

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**Gestión del talento humano por competencias y su
relación con el desempeño laboral del personal de la
Dirección Regional de Salud Pasco 2018**

Para optar el grado académico de maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención en:

Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor: Lic. Helvis Alejandro QUISPE HUATA

Asesor: Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Cerro de Pasco – Perú – 2020

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**



TESIS

**Gestión del talento humano por competencias y su
relación con el desempeño laboral del personal de la
Dirección Regional de Salud Pasco 2018**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO
PRESIDENTE**

**Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
MIEMBRO**

**Mg. Miguel Ángel CARHUAMACA CUELLAR
MIEMBRO**

DEDICATORIA:

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios y a mi madre, por darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

RECONOCIMIENTO:

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por haber compartido sus conocimientos y experiencias a lo largo de nuestra formación.

RESUMEN

El trabajo de investigación intitulado gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018, tiene como propósito conocer de qué manera influye la gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

Con la finalidad de recolectar la información para la investigación, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, los instrumentos fueron elaborados de acuerdo a la escala de Likert, y además fueron sometidos a los análisis respectivos de validez y confiabilidad mediante el juicio de expertos, las cuales demostraron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

La investigación realizada fue con un enfoque mixta, de tipo descriptiva y explicativa, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra de la investigación fue de 81 trabajadores, el muestreo es probabilístico.

La metodología empleada en la investigación es el método científico, deductivo, de enfoque mixto.

Palabras clave: Gestión, Talento humano, Competencias, Desempeño laboral

ABSTRACT

The research work entitled management of human talent by competences and its relationship with the work performance of the staff of the Regional Health Directorate Pasco 2018, has the purpose of knowing how the management of human talent influences by competencies and its relationship with performance work of the staff of the regional health management Pasco 2018.

In order to collect the information for the investigation, the survey technique was used and as an instrument the questionnaire, the instruments were prepared according to the Likert scale, and were also submitted to the respective validity and reliability analyzes by means of the Expert judgment, which showed that the questionnaires are valid and reliable.

The research carried out was with a mixed approach, descriptive and explanatory, with a non-experimental, correlational cross-sectional design. The research sample was 81 workers, the sampling is probabilistic.

The methodology used in the research is the scientific method, deductive, mixed approach.

Keywords: Management, Human talent, skills, Work performance

INTRODUCCIÓN

La investigación intitulada “Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018”

Tiene como objetivo determinar si la Gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco

Con la finalidad de responder a los objetivos de la investigación se diseñó un cuestionario de las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral bajo el modelo de escalamiento de Likert.

La investigación es del tipo no experimental, con la finalidad de alcanzar los objetivos y contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto particular y su diseño es transversal porque se aplica el instrumento de recolección de datos una sola vez en el estudio.

Las conclusiones obtenidas en la investigación servirán como antecedentes para trabajos de investigación similares.

El desarrollo de la investigación se estructuró en cuatro capítulos que son los siguientes:

Capítulo I: Presenta el problema de investigación y sus partes como; Identificación y determinación del problema, Delimitación de la investigación, Formulación del problema, Formulación de Objetivos, Justificación de la investigación y Limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Se describe el marco teórico de la investigación sustentada en los antecedentes del estudio, bases teóricas – científicas, definición de

términos básicos, formulación de hipótesis, identificación de variables y definición operacional de variables e indicadores.

Capítulo III: Se describe la Metodología y Técnicas de Investigación sustentada en el Tipo y Nivel de investigación, Métodos de Investigación, Diseño de Investigación, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos, Tratamiento Estadístico, Selección y validación de los instrumentos de investigación.

Capítulo IV: Se describe los Resultados y discusión sustentado en Descripción del trabajo de campo, Presentación, análisis e interpretación de resultados, Prueba de Hipótesis y Discusión de resultados.

Finalmente se presentan las conclusiones a la que se llegó al finalizar la investigación y las recomendaciones teniendo en cuenta las conclusiones y además las referencias bibliográficas y los anexos de acuerdo al esquema planteado por la escuela de posgrado.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
RECONOCIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación y determinación del problema.....	01
1.2 Delimitación de la investigación.....	03
1.3 Formulación del problema.....	03
1.4 Formulación de objetivos.....	04
1.5 Justificación de la investigación.....	05
1.6 Limitaciones de la investigación.....	06

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio.....	07
2.2 Bases teóricas – científicas	19
2.2.1 Gestión del talento humano.....	19

2.2.2	Importancia de la Administración del Talento Humano.....	21
2.2.3	Desempeño Laboral.....	25
2.2.4	Dirección Regional de Salud Pasco.....	29
2.3	Definición de términos básicos.....	32
2.4	Formulación de hipótesis.....	34
2.5	Identificación de variables.....	35
2.6	Definición operacional de variables e indicadores.....	36

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo y nivel de investigación.....	37
3.2	Método de investigación.....	37
3.3	Diseño de investigación.....	37
3.4	Población y muestra.....	38
3.5	Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.6	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	39
3.7	Tratamiento estadístico.....	39
3.8	Selección y validación de los instrumentos de investigación.....	39
3.9	Orientación ética.....	40

CAPITULO IV

RESULTADOS DE DISCUSIÓN

4.1	Descripción de trabajo de campo.....	41
4.2	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	43
4.2.1	Gestión del talento humano.....	43

4.2.2 Desempeño laboral.....	58
4.3 Prueba de hipótesis.....	65
4.4 Discusión de resultados.....	70
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
ANEXO	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.

El talento humano es considerado un elemento primordial dentro de la actividad organizacional de todas las empresas y de las instituciones del sector público, antiguamente el mantenimiento de los recursos humanos en las empresas era considerado como un gasto, pero en la actualidad el talento humano es considerado como una pieza fundamental en el engranaje de la producción tanto de bienes como de servicios.

Gestionar bien el talento humano de nuestra institución es una tarea que sin duda nos va a reportar muchos beneficios, ya que vamos a conseguir que los trabajadores no tengan que ir a trabajar, si no que quieran ir a trabajar, lo que hará que su rendimiento y productividad aumente.

Otra mejora es que disminuirá la rotación de personal, lo cual se traduce en un ahorro de tiempo y dinero para nuestra organización.

Por otra parte, el capital humano es uno de los conceptos de mayor polémica recientemente. Al contrario del capital financiero, que es cuantitativo y numérico y se fundamenta en activos tangibles y contables, el capital intelectual es totalmente invisible e intangible.

De ahí la dificultad de administrarlo y contabilizarlo de manera adecuada. El capital intelectual está compuesto por capital interno, capital externo y capital humano.

Ahora más que nunca, la administración de recursos humanos se enfoca en el capital humano y en sus consecuencias para el capital intelectual de la organización. Así, el campo de influencia de la administración de recursos humanos se extiende no sólo a “nuestras personas”, sino también a “nuestra organización” y a “nuestros clientes”.

De acuerdo a su misión, la Dirección Regional de Salud Pasco es una institución que brinda salud integral individual y colectiva a través de la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación para mejorar la salud de la población con énfasis en las prioridades sanitarias regionales, con recursos humanos capacitados y sensibilizados, con una gestión por resultados, basado en los principios de calidad, equidad, solidaridad, transparencia con enfoque de interculturalidad, teniendo en cuenta las diversas funciones que tiene que cumplir esta dirección de salud es necesario que la gestión del talento humano sea eficiente y eficaz y, que ello vaya en relación con el desempeño laboral que se requiere del personal en la Dirección Regional de Salud Pasco.

Por esta razón es necesario realizar un trabajo de investigación de esta dirección para conocer la eficacia en el cumplimiento de tan importantes funciones del sector.

1.2. Delimitación de la investigación

En efecto, la delimitación debe establecerse los límites de la investigación en términos de espacio, tiempo, universo y del contenido.

Según se detalla a continuación:

1.2.1. Delimitación Espacial:

El trabajo de investigación se realizará en la Dirección Regional de Salud Pasco, Región Pasco; Está referido al área geográfica dónde se va desarrollar la investigación.

1.2.2. Delimitación Temporal:

El proyecto del trabajo de investigación se realizó desde el mes de abril 2019 hasta el mes de junio de 2019.

El desarrollo del proyecto se realizó entre los meses de mayo y junio de 2019.

1.2.3. Delimitación del Universo:

El trabajo de investigación se realizó en la población de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Pasco; que son las unidades de análisis a ser investigada.

1.2.4. Delimitación del Contenido:

El contenido se encuentra enmarcado dentro en los variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General.

¿De qué manera influye la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018?

1.3.2. Problema Específico.

1.3.2.1. ¿Cómo influye la eficiencia en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018?

1.3.2.2. ¿En qué medida influye la eficacia en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018?

1.3.2.3. ¿En qué medida influye la efectividad en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018?

1.4. Formulación de Objetivos

1.4.1. Objetivos Generales.

Determinar de qué manera influye la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

1.4.2. Objetivos Específicos.

1.4.2.1. Identificar en qué medida influye la eficiencia en el equipo de trabajo con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

1.4.2.2. Identificar en qué medida influye la eficacia en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

1.4.2.3. Identificar en qué medida influye la efectividad en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

1.5. Justificación de la Investigación

La investigación tiene como objetivo principal conocer y analizar de qué manera la gestión del talento humano por competencias influye en la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

También se analizó la relación que existe entre las variables de la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral y además identificar los indicadores que contribuyen en el desempeño laboral, y por último identificar en qué medida los indicadores de la gestión del talento humano influyen en la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

El trabajo se realizó mediante la aplicación como técnica de la encuesta y su respectivo instrumento que es el cuestionario y análisis de los resultados que se obtiene; con la cual se va demostrar la relación existente entre las variables con la finalidad de sugerir una mejora continua en la gestión del talento humano por competencias.

Y finalmente la investigación servirá como antecedente para realizar otras investigaciones de mayor profundidad para mejorar y lograr los objetivos de la Dirección Regional de Salud Pasco.

1.6. Limitaciones de la investigación.

Durante el desarrollo de la investigación se evaluó y aplicó estrategias a las limitaciones que se presentan, con la finalidad de superarlos y hacer de estas que se conviertan en fortalezas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio.

2.1.1. Antecedentes Nacionales.

a) **Rojas, R, R. y Vílchez, S, B (2018)** realizaron la investigación Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Segunda: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del

trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Tercera: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

b) Del Castillo, A, Y. (2017) Realizó la investigación la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 representó una alta asociación entre las variables. Se aprobó la hipótesis planteada y esta relación. Por otro lado, los resultados de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral indico.

Segunda: La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre el conocimiento con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.71 representó

una alta asociación entre el conocimiento y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada.

Tercera: Se demuestra que Existe relación significativa entre las habilidades con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.94 representó una alta asociación entre las habilidades y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada.

Cuarta: Se demuestra que Existe relación significativa entre motivación con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.85 representó una alta asociación entre la motivación y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada.

Quinta: Se demuestra que Existe relación significativa entre las actitudes con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.44 representó una regular media asociación entre las actitudes y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada.

c) Asencios, C. (2017) realizó la investigación, Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Hospital Nacional Hipólito

Unanue. Lima, 2016 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

La presente investigación logró demostrar que existe una relación significativa moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los servidores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima. Es decir, los servidores administrativos que estuvieron gestionando su talento humano, vale decir, dispuestos a entregar lo mejor de sí a ésta, sea ésta gestión el de reclutamiento-selección, competencias laborales o de compensación/motivación, tuvieron a su vez una moderada mejor desempeño laboral que aquellos empleados que no hicieron uso de su talento humano.

Del mismo modo, se encontró que existe relación significativa moderada entre la admisión de personal y el desempeño laboral en los servidores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Es decir, los servidores administrativos que sostuvieron que la admisión de personal y que, a su vez, la difusión, calificación o inducción, mostraron una moderada mejor desempeño laboral que aquellos empleados que no gestionaron la admisión de personal del talento humano.

Por otro lado, se demostró que existe relación significativa moderada entre las capacidades o competencias laborales y el desempeño laboral en los servidores

administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Es decir, los servidores administrativos que sostuvieron que las capacidades y que, a su vez, los conocimientos, habilidades o actitudes, mostraron una moderada mejor desempeño laboral que aquellos empleados que no gestionaron las capacidades del talento humano.

