UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

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

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Herrera Paredes, Victor Jesus (orcid.org/0000-0003-1226-5105)

ASESOR:

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, por toda su paciencia y apoyo recibido en el logro de mis aspiraciones personales y profesionales.

Víctor Jesús

Agradecimiento

A las autoridades de la Universidad César Vallejo por las facilidades brindadas en el desarrollo del programa de Maestría en Gestión Pública.

A los trabajadores de la Droguería Central del Ministerio de Salud por su valiosa colaboración en el desarrollo de la investigación.

Índice de contenidos

Carátula i

Dedicatoria ii

Agradecimiento iii

Índice de contenidos iv

Índice de tablas v

Índice de figuras vi

Resumen vii

Abstract viii

I. INTRODUCCIÓN 9

II. MARCO TEÓRICO 14

III. METODOLOGÍA 25

3.1. Tipo y diseño de investigación 25

3.2. Variables y operacionalización 26

3.3. Población, muestra y muestreo 28

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 29

3.5. Procedimientos 30

3.6. Método de análisis de datos 30

3.7. Aspectos éticos 31

IV. RESULTADOS 32

V. DISCUSIÓN 45

VI. CONCLUSIONES 50

VII. RECOMENDACIONES 52

REFERENCIAS 53

ANEXOS

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población conformada por trabajadores de la Droguería Central del Ministerio de Salud-2022..... 28

Tabla 2: Resultados del contraste entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022..... 32

Tabla 3: Resultados del contraste entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022..... 34

Tabla 4: Resultados del contraste entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022 de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022..... 36

Tabla 5: Resultados del contraste entre la gestión del talento humano y las metas programadas del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022..... 38

Tabla 6: Distribución de resultados de la prueba de normalidad..... 40

Tabla 7: Resultados de la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022..... 41

Tabla 8: Resultados de la correlación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022..... 42

Tabla 9: Resultados de la correlación entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022 43

Tabla 10: Resultados de la correlación entre la gestión del talento humano y las metas programadas del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022..... 44

Índice de figuras

Figura 1: Fórmula para calcular el tamaño de la muestra.....29

Figura 2: Resultados entre gestión del talento humano y el desempeño laboral 32

Figura 3: Resultados entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo.. 34

Figura 4: Resultados entre gestión del talento humano y los niveles de productividad 36

Figura 5: Resultados entre la gestión del talento humano y las metas programadas 38

Resumen

El objetivo del estudio ha sido: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022. El enfoque de investigación utilizado corresponde al cuantitativo por lo que fue necesario hacer uso de técnicas estadísticas y las opciones que presenta el software SPSS V24. Para organizar las actividades investigativas que se han requerido para alcanzar los objetivos se utilizó el diseño no experimental descriptivo correlacional del tipo transversal. El recojo de la información demandó la elaboración de dos cuestionarios del tipo Likert, con alternativas múltiples por cada ítem. El procesamiento de la información ha requerido la elaboración de tablas y figuras estadísticas, mientras que el análisis, descripción e interpretación de los datos en su componente descriptivo e inferencial demandó el uso de métodos analíticos y sintéticos, así como métodos estadísticos. Los resultados a nivel descriptivo consideran que el 3,4% de trabajadores sostienen que la gestión del talento humano y el desempeño laboral es deficiente; el 6,1% afirma que es deficiente y regular; por otro lado, el 23% señala que es regular; el 2,7% considera que es regular y bueno; el 6,8% manifiesta que es bueno y regular, el 48% señala que es bueno; el 4,7% opina que es excelente y bueno y el 5,4% señala que es excelente. A nivel inferencial se ha confirmado que existe correlación directa muy alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, afirmación que se sustenta en el valor registrado para Rho=0,826, p_valor=0,00<α(0,05)

Palabras claves: Gestión del talento humano; desempeño laboral; calidad del trabajo; nivel de productividad; metas programadas.

Abstract

The objective of the study has been: To determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the personnel of the Central Drug Store of the Ministry of Health in the year 2022. The research approach used corresponds to the quantitative one, so it was necessary to use of statistical techniques and the options presented by SPSS V24 software. To organize the investigative activities that have been required to achieve the objectives, the non-experimental descriptive correlational cross-sectional design was used. The collection of information required the development of two Likert-type questionnaires, with multiple alternatives for each item. The information processing has required the elaboration of statistical tables and figures, while the analysis, description and interpretation of the data in its descriptive and inferential component demanded the use of analytical and synthetic methods, as well as statistical methods. The results at the descriptive level consider that 3.4% of workers maintain that the management of human talent and job performance is deficient; 6.1% affirm that it is deficient and regular; on the other hand, 23% indicate that it is regular; 2.7% consider it to be regular and good; 6.8% state that it is good and regular, 48% indicate that it is good; 4.7% think that it is excellent and good and 5.4% indicate that it is excellent. At the inferential level, it has been confirmed that there is a very high direct correlation between the management of human talent and job performance, an affirmation that is based on the value registered for Rho=0.826, p_value=0.00<α(0.05)

Keywords: Human talent management; job performance; work quality; productivity level; scheduled goals.

I. INTRODUCCIÓN

El problema identificado viene a ser las frecuentes observaciones a los niveles de productividad, calidad en la prestación del servicio y celeridad en la atención que brinda el personal que labora en la Droguería Central del Ministerio de Salud, que afecta el desempeño laboral, debido al modelo de gestión tradicional que desarrolla esta entidad, que no toma en cuenta las ventajas que ofrece el enfoque de gestión del talento humano, lo que implica la necesidad de proporcionar información teórica sobre el comportamiento de este fenómeno que permita implementar estrategias con la intención de mejorar y alcanzar los objetivos institucionales.

Según el Organismo Internacional del Trabajo (2017) las demandas y exigencias del mercado, producto del acelerado desarrollo cientifico tecnologico, así como del proceso de globalización mundial, han configurado nuevas formas de comprender, explicar y entender el desempeño laboral. Actualmente existen estándares que miden y evalúan los niveles de productividad y competitividad del personal que labora en las organizaciones.

Según este organismo, más del 30% de instituciones públicas que brindan servicio directo a la ciudadanía, presente problemas en el desempeño de sus colaboradores. Burocracía, demora en la atención, maltrato, incompetencia en la función desempeñada, vienen a ser indicadores que con más frecuencia se presentan en instituciones gubernamentales. La gestión del personal humano que labora en estas entidades aun se materializa teniendo como sustento modelos tradicionales, que limitan el desarrollo de competencias y capacidades personales y profesionales.

Figueroa (2018) en un estudio desarrollado en Guatemala, señala que otros de los factores que influyen en un pésimo desempeño laboral son los malos hábitos que poseen los trabajadores: la falta de gestión del tiempo, la procrastinación, las reuniones que se extienden por muchas horas y en el que no se logra concretar objetivos institucionales, así como procedimientos inadecuados que dispersan tiempo, energía y horas hombre, son muy

recurrentes en la mayoría de instituciones que aun mantienen modelos de gestión anacrónicos.

Álvarez (2018) señala que las políticas públicas implementadas en la República del Ecuador, que están orientados a evaluar el desempeño laboral de los colaboradores que prestan sus servicos en el estado, trajo muchas resistencias de casi todos los gremios laborales. El temor a ser evaluados con criterios que no fueron previamente socializados genera que los trabajadores se opongan de manera rotunda a este tipo de procesos. Uno de los argumentos que sostiene esta resistencia es que el Estado no ha proporcionado inicialmente las condiciones para demandar niveles de competitividad y productividad a los trabajadores. Los modelos de gestión que poseen las instituciones públicas no atienden tampoco satisfacen las demadas y necesidades de la ciudadanía. Aun se se mantiene vigente en los organismos estatales modelos de gestión normativo que valoran el papel de jefes más no así de líderes.

En lo que concierne a la realidad problemática que sucede en el Perú, según Checa (2020) en un estudio desarrollado en Piura el desarrollo de las habilidades laborales, limita su desempeño laboral, más aun cuando en la organización se incorporan el uso de sofwares y tecnologías que requieren actualización y capacitación, las mismas que muchas veces deben ser solventados por el mismo personal, lo que afecta sus niveles de motivación e identificación con la misión y la visión de la entidad.

La falta de criterio y decisión institucional para asumir modelos de gestión que valoren el talento humano, hace que muchos de los trabajadores no responden o entreguen todo el esfuerzo, voluntad y profesionalismo que demanda el cumplimiento efectivo del trabajo; la valoración al personal que trabaja en la organización es el cimiento en donde descansa la productividad y el rendimiento laboral, por ello es importante que se implementen políticas institucionales orientados a desarrollar las competencias y capacidades personales y profesionales de sus trabajadores.

Castro (2020) sostiene que en el Perú, las politicas laborales se adecuan a las reformas que se viene implementando en todo los países del

mundo. SERVIR, es la responsable de regular el cumplimiento de las políticas en materia laboral, teniendo como eje esencial la evaluación del desempeño laboral en las instituciones del Estado, con la intención de asegurar la modernización de la gestión pública. Esta iniciativa e aplicación de procesos de evaluación del desempeño docente trajo resistencia por parte de los trabajadores, por lo que aun existe un porcentaje considerable de empleados públicos que rechazan los alcances y la autoridad de esta entidad.

Para López (2018) los problemas en la gestión pública en sus diferentes componentes, como la calidad del servicio, los niveles de productidad, el rendimiento laboral, la competitividad, etc., tienen como causa esencial el modelo de gestión tradicional normativo que subyace en el Estado. La preponderancia de los procesos en desmedro de la gestión del talento humano refleja el poco interés de las organizaciones gubernamentales por otorgar el papel principal que le corresponde al trabajador en la gestión pública. Actualmente las instituciones y organizaciones otorgan al capital humano el rol esencial para asegurar mejores niveles de productividad, rendimiento y desempeño laboral, por lo que es importante que se implementen otros modelos de gestión que contribuyan a alcanzar los objestivos institucionales.

En el contexto local, se observa que en el caso de la Drogueria Central del Ministerio de Salud, los colaboradores mayoritareamente estiman que consideran que su desempeño laboral no satisface las demandas y expectativas de usuarios y de la parte directiva, debido a que existe un desinterés total por indetificarse con la misión y la visión institucional. Las políticas institucionales respecto a la gestión del talento humano, no contemplan incetivos o reconocimientos para mejorar los niveles de compromiso y motivación.

El modelo de gestion que orienta todos los procesos administrativos en la Drogueria Central del MINSA se sustenta en modelos de gestión anacrónicos que priorizan exclusivamente el cumplimiento taxativo de las normas. Las direcciones y coordinaciones entre el personal directivo y los

trabajadores no contemplan el liderazgo y la gestión prospectiva, por lo que no se desarrolla e incentiva el desarrollo de las habilidades duras y blandas de los trabajadores, las mismas que resultan ser vitales en toda organizacion.

Teniendo estas consideraciones se han formulado las siguientes interrogantes investigativas: Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022?. Problemas específicos: a). ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022?, b). ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022?, c). ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las metas programadas del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022?

Para Baptista, Fernández y Hernández (2018) la realización de todo trabajo de investigación tiene el propósito de busca asegurar el bienestar de las personas; en ese sentido la justificación de la investigación obedece a los siguientes criterios. A nivel teórico, la investigación proporciona nuevos conocimientos que permiten profundizar las características que presenta el fenómeno de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Además, las conclusiones que se registren en este estudio generan nuevas hipótesis de investigación que deben ser implementadas en estudios que consideren la intervención o manipulación de las variables. A nivel de la justificación práctica, se debe mencionar que, el estudio está orientado a generar las condiciones favorables para que se mejore la implementación del modelo basado en la gestión del talento humano, con la intención de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en la Drogueria Central del Ministerio de Salud. Finalmente, en lo que concierne a la justificación metodológica, se considera que el instrumento elaborado para el recojo de información al garantizar su validez y confiabilidad, tiene la posibilidad de ser aplicado en otros estudios similares.

Los objetivos se formularon teniendo en cuenta las exigencias esquemáticas y presentan el siguiente detalle: Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022. Objetivos específicos: a). Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022. b). Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022, c). Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las metas programadas del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

Como el diseño correlacional asumido para la realización del trabajo de investigacion demanda la construcción de un sistema de hipótesis que deben ser comprobadas, para el presente estudio, estos se formularon de la siguiente manera: Hipótesis general: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022?. Hipótesis específicas: a). Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022, b). Existe relación entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022, c). Existe relación entre la gestión del talento humano y las metas programadas del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales

Zeballos (2019) realizó un estudio que estuvo orientado a demostrar el grado de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa de cerámicos en la ciudad de Sucre en Bolivia. Para lograr ejecutar cada una de las actividades consideradas en el diseño correlacional se tuvo que aplicar cuestionarios a 80 trabajadores, los mismos que han reportado los datos que fueron procesados a través de criterios estadísticos. Las conclusiones confirman que la correlación es directa y significativa (Rho=0,792) lo que significa que el desempeño laboral resulta ser muy adecuado porque existe una estrategia de valoración del trabajo realizado como consecuencia de la implementación de la gestión del talento humano en la empresa dedicada a la fabricación de cerámicas.

Álvarez y Ramos (2018) presentaron un estudio cuya formulación de objetivo estuvo orientado a establecer el grado de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una cooperativa de ahorro y crédito en Ecuador. Estudio correlacional que consideró a 80 trabajadores que laboran en la cooperativa como muestra de estudio. La informacion fue recolectada a través de la aplicacón de cuestionarios. Las conclusiones afirman que la correlación entre las variables es directa y signfiicativa (p=0,759). El capital humano que poseen las organizaciones deben ser consideradas como el valor más preciado que tiene la organización, lo que permite que los niveles de compromiso organizacional sean los más adecuados.

Morales (2018) presentó una investigación que consideró como objetivo general establecer el nivel de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Estudio de corte no experimental que ha asumido el diseño correlacional como referente metodológico para comprobar las hipótesis. La muestra estuvo integrada por 78 trabajadores a quienes se les aplicó dos cuestionariios. Las conclusiones registran que existe correlación directa y significativa entre las variables (Rho=0,887). El modelo de gestión del talento humano es vital para mejorar el desempeño

laboral, porque coloca al trabajador como eje fundamental en el desarrollo de la gestión institucional.

Cárdenas y Robles (2017) presentaron un estudio cuyo objetivo ha sido presentar un modelo para implementar la gestión del talento humano orientado a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de una fábrica. Este estudio consideró a 60 trabajadores como muestra a quienes se les entregó cuestionarios con la intención de recoger la información. El diseño que se ha elegido para ejecutar cada una de las actividades investigativas están comprendidas en el diseño descriptivo correlacional. Las conclusiones sostienen que la correlación entre las variables resultan ser muy significativas (Rho=0,849). El desempeño laboral se ve favorecido gracias a la implementación de un modelo de gestión del talento humano que ha permitido mejorar los niveles de motivación, identificación y compromiso con los objetivos de la organización.

Antecedentes nacionales

Chávez y Condori (2019) desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una entidad bancaria. Esta investigación consideró a 27 trabajadores como muestra de estudio. Para la recolección de datos se aplicaron cuestionarios que han permitido registrar los atributos de cada una de las dimensiones. Los resultados confirman que la correlación es directa muy alta (Rho=0,804) lo que significa que las políticas de reconocimiento y estímulos al personal que labora en la entida bancaria, como consecuencia de la implementación de una gestión que promueve el talento humano ha permitido mejorar el desempeño laboral, incrementando los niveles de competitividad y productividad.

Alva y Cárdenas (2017) presentaron un estudio que tuvo como objetivo establecer la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa en Cajamarca. Estudio que ha elegido el diseño correlacional para desarrollar a investigación. Se contó con 70 trabajadores como muestra de estudio y el recojo de información demandó que se elaboren cuestionarios que fueron aplicados a todas las unidades de

estudio. Las conclusiones registran que la correlación entre las variables es muy alta (Rho=0,879). Las políticas de reconocimiento e incentivos laborales, así como el desarrollo de capacidades y competencias de los trabajadores, permite incrementar los niveles de productividad, favoreciendo la competitividad de la empresa.

