	2	2	1	2	3	3	5	5	1	1	1	3	1	1	1	2	3	5	4	4	5	4	2	2	2	5	
160	5	5	5	3	3	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	2	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	
161	5	5	4	5	2	3	4	3	4	2	5	5	1	2	1	5	1	1	1	4	1	5	4	4	4	3	1	5	5	
162	5	4	3	1	1	1	3	3	3	2	5	4	1	2	1	2	2	1	3	2	2	4	4	3	2	2	1	4	4	
163	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	5	5	3	2	3	4	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	
164	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	4	3	4	3	3	2	4	4	
165	5	4	2	4	1	2	3	3	2	4	3	3	1	3	4	2	1	1	3	1	4	4	2	2	3	2	4	4	4	
166	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	5	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	5	1	1					

201	4	2	3	1	1	1	1	2	3	2	5	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	2	4	3	2	1	3	4		
202	5	2	4	2	3	2	2	2	1	5	5	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	5	2	4	3	4	4	5		
203	3	5	2	1	1	1	2	2	1	2	2	5	3	2	1	1	5	1	1	1	3	3	3	2	4	3	2	3	3		
204	4	3	2	3	2	1	3	3	1	1	5	3	1	1	1	4	1	1	1	3	1	4	3	1	3	4	1	5	4		
205	3	4	3	2	1	2	3	3	1	2	5	3	1	2	3	4	1	1	1	3	2	5	4	2	2	3	3	4	4		
206	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	5	4	2	2	2	2	4	5		
207	5	5	3	4	3	1	3	3	3	2	5	5	2	2	2	3	1	1	1	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5		
208	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	2	3	5	4	1	3	3	1	5	5	5	5	3	4	5	4		
209	5	5	4	5	3	4	4	5	3	3	5	5	3	3	3	5	1	1	2	3	1	5	3	5	4	3	3	5	4		
210	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	2	2	1	3	1	5	4	3	3	3	3	4	4		
211	5	5	4	5	2	2	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	2	2	1	2	2	5	5	4	4	4	3	4	4		
212	4	5	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	3	2	4	5	1	1	1	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4		
213	5	5	4	5	2	2	3	5	5	5	5	5	2	2	2	5	1	1	1	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5		
214	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	5	3	1	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4		
215	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	1	4	4	3	5	5	4	5	5	3	5		
216	5	3	4	4	2	2	3	3	3	2	5	5	2	2	2	4	3	1	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	4		
217	5	3	4	4	1	2	4	3	3	4	2	4	3	2	3	5	1	1	2	1	1	5	5	3	3	2	3	5	4		
218	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	4	4	5	3	1	4	5	2	5	5	4	5	3	3	5	4		
219	3	3	2	2	2	1	3	3	3	1	5	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	4	2	2	4	2	4	2	3	4	
220	3	2	1	2	1	1	3	2	2	4	2	2	1	1	1	4	1	1	1	2	2	4	4	2	2	3	2	1	4	3	
221	5	5	3	5	3	5	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	1	1	1	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	
222	3	5	3	2	3	2	1	3	2	4	4	5	1	3	3	4	1	1	1	2	2	5	5	3	4	2	2	3	4	5	
223	5	5	3	4	5	4	2	3	4	2	5	5	1	1	1	4	4	1	1	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
224	5	5	1	4	3	3	5	3	3	5	2	1	5	4	3	5	3	3	1	5	1	5	5	5	5	3	3	5	4	5	
225	5	5	4	4	1	3	2	2	1	3	5	3	2	1	2	5	1	1	3	3	2	5	4	1	5	5	3	3	5	4	
226	5	4	4	4	4	1	3	5	5	5	5	5	4	1	2	5	1	1	1	2	1	5	3	5	5	1	1	5	4	5	
227	5	5	3	3	2	3	3	5	5	2	5	3	2	3	3	5	1	1	1	5	3	5	2	5	5	5	4	2	5	4	
228	5	5	3	5	1	1	3	2	3	3	5	5	1	1	1	4	1	1	1	1	4	5	5	5	4	4	1	5	4	5	
229	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	2	3	3	4	2	1	1	2	3	5	5	3	3	4	2	5	4	5	
230	4	4	3	1	1	2	2	2	1	5	4	1	2	1	2	3	2	1	3	4	1	5	5	2	2	3	1	3	4	5	
231	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	1	1	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	
232	4	3	1	2	1	2	3	3	3	2	5	5	2	2	2	4	2	1	1	4	5	4	4	4	4	5	4	1	5	4	
233	3	4	5	3	1	3	2	3	3	1	5	5	3	4	2	4	1	1	1	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	
234	5	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	4	1	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	
235	5	3	1	4	1	1	4	3	4	5	5	4	1	1	2	5	1	1	2	4	3	5	5	5	4	4	1	5	4	5	
236	4	4	1	1	1	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3	5	3	1	4	2	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	
237	5	4	4	4	3	2	4	3	3	3	5	5	4	3	2	3	1	1	1	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	
238	5	5	4	3	2	3	4	4	4	2	5	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	
239	5	5	3	4	3	2	2	3	3	2	5	2	2	2	2	2	2	1	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	
240	5	5	3	3	1	1	3	3	3	2	5	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	2	4	3	4	3	2	2	4	4	
241	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	
242	3	4	2	5	2	1	4	3	3	1	5	4	1	1	2	5	1	1	1	2	3	5	3	4	4	4	2	5	4	5	
243	1	3	1	3	4	1	3	4	4	1	4	4	2	1	2	2	1	1	1	2	1	4	5	3	4	4	2	4	4	4	
244	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
245	4	4	5	3	2	3	3	3	1	5	5	1	2	2	4	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	
246	5	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	1	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
247	5	5	5	5	4	1	3	4	4	2	5	5	1	2	2	5	1	1	1	5	5	5	5	3	4	1	4	4	5	4	
248	5	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
249	5	4	3	3	2	5	4	4	3	3	5	4	2	3	1	3	1	1	1	3	4	5	5	3	3	1	1	4	4	5	
250	5	5	3	4	3	1	4	3	3	4	5	5	1	1	1	4	1	1	1	3	3	5	5	2	4	4	1	5	4	5	
251	5	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	3	2	2	3	1	1	1	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	
252	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	2	3	2	2	2	1	2	2	5	3	2	3	4	4	4	4	4	5	
253	4	3	2	3	2	1	3	2	2	3	4	3	1	3	2	3	1	1	1	4	2	5	5	3	3	5	2	4	4	5	
254	3	4	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1	3	1	1	2	2	2	5	3	2	2	4	2	3	4	4	
255	2	2	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	5	4	4	5	4
256	5	5	4	3	3	1	4	5	5	1	5	5	2	2	2	2	1	1	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
257	5	4	3	3	3	2	3	4	3	2	5	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	
258	5	3	5	4	4	3	4	4	3	2	5	5	2	3	3	3	2	1	1	3	3	5	3	3	4	2	3	4	4	5	
259	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	1	4	3	3	2	5	3	3	3	2	3	4	4	
260	4	4	1	1	1	1	3	2	3	1	5	4	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	
261	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	2	2	4	2	1	4	3	3	2	5	3	3	2	3	2	3	2	
262	5	4	4	3	1	1	2	2	2	2	4	4	1	1	1	4	1	1	1	4	2	5	5	3	3	4	3	4	4	4	
263	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	1	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
264	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
265	5	4	4	3	4	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	1	1	1	4											

301	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	
302	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	3	3	1	1	4	
303	4	3	1	3	1	1	2	3	2	2	1	3	4	1	1	2	2	2	1	1	2	3	4	2	3	2	1	1	
304	4	4	3	5	2	2	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
305	5	4	4	4	3	2	5	5	4	4	5	5	2	3	2	5	4	1	2	5	1	5	5	5	5	3	2	5	
306	4	4	3	5	2	1	3	3	3	4	5	4	1	1	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	5	
307	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	5
308	4	3	4	3	1	2	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	2	1	1	4	4	4	4	3	3	3	4	5	
309	4	3	4	3	2	2	5	4	4	5	5	4	3	3	3	5	2	1	1	5	4	5	4	3	5	4	3	5	
310	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	5	2	1	1	3	2	4	4	5	5	3	2	4	
311	4	1	3	2	5	4	1	3	2	1	2	3	1	4	5	5	3	3	5	5	4	3	4	5	2	1	2	2	
312	5	4	2	3	2	2	5	5	5	3	5	5	4	3	2	1	3	2	4	1	5	3	1	2	3	1	5	5	
313	3	2	1	3	1	1	3	3	3	1	5	5	1	1	1	2	3	3	1	1	2	5	4	2	2	1	2	4	
314	4	4	3	4	2	2	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	2	2	2	1	5	5	3	3	3	3	4	
315	5	5	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	1	2	3	2	5	4	3	4	3	2	3	
316	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	
317	5	4	4	3	4	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	1	1	1	4	2	4	4	3	3	3	3	3	
318	3	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	1	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	
319	5	4	2	5	3	2	3	4	4	3	5	5	3	2	1	3	1	3	4	3	3	5	2	3	4	4	3	4	
320	3	2	1	2	1	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	5	2	5	2	3	4	3	3	5	
321	5	5	4	5	2	2	3	3	3	3	5	5	2	3	3	4	1	1	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	
322	5	4	3	4	2	1	3	3	3	3	5	5	2	2	3	4	1	1	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	
323	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	
324	5	4	4	3	4	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	1	1	1	4	2	4	4	3	3	3	3	3	
325	3	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	1	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	
326	5	4	2	5	3	2	3	4	4	3	5	5	3	2	1	3	1	3	4	3	3	5	2	3	4	4	3	4	
327	3	2	1	2	1	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	5	2	5	2	3	4	3	3	5	
328	5	5	4	5	2	2	3	3	3	3	5	5	2	3	3	4	1	1	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	
329	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	
330	5	4	4	3	4	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	1	1	1	4	2	4	4	3	3	3	3	3	
331	3	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	1	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	
332	5	4	2	5	3	2	3	4	4	3	5	5	3	2	1	3	1	3	4	3	3	5	2	3	4	4	3	4	
333	3	2	1	2	1	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	1	5	2	5	2	3	4	3	3	5	
334	5	5	4	5	2	2	3	3	3	3	5	5	2	3	3	4	1	1	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	
335	5	4	3	4	2	1	3	3	3	3	5	5	2	2	3	4	1	1	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	
336	5	4	3	3	1	2	4	4	3	2	5	4	2	2	1	5	1	1	1	1	1	5	4	3	4	4	3	5	