Finalmente, se encontró que existe relación significativa moderada entre la compensación de personal y el desempeño laboral en los servidores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Es decir, los servidores administrativos que sostuvieron que la compensación de personal y que, a su vez, la remuneración, motivación o planes de carrera, mostraron una moderada mejor desempeño laboral que aquellos empleados que no gestionaron la compensación de personal del talento humano.

2.1.2. Antecedentes Internacionales.

a) Rodríguez, L. A., Santofimio, A.C. (2016). Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional, Tesis para optar el grado académico de Maestro. Llegó a las siguientes conclusiones.

El modelo de gestión estratégica del talento humano se implementó con éxito dentro de la comunidad administrativa y docente, ya que los mismos dieron cuenta del hecho de formalidad del estudio y de la proyección de aplicabilidad de los

talleres, pues se observaron los beneficios con los cuales el gestor ético interactuó dentro de las dinámicas establecidas y de los momentos agradables que beneficiaron a los diversos grupos con los cuales se trabajó. Es posible que el modelo de gestión estratégica del talento humano se implemente a nivel local para el mejoramiento de la calidad en la prestación del servicio en los 15 jardines infantiles existentes, ya que éste involucra varios aspectos que correlacionan lo humano y lo administrativo, lo cual es un punto a favor tanto de la institución, como de los trabajadores y por ende de los niños y familias con las cuales se trabaja en el Jardín Infantil Alcalá Muzú. El salario emocional es un eje determinante en el mejoramiento del clima organizacional, pues permite fortalecer el sentido de pertenencia del empleado hacia la institución y no requiere de inversiones económicas por parte de las directivas. Los talleres de integración laboral como mecanismo para incentivar el salario emocional mediante la implementación del modelo de gestión estratégica del talento humano contribuyen al cumplimiento y objetivos del Código de Ética de la SDIS. El desarrollo de esta investigación fue de gran utilidad para nuestro desarrollo profesional y personal, pues nos permitió establecer estrategias asertivas en las relaciones personales y laborales. Se recomienda que sea el gestor ético de la institución sea quien lidere el desarrollo y evaluación del modelo de gestión estratégica del talento humano y por ende de los talleres.

Es recomendable realizar una evaluación al finalizar cada nivel con base a los resultados obtenidos de las encuestas de medición mensual, con el fin de establecer la pertinencia y efectividad de los talleres y de ser necesario realizar los ajustes pertinentes. En relación al análisis de los resultados para cada una de las doce (12) dimensiones exploradas a través de la encuesta, el clima organizacional del jardín infantil Alcalá Muzú se muestra positivo (3,01), aunque muy cercano a límite inferior (3) frente a lo esperado (4). Esto se debe, además del débil desempeño de las dimensiones que están en positivo, a que seis (6) de las doce dimensiones presentan valores negativos, arrastrando la media general hacia el límite inferior. Al confrontar las tres primeras dimensiones entre si se puede concluir que en la dimensión 1 “Cumplimiento de las políticas, normas y reglamentos institucionales” su resultado general es positivo, aunque por otra parte en la dimensión 2 “Cumplimiento de los planes, programas y proyectos institucionales” su resultado general es negativo y por último en la dimensión 3 “Fijación de objetivos y metas laborales y el control de resultados” su resultado es positivo aunque cerca al límite inferior; permitiendo establecer con esto que hay un desacuerdo, según la percepción que tienen los empleados del jardín infantil Alcalá Muzú entre lo que debe ser y lo que en realidad sucede debido a las circunstancias reales en las que se ejecuta cada una de las funciones y obligaciones laborales. El jardín infantil Alcalá

Muzú en la dimensión 4 “Condiciones de trabajo y recursos mínimos para un desempeño efectivo” con un resultado negativo deja en evidencia que no cuenta con los recursos y materiales necesarios para el cumplimiento de las funciones por parte de los empleados, lo que genera malestar laboral y poca motivación en la entrega de resultados.

Al analizar los resultados obtenidos de los factores N° 13 “Cuando hay dificultades para el cumplimiento de un objetivo cuento con la orientación y el apoyo de los líderes del proyecto” con un resultado negativo, N° 21 “Recibo las orientaciones oportunas y constructivas de mi jefe/supervisor para asegurar la calidad del trabajo que realizo” con un resultado positivo y N° 22 “El jefe orienta el trabajo mancomunado de los integrantes de los equipos de trabajo” con un resultado negativo; los resultados no correlacionan, por lo que se recomienda un proceso de capacitación que contribuya a la formación de líderes asertivos con pleno conocimiento de la misión y objetivos a alcanzar en la institución y con técnicas de liderazgo participativo que permitan influir positivamente con el fin de lograr objetivos comunes. Es de gran importancia implementar acciones y estrategias que fortalezcan la comunicación asertiva entre los empleados, en las cuales se sienta la tranquilidad y la confianza al exponer las ideas, aportes y situaciones de inconformidad en el jardín infantil Alcalá Muzú; pues la dimensión 6 “comunicación interna” presenta un resultado negativo en la cual solo dos de las cinco

afirmaciones resultan con medias positivas. En la dimensión 7 “toma de decisiones y la solución de problemas” es evidente que los funcionarios del jardín infantil Alcalá Muzú presentan dificultad, pues sus resultados son negativos cercanos al límite inferior, poniendo con esto de manifiesto la relación entre liderazgo, comunicación y manejo de conflictos y la necesidad de implementar acciones, estrategias o actividades que fortalezcan estos componentes al interior de la institución y entre los empleados de la misma.

En relación a la dimensión 12 “Planes y programas de bienestar en la SDIS” arroja un resultado general negativo, lo que manifiesta la necesidad de diseñar e implementar estrategias que contribuyan al bienestar de los empleados del jardín infantil Alcalá Muzú; teniendo como claridad que del desarrollo de estos dependerán en instancias directas las relaciones de los empleados con sus pares y demás entes participativos de la prestación del servicio; de igual manera, contribuirán al mejoramiento del clima organizacional potenciando así un ambiente laboral saldable que contribuye con el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias. Las dimensiones N° 8 “Cultura organizacional y de servicio a la comunidad”, N° 9 “Manejo de las relaciones y de los conflictos interpersonales”, N° 10 “Trabajo en equipo” y N° 11 “Motivación para el trabajo y el desarrollo personal” arrojan resultados en general positivos lo que permite establecer que el

jardín infantil Alcalá Muzú cuenta con elementos importantes para el inicio en el mejoramiento del clima organizacional, con empleados comprometidos con su labor al interior de la institución y dispuestos a generar acciones de mejora continua. En el jardín infantil Alcalá Muzú es de gran importancia generar acciones de intervención por medio de la gestión estratégica del talento humano para la mejora y fortalecimiento del clima organizacional en las cuales se fortalezca el reconocimiento de cada uno de los empleados, teniendo en cuenta sus expectativas y proyecciones como seres humanos y como profesionales; de igual manera en las que se continúe fortaleciendo la cultura organizacional por la buena prestación del servicio al ciudadano mediante el reconocimiento de la misión, la visión y los objetivos institucionales y por último partiendo de acciones que continúen fomentando y cultivando el trabajo en equipo y la comunicación asertiva.

b) Alava, M.A., Gómez, K.A. (2016) Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección. Tesis para optar el grado de Magister en la universidad católica de Santiago de Guayaquil y llegó a las siguientes conclusiones:

Con el propósito de efectuar la conclusión de este proyecto de investigación a través de los objetivos específicos

planteados, los cuales se fundamentan en el objetivo general “Analizar la influencia de los subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Institución Pública en estudio, Coordinación Zonal 8 en el periodo 2014”. En este sentido es necesario concluir lo siguiente:

Con respecto al objetivo específico en el que se desea determinar los Subsistemas de Talento Humano de acuerdo a las teorías planteadas, se concluye que este se cumplió a cabalidad, en efecto, las teorías con respecto a la administración del recurso humano o manejo de personal, demuestran que éstas provienen de una época muy antigua, en donde se expone distintos modelos de gestión.

Siendo el aspecto más importante a destacar, es que todas estas teorías han ido evolucionando en el tiempo, porque anteriormente las personas eran consideradas un recurso dentro de la organización, paulatinamente esa denominación se modifica y actualmente se denomina Talento Humano:

Anteriormente: Recursos Humanos.

- Se basa en la concepción de un hombre como un ser “sustituible”.
- El capital humano como engranaje más de la maquinaria de producción

Ahora: Talento Humano.

- Cataloga a la persona como un instrumento que posee habilidades y características que le dan vida,

movimiento y acción a toda organización.

En relación al objetivo específico, en donde se indica, Plantear estructura organizacional de la Institución Pública en estudio, se concluye que la Estructura Institucional de la misma, está sujeta a resoluciones internas, las cuales tiene bien claro lo que corresponde la Coordinación Zonal 8, de acuerdo a la planificación del SENPLADES.

Adicionalmente se debe mencionar que el hecho de pertenecer al estado, depende mucho de las leyes que decreta el gobierno de turno, éstas puedan ser nuevas o reformas a las existentes, entre ellas se encuentra la Ley Orgánica de Servidores Públicos. Identificando la influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Institución Pública en estudio, se concluye que en la investigación cuantitativa de clima laboral, evaluación desempeño y evaluación de conocimientos técnicos e institucionales, correspondiente al año 2014, se evidencia una ligera insatisfacción, lo cual repercute en el desempeño del personal, los motivos son:

- Deficiencias en el proceso de selección, existe un porcentaje que presenta deficiencias en el nivel de competencias técnicas para desarrollo de su trabajo, por lo que se deberá mejorar el perfil laboral o filtros al momento de realizar la selección de personal.

- Deficiencias en el proceso de capacitación, debido a los

resultados obtenidos en la evaluación de conocimientos institucionales, pues esto forma parte de la inducción que todo servidor debe recibir constantemente. Sin embargo en el estudio comparativo que se desarrolla en esta investigación, el cual permite evaluar el nivel de confianza de los resultados obtenidos en las encuestas de clima laboral, mediante una encuesta piloto externa a una muestra de los mismos servidores públicos de la Institución en estudio, se concluye que los resultados obtenidos revelan un mayor porcentaje de inconformidad por parte de los servidores, en cuanto a los subsistemas del Talento Humano, lo cual está influyendo en su desempeño laboral, tales como: selección de personal, capacitación y compensaciones.

De esta forma, el presente análisis demuestra que las evaluaciones de desempeño realizadas en esta Institución Pública en estudio no se realizan a conciencia, pese a que se les comunica a los servidores que la información que coloquen en estos estudios será absolutamente conservada en el anonimato.

Es así como se llega a diseñar la propuesta de este proyecto, el cual consiste en mejorar varios subsistemas fundamentales en el área de Talento Humano: Selección de Personal. Capacitación de personal. Compensación.

2.2. Bases Teóricas – Científicas

2.2.1. Gestión del Talento Humano.

La definición de talento humano respecto a distintas corrientes teóricas podría en algún momento confundirse con otros conceptos relacionados como competencias, capital humano, habilidades, destrezas, etc. En esencia, se considerara como referente una definición común que pretende resumir tal diversidad. Por ende la definición pretenderá abarcar todas las áreas que pueda contener el concepto.

Por tanto, el talento, según la real academia española de la lengua, refiere a las personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Por lo tanto la definición de talento humano se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas.

Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud, etc.

Además se considera como la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo.

“La Gestión del Talento” define al profesional con talento como “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados”. En otras palabras, es la materia prima que constituye el talento organizativo.

Según la organización o la época han existido diferentes tipos de talentos. Por ejemplo, existe el talento comercial, el talento directivo, el talento de líder, talento técnico, talento administrativo y así dependiendo de sus funciones, objetivos y aporte de valor a la organización. Se destaca un tipo diferente de talento: el innovador y emprendedor. Se trata de una clasificación transversal, “ya que cualquier profesional desde su rol puede innovar”.

2.2.2. Importancia de la Administración del Talento Humano

No hay duda de que muchos trabajadores por lo general están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes. Tomando en consideración los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se volverán más importantes con el paso del tiempo.

Todos los gerentes deben actuar como personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo. Pero aquí nos detenemos para hacernos una pregunta: ¿Pueden las técnicas de administración del talento humano impactar realmente en los resultados de una compañía? La respuesta es un "SI" definitivo.