Blas y Castro (2018) presentaron un estudio con el objetivo de establecer el grado de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de Nuevo Chimbote. Asumiendo el diseño correlacional, el estudio consideró a 95 trabajadores, aplicando cuestionarios para recoger la información. Las conclusones hacen énfasis que la mayoría de los estudiantes se ubican en el nivel de valoración bueno en cuanto se refiere al desempeño laboral, mientras que consideran que la gestión del talento humano es regular. La correlación entre las variables es moderada (Rho=0,568) lo que implica que en la entidad edil tomada como área de estudio aun se mantiene un modelo de gestión que prioriza la autoridad vertical del jefe o personal directivo, lo que desanima y genera desinterés de los trabajadores para identificarse con los objetivos institucionales.

Rodas (2019) presentó un estudio que tuvo como objetivo determinar la correlación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en el nosocomio de rehabilitación de la provincia consittucional del Callao. La muestra lo integraron 102 personas a quienes se les aplicó dos cuestionarios tal como lo exige el diseño correlacional asumido. Las conclusiones confirman que 51.96% de los trabajadores se ubican en la valoración muy alto para desempeño laboral, lo que implica que la gestión del talento humano es el modelo en el que se sustenta la gestión institucional. Estadísticamente existe correlación significativa alta (p=0,606).

Vílchez (2019) desarrolló el estudio cuyo objetivo ha sido determinar el grado de asociación entre las variables de estudio, para lo que contó con 50 trabajadores como muestra de estudio. La recolección de datos ha requerido la aplicación de cuestionarios y el procesamiento de la información demandó el uso de técnicas y criterios estadísticos. Las conclusiones

confirman que la correlación entre las variables es directa y muy alta. La implementación de modelos de gestión que no priorizan el talento humano condiciona los niveles de desempeño laboral, porque disminuyen los niveles de motivación e identificación con los fines y objetivos de la entidad.

Huiza (2019) presentó el estudio que consideró como objetivo determinar el grado de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Moquegua. Teniendo a 40 trabajadores como muestra, este estudio aplicó dos cuestionarios para recoger la información que fue procesada utilizando técnicas estadísticas. Los resultados confirman que la correlación entre las variables es directa muy alta (p=0,865). La municipalidad ha implementado una política institucional de reconocimiento a la labor realizada por sus trabajadores, lo que ha generado que el desempeño laboral se incremente considerablemente, permitiendo que la calidad del servicio que ofrece esta entidad satisfaga las expectativas de los usuarios.

Variable 1: Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) es un modelo de gestión que comprende procesos sistemáticos orientados a organizar políticas y prácticas institucionales que permitan desarrollar las competencias y capacidades del personal con la intención de mejorar los niveles de productividad, rendimiento y competitividad, lo que implica procesos de reclutamiento, selección y la capacitación de los trabajadores, haciendo énfasis en estrategias de recompensa, reconocimiento y valoración a la labor desempeñada.

Por otra parte según Ramírez (2019) la gestión del talento humano es una estrategia comprendidas en las teorías organizacionales de dirección que tiene como finalidad crear y generar valor agregado a la labor que realizan los trabajadores, la misma que comprende políticas de reconocimientos e incentivos a través del perfeccionamiento, capacitación y actualización de las capacidades y competencias laborales de los trabajadores.

Zayas (2020) es un procesos a través del cual las organizaciones generan capital humano valioso a través de diferentes estrategias que pasan desde el reclutamiento, selección, capacitación y evaluación permanente del personal. El desarrollo de competencias y capacidades laborales implica inversión por parte de la organización, la misma que no repara en este tipo de egresos, porque considera que el capital humano es el bien más preciado que poseen la organizaciones. La gestión del capital humano asegura que la organización puede mantenerse vigente en el mercado, porque en base a este modelo se asegura mejores niveles de productividad.

Para Gaspar (2020) es una estrategias de toma de decisiones, en el que la organización invierte en el desarrollo del perfil profesional y personal de sus trabajadores con la intención de mejorar la eficiencia, eficiacia y efectvidad en la labor desarrollada, garantizando de esta manera mejores niveles de productividad y rendimiento laboral. Hoy en día, la mayoría de las empresas que se enceuentran a la vanguardía en el mercado o nicho en el que se ubican, invierten recursos económicos y tiempo en la preparació y actualización de sus trabajadores.

Para Agudelo (2019) es una estrategia orientada a desarrollar las competencias laborales de los trabajadores con la intención de mejorar los niveles de rendimiento, productividad y competitividad. Esta estrategia debe ser adecuada a las necesidades y demandas del mercado que exige la incorporación de recursos tecnológicos en la producción de bienes o en la dación de servicios de calidad.

Según Chiavenato (2002) el modelo de gestión del talento humano, permite asegurar el logro de los objetivos instuticionales, así como el de contribuir a alcanzar la misión y la visión de la organización, en la medida que los trabajadores afianzan y mejoran los niveles de motivación, identificación y compromiso organización, dando todo de sí para que la empresa pueda estar a la vanguardia de sus competidores. La autorrealización de los trabajadores es un componente que es atendido sustancialmente por la organización, por lo que el clima organizaciona, así como la comunicación al interior de la empresa son los más adecuados,

generándose un vínculo afectivo y de familiaridad entre todo el personal que labora de manera convencida con los propósitos que tiene la organización.

Dimensiones de la variable gestión del talento humano

D1: Selección del personal

Según Rivera (2019) es el proceso técnico y sistemático a través del cual, la organización a través del personal especializado elege a los candidatos que reúnen las condiciones, las capacidades y competencias del aspirante que supere las expectativas y demandas del puesto de trabajo. Este proceso compromete actividades de evaluación que pueden ser de diferentes aspectos, tales como el perfil psicológico, conocimientos, experiencias, etc.

Según Salinas (2020) es un proceso activo y moderno que responde a las exigencias y demandas del mercado que hace uso de técnicas e instrumentos que le permitan elegir de manera técnica al trabajador que mejor se adecue a las exigencias y demandas del puesto de trabajo, garantizando de esta manera la continuidad y permanencia de los niveles de productividad y competitividad que posee la organización.

Como se puede apreciar, la selección del personal actualmente es un todo un proceso técnico que se organiza con la intención de asegurar la elección del mejor personal que reune las condiciones y las competencias laborales que el puesto de trabajo exige. Este proceso es vital en la gestión del talento humano, porque se asegura que el personal elegido cuenta con habilidades que le permite mejorar sus capacidades y competencias.

D2: Capacitación del personal

Según Suárez (2018) es un proceso técnico y sistemático orientado a desarrollar las competencias, habilidades, destrezas y capacidades tanto personales como profesionales de los trabajadores, con la intención de mejorar la producción, rentabilidad y desempeño laboral de los trabajadores. Este proceso es permanente y hace uso de técnicas y estrategias que permite valorar de manera formativa el desempeño del trabajadore en un determinado puesto de trabajo.

Para Hidalgo (2020) la capacitación del personal es un componente concomitante al desarrollo de la organización, es decir es una etapa ineludible que toda organización debe implenentar para recoger información cuantitativa y cualitativa de todos los procesos que comprende la organización institucional, administrativa y de control, la misma que permite reorientar actividades que en el corto o mediano plazo pueden ser observadas o no garanticen el logro de los objetivos.

En el sistema organizacional peruano, el proceso de capacitación siempre ha generado resistencia por parte de los trabajadores, quienes perciben que esta actividad tiene carácter punitivo, sin embargo en la actividad privada es un proceso que se realiza con mucha frecuencia para valorar el trabajo realizado e identificar los problemas que se suscitan en la ejecución de las actividades, constituyendose en una herramienta esencial en la mejorar continua de la organización.

D3: Evaluación del personal

Para Zambrano (2018) es el proceso del tipo técnico y sistemático a través del cual, la organización le asigna un valor cualitativo al desempeño laboral que realiza el trabajador. Esta valoración se sustenta en el logro de los objetivos alcanzados en cada una de las actividades en la que participa el trabajador, así como su performance en el logro de las metas previstas. Este tipo de evaluación debe ser formativa, es decir, su intención es recoger información para mejorar los procesos.

Para Álvarez (2018) el proceso de evaluación es consustancial al mejoramiento continuo del trabajador y de la organización. El recojo de información y su posterior analices permite identificar problemas que deben ser atendidos de manera perentoria ya que de no hacerlo puede afectar todos los procesos productivos, generando grandes pérdidas económicas a la empresa.

La evaluación del personal es un proceso sistemático que forma parte del proceso dialéctico de la gestión del talento humano. No puede materializarse iniciativas de mejora de los procesos si este no cuenta con información vital recogida en los procesos de evaluación, por ello es

necesario que esta actividad se realice de manera permanente, procurando que los trabajadores participen en la elaboración y consensuación de instrumentos de recojo de información.

Variable 2: Desempeño laboral

Según Chiavenato (2002) el desempeño laboral es la calidad del trabajo que realiza el personal que labora en una organización, en base al desenvolvimiento eficiente, eficaz y efectivo, lo que asegura que la organización logre alcanzar los objetivos institucionales previstos. Para lograr la calidad en el trabajo realizado es imprescindible que se complementen las competencias y habilidades duras y blandas de los trabajadores.

Mamani y Cáceres (2019) el desempeño laboral están constituidos por el comportamiento, así como por las acciones que los trabajadores despliegan al ejecutar una tarea específia, las mismas que son muy importantes para que las instituciones puedan alcanzar sus objetivos. La eficiencia y la eficacia en la labor desarrollada son indicadores de un buen desempeño laboral, lo que implica que la empresa debe invertir en mejorar las habilidades duras y blandas de sus colaboradores.

Según Fuentes (2018) el desempeño laboral está supeditado al desarrollo de las habilidades ya sean intelectuales, procedimentales y afectivos que demuestra el trabajador al realizar la tarea encomendada. Las funciones que cumplen al interior de la organización deben estar de acuerdo o alineados al perfil del puesto de trabajo que ocupa. Las exigencias y demandas que exigen los puestos de trabajo cada año requieren de perfeccionamiento y capacitación, por lo que es esencial que la organización invierta en este proceso.

Para Pastor y Soria (2021) el desempeño laboral está relacionado a la aptitud cuando ejecuta una tarea. Según este autor la manifestación objetiva de las competencias y capacidades que posee el trabajador al realizar una determinada tarea valora la calidad de su desempeño laboral. En base a esta definición se puede inferir que el desempeño laboral se debe evaluar de manera individual, por lo que en los procesos de evaluación

deben considerar instrumentos que permitan valorar el desempeño individual del trabajador.

Según Quispe (2022) el desempeño laboral se evidencia cuando el trabajador agrega un valor agregado al trabajo realizado, favoreciendo los niveles de productividad y competitividad de la organización. El valor agregado se asegura cuando el trabajador logra desarrollar las competencias y capacidades personales y profesionales. La eficiencia y eficacia constituyen características esenciales para garantizar el valor agregado que genera el trabajador al realizar su labor.

Dimensiones de la variable desempeño laboral

D4: Calidad del trabajo

Para Hernández (2018) es la valoración del trabajo realizado en base a criterios de idoneidad, celeridad y logro de objetivos. La calidad del trabajo también está vinculado a la satisfacción de los criterios valorativos que demanda la realización de un trabajo al producir un producto o al brindar un servicio. De la misma manera se tiene que analizar la maximización de los recursos en el trabajo realizado.

Para Peralta (2018) la calidad del trabajo está vinculado al valor agregado que el trabajador puede ofrecer al realizar la labor encomendada. Los procesos de evaluación orientan sus criterios valorativos en este aspecto, porque consideran que la calidad del trabajo realizado debe necesariamente superar las expectativas esperadas.

Muchas veces la calidad del trabajo realizado se valora a través del uso de los recursos empleados y el tiempo destinado para realizar el trabajo, en ese sentido, es necesario señalar que el cumplimiento de estas exigencias no siempre depende del trabajador, en muchos casos es responsabilidad de la ororganización asegurar que estos estén a disposición del trabajador.

D5: Nivel de productividad

Según Fontalvo (2018) los niveles de productividad están vinculados a la cantidad de productos que es capaz de producir el trabajador en un determinado periodo de tiempo. Estos niveles dependen de otros factores como la experiencias y el perfil laboral del trabajador. Los niveles de productividad son considerados como indicadores para medir el desempeño laboral.

Según García (2018) los niveles de productividad resultan ser un factor decisivo para asegurar la rentabilidad de la organización. La maximización de los recursos, así como la calidad del producto o servicio entregado constituyen los elementos sustanciales para asegurar los niveles de productividad. Como se aprecia, los niveles de productividad son requisitos básicos para garantizar la presencia de la institucion en el rubro al que se dedica.

En las organizaciones, los niveles de productividad se aseguran a través de la inversión en mejorar las habilidades los trabajadores, lo que implica que las organizaciones tienen que invertir en este tipo de procesos. Muchas veces los bajos niveles de productividad dependen de muchos factores que dependen del trabajador y también de la organización.

D6: Metas programadas

Collado (2021) postula que es parte de la planificación en el que se registra los productos a entregar y la fecha establecida con antelaciónpara dicha entrega. Según este autor, responde al cómo se deben organizar y ejecutar las actividades para asegurar el alcanzar las metas previstas. La asignación de recursos, así como el financiamiento deben estar registrado por cada uno de los rubros.

Las metas programadas según Ferreyra (2018) es un resultado deseado en un tiempo establecido, esa es la principal diferencia con un objetivo que en realidad se considera como el conjunto de metas realizadas. Toda organización ejecuta sus actividades en base a metas programadas, sin perder la perspectiva de los objetivos institucionales.

Las metas programadas demandan la organización de actividades y la distribución de recursos de manera sistemática, tratando de garantizar la eficiencia y eficacia tanto del personal como de los materiales utilizados en la producción de bienes y servicios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

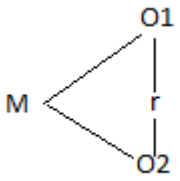
El tipo de inevstigacion asumido es el básico, porque según Alarcón (2018) este tipo de investigaciones tienen la intención de incrementar el conocimiento sobre un objeto de conocimiento y no tiene aplicación directa en la solución de problemas.

La intención del estudio es determinar estadísticamente la correlación entre las variables, por ello es que según exigencias investigativas, este tipo de estudio debe desarrollarse en base a esta tipología.

Diseño de investigación

El diseño de investigación elegido corresponde al no experimental descriptivo correlacional del tipo transversal, que según Ballesteros (2019) es un tipo de diseño que tiene la intención de contrastar dos variables del tipo no causal con la intención de calcular la dirección e intensidad de la asociacion entre las variables.

Para tal efecto, se a considera el esquema siguiente:



Este esquema presenta el siguiente desarrollo: la M representa la muestra de estudio, mientras que los códigos O1 y O2 representan la medición a las variables 1 y 2, respectivamente. La r es el cálculo de la correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Variable 1: Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) es un modelo de gestión que comprende procesos sistemáticos orientados a organizar políticas y prácticas institucionales que permitan desarrollar las competencias y capacidades del personal con la intención de mejorar los niveles de productividad, rendimiento y competitividad, lo que implica procesos de reclutamiento, selección y la capacitación de los trabajadores, haciendo énfasis en estrategias de recompensa, reconocimiento y valoración a la labor desempeñada.

Variable 2: Desempeño laboral

Según Chiavenato (2002) el desempeño laboral es la calidad del trabajo que realiza el personal que labora en una organización, en base al desenvolvimiento eficiente, eficaz y efectivo, lo que asegura que la organización logre alcanzar los objetivos institucionales previstos. Para lograr la calidad en el trabajo realizado es imprescindible que se complementen las competencias y habilidades personales y profesionales de los trabajadores.

Definición operacional:

Variable 1: Gestión del talento humano

Escala: Categórica del tipo ordinal

La variable será medido a través de la aplicación de un cuestionario que considere tres dimensiones con 9 items por cada una de ellas haciendo un total de 27 ítems. Cada uno de los ítems tienen alternativa múltiple del tipo escala de Likert.