Variable 2 : Gestión Pública																							
	D:1						D:2						D:3						D:4				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1	4	5	4	
2	2	2	5	5	4	3	5	2	3	3	5	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	3	
3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	3	3	5	4	
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	2	1	1	2	1	5	5	4	4	5	2	4	3	5	1	4	5	5	3	5	4	4	
6	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
7	1	2	1	5	1	2	4	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	
8	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	4	3	3	5	
9	1	1	2	5	2	3	5	2	3	3	5	2	1	4	2	2	2	3	1	2	2	2	
10	1	1	1	5	4	1	4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	3	2	2	
11	5	3	5	4	5	2	5	3	2	3	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
12	4	1	2	3	1	2	5	2	2	2	4	4	1	5	2	4	4	4	1	2	4	3	
13	1	2	1	5	3	2	4	3	2	1	4	3	4	4	1	1	3	4	2	2	3	2	
14	2	3	4	5	4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	5	3	4	3	1	1	3	3	
15	3	3	4	5	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	5	2	2	3	3	3	
16	3	2	3	4	4	4	5	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
17	3	1	1	3	1	2	2	1	2	1	5	1	5	2	2	1	1	3	1	1	3	1	
18	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
19	1	1	3	4	1	1	3	1	2	1	3	4	3	1	1	3	2	4	2	2	3	1	
20	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	5	4	5	1	1	4	3	5	
21	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
22	1	2	3	5	2	4	5	1	4	1	4	5	5	5	1	1	4	1	1	4	3	4	
23	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	1	4	2	5	5	3	3	4	1	1	4	3	
24	1	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	1	5	2	3	3	4	4	4	4	4	
25	3	1	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	1	3	2	4	
26	1	3	3	4	2	3	5	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
27	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
28	2	3	2	5	3	3	4	1	3	4	5	4	5	2	5	3	4	5	4	4	4	4	
29	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	
30	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	2	5	5	3	5	5	4	4	5	5	
31	1	1	1	5	1	1	5	1	3	2	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
32	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	
33	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	
34	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	
35	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	2	4	5	4	5	3	1	1	1	1	3	3	
36	3	1	2	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
37	1	1	2	3	1	2	4	2	3	2	3	2	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	
38	3	3	5	5	4	1	5	1	4	2	4	3	3	5	3	4	5	5	4	3	4	4	
39	2	5	5	5	2	2	3	1	1	1	5	4	3	4	5	3	5	2	5	4	4	3	
40	4	2	1	3	2	1	5	4	1	3	4	2	4	1	1	2	1	2	1	2	2	1	
41	1	1	5	4	3	4	5	1	3	3	5	3	2	4	2	4	3	3	3	2	4	3	
42	1	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	
43	2	3	2	5	2	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	
44	1	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	2	4	4	
45	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
46	1	1	2	5	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	1	
47	1	1	1	4	1	3	4	1	3	1	4	4	4	1	2	1	1	4	1	1	2	1	
48	2	2	2	5	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	
49	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
50	2	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	
51	2	1	1	4	3	3	4	1	2	1	4	4	3	4	3	3	3	4	1	2	4	2	
52	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	5	2	2	3	3	
53	3	3	4	4	2	2	4	1	2	1	4	4	4	3	2	1	3	3	1	1	3	1	
54	2	1	1	4	2	2	2	1	2	1	5	4	2	4	2	2	2	3	1	1	2	3	
55	1	1	1	4	1	2	4	4	4	2	1	4	1	2	1	4	1	1	1	2	2	2	
56	1	2	5	5	2	4	5	4	5	3	1	5	1	5	4	2	3	3	5	4	3	4	
57	2	1	1	3	3	1	1	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	1	2	2	3	3	
58	1	5	5	3	4	5	5	5	4	1	2	5	1	5	5	2	4	3	5	4	5	3	
59	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	
60	1	1	1	5	1	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	
61	1	3	3	5	3	3	5	2	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	4	4	4	3	
62	3	1	2	4	2	2	4	1	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	1	2	2	2	
63	1	1	1	5	1	1	5	3	3	4	3	5	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	
64	1	1	1	5	1	3	5	1	2	1	5	4	5	5	2	3	3	5	3	3	2	2	
65	2	1	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	1	
66	4	2	1	3	4	3	3	1	1	1	2	3	3	2	1	4	3	1	1	3	2	5	
67	1	5	5	5	3	1	3	5	2	2	5	5	1	5	5	4	5	4	5	5	5	1	
68	1	5	5	2	4	5	5	5	4	1	2	5	1	5	2	2	4	4	5	4	5	3	
69	1	1	3	3	2	3	4	1	2	2	4	2	5	3	2	3	2	1	1	2	3	3	
70	2	2	2	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
71	1	4	4	4	2	1	4	1	1	1	4	2	4	4	1	1	1	4	1	1	5	1	
72	1	1	4	5	4	2	5	3	3	4	3	5	2	4	2	2	3	5	5	4	4	4	
73	1	1	1	5	1	2	5	3	3	2	3	3	2	4	2	3	1	4	1	2	3	3	
74	1	1	5	5	1	4	5	1	1	3	5	3	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	
75	3	3	3	4	3	4	2	2	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	
76	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	1	5	2	5	1	5	4	5	5	5	4	4	
77	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	1	3	2	5	3	1	1	1	1	
78	4	3	4	5	4	5	4	1	2	2	3	1	2	5	2	3	5	4	1	2	1	2	
79	2	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	1	4	2	5	5	4	3	5	5	4	4	
80	2	3	4	5	1	2	3	1	3	3	4	4	3	3	1	2	2	3	2	3	3	1	
81	3	1	4	4	4	4	4	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	
82	2	2	2	5	2	2	1	1	2	3	4	2	4	2	2	2	2	5	1	1	1	3	
83	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	
84	3	3	5	5	3	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4						

101	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	5	4	2	5	5	5	3	5	1	2	2	4
102	1	1	5	5	1	4	5	5	5	3	2	5	2	5	1	5	1	5	1	3	5	2
103	1	1	2	4	1	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1
104	3	3	4	2	3	4	5	3	5	5	5	3	5	2	5	3	2	5	4	3	5	
105	3	2	2	4	1	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
106	4	3	3	5	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2
107	3	1	3	2	2	1	1	5	1	1	3	4	4	5	4	4	2	4	5	2	4	4
108	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	2	2	4	1	2	3	4	3	3	4	3
109	2	3	2	4	3	4	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3
110	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	3	4
111	2	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4
112	3	3	4	4	2	3	5	3	3	2	3	2	3	3	2	4	5	3	4	3	5	2
113	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
115	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	5	2	2	5	5	4	3	5	5	4	3	2
116	2	1	2	4	2	3	1	1	1	1	3	2	2	4	4	3	5	5	1	3	3	5
117	4	3	1	4	1	2	3	2	2	1	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2
118	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	5	3	5	1	3	3	5	5	1	1	1	2
119	1	3	4	5	2	2	4	1	1	1	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	3	2
120	3	2	3	5	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
121	2	2	3	5	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3
122	2	1	1	5	1	4	5	5	2	2	5	4	3	5	1	2	1	5	2	3	2	2
123	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	2
124	2	2	2	5	2	2	1	2	1	2	4	5	1	4	4	4	4	5	2	2	2	3
125	1	1	1	4	1	2	3	1	1	2	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2
126	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	3	4	4	4
127	3	4	4	4	1	1	4	3	4	2	5	4	1	5	5	2	3	4	3	2	4	3
128	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	1	2	3	3
129	3	2	5	5	2	2	4	2	4	3	5	4	1	4	2	5	4	5	3	4	4	4
130	5	4	2	2	5	4	3	2	4	5	1	2	5	4	3	2	4	1	2	4	5	4
131	4	3	5	5	3	5	5	4	3	3	5	5	2	4	5	5	4	5	4	4	4	3
132	3	5	5	5	1	5	1	2	4	5	3	5	1	4	5	5	5	5	3	2	4	4
133	2	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	5	4	1	2	3	4	2	3	4	3
134	5	1	5	5	3	4	5	1	3	3	3	5	1	5	5	5	4	3	3	5	3	3
135	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5
136	2	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5
137	1	1	2	4	2	3	4	1	1	1	3	4	1	4	5	4	4	3	1	2	4	3
138	2	2	3	5	2	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	4	4	3
139	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	2	5	5	1	1	2	3	3	4
140	1	2	5	5	2	3	5	2	1	1	3	5	1	5	1	3	4	2	2	3	3	3
141	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3
142	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3
143	3	4	4	4	1	1	5	3	4	2	5	4	1	4	5	2	3	4	3	2	4	4
144	3	4	5	5	3	4	4	2	2	1	3	4	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	5
146	3	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3
147	1	1	4	4	1	3	4	1	3	3	4	4	2	4	1	4	4	4	1	1	4	3
148	3	4	4	4	2	3	1	3	3	3	4	4	1	4	5	3	3	3	2	2	2	3
149	4	4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4
150	3	4	4	5	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4
151	1	4	5	5	1	5	1	5	4	4	1	5	1	5	5	1	4	5	1	4	5	1
152	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	3	2	2	3	1	1	1	4	1	1	1	1
153	2	3	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
154	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
155	1	1	2	4	1	1	4	2	1	1	4	4	4	4	2	3	2	4	2	1	2	2
156	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
157	2	3	3	5	2	2	3	2	2	2	5	2	2	4	3	1	3	3	2	3	3	3
158	2	1	3	4	1	1	5	5	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	1	1	2	1
159	1	2	2	4	1	2	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
160	5	4	4	4	3	1	4	1	1	1	3	4	2	4	3	3	1	4	3	4	4	4
161	3	5	2	5	1	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	1	1	2	1
162	2	1	1	4	2	2	4	1	1	1	3	4	3	3	2	3	1	3	1	3	2	3
163	3	2	2	4	1	5	5	1	4	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	3	4
164	2	1	3	4	1	1	5	5	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	1	1	2	1
165	2	1	4	4	1	1	4	1	1	1	2	2	3	3	1	3	2	4	1	3	3	2
166	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
167	1	2	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4
168	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1
169	2	1	1	3	2	3	4	3	3	3	4	4	1	2	3	3	2	4	4	3	4	3
170	2	2	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	5	2	4	1	4	3	4
171	2	3	5	5	3	4	5	2	3	4	4	5	2	4	3	3	3	4	2	5	4	3
172	1	3	3	4	3	1	4	2	3	3	4	4	4	5	1	2	3	4	2	3	1	3
173	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
174	1	1	1	5	1	1	3	1	1	1	5	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1
175	1	2	5	5	3	5	5	2	2	5	5	5	1	5	4	4	5	5	4	3	4	5
176	1	1	5	5	1	5	4	1	1	1	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	2
177	4	5	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	3
178	4	2	1	4	1	1	1	1	1	5	1	4	3	5	4	3	5	1	4	3	3	5
179	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	3	1	2	4	1	1	1	3	1	1	3	1
180	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
181	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
182	3	3	4	5	2	4	5	1	1	2	2	5	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3
183	1	4	4	5	1	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	1	2	2	4	4	3
184	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3
185	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
186	2	1	2	4	2	2	4	2	2	1	3	3</										