En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución. Las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración de personal como por los gerentes de línea, ya han tenido un gran impacto en la productividad y el desempeño.

Aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados el talento humano - tienen una importancia sumamente considerable.

El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos.

El trabajo del director de talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus empleados.

Talento: Según el diccionario de la RAE, en su segunda acepción talento es un "conjunto de dones naturales o sobrenaturales con que Dios enriquece a los hombres", y en la acepción tercera: "dotes intelectuales, como ingenio, capacidad, prudencia, etc., que resplandecen en una persona".

Si partimos de la definición de talento que ofrece el Diccionario del español actual ("conjunto de dotes intelectuales de una persona"), el paso siguiente será discernir cuál es o cómo está conformado el conjunto de dotes intelectuales.

En la perspectiva de la gestión de recursos humanos por competencias, ese conjunto de "dotes intelectuales" se conforma por la sumatoria de dos subconjuntos: los conocimientos y las competencias; sin embargo, serán estas últimas las que determinarán un desempeño superior.

El verdadero talento en relación con una posición o puesto de trabajo estará dado por la intersección de ambos subconjuntos en la parte que es requerida para esa posición.

Las personas tenemos diferentes tipos de conocimientos y diferentes competencias; sólo un grupo de ambos se pone en acción cuando hacemos algo, ya sea trabajar, practicar un deporte o llevar a cabo una tarea doméstica.

Cuando se hace referencia al talento de un colaborador, sólo se piensa en el talento en relación con la tarea a realizar; lo mismo sucede si la posición analizada es, por ejemplo, la de un

deportista, el cual puede tener talento para el tenis, sin que ello signifique que lo tenga para otra cosa.

Por otra parte la metodología de gestión de recursos humanos por competencias tiene un enfoque más ambicioso, ya que, en definitiva, se busca que cada persona que ocupe una posición sea "adecuada y apta"

Gráfico Nº 1



Fuente: Jericó, Pilar. Gestión del talento.

Jericó p. (2008) indica que, el talento requiere de tres ingredientes básicos: capacidades, compromiso y acción.

Qué significa desarrollo de competencias Peter Drucker escribía en 1989: La educación se transformará en las próximas décadas más de lo que lo ha hecho desde que, hace más de trescientos años, fue creada la escuela moderna gracias al libro impreso. Una economía en la que "el conocimiento" ha llegado a ser el verdadero capital y el primer recurso productor de riqueza, formula a las instituciones educativas nuevas y exigentes demandas de eficacia y responsabilidad educativas. Continúa más adelante: Tendremos que redefinir el concepto de persona formada. Están cambiando de modo espectacular y rápido los

métodos de aprendizaje y de enseñanza, en parte como resultado de nuevos desarrollos teóricos sobre el proceso de comprender y aprender, y en parte por la nueva tecnología. Drucker plantea, además, una relación muy interesante entre tener información y que esta se transforme en algo útil. ¿Cómo lograr que esto último suceda? A través de un aprendizaje organizado, sistemático y con objetivos. Finalmente, si bien la obra de Drucker es interesante en toda su extensión, tomaré un último concepto con relación a la temática que nos ocupa: La sociedad del conocimiento requiere que todos sus miembros aprendan a aprender.

2.2.3. Desempeño Laboral

2.2.3.1 Evaluación del desempeño por competencias.

Como parte del sistema de gestión por competencias esta la evaluación del desempeño.

Esta evaluación comprende un conjunto de procesos que permiten establecer un conocimiento compartido acerca de lo que se debe conseguir y como se debe conseguir.

Para Chiavenato, es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor plantea la Evaluación del Desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Harper & Lynch, plantean que es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el

rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales. Según estos conceptos, la esencia de todo sistema de evaluación del desempeño es realizar una valoración lo más objetiva posible acerca de la actuación y resultados obtenidos por los colaboradores en el desempeño diario de su trabajo; poniéndose de manifiesto la óptica de la evaluación la cual pudiera decirse tiene carácter histórico (hacia atrás) y prospectivo (hacia delante), y pretende integrar en mayor grado los objetivos organizacionales con los individuales.

Sin embargo surgen algunas preguntas acerca de la evaluación del desempeño que son:

¿Porque evaluar? Porque se necesita saber si se han cumplido las metas establecidas.

¿Para qué evaluar? Para ajustar la conducción de la organización como la del personal, tendiendo al logro completo de la misión y de los objetivos estratégicos.

¿Cómo evaluar? Se puede realizar a través de entrevistas, formulario de evaluación por competencias o de observaciones.

2.2.3.2 Evaluación del desempeño laboral.

Se define desempeño según García, M (2001) “aquellas acciones o comportamientos observados en los

empleados que son relevantes para los objetivos de la organización”, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

La Administración del desempeño, según Besseyre des Horts, Charles-Henri. (1990): es definida como “el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización”, así como las prácticas a través de las cuales el trabajo es definido y revisado, las capacidades son desarrolladas y las recompensas son distribuidas en las organizaciones.

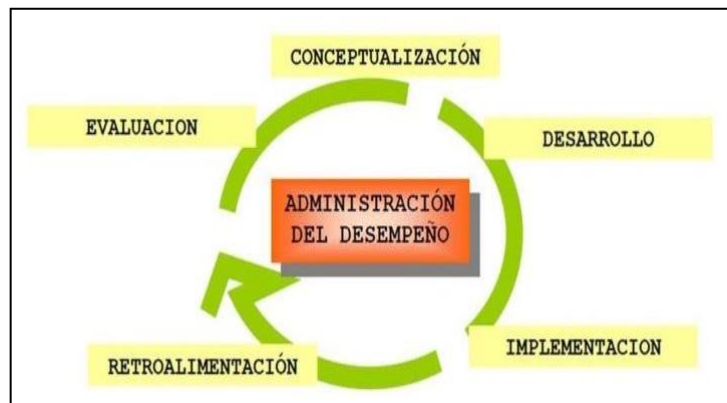
Si bien diferentes estudios sobre indicadores de productividad y financieros han demostrado que en las compañías en las que se implementan sistemas de administración del desempeño, los empleados han obtenido mejores resultados, que en las que no fueron utilizadas, los administradores deben ser conscientes de que cualquier falla de las organizaciones en adoptar una efectiva administración del desempeño es costosa, en

términos de pérdida de oportunidades, actividades no enfocadas, pérdida de motivación y moral.

Recientemente se ha descubierto que toda Administración del desempeño es un ciclo dinámico, que evoluciona hacia la mejora de la compañía como un ente integrado. Como todo ciclo consta de etapas, las cuales pueden ser observadas en el gráfico N°. 2

Gráfico N°. 2:

Ciclo dinámico de la administración básica para implementación de un cambio



Fuente: Stoner J. Wankel C.

Conceptualización es la fase en la que la empresa identifica el mejor rendimiento al cual desea dirigirse.

Desarrollo es la fase en que la compañía examina dónde el rendimiento actual está variando en función de los niveles deseados, lo cual puede realizarse a través de un Sistema de Soporte Integrado del Desempeño.

Implementación en la forma tradicional se realizaba mediante mecanismos informales de monitoreo del desempeño actual, seguido de sesiones de entrenamiento,

revisiones periódicas del desempeño, entre otras; sin permitir al empleado tomar control de su propio desarrollo del desempeño.

Retroalimentación es importante durante todo el proceso y también después de la evaluación para que el empleado sepa cuáles son los puntos que debe reforzar para mejorar su desempeño, en miras de mejorar el desempeño integral de la compañía.

Evaluación, en esta etapa se utilizan las medidas de desempeño para monitorear los indicadores específicos de desempeño en todas las competencias y determinar cómo están respondiendo los objetivos.

2.2.4. Dirección Regional de Salud Pasco

2.2.4.1 Naturaleza Jurídica.

La Dirección Regional de Salud Pasco, es el órgano de línea de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Pasco, con personería jurídica de derecho público que por delegación del Ministerio de Salud ejerce autoridad de salud en el Departamento de Pasco.

2.2.4.2 Entidad que Depende.

Es órgano de línea con dependencia administrativa presupuestal y técnica de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, del Gobierno Regional de Pasco y con dependencia técnica, funcional y normativa del Ministerio de Salud del Gobierno Nacional.

2.2.4.3 Jurisdicción.

La Dirección Regional de Salud Pasco ejerce su jurisdicción como autoridad de salud, en el ámbito del Departamento de Pasco que comprende las Provincias de Pasco, Daniel A. Carrión, Oxapampa y sobre todas las personas jurídicas y naturales que prestan atención de salud o cuyas actividades afecten directa o indirectamente a la salud de la población del Departamento de Pasco.

2.2.4.4 Domicilio Legal.

La Dirección Regional de Salud Pasco, tiene como domicilio legal en la Av. Los Incas S/N San Juan Distrito de Yanacancha Provincia y Departamento de Pasco.

2.2.4.5 Funciones Generales.

- a) Las funciones generales de la Dirección Regional de Salud Pasco son:
Conducir, normar, implementar y supervisar el funcionamiento del sistema regional de salud, estableciendo mecanismos de coordinación y concertación con los diferentes actores.
- b) Formular, aprobar, ejecutar y controlar el Plan Regional Concertado de Salud en concordancia con el Plan de Desarrollo Regional Concertado y las políticas nacionales y los planes sectoriales.
- c) Coordinar e implementar las acciones de promoción, prevención y recuperación de la salud individual,

familiar comunitaria y del entorno; así como el control de riesgos, daños de emergencias y desastres en el ámbito regional.

- d) Impulsar el desarrollo del Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado de Salud en conformidad con la legislación vigente.
- e) Organizar los niveles de atención y administración, de las entidades de salud del estado que brindan servicios en la región, en coordinación con los gobiernos locales.
- f) Supervisar y fiscalizar los servicios de salud públicos y privados.
- g) Promover la preservación de la salud ambiental de la región mediante acciones multisectoriales y participación ciudadana.
- h) Planificar y gestionar los proyectos de infraestructura sanitaria y equipamiento, promoviendo el desarrollo tecnológico en salud en el ámbito regional.
- i) Brindar a la población información útil sobre la gestión del sector así como de la oferta de infraestructura y servicios de salud.
- j) Promover la formación, capacitación y desarrollo de los recursos humanos, articular los servicios de salud con la docencia e investigación y proyección a la comunidad.

- k) Evaluar periódicamente y de manera sistemática los logros alcanzados por la región en materia sanitaria.
- l) Ejecutar en coordinación con los gobiernos regionales y locales, acciones efectivas que contribuyan a elevar los niveles nutricionales de la región.
- m) Gestionar los fondos que aseguren el financiamiento de las acciones de la salud pública e integral de la persona, familia comunidad y entorno.
- n) Impulsar el cumplimiento de los derechos, deberes y responsabilidades en la protección de la salud de la persona humana, de la familia y comunidad.
- o) Promover el abordaje multisectorial de los principales problemas de salud en la Región.
- p) Generar competencias en los líderes y actores sociales regionales y locales en el contexto de la descentralización en salud.

2.3. Definición de Términos Básicos

a) Gestión:

La gestión estrechamente conceptualizada se asimila al manejo cotidiano de recursos materiales, humanos y financieros en el marco de una estructura que distribuye atribuciones y responsabilidades y que define el esquema de la división del trabajo (Martínez Nogueira, 2000, pág. 11).

b) Gestionar:

Quiere decir realizar las acciones que debemos llevar adelante

para resolver nuestros problemas, para satisfacer las necesidades y demandas que nos propusimos encarar como organización. Entre estas acciones también se incluye el establecer relaciones con otros actores sociales: (Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales 2007, pág.4)

c) Talento Humano:

El Autor Chiavenato, Idalberto (2002) menciona que “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la octava cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.” (Pág.6).

d) Competencias Laborales:

Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

e) Competencias profesionales:

Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber

hacer.