Indicadores:

Competencias

Perfil

Experiencia

Personal

Profesional

Social

Supervisión

Monitoreo

Acompañamiento

Variable 2: Desempeño laboral

Escala: Categórica del tipo ordinal

Para medir la variable se aplicará un cuestionario que considere tres dimensiones con 9 items por cada una de ellas haciendo un total de 27 ítems. Cada uno de los ítems tienen alternativa múltiple del tipo escala de Likert.

Indicadores:

Necesidades

Expectativas

Satisfacción

Eficiencia

Eficacia

Efectividad

Personales

Profesionales

Laborales

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

considerada como el conjunto de fenómenos o eventos que forman para de la realidad problemática (Bernal, 2018) esta constituida por :

Tabla 1

Distribución de la población en la Droguería Central del Ministerio de Salud-2022

Condición	Cantidad (fi)	Porcentaje (f%)
Nombrado	150	62.5
Contratado	60	25
Otros	30	12.5
Total	240	100

Nota: Cuadro de asignación de personal

Criterio de inclusión

Están comprendidos, como muestra de estudio, los trabajadores que vienen laborando como personal nombrado o contratado dentro de los tres años ininterrumpidos.

Criterio de exclusión

Los trabajadores que laboran en programas y proyectos implementados por el Ministerio de Salud no forman parte de la muestra de estudio, en la medida que no puede responder interrogantes considerados en los cuestionarios relacionado a la gestión del talento humano y desempeño laboral.

Muestra:

La muestra considerada como parte o subconjunto de la población que debe garantizar poseer las mismas características que la población ha sido calculada utilizando la siguiente fórmula estadística:

Figura 1

Fórmula para calcular el tamaño de la muestra

N =	240	$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1)+Z^2PQ}$
Z =	1.96	
P =	0.5	
Q =	0.5	
d =	0.05	
	n =	147.953014
	n =	148

Muestreo

Teniendo en cuenta que son procedimientos estadísticos cuyo propósito es identificar a las unidades de estudio que forman parte de la muestra (Cordova, 2018), en ese sentido el muestro elegido en base a las exigencias del diseño es al azar del tipo probabilístico, porque garantiza que todas las unidades que forman parte de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos.

Unidad de análisis

Las unidades de análisis vienen a ser los trabajadores que laboran en la Droguería Central del MINSA en el año 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se utilizado la encuesta, que según Echevarria (2019) permite recoger suficente información en una sola aplicación garantizando la maximización del tiempo y los recursos.

La encuesta debe se elaboro basado en la matriz de operacionalización de variables, teniendo como referente los indicadores.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento elegido para recoger la información viene a ser el cuestionario, que según Morales (2018) es un medio físico en el cual se deben registrar los atributos que se evidencian de cada una de las variables y sus dimensiones.

Validez de los instrumentos:

La validez del cuestionario, según exigencias investigativas será valorada a través de la técnica denominada Juicio de expertos para lo cual se solicitará la colaboración de profesionales especialistas en el estudio de las variables.

Confiabilidad de los instrumentos:

Para asegurar esta exigencia investigativa se calculará el Alpha de Cronbach en la medida que el cuestionario posee alternativas múltiples en cada ítem.

3.5. Procedimientos

La recolección de los datos demandará la aplicación de los dos cuestionarios, uno por cada variable, para lo cual en primer lugar se solcitará la autorización al personal directivo que dirige la Drogueria Central del Ministerio de Salud.

De la misma manera se solicitará y se debe asegurar contar con la autorización voluntaria consentida de cada uno de los trabajadores que forman parte de la muestra, lo que asegura y garantiza la idoneidad del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizo apelando a los componentes descriptivos e inferenciales, para lo cual se deberá contar con el sofware estadístico SPSS V24.

En la parte descriptiva se deben elaborar tablas de doble entreda o contingencia, con la intención de valorar el comportamiento de las variables de manera simultánea.

En el caso de la parte inferencial, se calculará la prueba de normalidad utilizando el estadígrafo Kolmogorov-Smirnov, mientras que para el cálculo de la correlación se utilizará el estadígrafo Rho de Spearman, en la medida que el objetivo es determinar la correlación, además las variables son del tipo categórico ordinal.

3.7. Aspectos éticos

La investigación tiene la única intención de proporcionar información teórica sobre el comportamiento de las variables, lo que implica que no existe posibilidad alguna de afectar la integridad físicas y psicológica de las unidades de estudio.

En relación al criterio de la no maleficiencia, se considera que los datos obtenitos en base a la aplicación de los cuestionario son del tipo anónimo y solo tienen validez para el presente estudio, debiéndose guardar la reserva del caso y asegurar la confidencialidad de los mismos.

En relación con la autonomia, el estudio asegura el derecho de la libre opinión a todos los trabajadores que forman parte de la muestra, lo que significa que existe el derecho de opinión las mismas que se toman en cuenta tal y como se manifiestan.

IV. RESULTADOS

A nivel descriptivo

Para el objetivo general:

Tabla 2

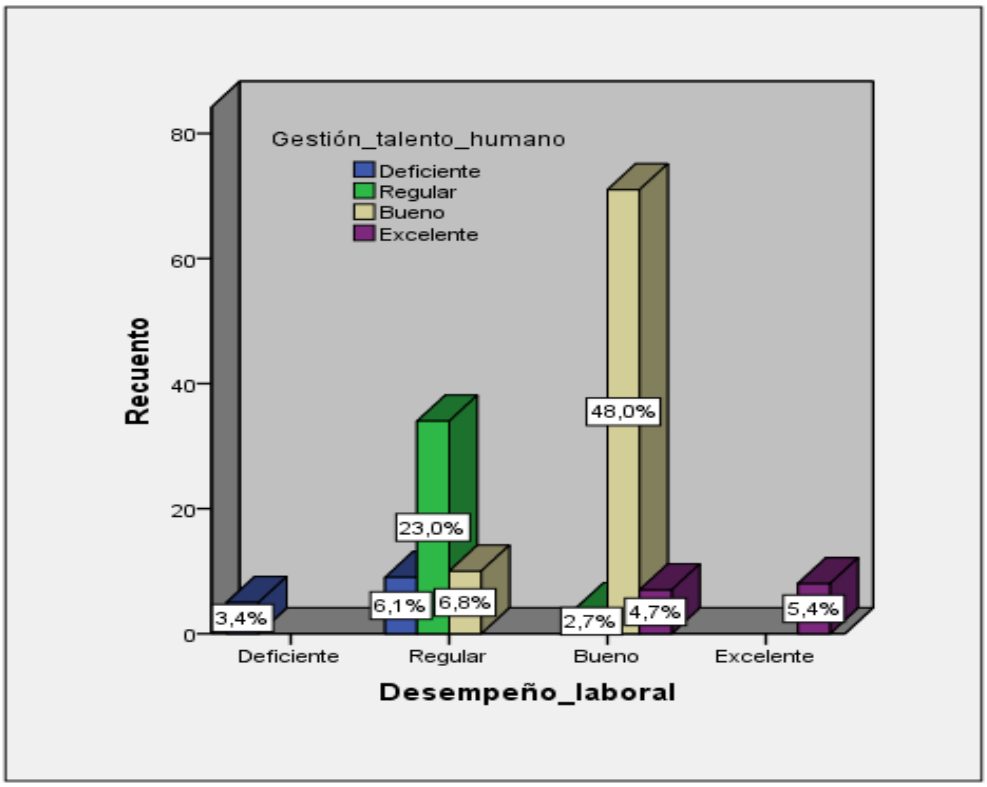
Resultados del contraste entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

Variables			Gestión del talento humano				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Desempeño laboral	Deficiente	Recuento	5	0	0	0	5
		% del total	3,4%	,0%	,0%	,0%	3,4%
	Regular	Recuento	9	34	10	0	53
		% del total	6,1%	23,0%	6,8%	,0%	35,8%
	Bueno	Recuento	0	4	71	7	82
		% del total	,0%	2,7%	48,0%	4,7%	55,4%
	Excelente	Recuento	0	0	0	8	8
		% del total	,0%	,0%	,0%	5,4%	5,4%
Total		Recuento	14	38	81	15	148
		% del total	9,5%	25,7%	54,7%	10,1%	100,0%

Nota: muestra = 148, cuestionarios

Figura 2

Resultados entre gestión del talento humano y el desempeño laboral



Los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios que están organizados en la tabla 2 registran que, el 3,4% de trabajadores sostienen que la gestión del talento humano y el desempeño laboral es deficiente; el 6,1% afirma que es deficiente y regular; por otro lado, el 23% señala que es regular; el 2,7% considera que es regular y bueno; el 6,8% manifiesta que es bueno y regular, el 48% señala que es bueno; el 4,7% opina que es excelente y bueno y el 5,4% señala que es excelente.

Para el objetivo específico 1:

Tabla 3

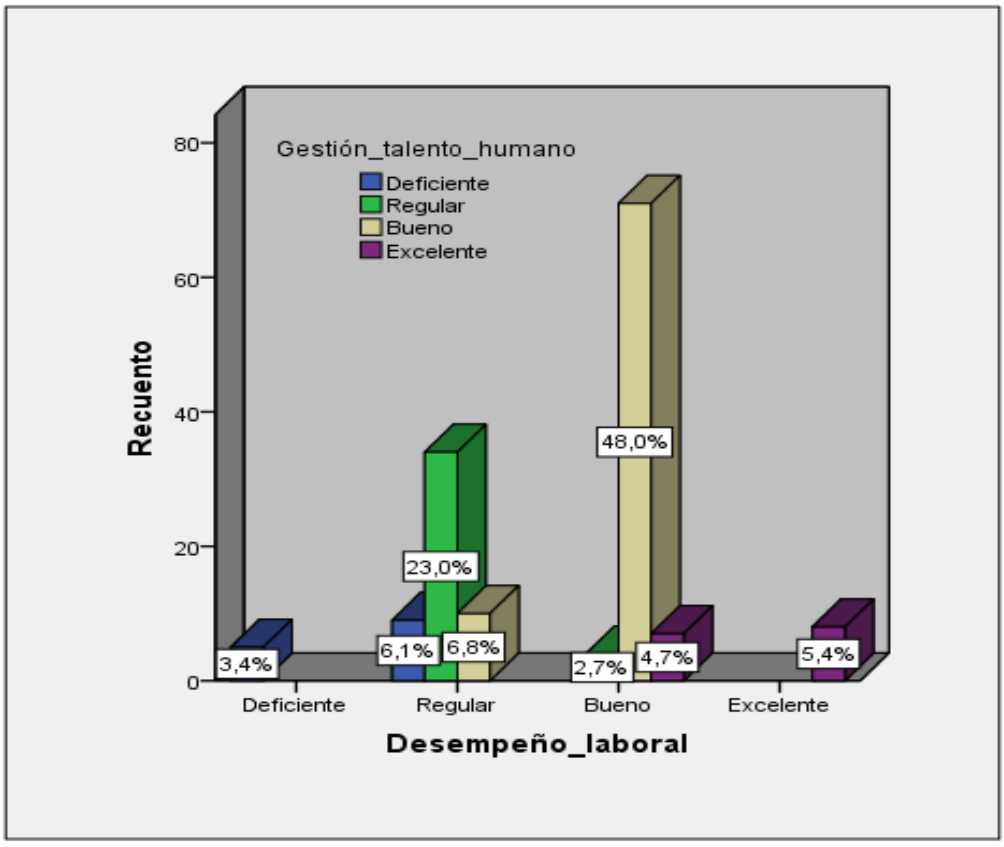
Resultados del contraste entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

	Variables		Gestión del talento humano				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Calidad del trabajo	Deficiente	Recuento	12	2	5	1	20
		% del total	8,1%	1,4%	3,4%	,7%	13,5%
	Regular	Recuento	2	33	5	0	40
		% del total	1,4%	22,3%	3,4%	,0%	27,0%
	Bueno	Recuento	0	2	71	0	73
		% del total	,0%	1,4%	48,0%	,0%	49,3%
	Excelente	Recuento	0	1	0	14	15
		% del total	,0%	,7%	,0%	9,5%	10,1%
Total		Recuento	14	38	81	15	148
		% del total	9,5%	25,7%	54,7%	10,1%	100,0%

Nota: muestra = 148, cuestionarios

Figura 3

Resultados entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo



Los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios que están organizados en la tabla 2 registran que, el 8,1% de trabajadores sostienen que la gestión del talento humano y la calidad del trabajo es deficiente; el 1,4% afirma que es deficiente y regular; por otro lado, el 1,4% señala que es regular y deficiente; el 22,3% considera que es regular; el 1,4% manifiesta que es regular y bueno, el 0,7% afirma que es regular y excelente. Además se observa que, el 0,7% afirma que es excelente y deficiente, y el 9,5% considera que es excelente.

Para el objetivo específico 2:

Tabla 4

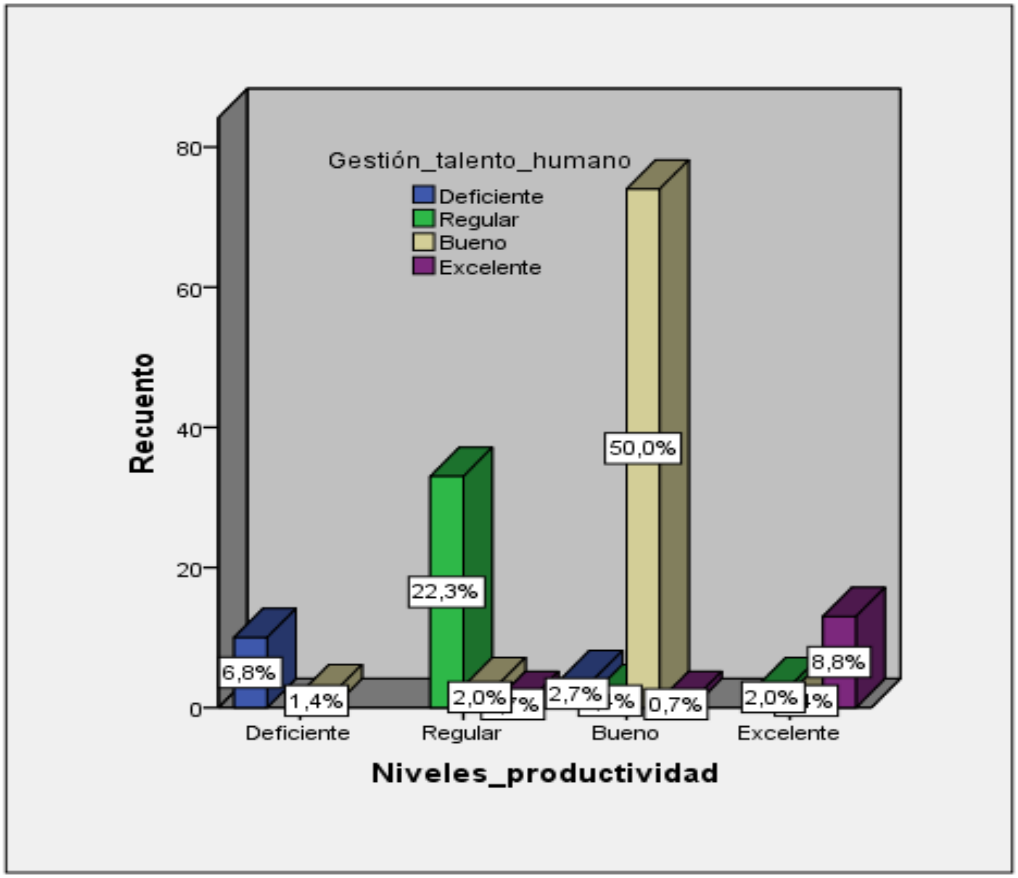
Resultados del contraste entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022 de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022

Variables			Gestión del talento humano				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Niveles de productividad	Deficiente	Recuento	10	0	2	0	12
		% del total	6,8%	,0%	1,4%	,0%	8,1%
	Regular	Recuento	0	33	3	1	37
		% del total	,0%	22,3%	2,0%	,7%	25,0%
	Bueno	Recuento	4	2	74	1	81
		% del total	2,7%	1,4%	50,0%	,7%	54,7%
	Excelente	Recuento	0	3	2	13	18
		% del total	,0%	2,0%	1,4%	8,8%	12,2%
Total		Recuento	14	38	81	15	148
		% del total	9,5%	25,7%	54,7%	10,1%	100,0%

Nota: muestra = 148, cuestionarios

Figura 4

Resultados entre gestión del talento humano y los niveles de productividad



Los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios que están organizados en la tabla 3 registran que, el 6,8% de trabajadores sostienen que la gestión del talento humano y los niveles de productividad son deficientes; el 2,7% afirma que es deficiente y bueno; por otro lado, el 22,3% señala que es regular; el 1,4% considera que es regular y bueno; el 2,0% manifiesta que es reglar y excelente, el 1,4% afirma que es bueno y deficiente; el 2,0% opina que es bueno y regular, el 50% señala que es bueno y el 1,4% manifiesta que es bueno y excelente; el 0,7% afirma que es excelente y regular, el 0,7% señala que es excelente bueno y el 8,8% opina que es excelente.