201	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	5	5	3	3	4	3	3	1	2	2	2	1
202	2	1	1	1	5	1	2	1	3	3	2	5	4	4	3	2	1	2	1	2	1	2
203	1	4	5	3	2	4	5	2	5	3	3	4	4	4	2	2	1	5	1	1	1	3
204	1	3	3	3	1	3	4	2	2	2	3	4	4	3	1	3	5	1	1	1	3	2
205	1	1	4	4	2	2	2	3	4	3	2	3	2	4	5	2	4	3	4	3	3	3
206	3	2	2	3	2	2	4	3	4	3	2	4	5	1	3	3	2	2	2	3	3	3
207	3	2	2	5	2	2	4	3	4	3	2	4	5	1	3	3	2	2	2	2	3	3
208	2	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	1	5	3	4	3	4	2	4	3	3
209	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	3	3	3	3
210	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
211	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
212	1	4	5	5	2	4	5	1	4	4	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5
213	3	2	5	5	3	5	5	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	4	4
214	3	4	4	5	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4
215	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4
216	4	3	2	5	2	4	4	3	4	3	5	4	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4
217	1	1	3	5	3	4	3	1	3	2	4	4	3	5	3	3	1	5	2	1	3	4
218	3	4	1	5	2	3	3	5	5	5	4	5	2	5	5	3	3	5	3	3	4	4
219	2	2	3	4	3	1	1	1	1	1	5	4	4	4	3	2	3	1	1	1	4	2
220	1	1	1	4	1	1	4	1	2	1	4	2	3	4	1	1	3	4	2	1	1	1
221	1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
222	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	1	4	5	2	5	4	1	2	4	1
223	1	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
224	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	3
225	5	5	2	5	4	4	3	3	3	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2
226	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	3	5	5	3	5	5	1	1	3	1
227	2	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	2	5	5	3	4	5	3	3	4	3
228	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	1	5	2	5	5	5	5	3	5	3	5	2
229	1	4	4	4	4	1	5	1	3	4	5	5	5	4	2	5	1	4	4	1	4	3
230	1	1	1	4	2	3	5	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	1	2	4	4	2
231	2	2	5	2	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	3	5	3	3	4	5
232	3	2	1	4	2	3	5	3	3	1	3	5	3	4	1	3	2	4	4	4	3	3
233	1	3	5	5	3	5	5	3	3	1	3	5	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4
234	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3
235	3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	1	1
236	3	3	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	2	5	5	3	4	5	5	4	3	4
237	1	2	5	5	1	4	5	4	3	3	4	4	2	4	2	3	4	4	5	4	5	2
238	2	3	4	4	3	4	5	2	2	3	4	4	1	5	5	3	4	3	2	3	3	4
239	1	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	1	5	2	2	3	2
240	1	1	4	4	2	3	5	4	3	4	4	5	2	5	5	2	4	3	3	3	2	1
241	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	3	3	4	3	4	4	4
242	1	3	5	5	4	4	5	2	1	4	5	3	4	3	1	2	1	5	5	1	2	1
243	1	4	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	4	2	2	2
244	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2
245	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3
246	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
247	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4
248	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
249	1	3	5	5	2	3	5	4	1	1	5	5	3	4	3	1	2	3	4	2	5	1
250	5	5	5	5	1	5	5	1	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	1	1	3	3
251	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	4	3
252	3	3	3	5	2	4	5	5	5	5	2	1	5	5	5	2	4	5	3	3	4	3
253	1	4	4	5	1	1	5	2	3	4	3	3	5	4	1	3	1	3	5	3	4	3
254	2	3	3	4	2	2	4	5	4	3	3	3	1	3	2	1	1	3	2	2	2	2
255	3	3	5	4	1	4	5	3	3	4	4	5	3	2	3	3	4	4	3	2	1	3
256	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	2	5	4	4	5	5	4	3	5	4
257	2	2	5	5	3	4	5	5	4	4	3	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4
258	2	2	5	4	3	3	2	5	2	3	3	5	3	5	2	3	4	2	4	3	2	3
259	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	2	5	5	4	4	4	3	3	3	3
260	1	3	4	4	1	2	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2
261	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	2	5	5	4	4	4	3	3	3	3
262	2	1	3	4	3	5	5	1	1	3	1	3	1	5	1	3	4	5	2	3	3	2
263	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
264	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
265	1	3	4	4	2	2	3	1	1	4	4	4	3	2	4	3	1	3	2	4	3	4
266	3	2	1	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4
267	3	3	4	5	3	1	5	5	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
268	3	2	5	5	2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3
269	2	3	4	5	2	2	5	3	3	3	4	4	5	4	3	2	2	5	3	2	3	3
270	1	2	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3
271	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2
272	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2
273	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
274	4	3	4	4	5	5	5	5	4	1	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
275	3	3	2	3	3	2	1	3	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1
276	4	1	2	3	3	2	4	1	2	3	5	4	5	5	3	4	4	5	3	3	5	1
277	4	5	3	3	2	2	4	1	2	3	5	4	5	3	3	4	3	5	3	1	5	4
278	3	4	1	5	2	5	4	3	4	4	5	5	1	5	4	4	3	5	3	5	4	3
279	4	4	3	4	3	2	4	1	2	3	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	2
280	4	2	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3
281	4	3	5	3	3	2	5	4	3	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	4	2
282	2	3	3	5	1	2	3	3	3	2	2	5	4	5	4	3	4	3	3	2	4	3
283	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	4	3	4	5
284	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4
285	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	5	4	5	4	3	4	3	4	3	2	4
286	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	5											

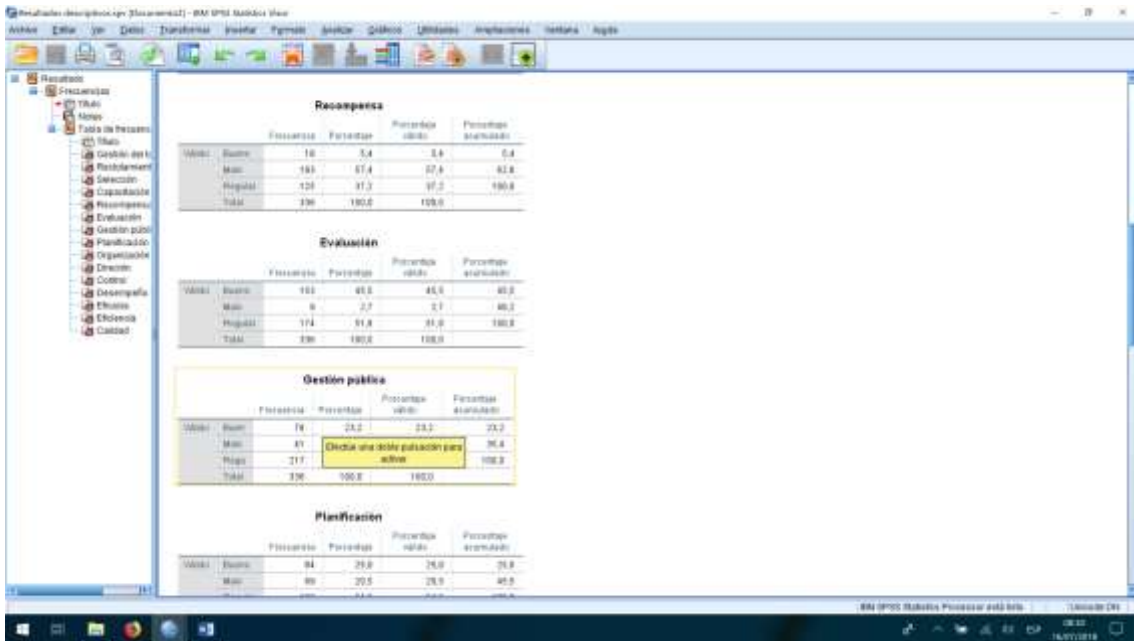
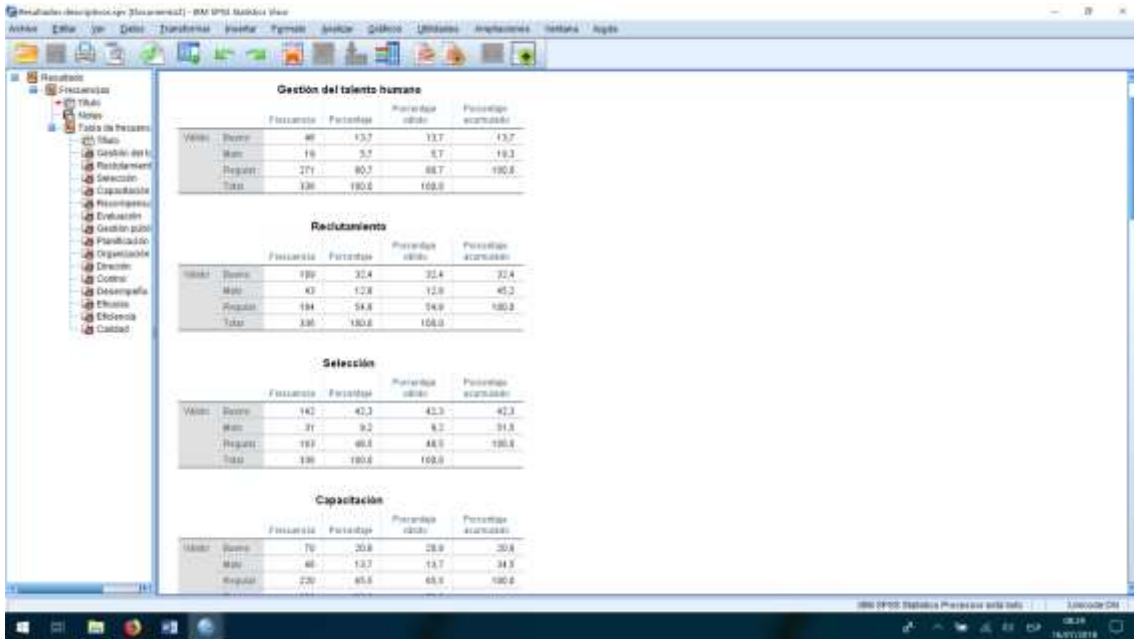
301	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	3	4
302	1	2	1	3	2	2	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3
303	1	1	1	3	1	2	3	1	1	3	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1
304	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3
305	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5
306	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	5	3	3	3	2	2	1	2	3	2
307	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	2	3
308	3	2	4	4	3	3	5	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	4	2
309	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	1	5	3	3	4	3	2	3	4	3
310	3	2	5	4	2	5	5	3	3	2	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4
311	1	2	3	4	1	3	4	3	4	3	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5	5	5
312	5	4	3	2	1	5	4	3	2	3	2	1	2	1	5	4	3	5	4	3	2	2
313	1	1	1	4	2	1	5	1	1	2	2	3	4	3	4	2	3	3	1	2	2	2
314	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3
315	1	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3
316	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3
317	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5
318	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	5	3	3	3	2	2	1	2	3	2
319	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	2	3
320	3	2	4	4	3	3	5	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	4	2
321	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	1	5	3	3	4	3	2	3	4	3
322	3	2	5	4	2	5	5	3	3	2	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4
323	1	2	3	4	1	3	4	3	4	3	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5	5	5
324	5	4	3	2	1	5	4	3	2	3	2	1	2	1	5	4	3	5	4	3	2	2
325	1	1	1	4	2	1	5	1	1	2	2	3	4	3	4	2	3	3	1	2	2	2
326	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3
327	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5
328	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	5	3	3	3	2	2	1	2	3	2
329	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	2	3
330	3	2	4	4	3	3	5	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	4	2
331	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	1	5	3	3	4	3	2	3	4	3
332	3	2	5	4	2	5	5	3	3	2	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4
333	1	2	3	4	1	3	4	3	4	3	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5	5	5
334	5	4	3	2	1	5	4	3	2	3	2	1	2	1	5	4	3	5	4	3	2	2
335	1	1	1	4	2	1	5	1	1	2	2	3	4	3	4	2	3	3	1	2	2	2
336	1	1	5	4	3	4	5	1	3	3	5	3	2	4	2	4	3	3	3	2	4	3

Variable 3 : Desempeño Laboral																
	D:1					D:2					D:3					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1
2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
5	1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	5	5	3	5	2	5	3	3	2	4	5	5	3	5	5
8	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4
9	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
10	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	3
11	5	4	3	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4
12	2	5	5	2	5	4	4	2	2	5	5	2	5	5	5	5
13	2	5	5	2	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5
14	4	4	4	5	2	4	3	2	3	3	4	4	2	2	2	4
15	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5
16	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
17	1	3	1	1	3	1	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4
19	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
20	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4
21	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4
22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4
24	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
25	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4
26	2	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4
29	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3
30	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4
31	1	5	1	3	4	3	3	5	4	4	2	4	4	5	3	4
32	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	5	4	5
34	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
35	2	4	3	3	4	3	3	3	23	2	5	5	3	3	5	5
36	3	4	4	3	5	2	1	3	3	5	4	5	4	3	5	4
37	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
38	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5	3	5	4	4
40	1	5	4	5	5	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	2
41	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
42	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
43	2	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4
44	4	5	5	3	5	5	1	4	4	4	3	2	4	1	2	3
45	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
46	1	5	5	4	4	2	4	3	3	1	5	4	5	2	3	4
47	1	4	5	4	5	1	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4
48	2	2	1	4	3	2	2	4	2	2	5	5	4	4	4	4
49	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
51	1	5	5	3	4	2	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5
52	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4
53	1	5	5	4	5	3	5	4	3	1	5	1	5	4	4	4
54	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3
55	2	2	1	1	1	2	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5
56	1	1	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	5	4	3	3
57	5	5	4	2	5	5	5	1	1	2	5	5	5	5	4	5
58	3	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
59	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4
60	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5
61	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5
62	4	4	4	5	4	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3
63	2	4	4	3	4	3	5	5	3	4	1	1	3	4	4	3
64	3	5	4	3	5	3	2	4	4	3	5	5	4	4	5	4
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
66	1	2	1	2	3	2	2	4	3	4	5	4	1	1	2	3
67	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	3	2	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
69	1	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	4
70	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4
71	1	5	5	4	4	3	2	2	2	1	4	5	5	5	5	5
72	2	4	3	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4
73	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	5	5	3
74	1	5	5	2	5	1	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5
75	4	4	5	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	2	3
76	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	1	1	3	3	5	5	1	1	1	1	4	5	4	3	3	4
78	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	4
79	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	3	3	2	3
80	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4
81	2	3	4	5	4	4	5	4	3	2	4	4	3	4	4	4
82	2	3	1	4	4	4	2	2	3	4	4	4	5	4	3	4
83	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4
84	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5
85	2	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4
86	2	4	4	3	4	3	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4
87	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4
88	3	5	5	4	3	2	5	4	4	2	5	5	4	3	4	4
89	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5
90	1	2	3	1	4	1	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5
91	1	1	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5
92	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
93	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4
94	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
95	1	3	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5
96	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3
97	2	4	4	2	4	3	4	3	1	1	5	5	4	4	3	3
98	3	3	4	3	4	3	3	2	1	3	4	2	4	5	4	4
99	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
100	4	5	5	3	5	3	3	3	2	2	5	2	3	5	3	3
101	2	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5
102	1	5	5	2	5	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	3
103	1	4	1	1	4	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4
104	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4
105	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4
106	2	4	5	3	4	2	5	4	3	2	5	5	5	3	4	4
107	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4
108	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
109	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	3	4	3	2	3	2	1	3	4	2	3	4	4	4	3	3