El supuesto de base es que los individuos formados en el modelo de competencias reciben una preparación que les permite responder a los problemas que se les presenten en la práctica profesional.

f) Desempeño:

Chiavenato, Idalberto (2007) dice que: “El desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial desarrollo.”

g) Desempeño Laboral:

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). Además, otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (citado en Araujo y Guerra, 2007) En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

La Gestión del talento humano por competencias influye positivamente en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

2.4.2. Hipótesis Específicas.

2.4.2.1 La eficiencia influye en forma significativa en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

2.4.2.2 La eficacia influye en forma significativa en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

2.4.2.3 La efectividad influye en forma significativa en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

2.5. Identificación de variables.

X = VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión del talento humano por competencias

Indicadores:

- Eficiencia
- Eficacia
- Efectividad

Y = VARIABLES DEPENDIENTES:

Desempeño laboral

Dimensión

- Equipo de trabajo.

Indicadores:

- Valores corporativos.
- Confianza y Delegación
- Componente emocional.
- Responsabilidad.
- Compromiso
- Reconocimiento.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLES	Definición	Dimensiones	Indicadores
Gestión del talento humano	capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo	Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia • Efectividad
Desempeño laboral	Conjunto de actitudes desarrollados por la persona hacia su situación de trabajo, estas acciones pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia ciertas facetas específicas del mismo.	Equipo de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Valores corporativos. • Confianza y Delegación • Componente emocional. • Responsabilidad. • Compromiso • Reconocimiento.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y Nivel de investigación.

El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental:

- Descriptiva.
- Explicativa.

3.2. Métodos de investigación.

Para el desarrollo de la investigación se utilizará como método:

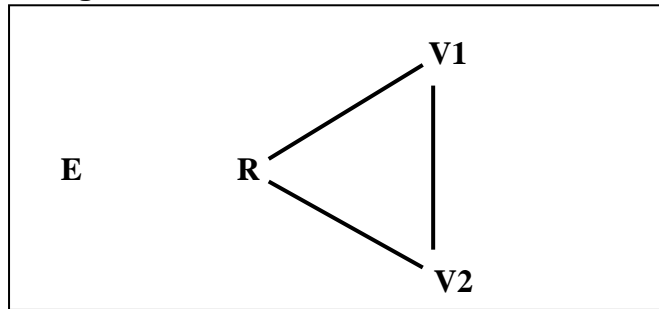
- El método mixto.
- El método cuantitativo.
- Así como el método estadístico.

3.3. Diseño de investigación.

En el trabajo de investigación se ha utilizó el diseño no experimental – transeccional.

El diseño de investigación y no experimental – transeccional
(Hernández, H. Quinta Edición, 2010)

Diagrama del diseño es:



E: Gestión del talento humano por competencias y Desempeño laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

V1: Medición de la variable Gestión del talento humano por competencias.

R: Relación entre las variables: Coeficiente de correlación.

V2: Medición de la variable Desempeño Laboral.

3.4. Población y muestra.

En el presente trabajo de investigación se trabajará con una población de 109 Trabajadores nombrados de planta.

trabajadores	109
--------------	-----

La muestra está representada por 81 trabajadores que han sido obtenidos a través de la siguiente fórmula:

$n = ?$ (Tamaño de la muestra)

$N = 109$ (Tamaño de la población)

$Z = 1.96$ (Nivel de confianza)

$P = 0.5$ (Variabilidad positiva)

$q = 0.5$ (Variabilidad negativa)

$e = 5\%$ (Margen de error)

Para determinar el tamaño de la muestra se usa la siguiente.

$$n_0 = \frac{NZ_{\alpha}^2 PQ}{(N-1)E^2 + Z_{\alpha}^2 PQ}$$

$$\frac{109(3.8416) \times 0.25}{(108) \times 0.0025 + 83.84169 \times 0.25} = \frac{104.6836}{1.2854} = 81.0809493$$

La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 81 trabajadores nombrados.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.5.1. Técnicas de recolección de datos.

La técnica que se utilizó fue la encuesta.

3.5.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento utilizado fue el cuestionario con escalamiento de R. Likert.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se realizó a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar cuadros y gráficos para su posterior análisis.

3.7. Tratamiento Estadístico.

Para realizar el análisis explicativo, se realizó un análisis factorial, el análisis de componentes y conglomerados en sus respectivas dimensiones.

3.8. Selección y validación de los instrumentos de investigación.

La selección y validación se realiza por el juicio de expertos, para la cual se remitió al profesional seleccionado para realizar el análisis y evaluación del instrumento de recolección de datos. (Anexos).

3.9. Orientación ética.

La investigación se realizó teniendo en cuenta los siguientes.

1. La investigación se desarrolló teniendo en cuenta las normas APA.
2. En el trabajo de investigación se tuvo en cuenta las referencias de otros autores.
3. Las variables e indicadores fueron elaborados por el autor de acuerdo al título de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

La Dirección Regional de Salud Pasco, es una institución rectora y líder en la Gestión de la Salud que trabaja articulada y participativamente de manera multisectorial e interinstitucional, para garantizar el acceso universal a la salud y la atención integral de salud renovada con énfasis en maternidad segura, saneamiento básico, ambientes saludables, hábitos alimenticios adecuados; cuenta con recursos humanos competentes que garantizan el ejercicio de ciudadanía, equidad, solidaridad, honestidad y transparencia; que contribuyen al desarrollo sostenible de la Región Pasco.

Su misión institucional: “Somos una institución que brinda salud integral individual y colectiva a través de la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación para mejorar la salud de la población con énfasis en las prioridades sanitarias regionales, con recursos humanos capacitados y sensibilizados, con una gestión por resultados, basado en

los principios de calidad, equidad, solidaridad, transparencia con enfoque de interculturalidad.

Sus objetivos estratégicos son:

1. Garantizar una maternidad saludable y segura.
2. Garantizar la nutrición adecuada del niño.
3. Fortalecer el rol rector de la Dirección Regional de Salud Pasco como autoridad sanitaria regional.
4. Desarrollar la atención primaria de salud renovada.
5. Garantizar la salud mental y cultura de paz.
6. Contribuir el acceso de la población a agua segura.
7. Contribuir a la prevención y control de la contaminación por plomo y otros metales pesados.
8. Fomentar la articulación entre Gobierno Regional, locales e instituciones público- privada.

La Dirección Regional de Salud Pasco, es el órgano competente, que por delegación del Ministerio de Salud ejerce autoridad de salud en la Región de Pasco. Por tanto sus funciones y actividades lo realizan a ese nivel. El Manual de Organización y Funciones se orienta a la obtención de mayores niveles de eficiencia, que permita optimizar los recursos públicos, eliminando la duplicidad de funciones y atribuciones entre unidades orgánicas, funcionarios y servidores. El diseño de la estructura orgánica se rige en base al Reglamento de Organización y Funciones aprobado por el Gobierno Regional Pasco previa opinión favorable de la Oficina General de Planeamiento Estratégico del Ministerio de Salud; mediante el cual se pretende alcanzar los objetivos funcionales

considerados.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

4.2.1 Gestión del talento humano

4.2.1.1 La oficina de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud Pasco desarrolla una gestión por competencias.

Cuadro N° 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	8	9,9	9,9	9,9
	De acuerdo	62	76,5	76,5	86,4
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	7	8,6	8,6	95,1
	En desacuerdo	4	4,9	4,9	100,0
Total		81	100,0%	100,0%	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

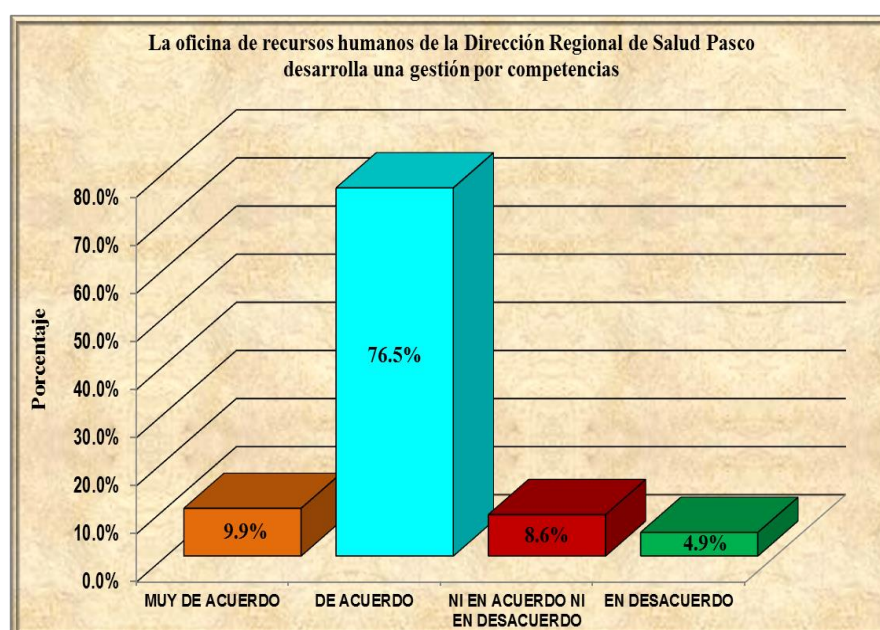
Con la finalidad de conocer, si la oficina de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud Pasco desarrolla una gestión por competencias, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 9.9% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que la oficina de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud Pasco desarrolla una gestión por competencias.
2. El 76.5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que la oficina de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud Pasco desarrolla una gestión por competencias.
3. El 8.6% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que la oficina de recursos humanos de la

Dirección Regional de Salud Pasco desarrolla una gestión por competencias.

4. El 4.9% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que la oficina de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud Pasco desarrolla una gestión por competencias.

Figura N° 1



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

4.2.1.2 En la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son eficientes.

Cuadro N° 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	12	14,8%	14,8%	14,8%
	De acuerdo	50	61,7%	61,7%	76,5%
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	12,3%	12,3%	88,9%
	En desacuerdo	9	11,1%	11,1%	100,0%
	Total	81	100,0%	100,0%	

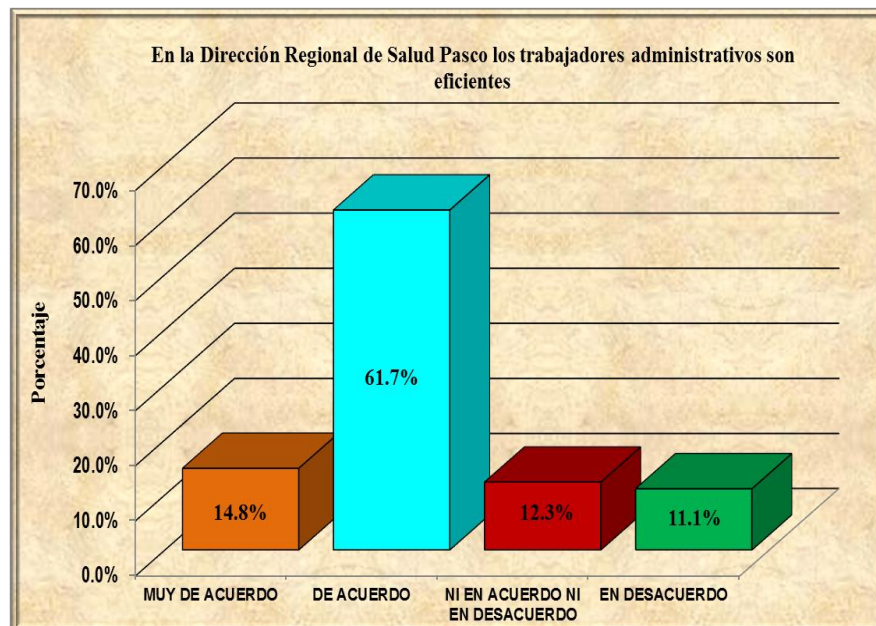
Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer, si en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son eficientes, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 14.8% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son eficientes.
2. El 61.7% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son eficientes.
3. El 12.3% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son eficientes.
4. El 11.1% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son eficientes.

Figura N° 2



FuenteFuente: Resultado del cuestionario aplicado.