Para el objetivo específico 3:

Tabla 5

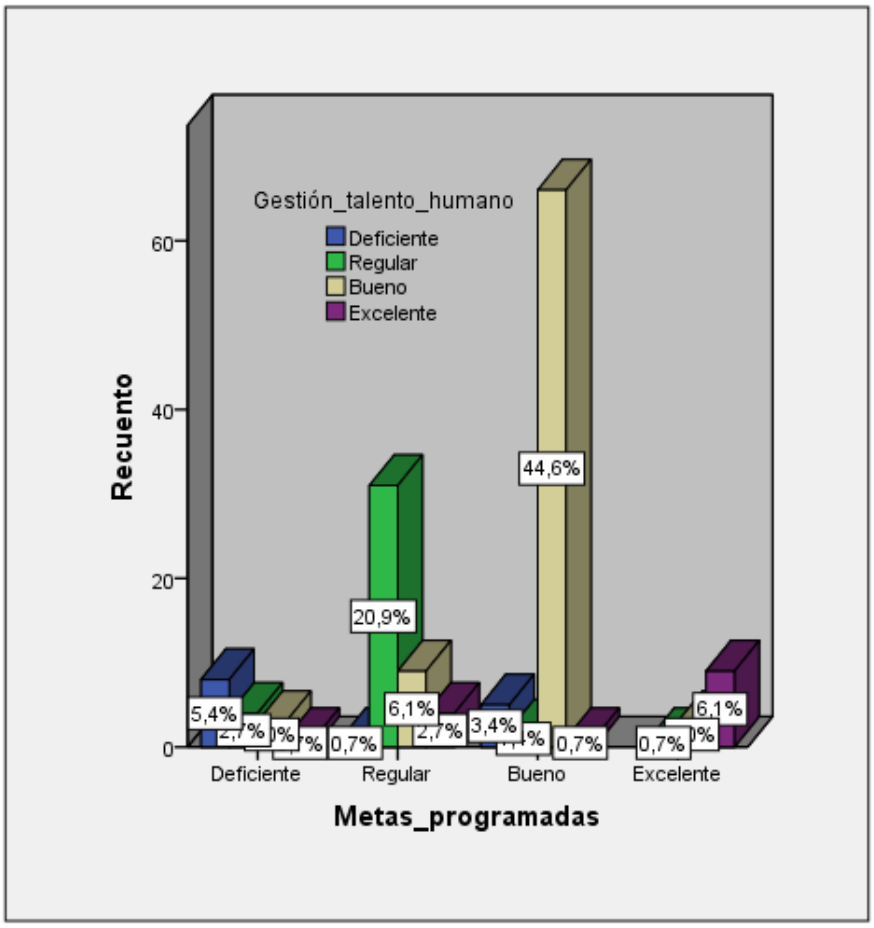
Resultados del contraste entre la gestión del talento humano y las metas programadas del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022

Variables			Gestión del talento humano				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Metas programadas	Deficiente	Recuento	8	4	3	1	16
		% del total	5,4%	2,7%	2,0%	,7%	10,8%
	Regular	Recuento	1	31	9	4	45
		% del total	,7%	20,9%	6,1%	2,7%	30,4%
	Bueno	Recuento	5	2	66	1	74
		% del total	3,4%	1,4%	44,6%	,7%	50,0%
	Excelente	Recuento	0	1	3	9	13
		% del total	,0%	,7%	2,0%	6,1%	8,8%
Total		Recuento	14	38	81	15	148
		% del total	9,5%	25,7%	54,7%	10,1%	100,0%

Nota: muestra = 148, cuestionarios

Figura 5

Resultados entre la gestión del talento humano y las metas programadas



Los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios que están organizados en la tabla 4 registran que, el 5,4% de trabajadores sostienen que la gestión del talento humano y las metas programadas son deficientes; el 0,7% afirma que es deficiente y regular; por otro lado, el 0,7% señala que es regular y deficiente; el 20,9% considera que es regular; el 1,4% manifiesta que es reglar y bueno, el 0,7% afirma que es regular y excelente; el 2,0% opina que es bueno y deficiente, el 6,1% señala que es bueno y regular; el 44,6% manifiesta que es bueno y el 2,0% afirma que es bueno y excelente; el 0,7% afirma que es excelente y deficiente, el 2,7% señala que es excelente regular, el 0,7% señala que es excelente bueno y el 6,1% opina que es excelente.

Resultados a nivel inferencial

Tabla 6

Distribución de resultados de la prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,318	148	,000
Calidad del trabajo	,292	148	,000
Niveles de productividad	,313	148	,000
Metas programadas	,293	148	,000
Desempeño laboral	,327	148	,000

Nota: muestra n=148, Kolmogorov – Smirnov

Para poder elegir el modelo estadístico para comprobar las hipótesis, que puede ser paramétrico o no paramétrico es necesario conocer si los datos configuran la curva normal, en ese sentido se hace necesario formular las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: Los datos no son distintos a la curva normal.

Ha: Los datos son distintos a la curva normal.

Nivel de confianza: α=0,05

Intervalo de confianza: 95%

Resultados de prueba de normalidad:

El p_valor=0,00 en todos los casos que es menor al nivel de significancia α=0,05 lo que significa que se debe aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, por tanto los datos no configuran la curva normal, por lo que el modelo estadístico elegido para comprobar las hipótesis es el no paramétrico.

Como las variables son del tipo categórico (cualitativo) y pertenecen a la escala de medición ordinal, el estadígrafo elegido es el Rho de Spearman.

Comprobación de las hipótesis

Para la hipótesis general

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

Tabla 7

Resultados de la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

Variables y dimensiones			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

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

La tabla 7 organiza los resultados obtenidos al calcular la correlación entre las variables contrastadas:

Valor de Rho de Spearman:

Rho=0,826, lo que significa que la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral es directa, positiva muy alta.

El p_valor(0,00)<α(0,05), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Para la hipótesis específica 1

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

Tabla 8

Resultados de la correlación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

Variables y dimensiones			Gestión del talento humano	calidad del trabajo
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,800**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	calidad del trabajo	Coeficiente de correlación	0,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

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

La tabla 8 organiza los resultados obtenidos al calcular la correlación entre las variables contrastadas:

Valor de Rho de Spearman:

Rho=0,800, lo que significa que la correlación entre la gestión del talento humano y calidad del trabajo es directa, positiva muy alta.

El p_valor(0,00)<α(0,05), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Para la hipótesis específica 2

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

Tabla 9

Resultados de la correlación entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022

Variables y dimensiones			Gestión del talento humano	niveles de productividad
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	niveles de productividad	Coeficiente de correlación	0,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

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

La tabla 9 organiza los resultados obtenidos al calcular la correlación entre las variables contrastadas:

Valor de Rho de Spearman:

Rho=0,743, lo que significa que la correlación entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad es directa, positiva alta.

El p_valor(0,00)<α(0,05), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Para la hipótesis específica 3

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la gestión del talento humano y las metas programadas del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la gestión del talento humano y las metas programadas del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.

Tabla 10

Resultados de la correlación entre la gestión del talento humano y las metas programadas del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022

Variables y dimensiones			Gestión del talento humano	metas programadas
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	metas programadas	Coeficiente de correlación	0,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

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

La tabla 10 organiza los resultados obtenidos al calcular la correlación entre las variables contrastadas:

Valor de Rho de Spearman:

Rho=0,591, lo que significa que la correlación entre la gestión del talento humano y metas programadas es directa, positiva moderada.

El p_valor(0,00)<α(0,05), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

V. DISCUSIÓN

Se ha confirmado que existe correlación directa muy alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del MINSA en el 2022, afirmación que se sustenta en el valor registrado para Rho=0,826 (p_valor=0,00<α=0,05). A nivel descriptivo se registra en la tabla 2 que, el 3,4% de trabajadores sostienen que la gestión del talento humano y el desempeño laboral es deficiente; el 6,1% afirma que es deficiente y regular; por otro lado, el 23% señala que es regular; el 2,7% considera que es regular y bueno; el 6,8% manifiesta que es bueno y regular, el 48% señala que es bueno; el 4,7% opina que es excelente y bueno y el 5,4% señala que es excelente.

Los resultados registrados coinciden con el de Zeballos (2019) quien en un estudio estuvo orientado a demostrar el grado de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa de cerámicos en la ciudad de Sucre en Bolivia, afirma que, la correlación es directa y significativa (Rho=0,792) lo que significa que el desempeño laboral resulta ser muy adecuado porque existe una estrategia de valoración del trabajo realizado como consecuencia de la implementación de la gestión del talento humano en la empresa dedicada a la fabricación de cerámicas.

De la misma manera, estos resultados son similares al de Álvarez y Ramos (2018) quienes en un estudio cuyo objetivo estuvo orientado a establecer el grado de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una cooperativa de ahorro y crédito en Ecuador, afirman que, la correlación entre las variables es directa y significativa (p=0,759). El capital humano que poseen las organizaciones debe ser consideradas como el valor más preciado que tiene la organización, lo que permite que los niveles de compromiso organizacional sean los más adecuados.

La coincidencia de resultados pueden ser explicados en base al postulado teórico de Chiavenato (2009) que sostiene que la gestión del talento humano es un modelo de gestión que comprende procesos sistemáticos orientados a organizar políticas y prácticas institucionales que permitan desarrollar las competencias y capacidades del personal con la intención de mejorar los

niveles de productividad, rendimiento y competitividad, lo que implica procesos de reclutamiento, selección y la capacitación de los trabajadores, haciendo énfasis en estrategias de recompensa, reconocimiento y valoración a la labor desempeñada.

Efectivamente, cuando las instituciones acogen el modelo de gestión orientado a potenciar el talento humano, es más probable que los niveles de compromiso y el desempeño laboral mejoren sustancialmente, sin embargo pese a estas ventaja, en la Droguería Central MINSA, no se tiene la intención de incorporar este tipo de modelo, debido a que aún persisten practicas gerenciales que priorizan un modelo normativo.

En cuanto a la hipótesis específica 1 se demuestra la correlación directa alta entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022. El valor de Rho=0,800, mientras que a nivel descriptivo se observa que en la tabla 3 que, el 8,1% de trabajadores sostienen que la gestión del talento humano y la calidad del trabajo es deficiente; el 1,4% afirma que es deficiente y regular; por otro lado, el 1,4% señala que es regular y deficiente; el 22,3% considera que es regular; el 1,4% manifiesta que es regular y bueno, el 0,7% afirma que es regular y excelente. Además se observa que, el 0,7% afirma que es excelente y deficiente, y el 9,5% considera que es excelente.

Estos resultados son similares al de Morales (2018) quien en su tesis que consideró como objetivo general establecer el nivel de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, afirma que, existe correlación directa y significativa entre las variables (Rho=0,887). El modelo de gestión del talento humano es vital para mejorar el desempeño laboral, porque coloca al trabajador como eje fundamental en el desarrollo de la gestión institucional.

De la misma manera estos coinciden con el Cárdenas y Robles (2017) quienes en el estudio cuyo objetivo ha sido presentar un modelo para implementar la gestión del talento humano orientado a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de una fábrica, afirma que, que la correlación entre las variables resultan ser muy significativas (Rho=0,849).

El desempeño laboral se ve favorecido gracias a la implementación de un modelo de gestión del talento humano que ha permitido mejorar los niveles de motivación, identificación y compromiso con los objetivos de la organización.

Para poder explicar estas coincidencias se alude a la propuesta teórica sostenida por Hernández (2018) para quien la calidad del trabajo es la valoración de la labor realizado en base a criterios de idoneidad, celeridad y logro de objetivos. La calidad del trabajo también está vinculado a la satisfacción de los criterios valorativos que demanda la realización de un trabajo al producir un producto o al brindar un servicio. De la misma manera se tiene que analizar la maximización de los recursos en el trabajo realizado.

Como podemos apreciar, la calidad del trabajo está condicionada justamente a la valoración que la organización tiene respecto a la labor desempeñada, sin embargo en la Droguería Central del Ministerio de Salud, no se tiene una política de reconocimiento por lo que muchas veces los trabajadores no se sienten motivados para empoderarse de la misión y la visión institucional, lo que genera bajos niveles de productividad.

En lo que concierne a la hipótesis específica 2 se ha confirmado que existe correlación directa alta entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022, afirmación que se corrobora con el valor registrado para Rho=0,743. Para el caso de los resultados a nivel descriptivo se observa que, en la tabla 4 que el 6,8% de trabajadores sostienen que la gestión del talento humano y los niveles de productividad son deficientes; el 2,7% afirma que es deficiente y bueno; por otro lado, el 22,3% señala que es regular; el 1,4% considera que es regular y bueno; el 2,0% manifiesta que es reglar y excelente, el 1,4% afirma que es bueno y deficiente; el 2,0% opina que es bueno y regular, el 50% señala que es bueno y el 1,4% manifiesta que es bueno y excelente; el 0,7% afirma que es excelente y regular, el 0,7% señala que es excelente bueno y el 8,8% opina que es excelente.

Los resultados descritos son simulares al de Chávez y Condori (2019) quienes desarrollaron un estudio consistente en determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una entidad bancaria, en la que afirman que, la correlación es directa muy alta (Rho=0,804) lo que significa que las políticas de reconocimiento y estímulos al personal que labora en la entidad bancaria, como consecuencia de la implementación de una gestión que promueve el talento humano ha permitido mejorar el desempeño laboral, incrementando los niveles de competitividad y productividad.

De la misma manera se advierte que estos resultados son similares al de Alva y Cárdenas (2017) quienes afirman que, que el grado de asociacion entre las variables es muy alta (Rho=0,879). Las políticas de reconocimiento e incentivos laborales, así como el desarrollo de capacidades y competencias de los trabajadores, permiten incrementar los niveles de productividad, favoreciendo la competitividad de la empresa.

Finalmente, para el caso de la hipótesis específica 3, se ha confirmado la correlación directa moderada entre la gestión del talento humano y las metas programadas del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022, afirmación que se corrobora con los resultados obtenidos para Rho=0,59. A nivel de los resultados descriptivos se observa que, en la tabla 5 que el 5,4% de trabajadores sostienen que la gestión del talento humano y las metas programadas son deficientes; el 0,7% afirma que es deficiente y regular; por otro lado, el 0,7% señala que es regular y deficiente; el 20,9% considera que es regular; el 1,4% manifiesta que es reglar y bueno, el 0,7% afirma que es regular y excelente; el 2,0% opina que es bueno y deficiente, el 6,1% señala que es bueno y regular; el 44,6% manifiesta que es bueno y el 2,0% afirma que es bueno y excelente; el 0,7% afirma que es excelente y deficiente, el 2,7% señala que es excelente regular, el 0,7% señala que es excelente bueno y el 6,1% opina que es excelente.