111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
112	3	4	3	2	5	2	3	3	2	5	3	2	5	4	2	2
113	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
115	2	5	5	4	3	5	5	4	3	2	4	4	4	3	5	2
116	3	4	4	3	5	2	4	5	4	2	4	4	4	3	5	1
117	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4
118	1	5	5	5	5	3	3	5	2	3	5	5	5	3	3	3
119	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4
120	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	5	5	4	4	5	3
121	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4
122	1	4	2	2	4	4	5	4	2	5	3	1	3	5	1	2
123	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	5	1	3	5	2	3
124	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
125	1	5	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
126	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4
127	3	4	5	3	5	4	5	4	2	3	5	5	5	1	5	5
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5
129	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5
130	3	2	1	2	4	3	4	4	3	4	2	1	2	3	4	5
131	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
132	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
133	3	3	4	3	5	3	3	2	2	2	5	5	1	1	5	5
134	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
135	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
136	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
137	3	2	2	4	3	3	2	5	5	4	5	5	4	4	5	4
138	3	4	4	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4
139	1	5	3	4	3	2	3	5	2	2	5	5	2	3	4	3
140	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4
141	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
143	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5
144	1	4	4	3	4	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
145	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
146	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
147	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4
148	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	5	5	4	2	5	3
149	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4
150	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
151	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
152	1	3	4	1	4	2	3	2	1	1	4	5	4	4	4	3
153	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3
154	2	4	5	4	5	3	4	3	3	2	5	4	4	3	3	4
155	2	3	2	2	4	3	2	2	1	2	5	5	5	4	4	4
156	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
157	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4
158	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
159	2	2	2	3	5	2	3	2	2	2	5	5	5	4	4	4
160	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4
161	1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	1	3	4	3	4
162	1	3	5	4	4	4	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4
163	3	4	4	3	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4
164	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4
165	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	5	5	3	5	3	1
166	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5
167	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
168	4	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	4
169	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4
170	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4
171	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
172	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	5	5	4	3	3	3
173	3	3	2	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
174	1	5	5	2	3	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4
175	4	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
176	5	5	4	5	4	2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
177	5	5	5	3	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4
178	1	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5
179	2	3	4	4	4	1	4	3	3	2	4	4	4	2	3	3
180	1	2	3	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	2	4
181	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
182	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3
183	4	2	2	2	4	5	4	2	2	2	5	5	5	3	3	4
184	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3
185	1	3	4	2	4	1	4	4	3	1	4	5	3	3	3	4
186	1	4	4	3	4	2	4	3	3	2	5	4	4	3	4	4
187	3	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5
188	3	4	5	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5
189	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5
190	2	4	4	3	5	3	5	4	3	4	5	5	4	2	4	4
191	1	3	4	3	4	1	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4
192	1	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	5	4	3	4	3
193	2	4	2	2	3	2	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5
194	1	2	5	2	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5
195	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
196	3	2	1	1	1	2	4	2	3	1	1	3	3	2	3	3
197	3	3	2	3	5	3	4	4	4	3	5	4	3	1	1	2
198	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
199	3	2	4	2	4	5	5	2	4	3	4	5	2	3	4	4
200	2	4	4	2	3	1	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4
201	1	1	1	2	4	3	1	2	1	1	5	5	4	4	2	3
202	2	2	2	2	5	3	2	2	3	3	2	5	4	4	5	5
203	1	5	4	3	4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5
204	2	3	4	4	5	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4
205	1	2	3	3	4	3	3	2	4	4	5	5	3	3	4	4
206	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	5	5	3	5	3	4
207	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	3	4	4
208	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	4
209	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
210	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
211	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
212	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
213	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
214	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
215	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4
216	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4
217	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
218	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
219	2	4	4	3	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5
220	1	4	4	2	4	1	5	2	1	1	5	4	4	3	3	4

221	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	
222	4	4	4	4	3	5	3	4	3	1	1	5	5	5	4	3	4
223	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
224	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	
225	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	
226	1	1	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	
227	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	
228	3	5	5	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	
229	3	4	4	3	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	
230	2	4	4	2	5	2	5	2	2	2	5	5	3	3	5	4	
231	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
232	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
233	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	
234	3	4	4	4	4	1	4	3	4	1	5	5	3	4	3	5	
235	4	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	
236	2	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	
237	2	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	
238	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
239	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	
240	2	3	4	4	2	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	4	
241	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
242	2	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	
243	4	4	5	2	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	
244	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
245	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
246	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	
247	4	5	5	5	5	4	3	2	2	4	5	5	5	5	5	5	
248	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	
249	1	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
250	2	5	5	4	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	
251	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	
252	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	
253	2	4	1	2	4	4	3	3	2	1	3	3	2	1	2	3	
254	1	1	2	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	1	2	3	
255	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	
256	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	
257	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
258	4	5	5	2	4	3	5	5	4	5	5	5	1	4	3	3	
259	4	4	3	2	4	1	4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	
260	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	
261	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	
262	3	3	3	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
263	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
264	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
265	1	4	2	3	4	3	4	4	1	1	4	4	3	1	4	3	
266	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	
267	2	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	
268	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	
269	3	3	4	2	5	3	5	3	2	5	5	5	5	4	4	4	
270	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	
271	3	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	
272	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	
273	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	
274	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	
275	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	5	5	5	
276	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	5	5	4	3	4	4	
277	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5	5	4	4	3	4	
278	1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	
279	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	
280	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
281	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	
282	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	3	
283	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	
284	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	
285	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	3	
286	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	
287	2	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	5	4	5	5	4	
288	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	
289	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
290	3	4	4	4	4	3	4	3	1	4	5	5	5	5	5	5	
291	3	5	5	3	5	2	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	
292	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	
293	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	5	1	4	4	
294	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
295	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	
296	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	
297	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
298	1	4	3	3	3	1	4	4	4	5	5	5	2	2	3	3	
299	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	5	3	1	4	4	
300	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	4	5	3	1	4	4	
301	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	
302	4	5	5	4	4	3	3	2	2	3	1	1	3	5	5	4	
303	1	2	3	2	4	2	3	2	4	3	4	4	2	2	4	4	
304	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	
305	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	
306	2	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	5	5	3	
307	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	
308	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	
309	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
310	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
311	4	4	4	3	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	4	
312	1	3	4	3	2	1	5	2	5	3	2	1	4	5	3	3	
313	3	4	4	2	4	2	2	3	3	1	4	5	5	5	5	5	
314	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	5	5	5	4	4	4	
315	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	
316	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	
317	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	
318	2	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	
319	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	
320	1	4	3	3	3	3	1	4	4	5	5	5	2	2	3	3	
321	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	5	3	1	4	4	
322	2	4	4	2	4	3	3	2	3	4	5	3	4	1	4	4	
323	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	
324	4	5	5	4	4	3	3	2	2	3	1	1	3	5	5	4	
325	1	2	3	2	4	2	3	2	4	3	4	4	2	2	4	4	
326	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	
327	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	
328	2	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	
329	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
330	1	4	3	3	3	1	4	4	4	5	5	5	2	2	3	3	
331	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	5	3	1	4	4	
332	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	4	5	3	1	4	4	
333	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	
334	4	5	5	4	4	3	3	2	4	3	1	3	1	5	4	4</	

6. Resultados estadísticos descriptivos



Resultados descriptivos (Resumen) - BM OPSI Rubrica Vista

Archivo Editar Ver Datos Estadísticas Insertar Formato Análisis Gráficos Utilidades Ayuda

Resumen

- Presencia
- Tiempo
- Falta de Presencia
- Tiempo
- Resistencia
- Selección
- Capacidad
- Responsabilidad
- Evaluación
- Gestión pública
- Planificación
- Organización
- Directiva
- Control
- Desempeño
- Eficiencia
- Efectividad
- Calidad

	Presencia	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor	Suma	129	36,1	36,1
	Men	35	10,4	10,4
	Mayor	173	51,5	51,5
	Total	237	100,0	100,0

Directiva

	Presencia	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor	Suma	119	35,4	35,4
	Men	34	10,1	10,1
	Mayor	183	54,5	54,5
	Total	236	100,0	100,0

Control

	Presencia	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor	Suma	87	25,9	25,9
	Men	71	21,1	21,1
	Mayor	179	52,9	52,9
	Total	337	100,0	100,0

Desempeño laboral

	Presencia	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor	Suma	234	60,7	60,7
	Men	9	1,5	1,5
	Mayor	123	31,8	31,8
	Total	386	100,0	100,0

BM OPSI Rubrica Procesar 2012 (10) 10/11/2014

Resultados descriptivos (Resumen) - BM OPSI Rubrica Vista

Archivo Editar Ver Datos Estadísticas Insertar Formato Análisis Gráficos Utilidades Ayuda

Resumen

- Presencia
- Tiempo
- Falta de Presencia
- Tiempo
- Resistencia
- Selección
- Capacidad
- Responsabilidad
- Evaluación
- Gestión pública
- Planificación
- Organización
- Directiva
- Control
- Desempeño
- Eficiencia
- Efectividad
- Calidad

	Presencia	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor	Suma	234	60,7	60,7
	Men	9	1,5	1,5
	Mayor	123	31,8	31,8
	Total	386	100,0	100,0

Efectiva

	Presencia	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor	Suma	197	50,7	50,7
	Men	12	3,9	3,9
	Mayor	191	49,4	49,4
	Total	386	100,0	100,0