4.2.1.3 En la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos desarrollan sus actividades con trabajo en equipo.

Cuadro N° 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	8	9,9	9,9	9,9
	De acuerdo	45	55,6	55,6	65,4
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	25	30,9	30,9	96,3
	En desacuerdo	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0%	100,0%	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

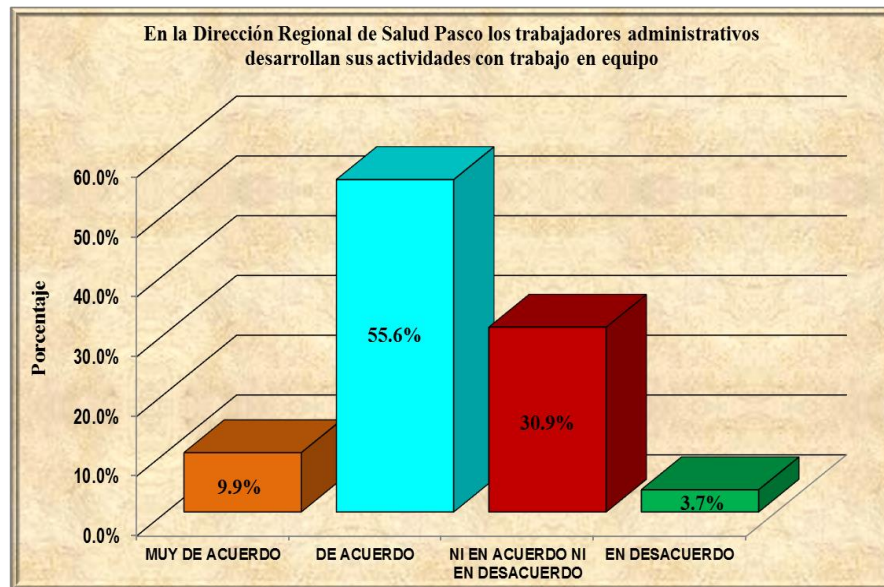
INTERPRETACIÓN

Con la finalidad de conocer, si en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos desarrollan sus actividades con trabajo en equipo, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 9.9% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos desarrollan sus actividades con trabajo en equipo.
2. El 55.6% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos desarrollan sus actividades con trabajo en equipo.
3. El 30.9% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos desarrollan sus actividades con trabajo en equipo.

4. El 3.7% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos desarrollan sus actividades con trabajo en equipo.

Figura N° 3



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

4.2.1.4 En la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son proactivos.

Cuadro N° 4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	14	17,3	17,3
	De acuerdo	50	61,7	79,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	16	19,8	98,8
	En desacuerdo	1	1,2	100,0
	Total	81	100,0%	100,0%

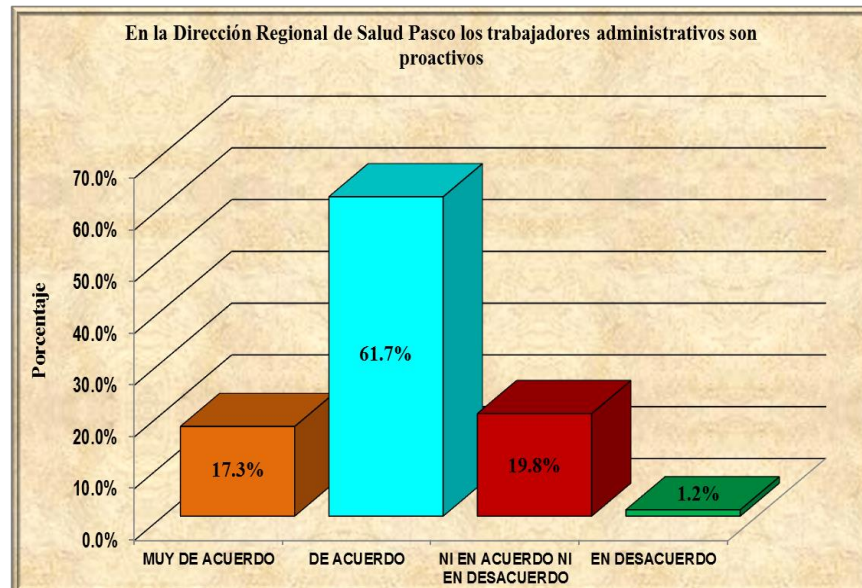
Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN

Con la finalidad de conocer, si en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son proactivos, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 17.3% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son proactivos.
2. El 61.7% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son proactivos.
3. El 19.8% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son proactivos
4. El 1.2% de la muestra encuestada opinan que están **En DESACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son proactivos

Figura N° 4



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

4.2.1.5 En la Dirección Regional de Salud Pasco, las oficinas de recursos humanos buscan constantemente motivar al personal administrativo.

Cuadro N° 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	12	14,8	14,8	14,8
	De acuerdo	46	56,8	56,8	71,6
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	24,7	24,7	96,3
	En desacuerdo	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0%	100,0%	

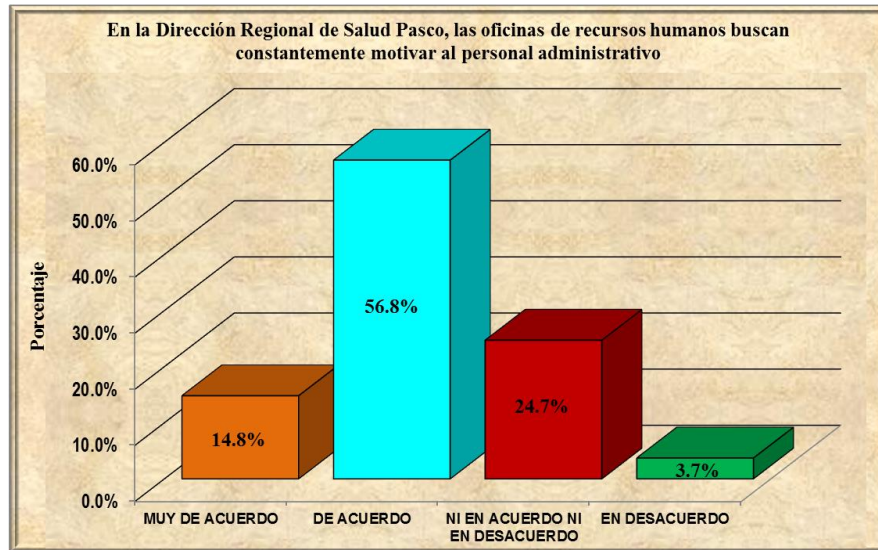
Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN

Con la finalidad de conocer, si en la Dirección Regional de Salud Pasco, las oficinas de recursos humanos buscan constantemente motivar al personal administrativo, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 14.8% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que, en la Dirección Regional de Salud Pasco, las oficinas de recursos humanos buscan constantemente motivar al personal administrativo.
2. El 56.8% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que, en la Dirección Regional de Salud Pasco, las oficinas de recursos humanos buscan constantemente motivar al personal administrativo.
3. El 24.7% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que, en la Dirección Regional de Salud Pasco, las oficinas de recursos humanos buscan constantemente motivar al personal administrativo.
4. El 3.7% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que, en la Dirección Regional de Salud Pasco, las oficinas de recursos humanos buscan constantemente motivar al personal administrativo.

Figura N° 5



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

4.2.1.6 En la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos buscan la productividad laboral en beneficio de la institución.

Cuadro N° 6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	8	9,9	9,9
	De acuerdo	49	60,5	70,4
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	23	28,4	98,8
	En desacuerdo	1	1,2	100,0
	Total	81	100,0%	100,0%

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN

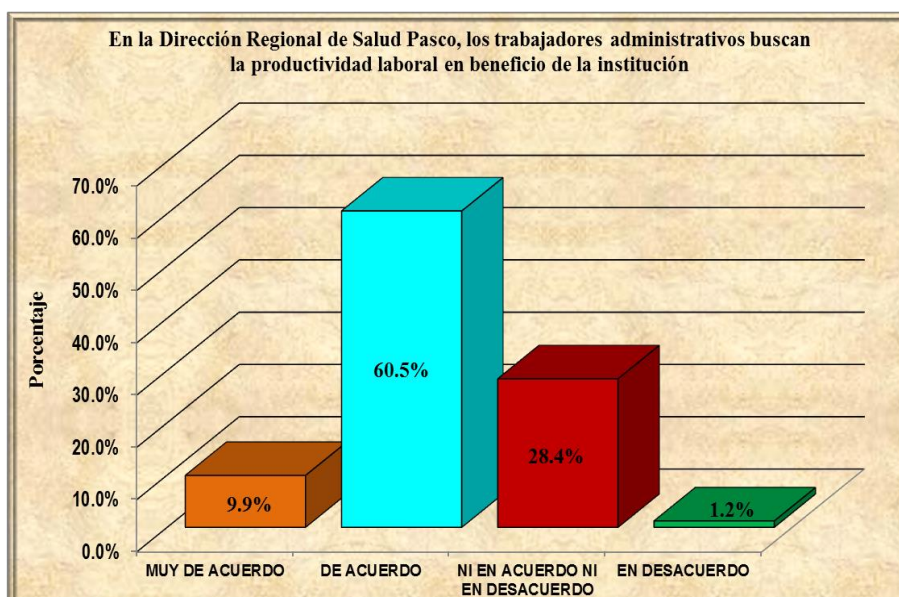
Con la finalidad de conocer, si en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos buscan la productividad laboral en beneficio de la institución, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 9.9% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que, en la Dirección Regional de Salud Pasco, los

trabajadores administrativos buscan la productividad laboral en beneficio de la institución.

2. El 60.5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que, en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos buscan la productividad laboral en beneficio de la institución.
3. El 28.4% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que, en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos buscan la productividad laboral en beneficio de la institución.
4. El 1.2% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que, en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos buscan la productividad laboral en beneficio de la institución.

Figura N° 6



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

4.2.1.7 Los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Pasco buscan la eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Cuadro N° 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	19	23,5	23,5	23,5
	De acuerdo	45	55,6	55,6	79,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	14	17,3	17,3	96,3
	En desacuerdo	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0%	100,0%	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

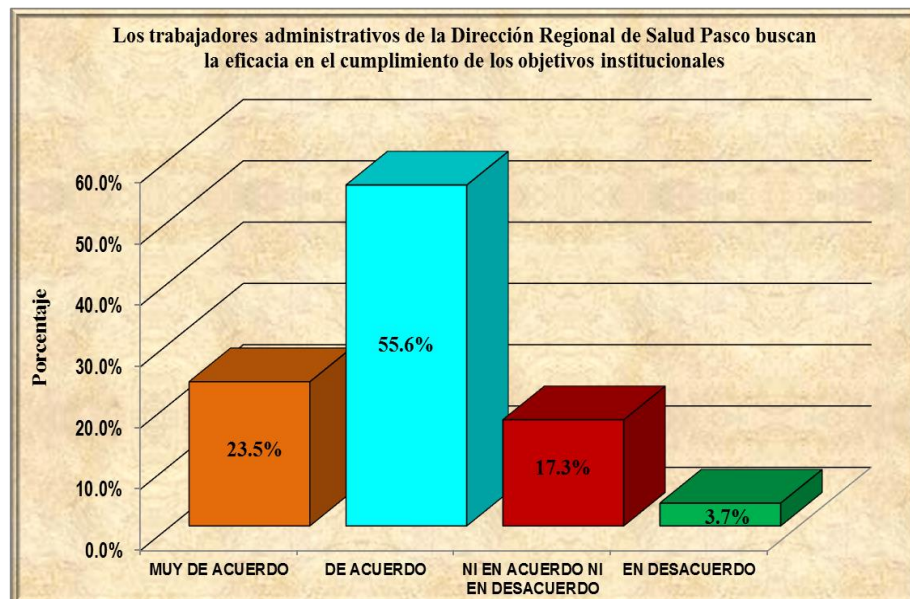
INTERPRETACIÓN

Con la finalidad de conocer, si los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Pasco buscan la eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 23.5% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Pasco buscan la eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. El 55.6% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Pasco buscan la eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
3. El 17.3% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Pasco buscan la eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

4. El 3.7% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Pasco buscan la eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Figura N° 7



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

4.2.1.8. Los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Pasco, realizan sus actividades con un alto desempeño laboral individual.