Estos registros son análogos a los logrados por Blas y Castro (2018) quienes afirman que, la mayoría de los estudiantes se ubican en el nivel de valoración bueno en cuanto se refiere al desempeño laboral, mientras que consideran

que la gestión del talento humano es regular. La correlación entre las variables es moderada (Rho=0,568) lo que implica que en la entidad edil tomada como área de estudio aún se mantiene un modelo de gestión que prioriza la autoridad vertical del jefe o personal directivo, lo que desanima y genera desinterés de los trabajadores para identificarse con los objetivos institucionales.

Asimismo, estos resultados también coinciden con el de Rodas (2019) afirma que, 51.96% de los trabajadores se ubican en la valoración muy alto para desempeño laboral, lo que implica que la gestión del talento humano es el modelo en el que se sustenta la gestión institucional. Estadísticamente existe correlación significativa alta (p=0,606).

Las coincidencias identificadas con estos estudios pueden ser explicados en base a la propuesta teórica de Collado (2021) quien postula que las metas programada forman parte de la planificación en el que se registra los productos a entregar y la fecha establecida con antelación para dicha entrega. Según este autor, responde al cómo se deben organizar y ejecutar las actividades para asegurar el logro de las metas previstas. La asignación de recursos, así como el financiamiento deben estar registrado por cada uno de los rubros.

Efectivamente, lo que sucede en la Droguería Central del Ministerio de Salud, es que las metas programadas casi siempre no logran ser alcanzadas, debido a dificultades en el desempeño laboral originadas por la falta de una política de gestión del talento humano, que permita a los trabajadores dar lo mejor de sí, debido esencialmente a que muchas veces no se valora la calidad del trabajo realizado. En esta dependencia subsiste el modelo de gestión normativo lo que hace que los procesos administrativos y logísticos sean muy rígidos.

VI. CONCLUSIONES

Primero.

La gestión del talento humano es un modelo de gestión que valora el desempeño laboral en base al desarrollo de competencias y capacidades profesionales y personales de los trabajadores la misma que redunda esencialmente en la mejora del desempeño docente; sin embargo, Droguería Central del Ministerio de Salud, aun se mantiene un modelo de gestión del tipo normativo que limita el desarrollo y los niveles de compromiso e identificación de los trabajadores con los objetivos institucionales. Estadísticamente se ha comprobado que existe correlación directa muy alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (Rho=0,826; p_valor:0,00<α=0,05) Tabla 7.

Segundo.

La calidad del trabajo es un indicador que referencia el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, la misma que determina los niveles de productividad y permite que la organización sea competitiva en el rubro a la que se dedica. En el caso de la Droguería Central del Ministerio de Salud, no existe una política institucional que valore el compromiso y los niveles de identificación que poseen los trabajadores hacia la entidad, por lo que se carece de referentes e indicadores que permitan medir la calidad del trabajo realizado, afectando considerablemente el logro de las metas y los objetivos institucionales. Estadísticamente se ha comprobado que existe correlación directa muy alta entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo (Rho=0,800; p_valor:0,00<α=0,05) Tabla 8.

Tercero.

Los niveles de productividad bajo el modelo de gestion el talento humano tiene una valoración más cualitativa porque no solo se ocupa en medir la cantidad de producto o servicio realizado en un periodo de tiempo, sino también otros factores como el compromiso organizacional, la identificacion y el empoderamiento de los objetivos institucionales, en ese sentido en la Droguería Central del Ministerio de Salud, se observa que la mayoría de los

trabajadores cumplen con entregar lo necesario, debido a que los niveles d motivación no son los más adecuados. Estadísticamente se ha comprobado que existe correlación directa alta entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad (Rho=0,743; p_valor:0,00<α=0,05) Tabla 9.

Cuarto.

Las metas programadas son referentes que permiten verificar las actividades consideradas en el proceso de planificación, por lo que es importante que estas se cumplan en el plazo establecido y con los recursos materiales y financieros asignados, en el caso de la Droguería Central del Ministerio de Salud, en casi todos los periodos de ejecución se presentan dificultades para alcanzar las metas programadas, porque existen políticas institucionales que no valoran la gestión del talento humano, generando desidia y poco compromiso por parte de los trabajadores en la labor desempeñada. Estadísticamente se ha comprobado que existe correlación directa moderada entre la gestión del talento humano y las metas programadas (Rho=0,591; p_valor:0,00<α=0,05) Tabla 10.

VII. RECOMENDACIONES

Primero.

Los funcionarios responsables de dirigir la Droguería Central del Ministerio de Salud, deben implementar paulatinamente el modelo de gestión sustentada en el desarrollo del talento humano, garantizando de esta manera mejor desempeño de los trabajadores, así como mayor nivel de identificación y empeño en el alcance de los objetivo de la institucion.

Segundo.

Es necesario incorporar una política de desarrollo de competencias y capacidades de los trabajadores, razón por la cual el responsable del área de Personal de al Droguería Central del Ministerio de Salud, debe programar actividades de capcitación y especialización para todos los trabajadores.

Tercero.

Es necesario que a nivel institucional se promueva espacios para el diálogo entre los trabajadores con la intención de mejorar los niveles de compromiso e idenitificació institucional, la misma que redundará en la mejora del desempeño laboral y los niveles de productividad.

Cuarto.

Para alcanzar las metas de la instucion, se hace necesario que los responsables del área de planificación, deben implementar actividades de monitoreo y supervisión, que contribuyan a obtener informacion oportuna para reorientar las actividades que en su ejecución presenta problemas de contextualización.

REFERENCIAS

Agudelo, B. (2019). Human Talent Training and the Organizational Strategy in Companies of Colombia. *Revista Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf

Alarcón, M. (2018). *Planes y proyectos de investigación en el enfoque cuantitatvo.* Lima: San Marcos.

Alva y Cárdenas. (2017). Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de tiendas por departamentos Ripley SA, en la ciudad de Cajamarca de marzo a noviembre, 2016. *Repositorio Institucional de Universidad Privada del Norte*. Obtenido de https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11288

Álvarez y Ramos. (2018). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza. *Repositorio Institucional Uniandes*. Obtenido de https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/793

Álvarez, B. (2018). Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Polo del Conocimiento*. Obtenido de https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/422

Álvarez, K. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador:. *Universidad y Salud*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf

Ballesteros, M. (2019). *Metodología de la investigación cuantitativa.* Lima: San Marcos.

Baptista, Fernández y Hernández,. (2018). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill. Obtenido de https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación.* Bogotá: Pearson. Obtenido de https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnIIdcdgm8_x7QNhgVQPCrlEz

Blas y Castro. (2018). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018. *Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28898

Cárdenas y Robles. (2017). Propuesta de un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de jabonería de una empresa industrial de la ciudad de manta. *Repositorio digital de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo*. Obtenido de http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/2258

Castro, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina*. Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107

Chávez y Condori. (2019). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa, sucursal Huancavelica - 2019. *Repositorio Institucional UNH*. Obtenido de http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2954

Checa, L. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Revista Científica de Investigación*. Obtenido de http://diu.unheval.edu.pe/revistas/index.php/riv/article/view/746

Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos.* México: Mc Graw Hill. Obtenido de https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* México: Mc Graw Hill. Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf

Collado, J. (2021). Evaluación de la ejecución presupuestal y el cumplimiento de las metas programadas en la Universidad Nacional del Callao, 2020. *Alicia*. Obtenido de

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_3566d2f32bf2d2e14dd1644827d9358b

Cordova, I. (2018). *El informe de investigación cuantitativa.* Lima: San Marcos.

De la Cruz, E. (2018). *Técnica en investigación cuantitativa. Metodología y estrategias.* Lima: San Marcos.

Echevarria, H. (2019). *Métodos de investigación e inferencias en Ciencias Sociales : una propuesta para su validez.* Santa Fe: Unirio. Obtenido de https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnIIdcdgm8_x7QNhgVQPCrlEz

Ferreyra, J. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2314-37382018000200003

Figueroa, C. (2018). *"Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 Y 25 años de edad .* Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuente/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf

Fontalvo, T. (2018). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047#:~:text=La%20productividad%20es%20conocida%20como,entradas.%20Medina%2C%20(2010)

Fuentes, K. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018. *Repositorio Universidad César Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19480

García, H. (2017). *Diseños de investigación cuantitativa. Enfoques y perspectivas.* Lima: San Marcos.

García, N. (2018). Productivity: A proposal from management of knowledge. *Redalyc*. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/206/20605807.pdf

Gaspar, M. (2020). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito. *Polo del Conocimiento*. Obtenido de file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf

Hernández, H. (2018). Gestión de la calidad elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. *Dialnet*. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6676025

Hidalgo, M. D. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *Cienciamatria*. Obtenido de http://portal.amelica.org/ameli/journal/362/3621539011/html/

Huiza, J. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de San Cristóbal, en el año 2019. *Repositorio Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua*. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1281/Jesica_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, A. (2018). gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la provincia de leoncio prado, 2018. *Repositorio de la Universidad Agraria de la Selva*. Obtenido de http://45.5.58.104/index.php/Balances/article/view/145

Mamani y Cáceres. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. *Repositorio Institucional UPEU*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260

Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación con enfoque de competencias.* México: Cengage Learning. Obtenido de https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnIIdcdgm8_x7QNhgVQPCrlEz

Morales, C. (2018). Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de trasporte de la provincia de Tungurahua. *Repositorio de la Universidad de Ambato, Ecuador*. Obtenido de

https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E..pdf

Morales, E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa.* Lima: San Marcos.

Organismo Internacional del Trabajo. (4 de octubre de 2017). *Organismo Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organismo Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang--es/index.htm

Ortega, M. (2017). *Técnicas y instrumentos de investigación cuantitativa.* Lima: Mantaro.

Passos, E. (2018). *Metodología para la presentación de trabajos de investigación.* Cartagena de Indias: Alpha Editores. Obtenido de https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnIIdcdgm8_x7QNhgVQPCrlEz

Pastor y Soria. (2021). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021. *Repositorio UCV*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85070

Peralta, D. (2018). Integración del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema de gestión de calidad en las entidades públicas colombianas de orden nacional. *Dialnet*. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6726319

Quispe, V. (2022). Incentivos laborales y desempeño laboral: Caso en la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca, 2021. *Repositorio UPEU*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5451

Ramírez, R. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167

Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Pocaip*. Obtenido de https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65

Rodas, M. (2019). Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019. *Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36534

Salgado, C. (2018). *Manual de investigación teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa y cualitativa.* Lima: Universidad Marcelino Champagnat. Obtenido de https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnIIdcdgm8_x7QNhgVQPCrlEz

Salinas, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Centauri*. Obtenido de https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17

Schmelkes, C. (2018). *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación.* México: Oxford. Obtenido de https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnIIdcdgm8_x7QNhgVQPCrlEz

Suárez, W. (2018). El proceso de capacitación personal en la organización. *Scientific Journal*. Obtenido de http://revistas.fuac.edu.co/index.php/clepsidra/article/view/625

Valdivia, M. (2019). *Método de la investigación cuantitativa y cualitativa.* Bogotá: DGP Editores. Obtenido de https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnIIdcdgm8_x7QNhgVQPCrlEz

Vílchez, S. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – lima, enero 2018. *Repositorio Universidad Norbert Wiener*. Obtenido de http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711

Zambrano, L. (2018). Evaluación del desempeño por competencias. *Pocaip*. Obtenido de https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/52

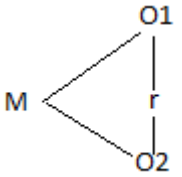
Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Grupo de investigación en Iberoamérica*. Obtenido de https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208

Zeballos, R. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Industria de cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre, Bolivia. *Repositorio Universidad Andina de Bolivia*. Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DROGUERÍA CENTRAL DEL MINISTERIO DE SALUD; 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022? Problemas específicos: a). ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022? b). ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022? c). ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las metas programadas del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022?	Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022. Objetivos específicos: a). Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022. b). Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022. c). Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las metas programadas del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.	Hipótesis general: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022. Hipótesis específicas: a). Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022. b). Existe relación entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022. c). Existe relación entre la gestión del talento humano y las metas programadas del personal de la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022.	Variable 1: Gestión del potencial humano. DIMENSIONES: ✓ Selección de Personal. ✓ Capacitación de Personal. ✓ Evaluación del personal. Variable 2: Desempeño laboral DIMENSIONES: ✓ Calidad del Trabajo ✓ Nivel de productividad ✓ Metas programadas	Tipo de investigación: No experimental-básico Nivel de investigación: Relacional Método de investigación: Cuantitativo Diseño de investigación: Descriptivo correlacional  Población 240 trabajadores que laboran en la Droguería Central del Ministerio de Salud en el año 2022. Muestra: 148 unidades de estudio. Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario Análisis e interpretación de datos Tablas Gráficos Estadígrafos de correlación

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según Chiavenato (2009) es un modelo de gestión que comprende procesos sistemáticos orientados a organizar políticas y prácticas institucionales que permitan desarrollar las competencias y capacidades del personal con la intención de mejorar los niveles de productividad, rendimiento y competitividad, lo que implica procesos de reclutamiento, selección y la capacitación de los trabajadores, haciendo énfasis en estrategias de recompensa, reconocimiento y valoración a la labor desempeñada	Se evidencia en la predisposición de la entidad en desarrollar las habilidades del personal a partir de los procesos de selección, capacitación y evaluación, la misma que será evaluada a partir de la aplicación de un cuestionario.	Selección de Personal.	✓ Competencias ✓ Perfil ✓ Experiencia	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Capacitación de Personal.	✓ Personal ✓ Profesional ✓ Social	
			Evaluación del personal	✓ Supervisión ✓ Monitoreo ✓ Acompañamiento	
DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2002) el desempeño laboral es la calidad del trabajo que realiza el personal que labora en una organización, en base al desenvolvimiento eficiente, eficaz y efectivo, lo que asegura que la organización logre alcanzar los objetivos institucionales previstos. Para lograr la calidad en el trabajo realizado es imprescindible que se complementen las competencias y habilidades personales y profesionales de los trabajadores	La variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario de opinión que registre información que considere ítems para cada una de las variables de estudio.	Calidad del Trabajo .	Necesidades Expectativas Satisfacción	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Nivel de productividad	Eficiencia Eficacia Efectividad	
			Metas programadas	Personales Profesionales Laborales	

CUESTIONARIO-GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar la gestión del talento humano, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: SELECCIÓN DEL PERSONAL						
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige					
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.					
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante					
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal					
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante					
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante					
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección					
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios					
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral					
DIMENSIÓN II: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.					
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores					
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional					
13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores					
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención					
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos					
16	La capacitación a nivel social de los trabajadores permite una mejor interrelación con los usuarios					
17	La capacitación a nivel social del trabajador mejor un clima institucional adecuado al interior de la institución.					

18	La capacitación a nivel social del personal, contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores					
DIMENSIÓN III: EVALUACIÓN DEL PERSONAL						
19	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución					
20	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio					
21	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores					
22	Es frecuente el monitoreo de las actividades programadas					
23	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas					
24	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral					
25	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal					
26	El acompañamiento mejor los niveles de productividad					
27	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución					

CUESTIONARIO-DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el desempeño laboral, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: CALIDAD						
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios					
2	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios					
3	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios					
4	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas					
5	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios					
6	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad					
7	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido					
8	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización					
9	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la institución					
DIMENSIÓN II: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD						
10	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente					
11	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea					
12	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades					
13	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas					
14	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales					
15	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores					
16	La gestión institucional es efectiva					
17	La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva					

18	La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante					
DIMENSIÓN III: METAS						
19	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales					
20	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución					
21	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución					
22	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo					
23	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales					
24	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales					
25	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.					
26	Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.					
27	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo					

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Edwin Huarancca Rojas

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de Maestría de Gestión Pública de la UCV, en la sede de Ate, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestro.

El título nombre de mi tesis de investigación es: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DROGUERÍA CENTRAL DEL MINISTERIO DE SALUD; 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Victor Jesús Herrera Paredes

DNI Nº 04339396

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión del talento humano.