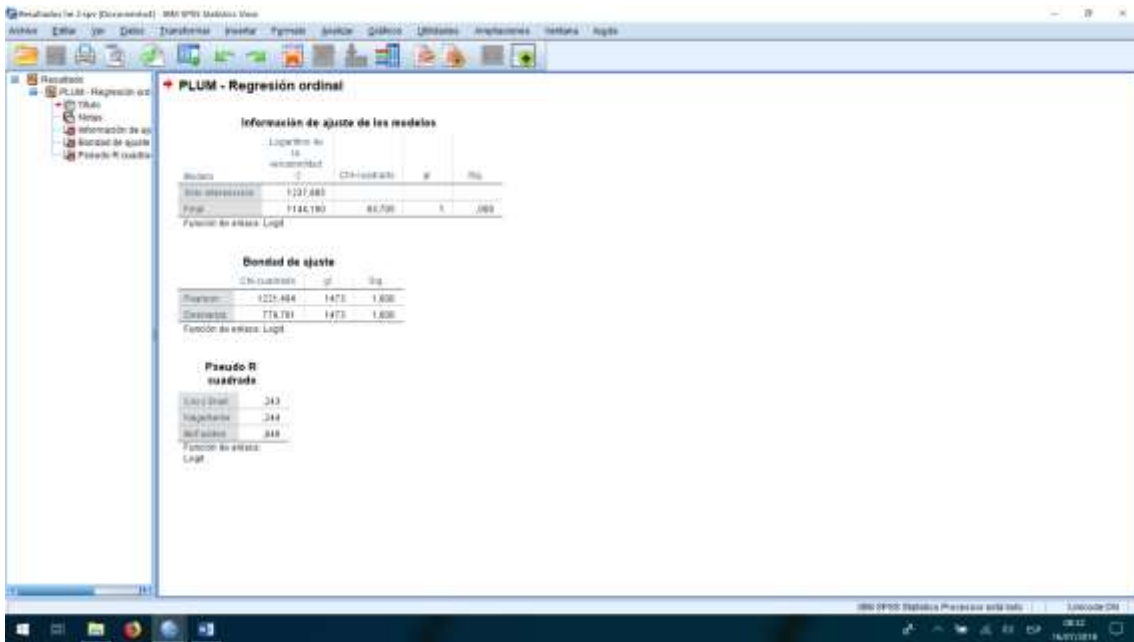
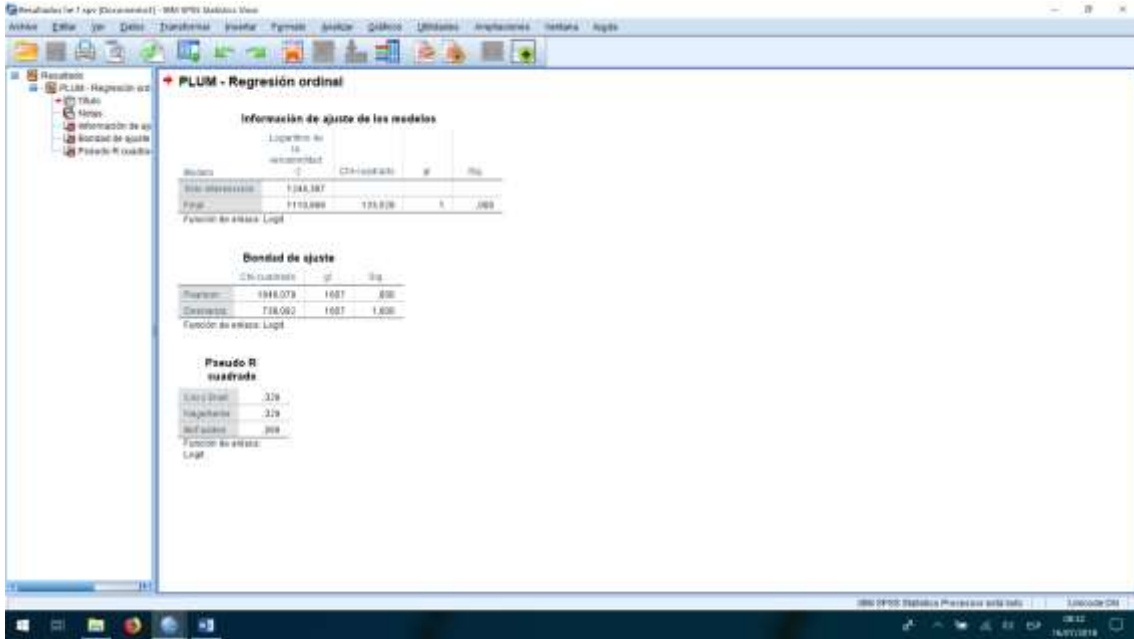
Eficiencia

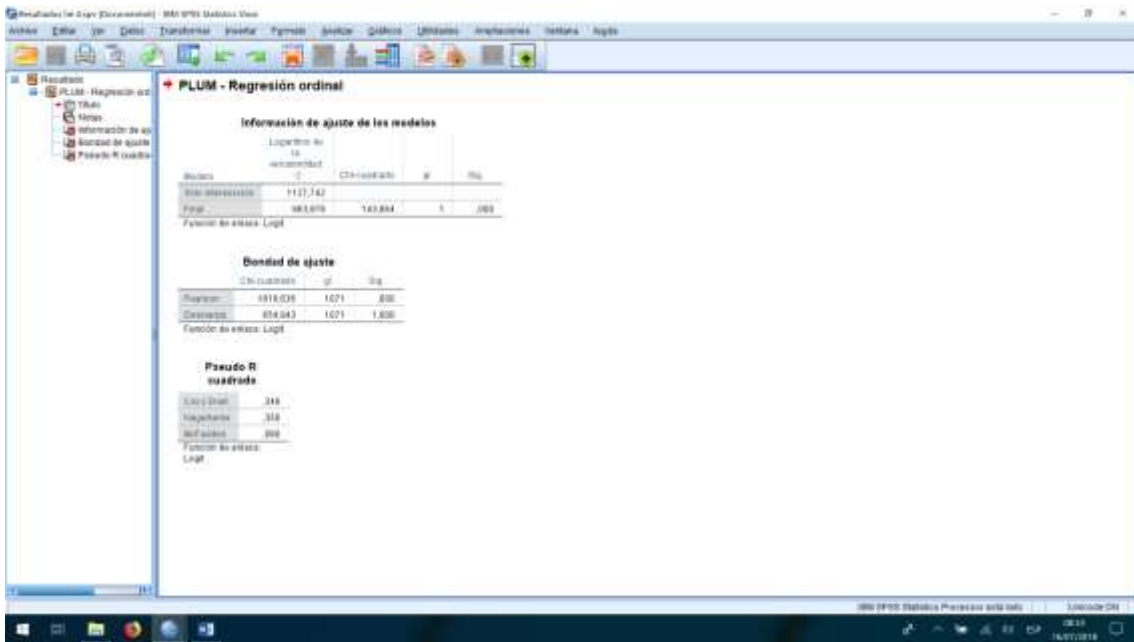
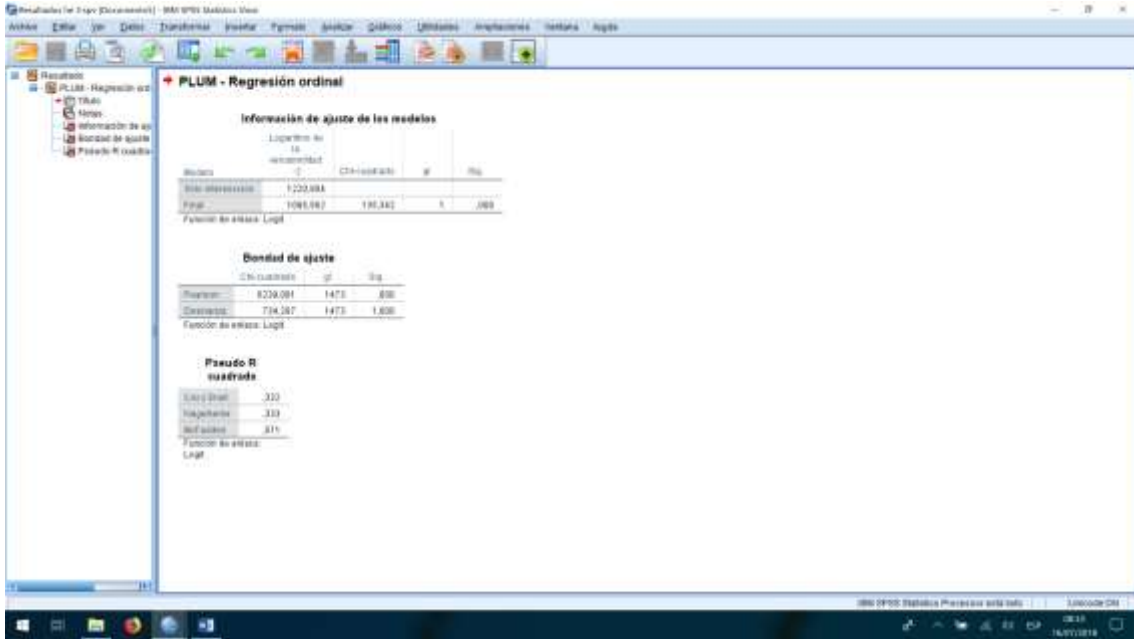
	Presencia	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor	Suma	192	54,2	54,2
	Men	16	5,4	5,4
	Mayor	196	49,4	49,4
	Total	384	100,0	100,0

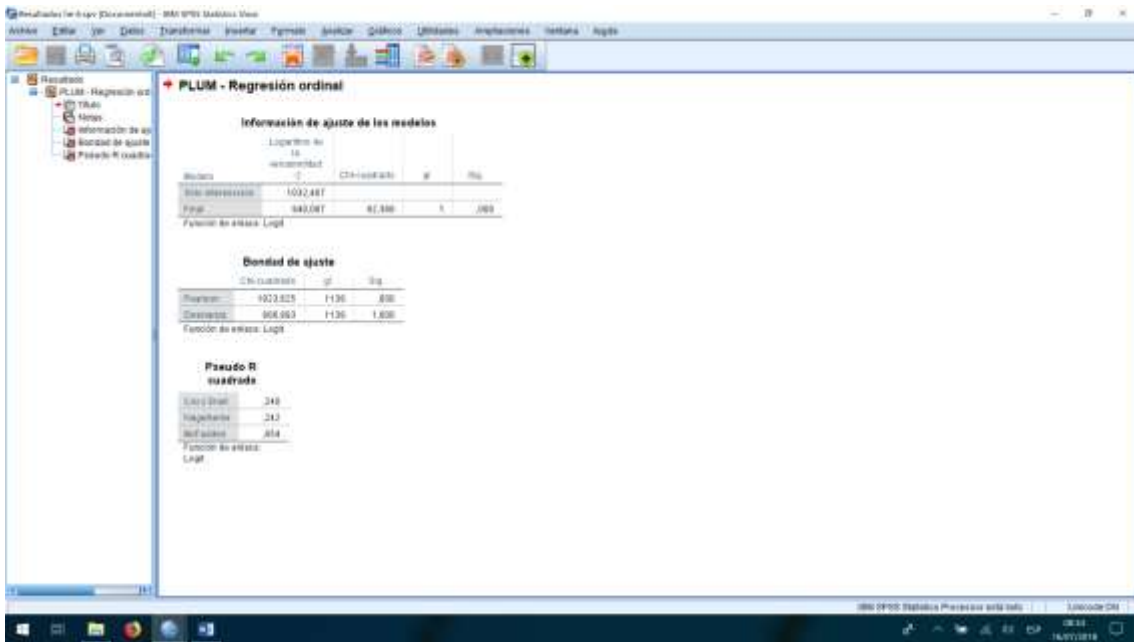
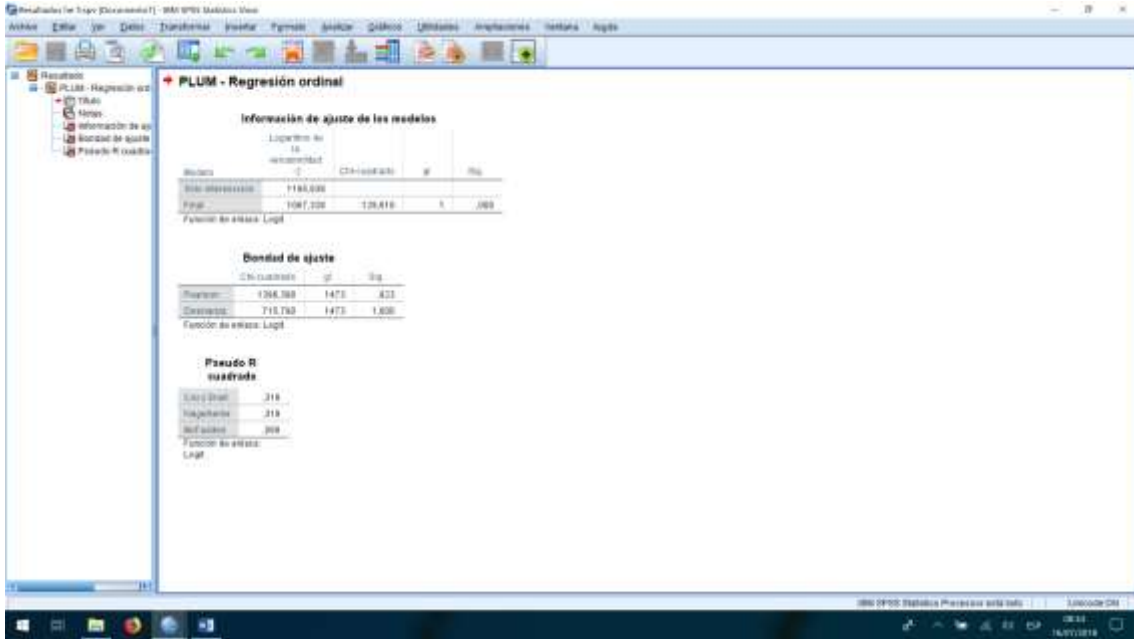
Calidad