Cuadro N° 8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	12	14,8	14,8
	De acuerdo	46	56,8	71,6
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	24,7	96,3
	En desacuerdo	3	3,7	100,0
	Total	81	100,0%	100,0%

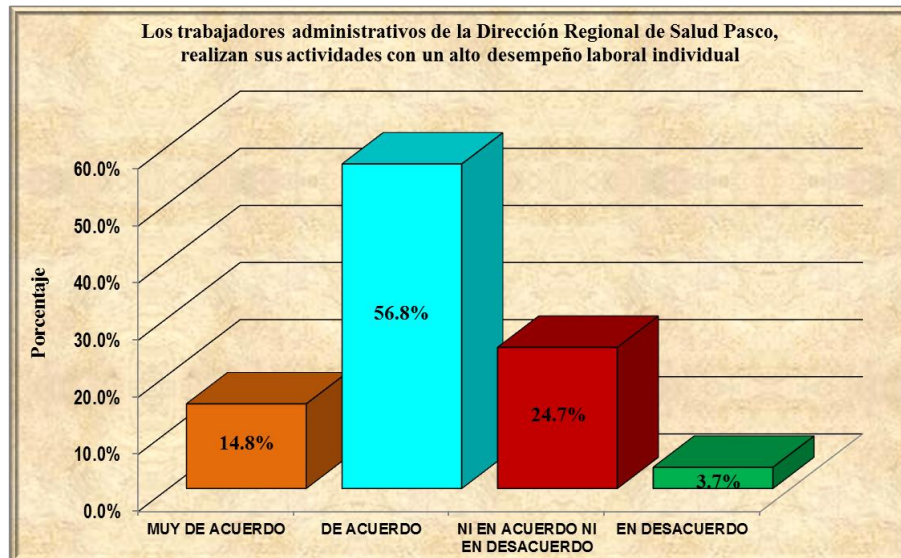
Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN

Con la finalidad de conocer, si en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos realizan sus actividades con un alto desempeño laboral individual, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 14.8% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Pasco, realizan sus actividades con un alto desempeño laboral individual.
2. El 56.8% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Pasco, realizan sus actividades con un alto desempeño laboral individual.
3. El 24.7% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Pasco, realizan sus actividades con un alto desempeño laboral individual.
4. El 3.7% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Pasco, realizan sus actividades con un alto desempeño laboral individual.

Figura N° 8



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

4.2.1.9 En la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus funciones.

Cuadro N° 9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	5	6.2%	6.2%
	De acuerdo	44	54.3%	60.5%
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	27	33.3%	93.8%
	En desacuerdo	5	6.2%	100.0%
	Total	81	100,0%	100,0%

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN

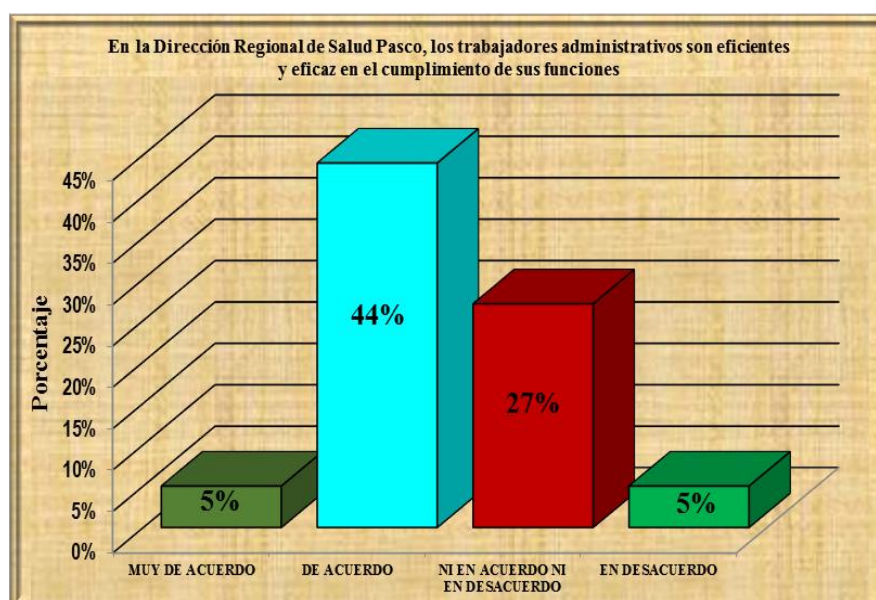
Con la finalidad de conocer, si en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus funciones, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 6.2% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que, en la Dirección Regional de Salud Pasco, los

trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus funciones.

2. El 54.3% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que, en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus funciones.
3. El 33.3% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que, en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus funciones.
4. El 6.2% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que, en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus funciones.

Figura N° 9



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

4.2.1.10 En la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Cuadro N° 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	13	16.0%	16.0%	16.0%
	De acuerdo	36	44.4%	44.4%	60.5%
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	19	23.5%	23.5%	84.0%
	En desacuerdo	13	16.0%	16.0%	100.0%
Total		81	100,0%	100,0%	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN

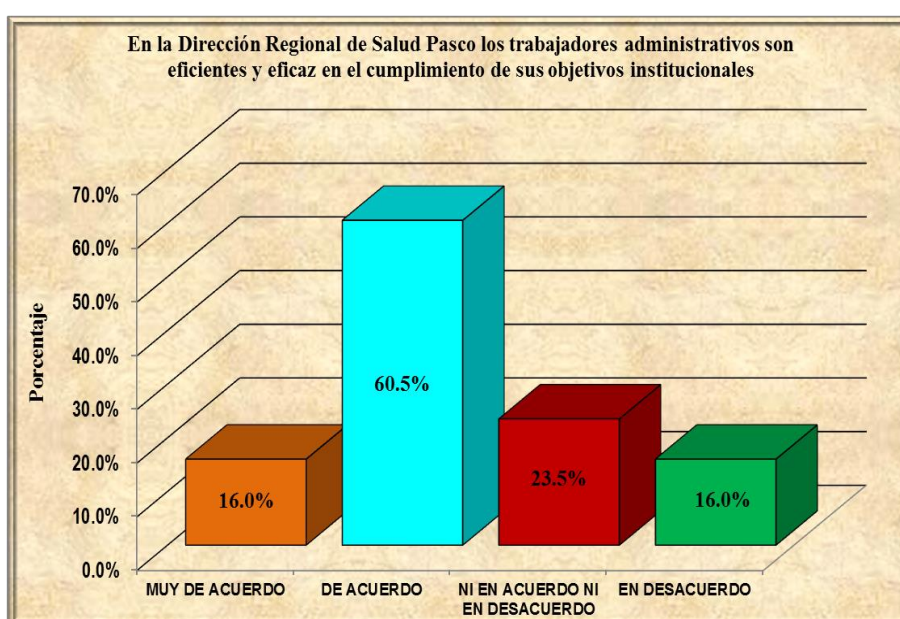
Con la finalidad de conocer, si en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus objetivos institucionales, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 16,05% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que, en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.
2. El 44.44% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.
3. El 23.46% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que en la Dirección Regional de

Salud Pasco, los trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

4. El 16.05% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Figura N° 10



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

4.2.2. Desempeño Laboral.

4.2.2.1. En la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos tienen un alto desempeño laboral.

Cuadro N° 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	5	6,2	6,2	6,2
	De acuerdo	61	75,3	75,3	81,5
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	15	18,5	18,5	100,0
	Total	81	100,0%	100,0%	

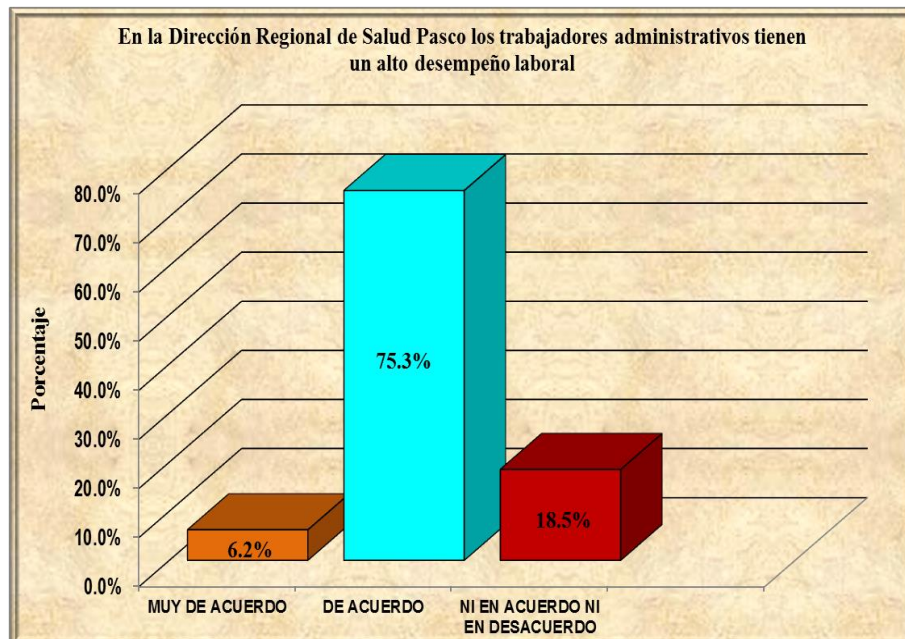
Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN

Con la finalidad de conocer, si en la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos tienen un alto desempeño laboral, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 6.2% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos tienen un alto desempeño laboral.
2. El 75.3% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos tienen un alto desempeño laboral.
3. El 18.5% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos tienen un alto desempeño laboral.

Figura N° 11



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

4.2.2.2. En la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos dan una atención oportuna a sus usuarios.

Cuadro N° 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	18	22,2	22,2	22,2
	De acuerdo	46	56,8	56,8	79,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	14	17,3	17,3	96,3
	En desacuerdo	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0%	100,0%	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

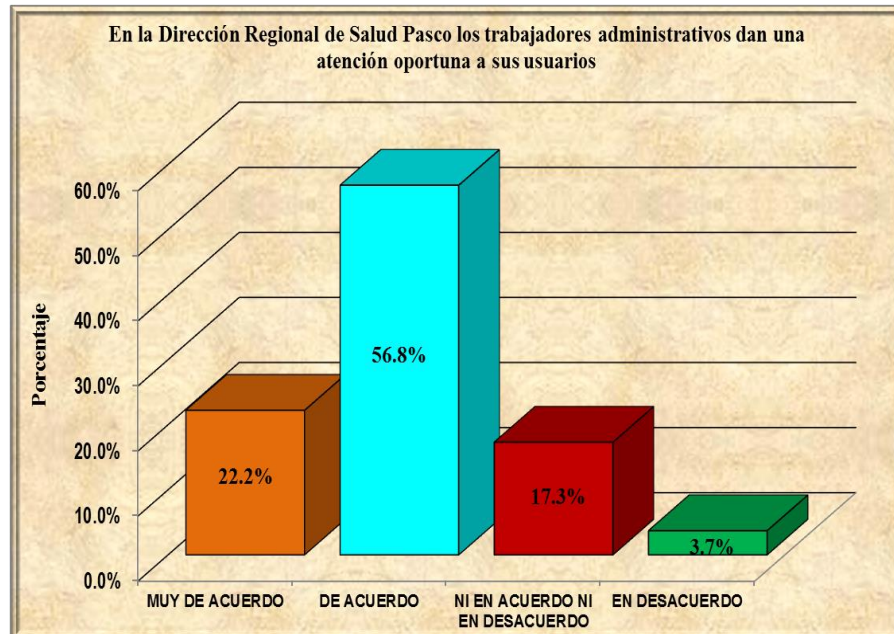
INTERPRETACIÓN

Con la finalidad de conocer, si en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos dan una atención oportuna a sus usuarios, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 22.2% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos dan una atención oportuna a sus usuarios.
2. El 56.8% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos dan una atención oportuna a sus usuarios.
3. El 17.3% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos dan una atención oportuna a sus usuarios.

4. El 3.7% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que en la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos dan una atención oportuna a sus usuarios.

Figura N° 12



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

4.2.2.3. El personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Pasco, para cumplir sus objetivos realizan trabajos en equipo.

Cuadro N° 13

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	22	27,2	27,2
	De acuerdo	43	53,1	80,2
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	16	19,8	100,0
	Total	81	100,0%	100,0%

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

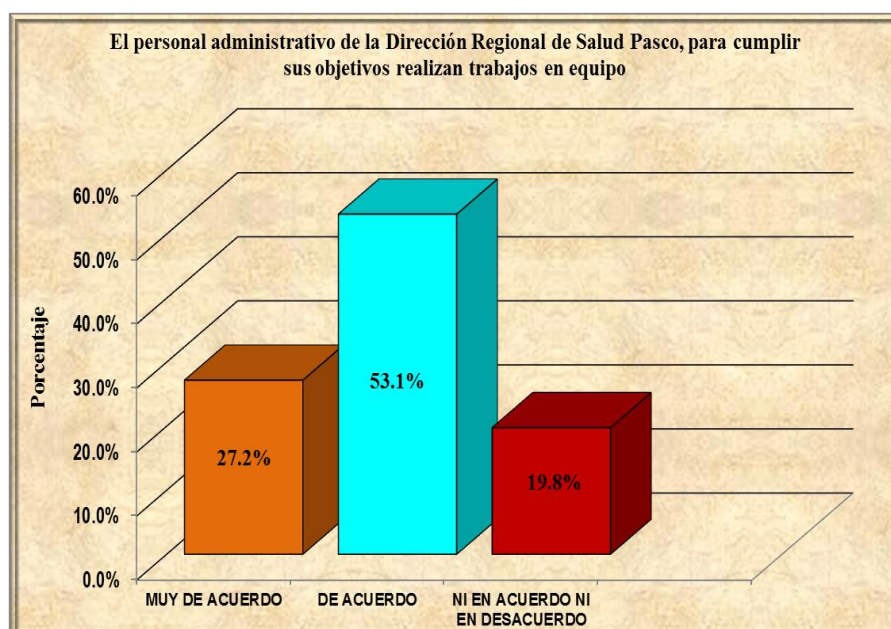
INTERPRETACIÓN

Con la finalidad de conocer, si el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Pasco, para cumplir sus objetivos realizan

trabajos en equipo, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 27.2% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Pasco, para cumplir sus objetivos realizan trabajos en equipo.
2. El 53.1% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Pasco, para cumplir sus objetivos realizan trabajos en equipo.
3. El 19.8% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Pasco, para cumplir sus objetivos realizan trabajos en equipo

Figura N° 13



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

1.2.2.4. Los usuarios de la Dirección Regional de Salud Pasco tienen una percepción positiva de la gestión de esta institución.

Cuadro N° 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	14	17,3	17,3	17,3
	De acuerdo	47	58,0	58,0	75,3
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	19	23,5	23,5	98,8
	En desacuerdo	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0%	100,0%	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

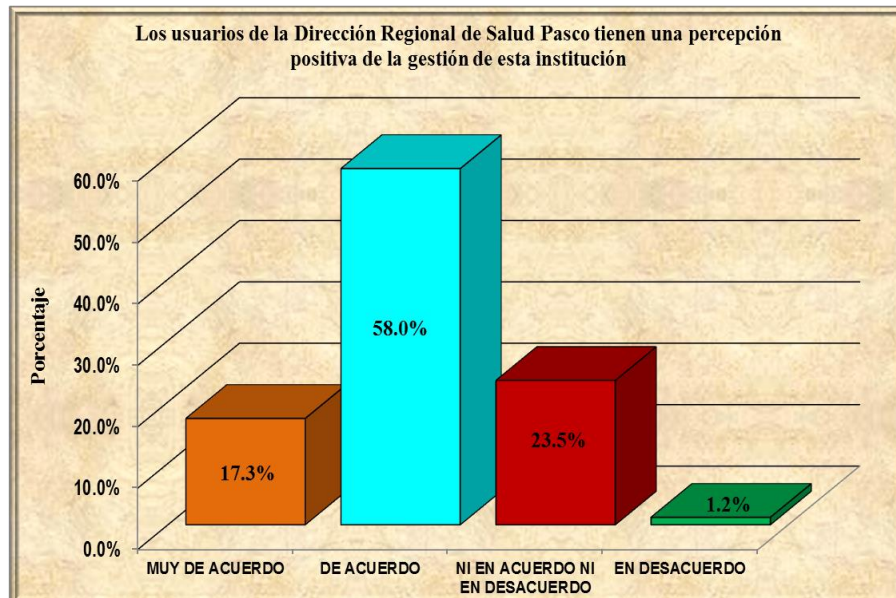
INTERPRETACIÓN

Con la finalidad de conocer, si en la Dirección Regional de Salud Pasco, los usuarios tienen una percepción positiva de la gestión de esta institución, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 17.3% de la muestra encuestada opinan que están **MUY DE ACUERDO** que los usuarios de la Dirección Regional de Salud Pasco tienen una percepción positiva de la gestión de esta institución.
2. El 58.0% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los usuarios de la Dirección Regional de Salud Pasco tienen una percepción positiva de la gestión de esta institución.
3. El 23.5% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los usuarios de la Dirección Regional de Salud Pasco tienen una percepción positiva de la gestión de esta institución.

4. El 1.2% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los usuarios de la Dirección Regional de Salud Pasco tienen una percepción positiva de la gestión de esta institución.

Figura N° 14



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

1.2.2.5. Como califica el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales en la Dirección Regional de Salud Pasco.

Cuadro N° 15

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE 1 A 20	1	1,2	1,2
	DE 21 A 40	10	12,3	13,6
	DE 41 A 60	30	37,0	50,6
	DE 61 A 80	32	39,5	90,1
	DE 81 A 100	8	9,9	100,0
Total	81	100,0%	100,0%	

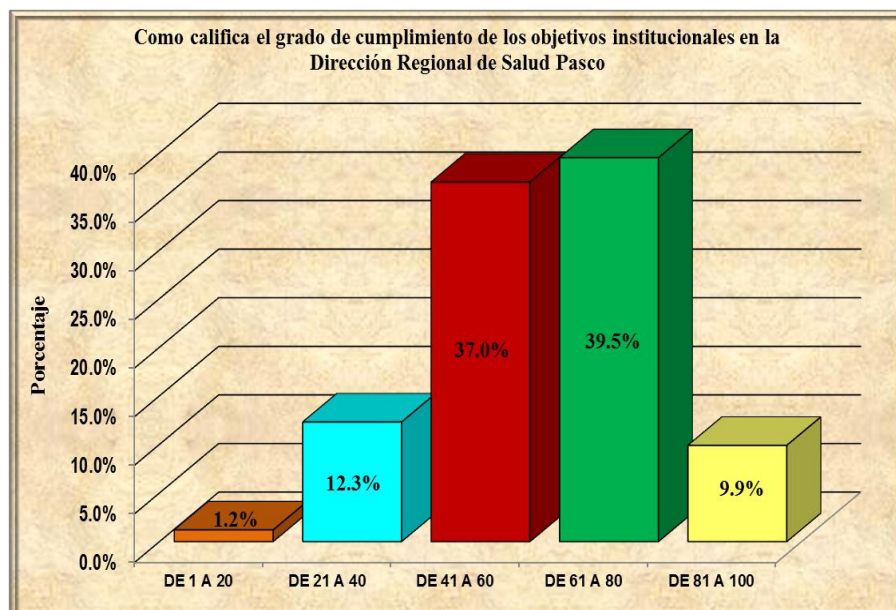
Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN

Con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales en la Dirección Regional de Salud Pasco, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 1.2% de la muestra encuestada opinan que están **DE 1 A 20** el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales en la Dirección Regional de Salud Pasco.
2. El 12.3% de la muestra encuestada opinan que están **DE 21 A 40** el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales en la Dirección Regional de Salud Pasco.
3. El 37.0% de la muestra encuestada opinan que están **DE 41 A 60** el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales en la Dirección Regional de Salud Pasco.
4. El 39.5% de la muestra encuestada opinan que están en **DE 61 A 80** el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales en la Dirección Regional de Salud Pasco.
5. El 9.9% de la muestra encuestada opinan que están en **DE 81 A 100** el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales en la Dirección Regional de Salud Pasco.

Figura N° 15



Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

4.3. Prueba de Hipótesis

Con la finalidad de realizar la Prueba de hipótesis formuladas se ha empleado la prueba de Chi Cuadrada, la cual, es una prueba no paramétrica adecuada para esta investigación debido a que son variables cualitativas. La hipótesis general “La Gestión del talento humano por competencias influye en forma significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Sede Central de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018, para demostrar la Hipótesis General, realizamos la prueba de cada una de las hipótesis específicas, tal como se presenta a continuación.

4.3.1 Hipótesis General

H0 La Gestión del talento humano por competencias NO influye positivamente en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

Hi La Gestión del talento humano por competencias Influye positivamente en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

Gestión del talento humano			
	N° observado	N° esperada	Residuo
Muy de acuerdo	8	20,3	-12,3
De acuerdo	62	20,3	41,8
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	7	20,3	-13,3
En desacuerdo	4	20,3	-16,3
Total	81		

	N° observado	N° esperada	Residuo
Muy de acuerdo	5	27,0	-22,0
De acuerdo	61	27,0	34,0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	15	27,0	-12,0
Total	81		

Estadísticos de prueba		
	Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Chi-cuadrado	115,198 ^a	66,074 ^b
gl	3	2
Sig. asintótica	,000	,000

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: La Gestión del talento humano por competencias influye positivamente en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

Hipótesis Específica 1.

H0 La eficiencia NO influye significativa en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

Hi1 La eficiencia influye en forma significativa en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

Eficiencia			
	N° observado	N° esperada	Residuo
Muy de acuerdo	12	20,3	-8,3
De acuerdo	46	20,3	25,8
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	20,3	-,3
En desacuerdo	3	20,3	-17,3
Total	81		

Equipo de trabajo			
	N° Observado	N° Esperada	Residuo
Muy de acuerdo	22	27,0	-5,0
De acuerdo	43	27,0	16,0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	16	27,0	-11,0
Total	81		

Estadísticos de prueba		
	Eficiencia	Equipo de trabajo
Chi-cuadrado	46,951 ^a	14,889 ^b
gl	3	2
Sig. asintótica	,000	,001

Hipótesis Específica 2.

H0 La eficacia NO influye significativamente en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

Hi2 La eficacia influye en forma significativa en el equipo de trabajo en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

Eficacia			
	N observado	N esperada	Residuo
Muy de acuerdo	5	27,0	-22,0
De acuerdo	47	27,0	20,0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	29	27,0	2,0
Total	81		

Trabajo en equipo

	N observado	N esperada	Residuo
Muy de acuerdo	22	27,0	-5,0
De acuerdo	43	27,0	16,0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	16	27,0	-11,0
Total	81		

Estadísticos de prueba

	Eficacia	Trabajo en equipo
Chi-cuadrado	32,889 ^a	14,889 ^a
gl	2	2
Sig. asintótica	,000	,001

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,0

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0.000 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna H₁.

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: La eficacia influye en forma significativa en el equipo de trabajo en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

Hipótesis Específica 3.

H₀ La efectividad influye en forma significativa en el equipo de trabajo en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

H₃ La efectividad influye en forma significativa en el equipo de trabajo en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

	Efectividad.		
	N° observado	N° esperada	Residuo
Muy de acuerdo	5	27,0	-22,0
De acuerdo	47	27,0	20,0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	29	27,0	2,0
Total	81		

Equipo de trabajo			
	N observado	N esperada	Residuo
Muy de acuerdo	22	27,0	-5,0
De acuerdo	43	27,0	16,0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	16	27,0	-11,0
Total	81		

Estadísticos de prueba		
	Efectividad	Equipo de trabajo
Chi-cuadrado	32,889 ^a	14,889 ^a
gl	2	2
Sig. asintótica	,000	,001

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,0

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0.000 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna H_1 .

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: La efectividad influye en forma significativa en el equipo de trabajo en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

4.4. Discusión de resultados.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral del personal, de acuerdo a los resultados obtenidos se afirma que existe influencia entre las 2 variables debido a que el p-valor es 0.000, este resultado según la hipótesis estadística indica que si el p-valor $< 0,05$ se establece una relación estadísticamente significativa, de la misma forma se ve reflejado en el estudio de Rojas, Reyes Ruth

Rosario y Vilchez Paz, Stefany Bernita, realizado en el 2018, al concluir su trabajo de investigación obtuvo el mismo resultado.

Además, es similar los resultados obtenidos en la investigación realizada por **Del Castillo, A, Y. (2017)** sobre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.

También otro estudio realizado por **Rodríguez, L. A., Santofimio, A.C. (2016)** Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional. Cuyo objetivo general “Analizar la influencia de los subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Institución Pública en estudio, Coordinación Zonal 8 en el periodo 2014, luego concluye que este se cumplió a cabalidad.

Por otra parte, en el primer objetivo específico de la investigación que consistió en identificar en qué medida influye la eficiencia en el equipo de trabajo con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018. Al contrastar la hipótesis específico 1, se observó que de acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0.000 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna H_1 .

Existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

La eficiencia influye en forma significativa en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

En el segundo objetivo específico de la investigación que consistió en Identificar en qué medida influye la eficacia en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018. Al contrastar la hipótesis específico 2, se observó que de acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0.000 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna H_2 .

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: La eficacia influye en forma significativa en el equipo de trabajo en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

En el tercer objetivo específico de la investigación que consistió en Identificar en qué medida influye la efectividad en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018. De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0.000 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna H_3 .

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: La efectividad influye en forma significativa en el equipo de trabajo en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

CONCLUSIONES

Al terminar la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

La variable gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral del personal, de acuerdo a los resultados obtenidos se afirma que existe influencia entre las 2 variables debido a que el p-valor es 0.000, este resultado según la hipótesis estadística indica que si el p-valor < 0,05 se establece una relación estadísticamente significativa. Esto indica que la gestión del talento humano por competencias del personal, de acuerdo a los resultados obtenidos se afirma que existe influencia entre las 2 variables debido a que el p-valor es 0.000, este resultado según la hipótesis estadística indica que si el p-valor < 0,05 se establece una relación estadísticamente significativa.

Por lo que estuvieron muy de acuerdo que el 9,9%, de acuerdo el 76.5%, ni en acuerdo ni en desacuerdo el 8,6% y en desacuerdo el 4,9% que la Gestión del talento humano por competencias del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

Y de acuerdo a los resultados de la investigación existen: muy de acuerdo 6,2%, De acuerdo un 75,3% y están ni en acuerdo ni en desacuerdo solo un 18,5%, estos resultados nos indican de que existe una gestión del talento humano alto y de la misma forma un desempeño laboral también alto.

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: La efectividad influye en forma significativa en el equipo de trabajo en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones que se describió en la investigación es necesario dar algunas recomendaciones, con la finalidad de mejorar la gestión del talento humano buscando un buen desempeño laboral en la Dirección Regional de salud de Pasco y estas son las siguientes.

Primera:

De acuerdo a la conclusión general de la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Salud de Pasco, existe una relación alta entre las variables y por lo tanto se deben fortalecer el área de gestión del talento humano ya que es un área fundamental a desarrollarse para que existe un desempeño laboral eficiente, las mismas que van a contribuir en brindar al trabajador y usuario una alta calidad de bienestar y servicios respectivamente.

Segunda

De acuerdo a las hipótesis específicas, también, en la Dirección Regional de Salud Pasco existen evidencias que hay una relación muy fuerte entre las variables investigadas por que se sugiere que en primer lugar se deben aprovechar las fortalezas de la eficiencia, eficacia y efectividad de los trabajadores, respecto al equipo de trabajo sean direccionadas a un buen clima laboral de los trabajadores y las mismas repercutan al buen servicio de los usuarios en la Dirección Regional de Salud Pasco.

BIBLIOGRAFÍA

- Lujan Pérez**, Alejandro (1978): recuperado de Spotify: Enciclopedia Financiera James MacGregor Burns, Madrid España.
- Álava**, M. A & Gómez, L. K. (2016) En su tesis intitulado, Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección.
- Alles**, M. A. (2011). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Amando**, A (2010) Gestión del talento humano y el conocimiento, Ediciones ECOE 1ra edición, Bogotá.
- Armas**, Y; Llanos, M Traverso, P (2017) Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Lugar de Edición, Samborondón - Ecuador
- Chiavenato**, I (2009) Gestión del Talento Humano, Editorial MCGRAW-HILL / Internacional de México
- Chiavenato**, I., (2008). Gestión De Talento Humano Tercera Edición. El Capital Humano de las Organizaciones.
- Chiavenato**, I., (2009). Gestión De Talento Humano Tercera Edición. México, D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato**, I., (2011). Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones: Novena Edición. México: MC GRAW HILL.
- Hernández**, R (2010) Metodología de la Investigación, Editorial MCGRAW-HILL, Quinta edición, México

- Jiménez, C.C** (2014) En su tesis Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada, Bogotá - Colombia.
- Sánchez, J** (2017). Las 8 principales tendencias de la administración moderna. Published on 2017 M06 1, recuperado de Por tanto...Arias Galicia,
- Fernando,** (2010) Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Quinta Edición, Editorial Trillas de C. V.
- Hernández, Fernández Y Sampieri.** (2014). Metodología De La Investigación. 5ta. Edición. Mc Grill. México.
- López, I. L.** (2017) en su tesis Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública, Perú 2017.
- Paredes, L.** (2011) Experiencias De Modernización De La Gestión Pública: Reflexiones Y Casos De Éxito. Gestión Pública Y Desarrollo. Perú: Ediciones Caballero Bustamante. No. 48.
- Dessler, G.** (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.
- Pérez, O** (2015) Indicadores clave para la gestión del talento humano, PeopleNext
- Del Castillo, A** (2016) La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016; Lima, Perú
- Asencios, C.** (2017) Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016.

Monteza, A (2017) Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.

Redolfo, L.H (2017) en su tesis Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017 – Lima.

Rojas, E. (2017) en su tesis Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016.

DIRESA (2015) Manual de organización y funciones de la Dirección Regional de Salud de Pasco – Perú.

ANEXO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es obtener información básica sobre "Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018"; Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marque sólo una alternativa de cada pregunta.

Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Muy en desacuerdo	
Gestión del talento humano					
Eficiencia					
01. La oficina de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud Pasco, desarrolla una gestión por competencias. HGI	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
02. H1 En la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son eficientes.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
03. En la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos desarrollan sus actividades con trabajo en equipo.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
En la Dirección Regional de Salud Pasco los trabajadores administrativos son proactivos.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
05. En la Dirección Regional de Salud Pasco, la oficina de recursos humanos buscan constantemente motivar al personal administrativo.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
06. En la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos buscan la productividad laboral en beneficio de la institución.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Eficacia					
07. H2 Los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Pasco buscan la eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
08. Los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Pasco, realizan sus actividades con un alto desempeño laboral individual.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Efectividad					
09. H3 En la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus funciones.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
10. En la Dirección Regional de Salud Pasco, los trabajadores administrativos son eficientes y eficaz en el cumplimiento de sus objetivos institucionales	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Desempeño laboral					
Satisfacción: Laboral					
11. El personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Pasco, tiene un alto desempeño laboral. HDG 1	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
12. El personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Pasco, dan una atención oportuna a sus usuarios	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
13. El personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Pasco, para cumplir sus objetivos realizan trabajos en equipo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Los usuario de la Dirección Regional de Salud Pasco, tienen una percepción positiva de la gestión de esta institución.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Como califica el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales en la Dirección Regional de Salud Pasco.	De 01 a 20	21 a 40	De 41 a 60	De 61 a 80	De 81 a 100
Gracias					

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PASCO 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	HIPOTESIS	METODOLOGIA	UNIVERSO O POBLACIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera influye la Gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018?</p>	<p>Determinar de qué manera influye la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.</p>	<p>X= Variable Independiente Gestión del talento humano por competencias Indicadores: 1. Eficiencia 2. Eficacia 3. Efectividad.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La Gestión del talento humano por competencias influye positivamente en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.</p>	<p>METODO DE INVESTIGACION Para el desarrollo de la investigación se utilizó como método: • El método Cualitativo • El método cuantitativo.</p>	<p>UNIVERSO En el presente trabajo de investigación se consideró con una población de 109 Trabajadores: MUESTRA Se calcula con la fórmula estadística</p>	<p>TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: La recolección de datos es fidedigna, las mismas nos permitió contrastar las hipótesis de investigación, Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario para medir la Gestión del talento humano por competencias con el desempeño laboral.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS 1.3.2.1 ¿Cómo influye la eficiencia en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018? 1.3.2.2 ¿En qué medida influye la eficacia en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018? 1.3.2.3 ¿En qué medida influye la efectividad en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS 1.4.2.1 Identificar en qué medida influye la eficiencia en el equipo de trabajo con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018. 1.4.2.2 Identificar en qué medida influye la eficacia en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018. 1.4.2.3 Identificar en qué medida influye la efectividad en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.</p>	<p>Y = Variable Dependiente Desempeño laboral. • Valores corporativos. • Confianza y Delegación • Componente emocional. • Responsabilidad. • Compromiso • Reconocimiento.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS 2.4.2.1 La eficiencia influye en forma significativa en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018. 2.4.2.2 La eficacia influye en forma significativa en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018. 2.4.2.3 La efectividad influye en forma significativa en el equipo de trabajo y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.</p>	<p>NIVEL DE LA INVESTIGACION El nivel de investigación corresponde a una investigación aplicada DISEÑO DE INVESTIGACION En el trabajo de investigación se ha utilizado el diseño no experimental – transeccional. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental; - Descriptiva. - Explicativa.</p>	<p>104.6836 = 81,440 1.2854 La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 81 trabajadores nombrados para su posterior análisis.</p>	<p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS: Se realizó a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar cuadros y gráficos y posterior análisis</p>

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. Datos Generales:

1.1. **Dr. Fortunato T. INGA JACAY**

1.2. Grado Académico: **Doctor en Administración**

1.3. Profesión: **Licenciado en administración**

1.4. Institución donde labora: **Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.**

1.5. Cargo que desempeña: **Docente.**

1.6. Denominación del Instrumento: **Instrumento de Recolección de Datos.**

1.7. Autor del instrumento: **Helvis Alejandro QUISPE HUATA**

1.8. Programa de postgrado: **Gestión Pública y Desarrollo local.**

II. Validación

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo 1	Malo 2	Regular 3	Bueno 4	Muy Bueno 5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. COHERENCIA E	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
	SUMATORIA PARCIAL				20	5
	SUMATORIA TOTAL					25

III. Resultados de la Validación

3.1. Valoración total cuantitativa: 25


3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Ninguna

Cerro de Pasco, agosto de 2019.



Dr. Fortunato T. INGA JACAY
Experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. Datos Generales:

1.1. Mg. Edwin Alfonso CALDERON CARHUAS

1.2. Grado Académico: Mg. En Ciencias de la administración.

1.3. Profesión: Licenciado en administración

1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

1.5. Cargo que desempeña: Docente.

1.6. Denominación del Instrumento: Instrumento de Recolección de Datos.

1.7. Autor del instrumento: Helvis Alejandro QUISPE HUATA

1.8. Programa de postgrado: Gestión Pública y Desarrollo local.

II. Validación

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo 1	Malo 2	Regular 3	Bueno 4	Muy Bueno 5
7. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
8. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
9. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
10. COHERENCIA E	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
11. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
12. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
	SUMATORIA PARCIAL				16	10
	SUMATORIA TOTAL	26				

III. Resultados de la Validación

3.1. Valoración total cuantitativa: 26

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Ninguna

Cerro de Pasco, agosto de 2019.



Mg. Edwin Alfonso CALDERON CARHUAS
Experto

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. Datos Generales:

1.1. Mg. Alessandro ROSALES OSORIO

1.2. Grado Académico: Mg. En Ciencias de la Educación

1.3. Profesión: Ing. En sistemas y computación

1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides
Carrión.

1.5. Cargo que desempeña: Docente.

1.6. Denominación del Instrumento: Instrumento de Recolección de
Datos.

1.7. Autor del instrumento: Helvis Alejandro QUISPE HUATA

1.8. Programa de postgrado: Gestión Pública y Desarrollo local.

II. Validación

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo 1	Malo 2	Regular 3	Bueno 4	Muy Bueno 5
13. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
14. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
15. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
16. COHERENCIA E	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
17. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
18. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
	SUMATORIA PARCIAL				16	10
	SUMATORIA TOTAL					26

III. Resultados de la Validación

3.1. Valoración total cuantitativa: 26

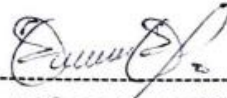
3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Ninguna

Cerro de Pasco, agosto de 2019.



Mg. Alessandro ROSALES OSORIO
Experto