Según Chiavenato (2009) es un modelo de gestión que comprende procesos sistemáticos orientados a organizar políticas y prácticas institucionales que permitan desarrollar las competencias y capacidades del personal con la intención de mejorar los niveles de productividad, rendimiento y competitividad, lo que implica procesos de reclutamiento, selección y la capacitación de los trabajadores, haciendo énfasis en estrategias de recompensa, reconocimiento y valoración a la labor desempeñada.

Dimensiones

D1: Selección del personal

Según Rivera (2019) es el proceso técnico y sistemático a través del cual, la organización a través del personal especializado elege a los candidatos que reúnen las condiciones, las capacidades y competencias del aspirante que supere las expectativas y demandas del puesto de trabajo. Este proceso compromete actividades de evaluación que pueden ser de diferentes aspectos, tales como el perfil psicológico, conocimientos, experiencias, etc.

D2: Capacitación del personal

Según Suárez (2018) es un proceso técnico y sistemático orientado a desarrollar las competencias, habilidades, destrezas y capacidades tanto personales como profesionales de los trabajadores, con la intención de mejorar la producción, rentabilidad y desempeño laboral de los trabajadores. Este proceso es permanente y hace uso de técnicas y estrategias que permite valorar de manera formativa el desempeño del trabajadore en un determinado puesto de trabajo.

D3: Evaluación del personal

Para Zambrano (2018) es el proceso del tipo técnico y sistemático a través del cual, la organización le asigna un valor cualitativo al desempeño laboral que realiza el trabajador. Esta valoración se sustenta en el logro de los objetivos alcanzados en cada una de las actividades en la que participa el trabajador, así como su performance en el logro de las metas previstas. Este tipo de evaluación debe ser formativa, es decir, su intención es recoger información para mejorar los procesos.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Desempeño Laboral.

Según Chiavenato (2002) el desempeño laboral es la calidad del trabajo que realiza el personal que labora en una organización, en base al desenvolvimiento eficiente, eficaz y efectivo, lo que asegura que la organización logre alcanzar los objetivos institucionales previstos. Para lograr la calidad en el trabajo realizado es imprescindible que se complementen las competencias y habilidades duras y blandas de los trabajadores.

Dimensiones

D4: Calidad del trabajo

Para Hernández (2018) es la valoración del trabajo realizado en base a criterios de idoneidad, celeridad y logro de objetivos. La calidad del trabajo también está vinculado a la satisfacción de los criterios valorativos que demanda la realización de un trabajo al producir un producto o al brindar un servicio. De la misma manera se tiene que analizar la maximización de los recursos en el trabajo realizado.

D5: Nivel de productividad

Según Fontalvo (2018) los niveles de productividad están vinculados a la cantidad de productos que es capaz de producir el trabajador en un determinado periodo de tiempo. Estos niveles dependen de otros factores como la experiencias y el perfil laboral del trabajador. Los niveles de

productividad son considerados como indicadores para medir el desempeño laboral.

D6: Metas programadas

Collado (2021) postula que es parte de la planificación en el que se registra los productos a entregar y la fecha establecida con antelaciónpara dicha entrega. Según este autor, responde al cómo se deben organizar y ejecutar las actividades para asegurar el alcanzar las metas previstas. La asignación de recursos, así como el financiamiento deben estar registrado por cada uno de los rubros.

Operacionalización de la variable: Clima Organizacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según Chiavenato (2009) es un modelo de gestión que comprende procesos sistemáticos orientados a organizar políticas y prácticas institucionales que permitan desarrollar las competencias y capacidades del personal con la intención de mejorar los niveles de productividad, rendimiento y competitividad, lo que implica procesos de reclutamiento, selección y la capacitación de los trabajadores, haciendo énfasis en estrategias de recompensa, reconocimiento y valoración a la labor desempeñada	Se evidencia en la predisposición de la entidad en desarrollar las habilidades del personal a partir de los procesos de selección, capacitación y evaluación, la misma que será evaluada a partir de la aplicación de un cuestionario.	Selección de Personal.	✓ Competencias ✓ Perfil ✓ Experiencia	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Capacitación de Personal.	✓ Personal ✓ Profesional ✓ Social	
			Evaluación del personal	✓ Supervisión ✓ Monitoreo ✓ Acompañamiento	

CUESTIONARIO-GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar la gestión del talento humano, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: SELECCIÓN DEL PERSONAL						
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige					
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.					
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante					
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal					
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante					
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante					
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección					
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios					
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral					
DIMENSIÓN II: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.					
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores					
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional					
13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores					
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención					
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos					
16	La capacitación a nivel social de los trabajadores permite una mejor interrelación con los usuarios					
17	La capacitación a nivel social del trabajador mejor un clima institucional adecuado al interior de la institución.					
18	La capacitación a nivel social del personal, contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores					

DIMENSIÓN III: EVALUACIÓN DEL PERSONAL						
19	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución					
20	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio					
21	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores					
22	Es frecuente el monitoreo de las actividades programadas					
23	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas					
24	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral					
25	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal					
26	El acompañamiento mejor los niveles de productividad					
27	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige	x		x		x		
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.	x		x		x		
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante	x		x		x		
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal	x		x		x		
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante	x		x		x		
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante	x		x		x		
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección	x		x		x		
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios	x		x		x		
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL							
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.	x		x		x		
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores	x		x		x		
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional	x		x		x		
13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores	x		x		x		
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención	x		x		x		
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos	x		x		x		

16	La capacitación a nivel social de los trabajadores permite una mejor interrelación con los usuarios	x		x		x		
17	La capacitación a nivel social del trabajador mejor un clima institucional adecuado al interior de la institución.	x		x		x		
18	La capacitación a nivel social del personal, contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DEL PERSONAL							
19	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución	x		x		x		
20	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio	x		x		x		
21	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores	x		x		x		
22	Es frecuente el monitoreo de las actividades programadas	x		x		x		
23	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas	x		x		x		
24	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral	x		x		x		
25	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal	x		x		x		
26	El acompañamiento mejor los niveles de productividad	x		x		x		
27	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución	x		x		x		

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. EDWIN HUARANCCA ROJAS DNI: 282379038

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[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, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 20 de junio de 2022

Firma del Experto Informante.

Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral

DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2002) el desempeño laboral es la calidad del trabajo que realiza el personal que labora en una organización, en base al desenvolvimiento eficiente, eficaz y efectivo, lo que asegura que la organización logre alcanzar los objetivos institucionales previstos. Para lograr la calidad en el trabajo realizado es imprescindible que se complementen las competencias y habilidades personales y profesionales de los trabajadores	La variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario de opinión que registre información que considere ítems para cada una de las variables de estudio.	Calidad del Trabajo .	Necesidades Expectativas Satisfacción	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Nivel de productividad	Eficiencia Eficacia Efectividad	
			Metas programadas	Personales Profesionales Laborales	

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el desempeño laboral, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: CALIDAD						
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios					
2	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios					
3	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios					
4	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas					
5	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios					
6	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad					
7	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido					
8	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización					
9	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la institución					
DIMENSIÓN II: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD						
10	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente					
11	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea					
12	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades					
13	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas					
14	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales					
15	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores					
16	La gestión institucional es efectiva					
17	La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva					
18	La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante					
DIMENSIÓN III: METAS						

19	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales					
20	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución					
21	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución					
22	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo					
23	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales					
24	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales					
25	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.					
26	Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.					
27	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios	x		x		x		
2	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios	x		x		x		
3	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios	x		x		x		
4	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas	x		x		x		
5	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios	x		x		x		
6	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad	x		x		x		
7	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido	x		x		x		
8	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización	x		x		x		
9	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD							
10	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente	x		x		x		
11	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea	x		x		x		
12	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades	x		x		x		
13	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas	x		x		x		
14	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales	x		x		x		
15	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores	x		x		x		
16	La gestión institucional es efectiva	x		x		x		
17	La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva	x		x		x		
18	La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: METAS							
19	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales	x		x		x		
20	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución	x		x		x		
21	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución	x		x		x		
22	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo	x		x		x		
23	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales	x		x		x		
24	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales	x		x		x		
25	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.	x		x		x		
26	Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.	x		x		x		
27	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo	x		x		x		

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. EDWIN HUARANCCA ROJAS DNI: 282379038

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[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, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 20 de junio de 2022

Firma del Experto Informante.

PERÚ | Ministerio de Educación | Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria | Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HUARANCCA ROJAS, EDWIN **DNI 28237903**	**BACHILLER EN EDUCACION** **Fecha de diploma: 30/04/2001** **Modalidad de estudios: -** **Fecha matrícula: Sin información (***)** **Fecha egreso: Sin información (***)**	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL ***PERU***
HUARANCCA ROJAS, EDWIN **DNI 28237903**	**MAGISTER EN EDUCACION** CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 09/06/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ***PERU***
HUARANCCA ROJAS, EDWIN **DNI 28237903**	**LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA** ESPECIALIDAD EN MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 29/11/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL ***PERU***
HUARANCCA ROJAS, EDWIN **DNI 28237903**	**LICENCIADO EN EDUCACION** **Fecha de diploma: 24/08/2005** **Modalidad de estudios: -**	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA ***PERU***
HUARANCCA ROJAS, EDWIN **DNI 28237903**	**MAGISTER EN GESTION PUBLICA** **Fecha de diploma: 16/03/15** **Modalidad de estudios: -** **Fecha matrícula: Sin información (***)** **Fecha egreso: Sin información (***)**	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO ***PERU***
HUARANCCA ROJAS, EDWIN **DNI 28237903**	**DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION** MENCION: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 20/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/03/2009 Fecha egreso: 04/11/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE ***PERU***
HUARANCCA ROJAS, EDWIN **DNI 28237903**	**MAESTRO/MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN GESTION DE LA EDUCACION** **Fecha de diploma: 21/11/18** **Modalidad de estudios: PRESENCIAL** **Fecha matrícula: 29/03/2012** **Fecha egreso: 31/12/2013**	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS ***PERU***

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Carlos Enrique Rivera Gamarra

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de Maestría de Gestión Pública de la UCV, en la sede de Ate, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestro.

El título nombre de mi tesis de investigación es: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DROGUERÍA CENTRAL DEL MINISTERIO DE SALUD; 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Victor Jesús Herrera Paredes

DNI Nº 04339396

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión del talento humano.

Según Chiavenato (2009) es un modelo de gestión que comprende procesos sistemáticos orientados a organizar políticas y prácticas institucionales que permitan desarrollar las competencias y capacidades del personal con la intención de mejorar los niveles de productividad, rendimiento y competitividad, lo que implica procesos de reclutamiento, selección y la capacitación de los trabajadores, haciendo énfasis en estrategias de recompensa, reconocimiento y valoración a la labor desempeñada.

Dimensiones

D1: Selección del personal

Según Rivera (2019) es el proceso técnico y sistemático a través del cual, la organización a través del personal especializado elege a los candidatos que reúnen las condiciones, las capacidades y competencias del aspirante que supere las expectativas y demandas del puesto de trabajo. Este proceso compromete actividades de evaluación que pueden ser de diferentes aspectos, tales como el perfil psicológico, conocimientos, experiencias, etc.

D2: Capacitación del personal

Según Suárez (2018) es un proceso técnico y sistemático orientado a desarrollar las competencias, habilidades, destrezas y capacidades tanto personales como profesionales de los trabajadores, con la intención de mejorar la producción, rentabilidad y desempeño laboral de los trabajadores. Este proceso es permanente y hace uso de técnicas y estrategias que permite valorar de manera formativa el desempeño del trabajadore en un determinado puesto de trabajo.

D3: Evaluación del personal

Para Zambrano (2018) es el proceso del tipo técnico y sistemático a través del cual, la organización le asigna un valor cualitativo al desempeño laboral que realiza el trabajador. Esta valoración se sustenta en el logro de los objetivos alcanzados en cada una de las actividades en la que participa el trabajador, así como su performance en el logro de las metas previstas. Este tipo de evaluación debe ser formativa, es decir, su intención es recoger información para mejorar los procesos.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Desempeño Laboral.

Según Chiavenato (2002) el desempeño laboral es la calidad del trabajo que realiza el personal que labora en una organización, en base al desenvolvimiento eficiente, eficaz y efectivo, lo que asegura que la organización logre alcanzar los objetivos institucionales previstos. Para lograr la calidad en el trabajo realizado es imprescindible que se complementen las competencias y habilidades duras y blandas de los trabajadores.

Dimensiones

D4: Calidad del trabajo

Para Hernández (2018) es la valoración del trabajo realizado en base a criterios de idoneidad, celeridad y logro de objetivos. La calidad del trabajo también está vinculado a la satisfacción de los criterios valorativos que demanda la realización de un trabajo al producir un producto o al brindar un servicio. De la misma manera se tiene que analizar la maximización de los recursos en el trabajo realizado.

D5: Nivel de productividad

Según Fontalvo (2018) los niveles de productividad están vinculados a la cantidad de productos que es capaz de producir el trabajador en un determinado periodo de tiempo. Estos niveles dependen de otros factores como la experiencias y el perfil laboral del trabajador. Los niveles de

productividad son considerados como indicadores para medir el desempeño laboral.

D6: Metas programadas

Collado (2021) postula que es parte de la planificación en el que se registra los productos a entregar y la fecha establecida con antelaciónpara dicha entrega. Según este autor, responde al cómo se deben organizar y ejecutar las actividades para asegurar el alcanzar las metas previstas. La asignación de recursos, así como el financiamiento deben estar registrado por cada uno de los rubros.

Operacionalización de la variable: Clima Organizacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según Chiavenato (2009) es un modelo de gestión que comprende procesos sistemáticos orientados a organizar políticas y prácticas institucionales que permitan desarrollar las competencias y capacidades del personal con la intención de mejorar los niveles de productividad, rendimiento y competitividad, lo que implica procesos de reclutamiento, selección y la capacitación de los trabajadores, haciendo énfasis en estrategias de recompensa, reconocimiento y valoración a la labor desempeñada	Se evidencia en la predisposición de la entidad en desarrollar las habilidades del personal a partir de los procesos de selección, capacitación y evaluación, la misma que será evaluada a partir de la aplicación de un cuestionario.	Selección de Personal.	✓ Competencias ✓ Perfil ✓ Experiencia	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Capacitación de Personal.	✓ Personal ✓ Profesional ✓ Social	
			Evaluación del personal	✓ Supervisión ✓ Monitoreo ✓ Acompañamiento	

CUESTIONARIO-GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar la gestión del talento humano, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: SELECCIÓN DEL PERSONAL						
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige					
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.					
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante					
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal					
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante					
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante					
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección					
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios					
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral					
DIMENSIÓN II: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.					
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores					
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional					
13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores					
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención					
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos					
16	La capacitación a nivel social de los trabajadores permite una mejor interrelación con los usuarios					
17	La capacitación a nivel social del trabajador mejor un clima institucional adecuado al interior de la institución.					
18	La capacitación a nivel social del personal, contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores					

DIMENSIÓN III: EVALUACIÓN DEL PERSONAL						
19	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución					
20	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio					
21	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores					
22	Es frecuente el monitoreo de las actividades programadas					
23	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas					
24	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral					
25	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal					
26	El acompañamiento mejor los niveles de productividad					
27	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige	x		x		x		
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.	x		x		x		
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante	x		x		x		
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal	x		x		x		
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante	x		x		x		
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante	x		x		x		
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección	x		x		x		
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios	x		x		x		
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL							
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.	x		x		x		
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores	x		x		x		
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional	x		x		x		
13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores	x		x		x		
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención	x		x		x		
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos	x		x		x		

16	La capacitación a nivel social de los trabajadores permite una mejor interrelación con los usuarios	x		x		x		
17	La capacitación a nivel social del trabajador mejor un clima institucional adecuado al interior de la institución.	x		x		x		
18	La capacitación a nivel social del personal, contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DEL PERSONAL							
19	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución	x		x		x		
20	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio	x		x		x		
21	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores	x		x		x		
22	Es frecuente el monitoreo de las actividades programadas	x		x		x		
23	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas	x		x		x		
24	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral	x		x		x		
25	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal	x		x		x		
26	El acompañamiento mejor los niveles de productividad	x		x		x		
27	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución	x		x		x		

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: Mg. GAMARRA RIVERA, CARLOS ENRIQUE DNI: 28270200

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[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, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 20 de junio de 2022

Firma del Experto Informante.

Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral

DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2002) el desempeño laboral es la calidad del trabajo que realiza el personal que labora en una organización, en base al desenvolvimiento eficiente, eficaz y efectivo, lo que asegura que la organización logre alcanzar los objetivos institucionales previstos. Para lograr la calidad en el trabajo realizado es imprescindible que se complementen las competencias y habilidades personales y profesionales de los trabajadores	La variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario de opinión que registre información que considere ítems para cada una de las variables de estudio.	Calidad del Trabajo .	Necesidades Expectativas Satisfacción	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Nivel de productividad	Eficiencia Eficacia Efectividad	
			Metas programadas	Personales Profesionales Laborales	

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el desempeño laboral, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: CALIDAD						
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios					
2	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios					
3	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios					
4	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas					
5	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios					
6	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad					
7	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido					
8	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización					
9	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la institución					
DIMENSIÓN II: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD						
10	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente					
11	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea					
12	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades					
13	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas					
14	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales					
15	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores					
16	La gestión institucional es efectiva					
17	La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva					
18	La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante					
DIMENSIÓN III: METAS						

19	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales					
20	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución					
21	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución					
22	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo					
23	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales					
24	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales					
25	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.					
26	Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.					
27	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios	x		x		x		
2	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios	x		x		x		
3	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios	x		x		x		
4	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas	x		x		x		
5	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios	x		x		x		
6	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad	x		x		x		
7	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido	x		x		x		
8	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización	x		x		x		
9	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD							
10	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente	x		x		x		
11	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea	x		x		x		
12	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades	x		x		x		
13	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas	x		x		x		
14	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales	x		x		x		
15	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores	x		x		x		
16	La gestión institucional es efectiva	x		x		x		
17	La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva	x		x		x		
18	La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: METAS							
19	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales	x		x		x		
20	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución	x		x		x		
21	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución	x		x		x		
22	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo	x		x		x		
23	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales	x		x		x		
24	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales	x		x		x		
25	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.	x		x		x		
26	Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.	x		x		x		
27	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo	x		x		x		

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. Mg. GAMARRA RIVERA, CARLOS ENRIQUE DNI: 28270200
Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[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, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 20 de junio de 2022

Firma del Experto Informante.

PERÚ | Ministerio de Educación | Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria | Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GAMARRA RIVERA, CARLOS ENRIQUE **DNI 28270200**	**BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION** **Fecha de diploma: 28/04/1995** **Modalidad de estudios: -** **Fecha matrícula: Sin información (***)** **Fecha egreso: Sin información (***)**	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA ***PERU***
GAMARRA RIVERA, CARLOS ENRIQUE **DNI 28270200**	**LICENCIADO EN EDUCACION FISICA** **Fecha de diploma: 16/08/1996** **Modalidad de estudios: -**	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA ***PERU***
GAMARRA RIVERA, CARLOS ENRIQUE **DNI 28270200**	**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** **Fecha de diploma: 13/08/18** **Modalidad de estudios: PRESENCIAL** **Fecha matrícula: 29/10/2016** **Fecha egreso: 17/03/2018**	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO ***PERU***

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. EDWIN CARLOS HUAMANI BERROCAL

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de Maestría de Gestión Pública de la UCV, en la sede de Ate, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestro.

El título nombre de mi tesis de investigación es: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DROGUERÍA CENTRAL DEL MINISTERIO DE SALUD; 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Victor Jesús Herrera Paredes

DNI Nº 04339396

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión del talento humano.

Según Chiavenato (2009) es un modelo de gestión que comprende procesos sistemáticos orientados a organizar políticas y prácticas institucionales que permitan desarrollar las competencias y capacidades del personal con la intención de mejorar los niveles de productividad, rendimiento y competitividad, lo que implica procesos de reclutamiento, selección y la capacitación de los trabajadores, haciendo énfasis en estrategias de recompensa, reconocimiento y valoración a la labor desempeñada.

Dimensiones

D1: Selección del personal

Según Rivera (2019) es el proceso técnico y sistemático a través del cual, la organización a través del personal especializado elege a los candidatos que reúnen las condiciones, las capacidades y competencias del aspirante que supere las expectativas y demandas del puesto de trabajo. Este proceso compromete actividades de evaluación que pueden ser de diferentes aspectos, tales como el perfil psicológico, conocimientos, experiencias, etc.

D2: Capacitación del personal

Según Suárez (2018) es un proceso técnico y sistemático orientado a desarrollar las competencias, habilidades, destrezas y capacidades tanto personales como profesionales de los trabajadores, con la intención de mejorar la producción, rentabilidad y desempeño laboral de los trabajadores. Este proceso es permanente y hace uso de técnicas y estrategias que permite valorar de manera formativa el desempeño del trabajadore en un determinado puesto de trabajo.

D3: Evaluación del personal

Para Zambrano (2018) es el proceso del tipo técnico y sistemático a través del cual, la organización le asigna un valor cualitativo al desempeño laboral que realiza el trabajador. Esta valoración se sustenta en el logro de los objetivos alcanzados en cada una de las actividades en la que participa el trabajador, así como su performance en el logro de las metas previstas. Este tipo de evaluación debe ser formativa, es decir, su intención es recoger información para mejorar los procesos.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Desempeño Laboral.

Según Chiavenato (2002) el desempeño laboral es la calidad del trabajo que realiza el personal que labora en una organización, en base al desenvolvimiento eficiente, eficaz y efectivo, lo que asegura que la organización logre alcanzar los objetivos institucionales previstos. Para lograr la calidad en el trabajo realizado es imprescindible que se complementen las competencias y habilidades duras y blandas de los trabajadores.

Dimensiones

D4: Calidad del trabajo

Para Hernández (2018) es la valoración del trabajo realizado en base a criterios de idoneidad, celeridad y logro de objetivos. La calidad del trabajo también está vinculado a la satisfacción de los criterios valorativos que demanda la realización de un trabajo al producir un producto o al brindar un servicio. De la misma manera se tiene que analizar la maximización de los recursos en el trabajo realizado.

D5: Nivel de productividad

Según Fontalvo (2018) los niveles de productividad están vinculados a la cantidad de productos que es capaz de producir el trabajador en un determinado periodo de tiempo. Estos niveles dependen de otros factores como la experiencias y el perfil laboral del trabajador. Los niveles de

productividad son considerados como indicadores para medir el desempeño laboral.

D6: Metas programadas

Collado (2021) postula que es parte de la planificación en el que se registra los productos a entregar y la fecha establecida con antelaciónpara dicha entrega. Según este autor, responde al cómo se deben organizar y ejecutar las actividades para asegurar el alcanzar las metas previstas. La asignación de recursos, así como el financiamiento deben estar registrado por cada uno de los rubros.

Operacionalización de la variable: Clima Organizacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según Chiavenato (2009) es un modelo de gestión que comprende procesos sistemáticos orientados a organizar políticas y prácticas institucionales que permitan desarrollar las competencias y capacidades del personal con la intención de mejorar los niveles de productividad, rendimiento y competitividad, lo que implica procesos de reclutamiento, selección y la capacitación de los trabajadores, haciendo énfasis en estrategias de recompensa, reconocimiento y valoración a la labor desempeñada	Se evidencia en la predisposición de la entidad en desarrollar las habilidades del personal a partir de los procesos de selección, capacitación y evaluación, la misma que será evaluada a partir de la aplicación de un cuestionario.	Selección de Personal.	✓ Competencias ✓ Perfil ✓ Experiencia	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Capacitación de Personal.	✓ Personal ✓ Profesional ✓ Social	
			Evaluación del personal	✓ Supervisión ✓ Monitoreo ✓ Acompañamiento	

CUESTIONARIO-GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar la gestión del talento humano, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: SELECCIÓN DEL PERSONAL						
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige					
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.					
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante					
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal					
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante					
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante					
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección					
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios					
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral					
DIMENSIÓN II: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.					
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores					
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional					
13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores					
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención					
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos					
16	La capacitación a nivel social de los trabajadores permite una mejor interrelación con los usuarios					
17	La capacitación a nivel social del trabajador mejor un clima institucional adecuado al interior de la institución.					
18	La capacitación a nivel social del personal, contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores					

DIMENSIÓN III: EVALUACIÓN DEL PERSONAL						
19	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución					
20	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio					
21	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores					
22	Es frecuente el monitoreo de las actividades programadas					
23	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas					
24	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral					
25	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal					
26	El acompañamiento mejor los niveles de productividad					
27	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige	x		x		x		
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.	x		x		x		
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante	x		x		x		
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal	x		x		x		
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante	x		x		x		
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante	x		x		x		
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección	x		x		x		
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios	x		x		x		
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL							
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.	x		x		x		
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores	x		x		x		
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional	x		x		x		
13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores	x		x		x		
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención	x		x		x		
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos	x		x		x		

16	La capacitación a nivel social de los trabajadores permite una mejor interrelación con los usuarios	x		x		x		
17	La capacitación a nivel social del trabajador mejor un clima institucional adecuado al interior de la institución.	x		x		x		
18	La capacitación a nivel social del personal, contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DEL PERSONAL							
19	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución	x		x		x		
20	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio	x		x		x		
21	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores	x		x		x		
22	Es frecuente el monitoreo de las actividades programadas	x		x		x		
23	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas	x		x		x		
24	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral	x		x		x		
25	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal	x		x		x		
26	El acompañamiento mejor los niveles de productividad	x		x		x		
27	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución	x		x		x		

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. Mg. EDWIN CARLOS HUAMANI BERROCAL DNI: 10378414

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[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, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 20 de junio de 2022

Firma del Experto Informante.

Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral

DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2002) el desempeño laboral es la calidad del trabajo que realiza el personal que labora en una organización, en base al desenvolvimiento eficiente, eficaz y efectivo, lo que asegura que la organización logre alcanzar los objetivos institucionales previstos. Para lograr la calidad en el trabajo realizado es imprescindible que se complementen las competencias y habilidades personales y profesionales de los trabajadores	La variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario de opinión que registre información que considere ítems para cada una de las variables de estudio.	Calidad del Trabajo .	Necesidades Expectativas Satisfacción	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Nivel de productividad	Eficiencia Eficacia Efectividad	
			Metas programadas	Personales Profesionales Laborales	

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el desempeño laboral, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: CALIDAD						
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios					
2	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios					
3	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios					
4	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas					
5	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios					
6	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad					
7	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido					
8	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización					
9	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la institución					
DIMENSIÓN II: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD						
10	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente					
11	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea					
12	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades					
13	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas					
14	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales					
15	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores					
16	La gestión institucional es efectiva					
17	La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva					
18	La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante					
DIMENSIÓN III: METAS						

19	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales					
20	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución					
21	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución					
22	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo					
23	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales					
24	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales					
25	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.					
26	Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.					
27	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios	x		x		x		
2	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios	x		x		x		
3	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios	x		x		x		
4	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas	x		x		x		
5	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios	x		x		x		
6	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad	x		x		x		
7	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido	x		x		x		
8	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización	x		x		x		
9	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD							
10	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente	x		x		x		
11	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea	x		x		x		
12	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades	x		x		x		
13	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas	x		x		x		
14	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales	x		x		x		
15	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores	x		x		x		
16	La gestión institucional es efectiva	x		x		x		
17	La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva	x		x		x		
18	La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: METAS							
19	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales	x		x		x		
20	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución	x		x		x		
21	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución	x		x		x		
22	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo	x		x		x		
23	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales	x		x		x		
24	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales	x		x		x		
25	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.	x		x		x		
26	Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.	x		x		x		
27	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo	x		x		x		

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. Mg. EDWIN CARLOS HUAMANI BERROCAL DNI: 10378414

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[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, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 20 de junio de 2022

Firma del Experto Informante.

PERÚ | Ministerio de Educación | Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria | Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HUAMANI BERROCAL, EDWIN CARLOS **DNI 10378414**	**BACHILLER EN EDUCACION** **Fecha de diploma: 06/02/2007** **Modalidad de estudios: -** **Fecha matrícula: Sin información (***)** **Fecha egreso: Sin información (***)**	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS ***PERU***
HUAMANI BERROCAL, EDWIN CARLOS **DNI 10378414**	**MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** **Fecha de diploma: 30/11/15** **Modalidad de estudios: PRESENCIAL** **Fecha matrícula: Sin información (***)** **Fecha egreso: Sin información (***)**	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO ***PERU***

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Ejecutivo Adjunto de la Droguería central del Ministerio de Salud.

HACE CONSTAR QUE:

El Sr. VICTOR JESUS HERRERA PAREDES, con DNI N° 04339396 quien solicitó permiso para aplicar instrumentos de evaluación y desarrollar su tesis de investigación "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la droguería central del ministerio de salud; 2022"; a la cual doy mi AUTORIZACION como responsable de la Institución a quien represento para que pueda aplicar en los trabajadores de la Droguería Central del Ministerio de Salud.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para fines que estime conveniente.

Jesús María, Mayo del 2022

MINISTERIO DE SALUD

Q.F. YOVANI VICTOR OLIVERA GALLEGOS
Centro de Almacén y Distribución

BASE DE DATOS

1 = BASE DE DATOS GESTION DEL TALENTO HUMANO

INSTRUMENTO - CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	SELECCIÓN DE PERSONAL									Σ	CAPACITACIÓN DE PERSONAL									Σ	EVALUACIÓN DE PERSONAL									Σ	TOTAL
	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		
1	3	5	2	3	2	5	3	3	2	28	3	3	5	5	5	5	5	5	2	38	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	88
2	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	2	3	2	3	32	85
3	3	2	5	5	5	2	5	3	4	34	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	87
4	3	3	2	3	3	5	5	2	3	29	3	2	5	5	5	5	5	5	2	37	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	90
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
6	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
7	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	82
8	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	5	1	5	1	4	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	89
9	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	5	5	5	5	5	5	5	40	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	86
10	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
11	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	2	3	2	30	80
12	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	2	5	5	5	30	79
13	3	2	5	3	5	5	5	3	3	34	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	84
14	3	3	2	4	3	2	3	3	1	24	3	3	2	5	1	5	1	4	3	27	3	2	4	3	2	3	2	4	3	26	77
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
16	3	5	2	3	2	5	3	3	2	28	3	3	5	5	5	5	5	5	2	38	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	88
17	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	2	3	2	3	32	85
18	3	2	5	5	5	2	5	3	4	34	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	87
19	3	3	2	3	3	5	5	2	3	29	3	2	5	5	5	5	5	5	2	37	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	90
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
21	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
22	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	82
23	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	5	1	5	1	4	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	89
24	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	5	5	5	5	5	5	5	40	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	86
25	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
26	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	2	3	2	30	80
27	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	2	5	5	5	30	79
28	3	2	5	3	5	5	5	3	3	34	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	84
29	3	3	2	4	3	2	3	3	1	24	3	3	2	5	1	5	1	4	3	27	3	2	4	3	2	3	2	4	3	26	77
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
31	3	5	2	3	2	5	3	3	2	28	3	3	5	5	5	5	5	5	2	38	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	88
32	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	2	3	2	3	32	85
33	3	2	5	5	5	2	5	3	4	34	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	87
34	3	3	2	3	3	5	5	2	3	29	3	2	5	5	5	5	5	5	2	37	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	90
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
36	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
37	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	82
38	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	5	1	5	1	4	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	89
39	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	5	5	5	5	5	5	5	40	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	86
40	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
41	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	2	3	2	30	80
42	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	2	5	5	5	30	79
43	3	2	5	3	5	5	5	3	3	34	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	84
44	3	3	2	4	3	2	3	3	1	24	3	3	2	5	1	5	1	4	3	27	3	2	4	3	2	3	2	4	3	26	77
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
46	3	5	2	3	2	5	3	3	2	28	3	3	5	5	5	5	5	5	2	38	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	88
47	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	2	3	2	3	32	85
48	3	2	5	5	5	2	5	3	4	34	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	87
49	3	3	2	3	3	5	5	2	3	29	3	2	5	5	5	5	5	5	2	37	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	90
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
51	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
52	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	82