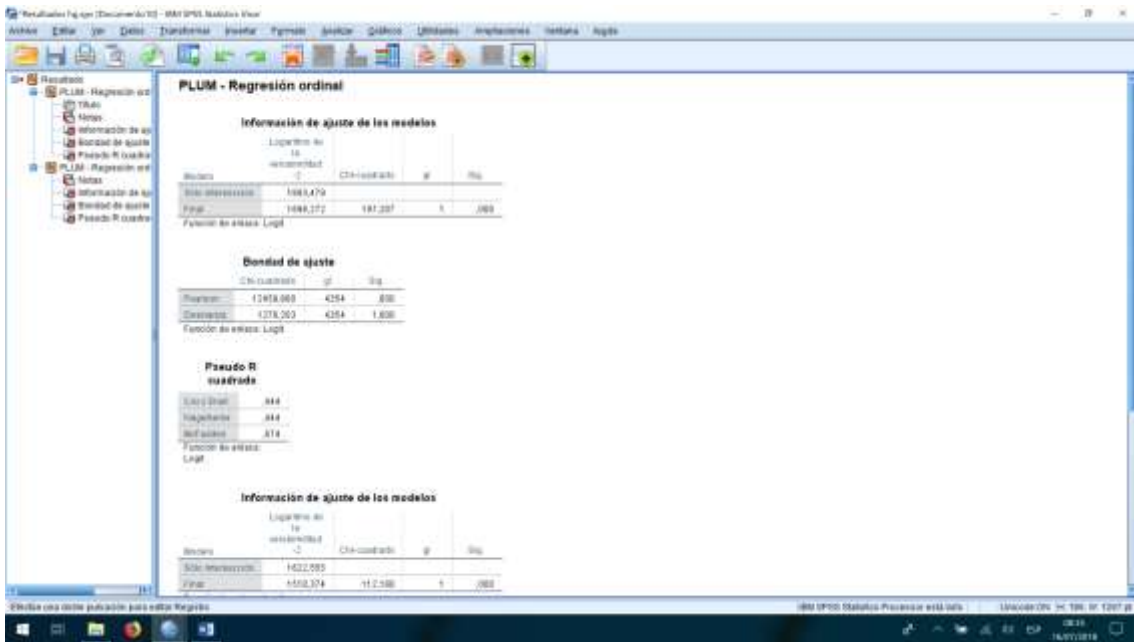
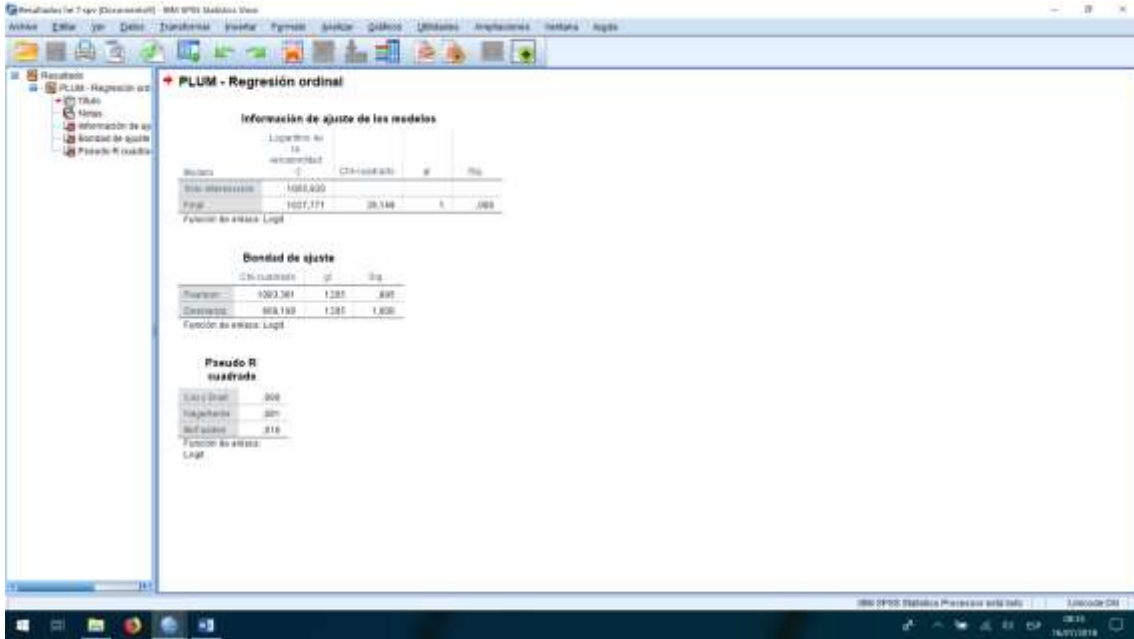
	Presencia	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor	Suma	197	79,5	79,5
	Men	7	9	9
	Mayor	89	10,6	10,6
	Total	293	100,0	100,0

BM OPSI Rubrica Procesar 2012 (10) 10/11/2014









7. Certificado de validación de Instrumento por juicio de expertos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión del talento humano....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Reclutamiento ¿Considero que los datos que especifica mi currículum vitae son importantes para el reclutamiento laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Considero que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del postulante?	✓		✓		✓		
3	¿Considero que la selección de personal que se aplica es la más adecuada para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Considero que el proceso de promoción interna, permite al empleado conocer las oportunidades existentes dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Considero que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto?	✓		✓		✓		
6	¿Considero que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción?	✓		✓		✓		
7	DIMENSION 2: Selección ¿Considero que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en el MINSA?	SI	No	SI	No	SI	No	
8	¿Considero que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?	✓		✓		✓		
9	¿Considero que existe pro actividad por parte de los trabajadores del MINSA?	✓		✓		✓		
10	DIMENSION 3: Capacitación ¿Considero que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	SI	No	SI	No	SI	No	
11	¿Considero que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado?	✓		✓		✓		
12	¿Considero que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	✓		✓		✓		
13	¿Considero que recibe las capacitaciones y/o talleres a tiempo para alcanzar las nuevas demandas en su puesto por parte del MINSA?	✓		✓		✓		
14	¿Considero que se realizan constantes actualizaciones para dar a conocer la situación actual del MINSA?	✓		✓		✓		
15	¿Considero que el MINSA cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y	✓		✓		✓		

	capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales?								
DIMENSION 4: Recompensa									
16	¿Me siento motivado al realizar mi trabajo?	SI	No	SI	No	SI	No		
17	¿El MINSA le genera reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?	✓		✓		✓			
18	¿El MINSA le otorga incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?	✓		✓		✓			
19	¿Estoy satisfecho con mi salario?	✓		✓		✓			
20	¿Considera que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?	SI	No	SI	No	SI	No		
DIMENSION 5: Evaluación del desempeño									
21	¿Considero que se me informa y/o da a conocer sobre mi desempeño laboral?	✓		✓		✓			
22	¿Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral?	✓		✓		✓			
23	¿Está Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?	✓		✓		✓			
24	¿Considero que cuando hay un reto, todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?	✓		✓		✓			
25	¿Considero que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo?	✓		✓		✓			
26	¿Considero que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?	✓		✓		✓			
27	¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?	✓		✓		✓			
28	¿Considera que puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (1) Aplicable después de corregir (2) No aplicable (1)

Apellidos y nombres del juez validador: Parizolofo Nunez Are Luis Alberto DNI: 08012101

Especialidad del validador: Parizolofo

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

25 de 11 del 2017.
Firma del Experto Informante: 

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Mejoramiento de la gestión pública....

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Planificación ¿Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones en la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Se aplica la gestión por objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿Están definidos los objetivos, misión, visión en el departamento que trabaja?	✓		✓		✓		
4	¿Es usted racional al momento de tomar decisiones?	✓		✓		✓		
5	¿Se diagnostica con frecuencia la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Están definidos los planes de trabajo por departamento?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Organización							
7	¿Conoce los objetivos, misión y visión del MINSA?	✓		✓		✓		
8	¿Existen manuales de funciones actualizados?	✓		✓		✓		
9	¿Existen sistemas informáticos actualizados según los departamentos?	✓		✓		✓		
10	¿Existen políticas generales bien definidas?	✓		✓		✓		
11	¿Se trabaja bajo presión?	✓		✓		✓		
12	¿Cuenta con personal calificado el departamento en el que trabaja?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Dirección							
13	¿Se evidencian conflictos laborales frecuentemente?	SI	No	SI	No	SI	No	
14	¿Está satisfecho con su trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Existe un líder en la empresa?	✓		✓		✓		
16	¿Es tomado en cuenta su opinión para la solución de algún problema?	✓		✓		✓		
17	¿Se establecen metas por equipos o grupos de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Se siente motivado para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: Control							
19	¿Es evaluado su desempeño en base a algún estándar?	SI	No	SI	No	SI	No	
20	¿Existe una comunicación idónea entre departamentos?	✓		✓		✓		
21	¿Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Se puede decir que el MINSA presta un servicio de calidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: D. Norma Liz Susi Absento DNI: 08012001

Especialidad del validador: Psicólogo

Relevancia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión

25 de 11 del 2017.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Mejoramiento del desempeño laboral.....

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
DIMENSION 1: Eficacia									
1	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	✓		✓		✓			
2	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	✓		✓		✓			
3	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	✓		✓		✓			
4	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	✓		✓		✓			
5	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	✓		✓		✓			
6	¿Considera que los trabajadores se esfuerzan en el cumplimiento de objetivos?	✓		✓					
DIMENSION 2: Eficiencia									
7	¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?	✓		✓		✓			
8	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓			
9	¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?	✓		✓		✓			
10	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	✓		✓		✓			
DIMENSION 3: Calidad									
11	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el MINSA?	SI	No	SI	No	SI	No		
12	¿Está de acuerdo que el MINSA promueva la iniciativa del trabajador?	✓		✓		✓			
13	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?	✓		✓		✓			
14	¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	✓		✓		✓			
15	¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?	✓		✓		✓			
16	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr.: *Nunez Luez Luis*

DNI: *08012107*

Especialidad del validador: *Psicología*

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

25 de *11* del 2017.

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión del talento humano.....

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Reclutamiento ¿Considero que los datos que especifica mi curriculum vitas son importantes para el reclutamiento laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Considero que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del postulante?	✓		✓		✓		
3	¿Considero que la selección de personal que se aplica es la más adecuada para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Considero que el proceso de promoción interna, permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Considero que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto?	✓		✓		✓		
6	¿Considero que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Selección	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Considero que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en el MINSA?	✓		✓		✓		
8	¿Considero que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?	✓		✓		✓		
9	¿Considero que existe pro actividad por parte de los trabajadores del MINSA?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Capacitación	SI	No	SI	No	SI	No	
10	¿Considero que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	✓		✓		✓		
11	¿Considero que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado?	✓		✓		✓		
12	¿Considero que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	✓		✓		✓		
13	¿Considero que recibe las capacitaciones y/o talleres a tiempo para alcanzar las nuevas demandas en su puesto por parte del MINSA?	✓		✓		✓		
14	¿Considero que se realizan constantes actualizaciones para dar a conocer la situación actual del MINSA?	✓		✓		✓		
15	¿Considero que el MINSA cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y	✓		✓		✓		

	capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales?								
DIMENSION 4: Recompensa									
16	¿Me siento motivado al realizar mi trabajo?	SI	No	SI	No	SI	No		
17	¿El MINISA le genera reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?	✓		✓		✓			
18	¿El MINISA le otorga incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?	✓		✓		✓			
19	¿Estoy satisfecho con mi salario?	✓		✓		✓			
20	¿Considera que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?	SI	No	SI	No	SI	No		
DIMENSION 5: Evaluación del desempeño									
21	¿Considero que se me informa y/o da a conocer sobre mi desempeño laboral?	✓		✓		✓			
22	¿Se precocupa Ud. por su rendimiento laboral?	✓		✓		✓			
23	¿Está Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?	✓		✓		✓			
24	¿Considero que cuando hay un reto, todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?	✓		✓		✓			
25	¿Considero que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo?	✓		✓		✓			
26	¿Considero que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?	✓		✓		✓			
27	¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?	✓		✓		✓			
28	¿Considera que puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para si aplica con

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. D.: Carlos Castagnolo Sanchez DNI:

Especialidad del validador: Heta do boyo

..... de 16 del 2017.


Firma del Experto Informante.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Cierdad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Mejoramiento de la gestión pública....

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
DIMENSION 1: Planificación									
1	¿Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones en la institución?	✓		✓		✓			
2	¿Se aplica la gestión por objetivos?	✓		✓		✓			
3	¿Están definidos los objetivos, misión, visión en el departamento que trabaja?	✓		✓		✓			
4	¿Es usada racional al momento de tomar decisiones?	✓		✓		✓			
5	¿Se diagnostica con frecuencia la institución?	✓		✓		✓			
6	¿Están definidos los planes de trabajo por departamento?	✓		✓		✓			
DIMENSION 2: Organización									
7	¿Conoce los objetivos, misión y visión del MINSA?	✓		✓		✓			
8	¿Existen manuales de funciones actualizados?	✓		✓		✓			
9	¿Existen sistemas informáticos actualizados según los departamentos?	✓		✓		✓			
10	¿Existen políticas generales bien definidas?	✓		✓		✓			
11	¿Se trabaja bajo presión?	✓		✓		✓			
12	¿Cuenta con personal calificado el departamento en el que trabaja?	✓		✓		✓			
DIMENSION 3: Dirección									
13	¿Se evidencian conflictos laborales frecuentemente?	✓		✓		✓			
14	¿Está satisfecho con su trabajo?	✓		✓		✓			
15	¿Existe un líder en la empresa?	✓		✓		✓			
16	¿Es tomado en cuenta su opinión para la solución de algún problema?	✓		✓		✓			
17	¿Se establecen metas por equipos o grupos de trabajo?	✓		✓		✓			
18	¿Se siente motivado para realizar su trabajo?	✓		✓		✓			
DIMENSION 4: Control									
19	¿Es evaluado su desempeño en base a algún estándar?	✓		✓		✓			
20	¿Existe una comunicación idónea entre departamentos?	✓		✓		✓			
21	¿Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo?	✓		✓		✓			
22	¿Se puede decir que el MINSA presta un servicio de calidad?	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicacion

Opinion de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Coelias Cortez y la Sanchez

Especialidad del validador: Yebo do logo

.....de Noe del 2017.


Firma del Experto Informante.

Perfencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Mejoramiento del desempeño laboral....

N°	DIMENSIONES / temas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
DIMENSION 1: Eficacia									
1	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	✓		✓		✓			
2	¿Esta de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	✓		✓		✓			
3	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	✓		✓		✓			
4	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	✓		✓		✓			
5	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	✓		✓		✓			
6	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	✓		✓		✓			
DIMENSION 2: Eficiencia									
7	¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?	✓		✓		✓			
8	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓			
9	¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?	✓		✓		✓			
10	¿Esta de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	✓		✓		✓			
DIMENSION 3: Calidad									
11	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el MINSA?	✓		✓		✓			
12	¿Esta de acuerdo que el MINSA promueva la iniciativa del trabajador?	✓		✓		✓			
13	¿Esta de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?	✓		✓		✓			
14	¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	✓		✓		✓			
15	¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?	✓		✓		✓			
16	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicacion

Opinion de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Carlos Castagnolo Salazar DNI:

Especialidad del validador: Hecho de fe

Perfancia: El item corresponde al concepto mencionado.
Relevancia: El item es apropiado para representar al componente o dimension especifica del constructo.
Clasidad: Se entienda sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, preciso y directo.

Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimension

..... de 14 del 2017

Firma del Expediente Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión del talento humano....

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Reclutamiento ¿Considero que los datos que especifica mi curriculum vitae son importantes para el reclutamiento laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Considero que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del postulante?	✓		✓		✓		
3	¿Considero que la selección de personal que se aplica es la más adecuada para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Considero que el proceso de promoción interna, permite al empleado conocer las oportunidades existentes dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Considero que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto?	✓		✓		✓		
6	¿Considero que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Selección	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Considero que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en el MINSAA?	✓		✓		✓		
8	¿Considero que existe incoactiva por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?	✓		✓		✓		
9	¿Considero que existe piro actividad por parte de los trabajadores del MINSAA?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Capacitación	SI	No	SI	No	SI	No	
10	¿Considero que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	✓		✓		✓		
11	¿Considero que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado?	✓		✓		✓		
12	¿Considero que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	✓		✓		✓		
13	¿Considero que recibe las capacitaciones y/o talleres a tiempo para alcanzar las nuevas demandas en su puesto por parte del MINSAA?	✓		✓		✓		
14	¿Considero que se realizan constantes actualizaciones para dar a conocer la situación actual del MINSAA?	✓		✓		✓		
15	¿Considero que el MINSAA cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y	✓		✓		✓		

	capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales?							
DIMENSION 4: Recompensa								
16	¿Me siento motivado al realizar mi trabajo?	SI	No	SI	No	SI	No	
17	¿El MINSA le genera reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?	✓		✓		✓		
18	¿El MINSA le otorga incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?	✓		✓		✓		
19	¿Estoy satisfecho con mi salario?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?	✓		✓		✓		
DIMENSION 5: Evaluación del desempeño								
21	¿Considero que se me informa y/o da a conocer sobre mi desempeño laboral?	✓		✓		✓		
22	¿Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral?	✓		✓		✓		
23	¿Está Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?	✓		✓		✓		
24	¿Considero que cuando hay un reto, todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?	✓		✓		✓		
25	¿Considero que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo?	✓		✓		✓		
26	¿Considero que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?	✓		✓		✓		
27	¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?	✓		✓		✓		
28	¿Considera que puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Vento Torres Jacquin DNI: 16755702

Especialidad del validador: Asesor de Gestión

de del 2017.
 Nota Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 Cantidad: Se emite sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Mejoramiento de la gestión pública....

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Planificación ¿Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones en la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Se aplica la gestión por objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿Están definidos los objetivos, misión, visión en el departamento que trabaja?	✓		✓		✓		
4	¿Es usted racional al momento de tomar decisiones?	✓		✓		✓		
5	¿Se diagnostica con frecuencia la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Están definidos los planes de trabajo por departamento?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Organización							
7	¿Conoce los objetivos, misión y visión del MINSA?	✓		✓		✓		
8	¿Existen manuales de funciones actualizados?	✓		✓		✓		
9	¿Existen sistemas informáticos actualizados según los departamentos?	✓		✓		✓		
10	¿Existen políticas generales bien definidas?	✓		✓		✓		
11	¿Se trabaja bajo presión?	✓		✓		✓		
12	¿Cuenta con personal calificado el departamento en el que trabaja?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Dirección							
13	¿Se evidencian conflictos laborales frecuentemente?	SI	No	SI	No	SI	No	
14	¿Esta satisfecho con su trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Existe un líder en la empresa?	✓		✓		✓		
16	¿Es tomado en cuenta su opinión para la solución de algún problema?	✓		✓		✓		
17	¿Se establecen metas por equipos o grupos de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Se siente motivado para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: Control							
19	¿Es evaluado su desempeño en base a algún estándar?	SI	No	SI	No	SI	No	
20	¿Existe una comunicación idónea entre departamentos?	✓		✓		✓		
21	¿Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Se puede decir que el MINSA presta un servicio de calidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación

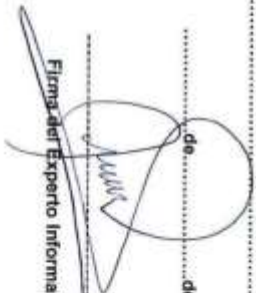
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.: Ventz Ornel Arguín DNI: 10735489

Especialidad del validador: Metodólogo - con años

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....de.....del 2017.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Mejoramiento del desempeño laboral.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No			
DIMENSION 1: Eficacia												
1	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	✓		✓		✓		✓				
2	¿Esta de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		✓				
3	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	✓		✓		✓		✓				
4	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	✓		✓		✓		✓				
5	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	✓		✓		✓		✓				
6	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	✓		✓		✓		✓				
DIMENSION 2: Eficiencia												
7	¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?	✓	No	✓		✓	No	✓	SI	No		
8	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		✓				
9	¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?	✓		✓		✓		✓				
10	¿Esta de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	✓		✓		✓		✓				
DIMENSION 3: Calidad												
11	¿Esta usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el MINSAA?	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No			
12	¿Esta de acuerdo que el MINSAA promueva la iniciativa del trabajador?	✓		✓		✓		✓				
13	¿Esta de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?	✓		✓		✓		✓				
14	¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	✓		✓		✓		✓				
15	¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?	✓		✓		✓		✓				
16	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	✓		✓		✓		✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay referencias por su aplicabilidad

Opinion de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Verónica Aronés Fosquero DNI: 44090020

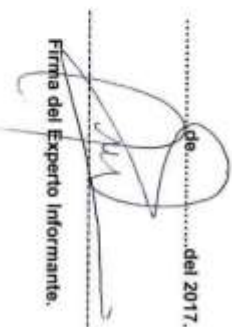
Especialidad del validador: Psicóloga - Psicóloga

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....de.....del 2017.

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión del talento humano....

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Superencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento ¿Considero que los datos que especifica mi currículum vitae son importantes para el reclutamiento laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Considero que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del postulante?	✓		✓		✓		
3	¿Considero que la selección de personal que se aplica es la más adecuada para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Considero que el proceso de promoción interna, permite al empleado conocer las oportunidades existentes dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Considero que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto?	✓		✓		✓		
6	¿Considero que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Selección	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Considero que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en el MINSa?	✓		✓		✓		
8	¿Considero que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?	✓		✓		✓		
9	¿Considero que existe pro actividad por parte de los trabajadores del MINSa?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Capacitación	SI	No	SI	No	SI	No	
10	¿Considero que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	✓		✓		✓		
11	¿Considero que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado?	✓		✓		✓		
12	¿Considero que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	✓		✓		✓		
13	¿Considero que recibe las capacitaciones y/o talleres a tiempo para alcanzar las nuevas demandas en su puesto por parte del MINSa?	✓		✓		✓		
14	¿Considero que se realizan constantes actualizaciones para dar a conocer la situación actual del MINSa?	✓		✓		✓		
15	¿Considero que el MINSa cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y	✓		✓		✓		

	capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales?						
DIMENSION 4: Recompensa							
16	¿Me siento motivado al realizar mi trabajo?	SI	No	SI	No	SI	No
17	¿El MINSA le genera reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?	✓		✓		✓	
18	¿El MINSA le otorga incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?	✓		✓		✓	
19	¿Estoy satisfecho con mi salario?	✓		✓		✓	
20	¿Considera que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?	✓		✓		✓	
DIMENSION 5: Evaluación del desempeño							
21	¿Considero que se me informa y/o da a conocer sobre mi desempeño laboral?	✓		✓		✓	
22	¿Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral?	✓		✓		✓	
23	¿Está Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?	✓		✓		✓	
24	¿Considero que cuando hay un reto, todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?	✓		✓		✓	
25	¿Considero que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo?	✓		✓		✓	
26	¿Considero que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?	✓		✓		✓	
27	¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?	✓		✓		✓	
28	¿Considera que pueda hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el número de ítems es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Rodrigo Faramulo Tallado Rojas DNI: 50254463
 Especialidad del validador: Metodología de la Investigación. Decano de la FEGSUCV

Participancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 Claridad: Se entendió sin dificultad según el enunciado del ítem, en contexto, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

de Nov del 2017.
 Firma del Experto Intelectual: Rodrigo Faramulo Tallado Rojas
 DNI: 50254463

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Mejoramiento de la gestión pública.....