N° DE PARTICIPANTES																															
53	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	5	1	5	1	4	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	89
54	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	5	5	5	5	5	5	5	40	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	86
55	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
56	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	2	3	2	30	80
57	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	2	5	5	5	30	79
58	3	2	5	3	5	5	5	3	3	34	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	84
59	3	3	2	4	3	2	3	3	1	24	3	3	2	5	1	5	1	4	3	27	3	2	4	3	2	3	2	4	3	26	77
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
61	3	5	2	3	2	5	3	3	2	28	3	3	5	5	5	5	5	5	2	38	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	88
62	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	2	3	2	3	32	85
63	3	2	5	5	5	2	5	3	4	34	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	87
64	3	3	2	3	3	5	5	2	3	29	3	2	5	5	5	5	5	5	2	37	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	90
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
66	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
67	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	82
68	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	5	1	5	1	4	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	89
69	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	5	5	5	5	5	5	5	40	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	86
70	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
71	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	2	3	2	30	80
72	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	2	5	5	5	30	79
73	3	2	5	3	5	5	5	3	3	34	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	84
74	3	3	2	4	3	2	3	3	1	24	3	3	2	5	1	5	1	4	3	27	3	2	4	3	2	3	2	4	3	26	77
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
76	3	5	2	3	2	5	3	3	2	28	3	3	5	5	5	5	5	5	2	38	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	88
77	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	2	3	2	3	32	85
78	3	2	5	5	5	2	5	3	4	34	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	87
79	3	3	2	3	3	5	5	2	3	29	3	2	5	5	5	5	5	5	2	37	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	90
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
81	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
82	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	82
83	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	5	1	5	1	4	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	89
84	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	5	5	5	5	5	5	5	40	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	86
85	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
86	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	2	3	2	30	80
87	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	2	5	5	5	30	79
88	3	2	5	3	5	5	5	3	3	34	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	84
89	3	3	2	4	3	2	3	3	1	24	3	3	2	5	1	5	1	4	3	27	3	2	4	3	2	3	2	4	3	26	77
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
91	3	5	2	3	2	5	3	3	2	28	3	3	5	5	5	5	5	5	2	38	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	88
92	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	2	3	2	3	32	85
93	3	2	5	5	5	2	5	3	4	34	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	87
94	3	3	2	3	3	5	5	2	3	29	3	2	5	5	5	5	5	5	2	37	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	90
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
96	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
97	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	82
98	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	5	1	5	1	4	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	89
99	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	5	5	5	5	5	5	5	40	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	86
100	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
101	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	2	3	2	30	80
102	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	2	5	5	5	30	79
103	3	2	5	3	5	5	5	3	3	34	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	84
104	3	3	2	4	3	2	3	3	1	24	3	3	2	5	1	5	1	4	3	27	3	2	4	3	2	3	2	4	3	26	77
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
106	3	5	2	3	2	5	3	3	2	28	3	3	5	5	5	5	5	5	2	38	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	88
107	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	2	3	2	3	32	85
108	3	2	5	5	5	2	5	3	4	34	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	87

109	3	3	2	3	3	5	5	2	3	29	3	2	5	5	5	5	5	5	2	37	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	90
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
111	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
112	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	82
113	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	5	1	5	1	4	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	89
114	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	5	5	5	5	5	5	5	40	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	86
115	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
116	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	2	3	2	30	80
117	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	2	5	5	5	30	79
118	3	2	5	3	5	5	5	3	3	34	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	84
119	3	3	2	4	3	2	3	3	1	24	3	3	2	5	1	5	1	4	3	27	3	2	4	3	2	3	2	4	3	26	77
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
121	3	5	2	3	2	5	3	3	2	28	3	3	5	5	5	5	5	5	2	38	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	88
122	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	2	3	2	3	32	85
123	3	2	5	5	5	2	5	3	4	34	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	87
124	3	3	2	3	3	5	5	2	3	29	3	2	5	5	5	5	5	5	2	37	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	90
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
126	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
127	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	82
128	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	5	1	5	1	4	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	89
129	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	5	5	5	5	5	5	5	40	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	86
130	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
131	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	2	3	2	30	80
132	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	2	5	5	5	30	79
133	3	2	5	3	5	5	5	3	3	34	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	84
134	3	3	2	4	3	2	3	3	1	24	3	3	2	5	1	5	1	4	3	27	3	2	4	3	2	3	2	4	3	26	77
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
136	3	5	2	3	2	5	3	3	2	28	3	3	5	5	5	5	5	5	2	38	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	88
137	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	2	3	2	3	32	85
138	3	2	5	5	5	2	5	3	4	34	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	87
139	3	3	2	3	3	5	5	2	3	29	3	2	5	5	5	5	5	5	2	37	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	90
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
141	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
142	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	82
143	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	5	1	5	1	4	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	89
144	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	5	5	5	5	5	5	5	40	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	86
145	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
146	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	2	3	2	30	80
147	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	2	5	5	5	30	79
148	3	2	5	3	5	5	5	3	3	34	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	2	3	2	22	84

2 = BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUMENTO - CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL

	CALIDAD DEL TRABAJO									Σ	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD									Σ	METAS PROGRAMADAS									Σ	TOTAL
	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		
1	3	5	2	3	2	5	3	3	2	28	3	3	3	3	5	5	5	5	2	34	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	86
2	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	4	3	2	3	34	87
3	3	2	5	5	5	2	5	3	4	34	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	89
4	3	3	4	3	3	5	5	2	3	31	3	2	3	3	5	5	5	5	2	33	3	2	3	3	2	3	4	3	3	26	90
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
6	3	3	4	3	3	4	3	3	1	27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	88
7	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	86
8	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	3	1	5	1	4	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	87
9	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	3	3	5	5	5	5	5	36	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	82
10	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
11	3	4	4	3	4	4	3	3	2	30	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	4	3	2	32	90
12	2	3	3	4	3	3	2	2	3	25	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	4	5	5	5	32	83
13	3	4	5	3	5	5	5	3	3	36	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
14	3	3	4	4	3	4	3	3	1	28	3	3	2	3	1	5	1	4	3	25	3	2	4	3	2	3	4	4	3	28	81
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
16	3	5	2	3	2	5	3	3	2	28	3	3	3	3	5	5	5	5	2	34	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	86
17	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	4	3	2	3	34	87
18	3	2	5	5	5	2	5	3	4	34	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	89
19	3	3	2	3	3	5	5	2	3	29	3	2	3	3	5	5	5	5	2	33	3	2	3	3	2	3	4	3	3	26	88
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
21	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
22	3	2	3	3	4	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	84
23	3	3	3	5	5	5	5	4	2	35	3	2	3	1	5	1	4	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	89
24	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	3	3	5	5	5	5	5	36	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	82
25	3	3	3	3	3	3	3	4	5	30	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	89
26	3	2	4	3	4	4	3	3	2	28	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	4	3	2	32	88
27	2	3	3	4	3	3	4	4	3	29	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	4	5	5	5	32	87
28	3	2	5	3	5	5	5	3	3	34	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	86
29	3	3	4	4	3	4	3	3	1	28	3	3	2	3	1	5	1	4	3	25	3	2	4	3	2	3	4	4	3	28	81
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
31	3	5	4	3	4	5	3	3	2	32	3	3	3	3	5	5	5	5	2	34	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	90
32	2	3	3	5	3	4	4	3	3	30	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	4	3	2	3	34	89
33	3	2	5	5	5	4	5	3	4	36	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	91
34	3	3	4	3	3	5	5	4	3	33	3	2	3	3	5	5	5	5	2	33	3	2	3	3	2	3	4	3	3	26	92
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
36	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
37	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	82
38	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	3	1	5	1	4	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	87
39	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	3	3	5	5	5	5	5	36	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	82
40	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
41	3	4	4	3	2	2	3	3	2	26	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	4	3	2	32	86
42	2	3	3	4	3	3	2	2	3	25	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	4	5	5	5	32	83
43	3	4	5	3	5	5	5	3	3	36	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
44	3	3	4	4	3	2	3	3	1	26	3	3	2	3	1	5	1	4	3	25	3	2	4	3	2	3	4	4	3	28	79

N° DE PARTICIPANTES																																
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
46	3	5	4	3	2	5	3	3	2	30	3	3	3	3	5	5	5	5	2	34	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
47	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	4	3	2	3	34	87
48	3	4	5	5	5	2	5	3	4	36	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	91
49	3	3	4	3	3	5	5	2	3	31	3	2	3	3	5	5	5	5	2	33	3	2	3	3	2	3	4	3	3	26	90
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
51	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
52	3	4	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	84
53	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	3	1	5	1	4	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	87
54	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	3	3	5	5	5	5	5	36	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	82
55	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
56	3	4	4	3	2	2	3	3	2	26	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	4	3	2	32	86
57	2	3	3	4	3	3	2	2	3	25	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	4	5	5	5	32	83
58	3	4	5	3	5	5	5	3	3	36	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
59	3	3	4	4	3	2	3	3	1	26	3	3	2	3	1	5	1	4	3	25	3	2	4	3	2	3	4	4	3	28	79
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
61	3	5	4	3	2	5	3	3	2	30	3	3	3	3	5	5	5	5	2	34	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
62	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	4	3	2	3	34	87
63	3	4	5	5	5	2	5	3	4	36	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	91
64	3	3	4	3	3	5	5	2	3	31	3	2	3	3	5	5	5	5	2	33	3	2	3	3	2	3	4	3	3	26	90
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
66	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
67	3	4	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	84
68	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	3	1	5	1	4	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	87
69	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	3	3	5	5	5	5	5	36	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	82
70	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
71	3	4	4	3	2	2	3	3	2	26	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	4	3	2	32	86
72	2	3	3	4	3	3	2	2	3	25	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	4	5	5	5	32	83
73	3	4	5	3	5	5	5	3	3	36	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
74	3	3	4	4	3	2	3	3	1	26	3	3	2	3	1	5	1	4	3	25	3	2	4	3	2	3	4	4	3	28	79
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
76	3	5	4	3	2	5	3	3	2	30	3	3	3	3	5	5	5	5	2	34	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
77	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	4	3	2	3	34	87
78	3	4	5	5	5	2	5	3	4	36	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	91
79	3	3	4	3	3	5	5	2	3	31	3	2	3	3	5	5	5	5	2	33	3	2	3	3	2	3	4	3	3	26	90
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
81	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
82	3	4	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	84
83	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	3	1	5	1	4	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	87
84	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	3	3	5	5	5	5	5	36	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	82
85	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
86	3	4	4	3	2	2	3	3	2	26	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	4	3	2	32	86
87	2	3	3	4	3	3	2	2	3	25	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	4	5	5	5	32	83
88	3	4	5	3	5	5	5	3	3	36	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
89	3	3	4	4	3	2	3	3	1	26	3	3	2	3	1	5	1	4	3	25	3	2	4	3	2	3	4	4	3	28	79
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
91	3	5	4	3	2	5	3	3	2	30	3	3	3	3	5	5	5	5	2	34	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
92	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	4	3	2	3	34	87

93	3	4	5	5	5	2	5	3	4	36	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	91
94	3	3	4	3	3	5	5	2	3	31	3	2	3	3	5	5	5	5	2	33	3	2	3	3	2	3	4	3	3	26	90
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
96	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
97	3	4	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	84
98	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	3	1	5	1	4	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	87
99	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	3	3	5	5	5	5	5	36	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	82
100	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
101	3	4	4	3	2	2	3	3	2	26	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	4	3	2	32	86
102	2	3	3	4	3	3	2	2	3	25	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	4	5	5	5	32	83
103	3	4	5	3	5	5	5	3	3	36	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
104	3	3	4	4	3	2	3	3	1	26	3	3	2	3	1	5	1	4	3	25	3	2	4	3	2	3	4	4	3	28	79
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
106	3	5	4	3	2	5	3	3	2	30	3	3	3	3	5	5	5	5	2	34	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
107	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	4	3	2	3	34	87
108	3	4	5	5	5	2	5	3	4	36	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	91
109	3	3	4	3	3	5	5	2	3	31	3	2	3	3	5	5	5	5	2	33	3	2	3	3	2	3	4	3	3	26	90
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
111	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
112	3	4	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	84
113	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	3	1	5	1	4	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	87
114	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	3	3	5	5	5	5	5	36	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	82
115	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
116	3	4	4	3	2	2	3	3	2	26	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	4	3	2	32	86
117	2	3	3	4	3	3	2	2	3	25	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	4	5	5	5	32	83
118	3	4	5	3	5	5	5	3	3	36	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
119	3	3	4	4	3	2	3	3	1	26	3	3	2	3	1	5	1	4	3	25	3	2	4	3	2	3	4	4	3	28	79
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
121	3	5	4	3	2	5	3	3	2	30	3	3	3	3	5	5	5	5	2	34	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
122	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	4	3	2	3	34	87
123	3	4	5	5	5	2	5	3	4	36	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	91
124	3	3	4	3	3	5	5	2	3	31	3	2	3	3	5	5	5	5	2	33	3	2	3	3	2	3	4	3	3	26	90
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95
126	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
127	3	4	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	84
128	3	3	3	5	5	5	5	2	2	33	3	2	3	1	5	1	4	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	87
129	3	3	1	3	3	1	3	3	3	23	2	3	3	3	5	5	5	5	5	36	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	82
130	3	3	3	3	3	3	3	2	5	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	87
131	3	4	4	3	2	2	3	3	2	26	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	4	3	2	32	86
132	2	3	3	4	3	3	2	2	3	25	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	4	5	5	5	32	83
133	3	4	5	3	5	5	5	3	3	36	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
134	3	3	4	4	3	2	3	3	1	26	3	3	2	3	1	5	1	4	3	25	3	2	4	3	2	3	4	4	3	28	79
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	92
136	3	5	4	3	2	5	3	3	2	30	3	3	3	3	5	5	5	5	2	34	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88
137	2	3	3	5	3	4	2	3	3	28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	25	5	5	5	3	4	4	3	2	3	34	87
138	3	4	5	5	5	2	5	3	4	36	3	3	3	2	3	2	5	5	5	31	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	91
139	3	3	2	3	3	5	5	2	3	29	3	2	3	3	5	5	5	5	2	33	3	2	3	3	2	3	4	3	3	26	88
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	3	4	3	4	3	5	5	37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	95

141	3	3	4	3	3	2	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	5	5	3	4	3	3	35	86
142	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	2	3	5	5	5	2	31	82
143	3	3	3	5	2	5	5	2	2	30	3	2	3	1	5	1	4	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	84
144	3	3	1	3	2	1	3	3	3	22	2	3	3	3	5	5	5	5	5	36	5	1	3	3	1	3	1	3	3	23	81
145	3	3	3	4	3	3	3	2	5	29	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	2	5	5	3	3	3	3	3	3	30	88
146	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	4	3	3	2	5	1	5	1	4	28	3	2	3	5	5	5	4	3	2	32	82
147	2	3	3	4	3	3	2	2	3	25	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	3	2	3	3	4	5	5	5	32	83
148	3	2	5	5	5	5	5	3	3	36	5	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	3	4	3	2	24	88

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DROGUERÍA CENTRAL DEL MINISTERIO DE SALUD; 2022", cuyo autor es HERRERA PAREDES VICTOR JESUS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	**Firma**
GODOY CASO JUAN **DNI:** 43297741 **ORCID** 0000-0003-3011-7245	Firmado digitalmente por: GGODOYCA el 09-08-2022 10:29:58

Código documento Trilce: TRI - 0380253

INVESTIGA UCV