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia?		Relevancia?		Claridad?		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Planificación ¿Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones en la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Se aplica la gestión por objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿Están definidos los objetivos, misión, visión en el departamento que trabaja?	✓		✓		✓		
4	¿Es usted racional al momento de tomar decisiones?	✓		✓		✓		
5	¿Se diagnostica con frecuencia la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Están definidos los planes de trabajo por departamento?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Organización	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Conoce los objetivos, misión y visión del MINSA?	✓		✓		✓		
8	¿Existen manuales de funciones actualizados?	✓		✓		✓		
9	¿Existen sistemas informáticos actualizados según los departamentos?	✓		✓		✓		
10	¿Existen políticas generadas oten definidas?	✓		✓		✓		
11	¿Se trabaja bajo presión?	✓		✓		✓		
12	¿Cuenta con personal calificado el despliegamiento en el que trabaja?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Dirección	SI	No	SI	No	SI	No	
13	¿Se evalúan los conflictos laborales frecuentemente?	✓		✓		✓		
14	¿Esta satisfecho con su trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Existe un líder en la empresa?	✓		✓		✓		
16	¿Es tomado en cuenta su opinión para la solución de algún problema?	✓		✓		✓		
17	¿Se establecen metas por equipos o grupos de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Se siente motivado para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: Control	SI	No	SI	No	SI	No	
19	¿Es evaluado su desempeño en base a algún estándar?	✓		✓		✓		
20	¿Existe una comunicación idónea entre departamentos?	✓		✓		✓		
21	¿Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Se puede decir que el MINSA presta un servicio de calidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el numero de items es suficiente

Opinion de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicables después de corregir

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr. Rodrigo Emanuel Tallero Rojas DNI: 10217463

Especialidad del validador: Metodología de la investigación. Docenti de Investigacion EPB-UV

..... del 2017.

Firma del Experto Rodrigo Rojas TALLERO ROJAS
DR. ASesor ENSEÑANZA DE INVESTIGACIONES
PROFESOR

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico, temático,
 ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o
 dimensión específica del constructo
 ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, sus
 contextos, estado y dirección
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados
 son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Mejoramiento del desempeño laboral.....

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Eficacia								
1	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	✓		✓		✓		
2	¿Esta de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
3	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Eficiencia								
7	¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que existe responsabilidad en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?	✓		✓		✓		
10	¿Esta de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Calidad								
11	¿Esta usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el MINSA?	SI	No	SI	No	SI	No	
12	¿Esta de acuerdo que el MINSA promueva la iniciativa del trabajador?	✓		✓		✓		
13	¿Esta de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?	✓		✓		✓		
16	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el volumen de items es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Rodrigo Fernando Toledo Reyes DNI: 10217463

Especialidad del validador: Metodología de la evaluación, Diseño e investigación - EPSE/UCV

Perinancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende si la dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, claro y directo.
Nota: Suficiencia, se dice al momento cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

de 21/01 del 2017.

Firma del Excmo. Jefe del Departamento de Psicología Experimental.
Dr. Rodrigo Fernando Toledo Reyes

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión del talento humano.....

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Reclutamiento								
1	¿Considero que los datos que especifica mi currículum vitae son importantes para el reclutamiento laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Considero que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del postulante?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Considero que la selección de personal que se aplica es la más adecuada para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Considero que el proceso de promoción interna, permite al empleado conocer las oportunidades existentes dentro de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Considero que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Considero que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSION 2: Selección								
7	¿Considero que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en el MINSA?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Considero que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿Considero que existe pro actividad por parte de los trabajadores del MINSA?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSION 3: Capacitación								
10	¿Considero que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Considero que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Considero que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	¿Considero que recibe las capacitaciones y/o talleres a tiempo para alcanzar las nuevas demandas en su puesto por parte del MINSA?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	¿Considero que se realizan constantes actualizaciones para dar a conocer la situación actual del MINSA?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	¿Considero que el MINSA cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

	capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSION 4: Reconcompensa									
16	¿Me siento motivado al realizar mi trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿El MINISA le genera reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿El MINISA le otorga incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Estoy satisfecho con mi salario?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Considera que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSION 5: Evaluación del desempeño									
21	¿Considero que se me informa y/o da a conocer sobre mi desempeño laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Está Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿Considero que cuando hay un reto, todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	¿Considero que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	¿Considero que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	¿Considera que puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Rafael Rivas Rivas, Roxa Alejandrino DNI: 09349687

Especialidad del validador: Administración Pública Educativa

..... 25 de Noviembre del 2017.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítem planteados son suficientes para medir la dimensión

.....
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Mejoramiento de la gestión pública....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Planificación ¿Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones en la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Se aplica la gestión por objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿Están definidos los objetivos, misión, visión en el departamento que trabaja?	✓		✓		✓		
4	¿Es usted racional al momento de tomar decisiones?	✓		✓		✓		
5	¿Se diagnostica con frecuencia la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Están definidos los planes de trabajo por departamento?	✓		✓		✓		
7	DIMENSION 2: Organización ¿Conoce los objetivos, misión y visión del MINSA?	✓		✓		✓		
8	¿Existen manuales de funciones actualizados?	✓		✓		✓		
9	¿Existen sistemas informáticos actualizados según los departamentos?	✓		✓		✓		
10	¿Existen políticas generales bien definidas?	✓		✓		✓		
11	¿Se trabaja bajo presión?	✓		✓		✓		
12	¿Cuenta con personal calificado el departamento en el que trabaja?	✓		✓		✓		
13	DIMENSION 3: Dirección ¿Se evidencian conflictos laborales frecuentemente?	SI	No	SI	No	SI	No	
14	¿Está satisfecho con su trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Existe un líder en la empresa?	✓		✓		✓		
16	¿Es tomado en cuenta su opinión para la solución de algún problema?	✓		✓		✓		
17	¿Se establecen metas por equipos o grupos de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Se siente motivado para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
19	DIMENSION 4: Control ¿Es evaluado su desempeño en base a algún estándar?	SI	No	SI	No	SI	No	
20	¿Existe una comunicación idónea entre departamentos?	✓		✓		✓		
21	¿Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Se puede decir que el MINSA presta un servicio de calidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr.: Riis, Riis, Riis, Riis, Alayudrina DNI: 09349683

Especialidad del validador: Administración de los Recursos Humanos

..... de 25 de Marzo del 2017.



Firma del Experto Informante.

Perfijencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems paradosos son suficientes para medir la dimensión.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Mejoramiento del desempeño laboral....

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No			
DIMENSION 1: Eficacia												
1	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
2	¿Esta de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
3	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
4	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
5	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
6	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
DIMENSION 2: Eficiencia												
7	¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
8	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
9	¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
10	¿Esta de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
DIMENSION 3: Calidad												
11	¿Esta usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el MINSA?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
12	¿Esta de acuerdo que el MINSA promueva la iniciativa del trabajador?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
13	¿Esta de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
14	¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
15	¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
16	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Zayas Rivas, Raima Alejandrina DNI: 09549687

Especialidad del validador: Administración de la Educación

Referencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entienda sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

25 de noviembre del 2017.



Firma del Experto Informante.

8. Carta de presentación a la Institución.

Cosyo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 02 de diciembre de 2017

Carta P. 1065-2017-EPG-UCV-LN

Walter Efraín Borja Rojas
Secretario General
Ministerio de Salud



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Antonio Miguel Jara Martínez identificado con DNI N.° 25498142 y código de matrícula N.° 6000137932; estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del talento humano como mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud, 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbagoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

SGUM

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



9. Carta de Autorización de la Institución.



PERÚ

Ministerio
de SaludOficina General de Gestión
de Recursos Humanos

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA
MUJERES Y HOMBRES
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

OFICIO N° 2821-2018-OGGRH-ODRH-EGC/MINSA

Lima, 03 SET. 2018

Señor
ANTONIO MIGUEL JARA MARTÍNEZ
Oficina General de Administración
Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MINISTERIO DE SALUD.

REFERENCIA: a) Solicitud s/n, de fecha 27 de agosto de 2018.
b) Carta P.1065-2017-EPG-UCV-LN
Exp. N° 18-001459-001

De mi consideración:



C. ESPINOZA G.

Me dirijo a usted con relación a los documentos de la referencia, mediante el cual hace de nuestro conocimiento, que como parte de su formación de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, que viene desarrollando en la Universidad César Vallejo, está realizando un trabajo de investigación (Tesis) denominado "Gestión del Talento Humano como mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud, 2018", razón por la cual solicita autorización para aplicar una encuesta a los servidores de la Administración Central.

Sobre el particular, tengo a bien comunicarle la anuencia de esta Oficina General para la aplicación de dicho instrumento, durante el periodo 10 al 14 de setiembre de 2018, para cuyo efecto se le hará entrega de una credencial que portará en tanto dure la actividad.



REGALADO

Respecto a los resultados, conclusiones y recomendaciones resultantes del trabajo de investigación, estos serán compartidos al concluir dicho trabajo de acuerdo al compromiso anexo que se servirá firmar.

Finalmente, previo al inicio de la actividad, se deberán establecer las coordinaciones pertinentes con la Lic. Carmen Rosa Espinoza Gonzales, Jefa del Equipo de Gestión de Capacidades, al correo: cespinozag@minsa.gob.pe y/o teléfono 3156600 anexo 2210.

Atentamente,

ALPA ELISA QUIRONES P.
Directora General
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
MINISTERIO DE SALUD

AED/ISERG/CREG
c.c.: EGC.

www.minsa.gob.pe

Av. Salaverry # 801
Jesús María, Lima 11, Perú
Telef. (511) 315-6600
Anexo: 2208, 2181, 2210,
2211, 2212

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **'Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018'** del estudiante **Antonio Miguel Jara Martínez**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, Marzo de 2018



Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101

Feedback Studio - Mozilla Firefox

70% 10:09 17

Resumen de consideraciones

20 %

1 reposición universidad.edu 1 %

2 files server gov pe 1 %

3 Entrega a CONACYT 1 %

4 reposición usap.edu.pe 1 %

5 inicio congreso gov pe 1 %

6 de sociedad.com 1 %

7 Entrega a University 1 %

8 www.radiopc.org 1 %

9 www.buenos.org.pe 1 %

10 reposición usap.edu.pe 1 %

11 masstravel.com.pe 1 %

12 docslide.com.br <1 %

Informe_Documento_de_Prestar_IL_03_de_Julio_2018

feedback studio

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:
Mgtr. Antonio Miguel Jara Martínez

Página 1 de 117 Número de palabras: 22245

03:40 p. m. 14/07/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

JARA MARTÍNEZ ANTONIO MIGUEL

D.N.I. : 25498142

Domicilio : Calle Blanco (Los P: 290 - Cds. Maacaya - Los Olivos

Teléfono : Fijo : Móvil : 998493375

E-mail : amjara19@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

DOCTOR

Gestión Pública y Gobernabilidad

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

JARA MARTÍNEZ ANTONIO MIGUEL

Título de la tesis:

Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la Gestión Pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Central del Ministerio de Salud, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

09-02-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JARD MARTINEZ ANTONIO MIGUEL

INFORME TITULADO:

Gestión del talento humano como factor de mejoramiento
de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de
la Administración Central del Ministerio de Salud, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

SUSTENTADO EN FECHA: 15 de Enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



[Firma]

ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN