UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE ADQUISICIONES Y PROGRAMACIÓN DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO DEL MINISTERIO DE SALUD, LIMA 2022.

Tesis para optar el Título Profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

JULIO RICARDO RAMÍREZ VÉRTIZ

Pucallpa, Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 10:00 A.M. del día sábado 29 de octubre del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona (Presidente), Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE ADQUISICIONES Y PROGRAMACIÓN DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO DEL MINISTERIO DE SALUD, LIMA 2022",** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Julio Ricardo Ramirez Vertiz, EN FORMA PRESENCIAL**:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR MAYORIA

Siendo las 11:00 A.M. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali PUCALLPA SECRETARIO

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona

Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga

Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz

Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

Asesor

Julio Ricardo Ramirez Vertiz

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0537-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis**, titulado:**

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE ADQUISICIONES Y PROGRAMACIÓN DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO DEL MINISTERIO DE SALUD, LIMA 2022".

Autor(es)	:	**RAMÍREZ VÉRTIZ, JULIO RICARDO**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ADMINISTRACIÓN
Asesor(a)	:	Mg. PIZANGO ISUIZA, OLMEDO

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 02/09/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, JULIO RICARDO RAMIREZ VERTIZ

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE ADQUISICIONES Y PROGRAMACIÓN DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO DEL MINISTERIO DE SALUD, LIMA 2022

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: _____

En la Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 10 / 2022

Email: julioramirezvertiz@gmail.com
Teléfono: 992527784

Firma: _____
DNI: 00118736

DEDICATORIA

A mi Padre Julio Ramírez Saboya,

A madre en el cielo Elisa Vértiz Vela de Ramírez.

A mi Hermana Nora Ramírez Vertiz.

A mi Esposa Iselma Tello Tello

A mi hijo Ricardo Valentino Ramírez Tello,

quien es mi motor de lucha cada dia y porque han fomentado en mi el deseo de superación y de triunfo en la vida, lo que han contribuido a la consecuencia de este logro.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome el ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo.

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

ÍNDICE DE CONTENIDO viii

ÍNDICE DE TABLAS xi

ÍNDICE DE FIGURAS xiii

RESUMEN xiv

ABSTRACT xv

INTRODUCCIÓN xvi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema 17

1.2. Formulación del problema 19

1.2.1 Problema general 19

1.2.2 Problemas específicos 19

1.3. Objetivo general y objetivos específicos 19

1.3.1 Objetivo general 19

1.3.2 Objetivos específicos 19

1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis 20

1.4.1 Hipótesis general 20

1.4.2 Hipótesis especificas 20

1.5. Variables 20

1.6. Operacionalización de variables 21

1.7. Justificación e importancia 22

1.7.1. Justificación 22

1.7.2. Importancia 22

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema 23
2.1.1 Antecedentes internacionales 23
2.1.2 Antecedentes nacionales 24
2.2. Bases teóricas 26
2.2.1 Variable 1: Gestión del talento humano..... 26
2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral.....29
2.3. Definición de términos básicos 33

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de la investigación 36
3.1.1 Diseño de investigación 36
3.2. Población y muestra 37
3.2.1 Población 37
3.2.2. Muestra 38
3.2.3. Muestreo..... 38
3.3. Procedimiento de recolección de datos 38
3.4. Instrumento de recolección de datos 38
3.5. Procesamiento de datos recolectados 39
3.6. Tratamiento de datos 39
3.7. Presentación de datos 40

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados del trabajo de la investigación 41
4.2. Prueba de hipótesis 58
4.2.1. Prueba de normalidad 59
4.3. Contraste de hipótesis 61
4.3.1. Contraste de hipótesis general 61
4.3.2. Contraste de la Hipótesis Específica N°1 63
4.3.3. Contraste de la Hipótesis Específica N°2 65

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones ……..…….. 67

5.2 Recomendaciones …….....68

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…… ……...69

ANEXOS …….....72

Anexo N° 1: Matriz de consistencia …….....72

Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos ……..……..…… ……. 73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables …….. 21

Tabla 2. El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución…… 41

Tabla 3. El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña……..……. ……43

Tabla 4. La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP) ……... ……44

Tabla 5. La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador……..……..…….. 46

Tabla 6. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones ……..……..…… 47

Tabla 7. Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación ……..……..…… 48

Tabla 8. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo…… 50

Tabla 9. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual……..... .51

Tabla 10. La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo ……..…….. ……53

Tabla 11. La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo…… ……...54

Tabla 12. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución……..……... 56

Tabla 13. La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo…….……... 57

Tabla 14. Prueba de normalidad para los datos de ambas variables ……. 59

Tabla 15. Interpretación de los valores del coeficiente Rho de Spearman ……. …….61

Tabla 16. Correlación entre la Variable 1: Gestión del talento humano y la Variable 2: Desempeño laboral …… 62

Tabla 17 Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión Selección del personal y la Variable 2: Desempeño laboral……..……..... 64

Tabla 18 Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión: Capacitación del personal y la Variable 2: Desempeño laboral. ……..……..... 65

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 P1 El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución ……..…..42

Figura 2 P2. El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña…….....43

Figura 3 P3 La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP)..……45

Figura 4 P4. La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador……..…….....46

Figura 5 P5. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones…….....47

Figura 6 P6. Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación…..……49

Figura 7 P7. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo…….....50

Figura 8 P8. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.....52

Figura 9 P9 La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo. ……..……..……...53

Figura 10 P10. La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo…….....55

Figura 11 P11 La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución ……..……..…...56

Figura 12 P12. La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo…….....58

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022, el estudio de la presente tesis es descriptiva y correlacional y de diseño no experimental, la muestra en esta investigación fue de 40 trabajadores del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022, se empleó como técnica la encuesta y su instrumento fue un cuestionarios con 12 ítems. Los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta de las variables Variable 1 Gestión del talento humano vs Variable 2 desempeño laboral del personal, según la tabla del 16 se observa resultados referentes a las pruebas de hipótesis del estadístico Rho Spearman, obteniendo un Coeficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0.728 y su Sig.= 0.000 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman se pude concluir que existe una correlación positiva perfecta significativa entre las variables de estudio**,** la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación

Palabras clave: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between the Management of human talent and the Labor Performance of the personnel of the Acquisitions and Programming Area of the Supply Office of the Ministry of Health, Lima 2022, the study of the present thesis is descriptive and correlational and non-experimental design, the sample in this research was 40 workers from the Procurement and Programming Area of the Supply Office of the Ministry of Health, Lima 2022, the survey was used as a technique and its instrument was a questionnaire with 12 items. The results obtained from the application of the survey of the variables Variable 1 Management of human talent vs. Variable 2 work performance of the staff, according to table 16, results referring to the hypothesis tests of the Rho Spearman statistic are observed, obtaining a Correlation Coefficient between variable 1 and 2 is 0.728 and its Sig.= 0.000 and according to the estimation scale of Spearman's correlation it can be concluded that there is a significant perfect positive correlation between the study variables, Human talent management and work performance of the staff of the Procurement and Programming Area of the Supply Office of the Ministry of Health, Lima 2022, therefore, the null or research hypothesis is accepted and the alternative research hypothesis is rejected

Keywords: Human talent management and staff job performance.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como finalidad establecer el grado de relación significativa entre la variable Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

La estructura de la investigación se ajusta al Reglamento de Grados y títulos de la FCEAyC-UNU que está constituida de la manera siguiente:

En el capítulo I, problemática con un enfoque cuantitativo, se plantean los problemas, objetivos, hipótesis, justificación e importancia de la investigación, viabilidad y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, marco teórico, antecedentes internacional y nacional relacionadas al tema de investigación, bases teóricas, y las definiciones básicas de la investigación.

En el capítulo III, marco metodológico, que comprende el método de investigación, diseño, esquema, población y muestra, instrumento de recolección de datos y técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

En el capítulo IV, resultados y discusiones del trabajo de campo mediante tablas y figuras.

Capítulo V, se presentan las discusiones de resultados. Descripción y análisis de resultados de hipótesis

Conclusiones.

Sugerencia.

Anexos

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

Mediante el Decreto Supremo que define los indicadores de desempeño, compromisos de mejora de los servicios a cumplir en el año 2022 y los criterios técnicos para su aplicación e implementación, todo ello para percibir la entrega económica anual a la que hace referencia el artículo 15 del Decreto Legislativo Nº 1153, Decreto Legislativo que regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al Servicio del Estado, para incentivar y garantizar la continuidad, oportunidad y calidad de los servicios en beneficio de la población. Asimismo, impulsar una gestión integrada y descentralizada de recursos humanos en salud que apunta a mejorar la gestión de recursos humanos dentro del marco definido por los planes estratégicos de las organizaciones de salud. Se dice proactivo cuando esta gestión se anticipa a los problemas que pudieran surgir en un futuro y así planificar las acciones precisas para mitigarlos.

Por otro lado, la presentación ante el Congreso de la República 6 de marzo de 2022, el titular del Ministerio de Salud (Minsa), Hernán Condori Machado, indicó que su gestión se enfocará en fortalecer el primer nivel de atención para cerrar la brecha de recurso humano y mejorar el desempeño laboral del personal de salud.

Al ser consultado sobre el mejoramiento de los centros de salud, el ministro informó que existen expedientes técnicos avanzados de 97 establecimientos de salud de Lima y la región La Libertad, cuya ejecución iniciaría en julio de este año.

Asimismo, indicó que el gobierno ha previsto realizar una serie de inversiones en infraestructura y equipamiento hospitalario. En esa línea, anunció el mejoramiento de los

hospitales Arzobispo Loayza, Cayetano Heredia, Sergio Bernales, Dos de Mayo, Huaycán, Papa Francisco de Manchay y San Juan de Lurigancho.

Manifestó también: “La sostenibilidad del primer nivel de atención se basará en la dotación estratégica de recursos humanos, esto se diseñará considerando los 65 000 trabajadores CAS COVID que hemos logrado contratar por la emergencia sanitaria (…) busquemos consensos para mejorar la atención en salud”, manifestó el ministro. Por lo mencionado, se pude percibir que gran parte que gran parte de los centros de salud de nuestro país no cuentan con la logística adecuada para poder recibir una atención adecuada, es por eso que se presenta este estudio titulado: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022”; estudio que nos permitirá medir la importancia de la Gestión del talento humano en la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022 para así poder medir la relación con el desempeño laboral.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación que existe entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

a) ¿Qué relación que existe entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022?

b) ¿Qué relación que existe entre la Capacitación de personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022?

1.3. Objetivo General y Objetivos Específicos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

a) Determinar la relación que existe entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

b) Determinar la relación que existe entre la Capacitación de personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

1.4. Hipótesis y/o Sistemas de Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

1.4.2. Hipótesis Específicas

a) Existe relación significativa entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

b) Existe una relación significativa entre la Capacitación de personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

1.5. Variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Dimensiones:

- D1: Selección de Personal
- D2: Capacitación de personal

Variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones:

- ❖ D1: Cumplimiento de los objetivos y tareas
- ❖ D2: Cooperación y trabajo en equipo
- ❖ D3: Disciplina laboral

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Ítems
Variable 1. **Gestión del talento humano**	1. Selección de Personal	• Curriculum Vitae • Entrevista. • Contratación	Ordinal: • Nunca (1) • Casi Nunca (2) • Casi siempre (3) • Siempre (4)	
	2. Capacitación de personal	• Presupuesto para capacitación • Capacitación • Plan o programa de capacitación		
Variable 2 **Desempeño Laboral**	1. Cumplimiento de los objetivos y tareas	• Ejecutar las tareas • Alcanzar metas	Ordinal: • Nunca (1) • Casi Nunca (2) • Casi siempre (3) • Siempre (4)	
	2. Cooperación y trabajo en equipo	• Lograr mejoras • Emprendimiento de proyectos en la sociedad		
	3. Disciplina laboral	• Cumplimiento de horario Alcanzar fines trazados.		

1.7. Justificación e Importancia

1.7.1 Justificación Académica

El desarrollo del presente proyecto de investigación es importante porque promueve el interés de los estudiantes de carreras afines a enfocarse más por estas problemáticas. Por otro lado, serviría como un antecedente investigativo de calidad y auténtico para futuras investigaciones.

1.7.2 Justificación Social

Es importante para demostrar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una institución pública o privada específicamente en el Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima.

1.7.3 Importancia

El estudio está orientado a analizar y determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Cansino, (2015) En la investigación titulada “Selección de personal y desempeño laboral”. Desarrollado en el Ingenio Azucarero de la Costa Sur, Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar. El presenta trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, el estudio fue realizado en un ingenio azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, con 36 colaboradores del área Semi administrativa, con menor de seis meses de haber sido contratados. La investigación realizada fue de tipo cuasi experimental, los instrumentos fueron utilizados en una escala de Likert, para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los colaboradores. Se estableció que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal es de 71.15 %, y el nivel de desempeño de los colaboradores se encuentra en un rango aceptable. Estos resultados se establecen mediante el procedimiento estadístico de significación y fiabilidad de proporciones.

Flores, M. et al (2017) en su artículo científico titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Nicaragua, Estelí - hallazgos principales: la calidad del trabajo se refiere al bienestar

general de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, es decir, que los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo sí se relacionan ya que, incide con el liderazgo, por ende, se le recomienda a la institución diseñar e implementar la evaluación al desempeño para que haya mejores resultados con el desempeño del trabajador. conclusiones: 1. El proceso que realiza la institución, para el reclutamiento y selección de personal no va acorde con los requerimientos establecidos porque se ha evidenciado que existe cierto grado de ineficiencia en los procesos ejecutados por el personal administrativo, debido a que no se da el cumplimiento del reglamento interno. 2. Los factores que influyen en el comportamiento del desempeño laboral son: habilidades, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral. Al tomar en cuenta la institución estos factores se conlleva a mejores resultados en cuanto al desempeño laboral del trabajador. 3. Para lograr un mejor rendimiento en los trabajadores de la Alcaldía, se diseñó un plan de acción para que el área de recursos humanos la incorpore y de esta manera contribuya al eficiente desempeño laboral. 4. El supuesto se cumple debido a que los factores del desempeño laboral sí se relacionan con la calidad del trabajo, independientemente que el trabajador se sienta satisfecho o no, o si tienen eficiencia y eficacia; sin embargo, a pesar de esto se da la relación de estos factores.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cárdenas (2015) en su tesis “Servicio de agua potable y relación con el desempeño laboral en la jurisdicción del distrito de Miraflores 2015” nos dice que la calidad del servicio y el desempeño laboral no es la adecuada ya que se realizó encuestas aleatorias a los contribuyentes en dicho distrito en los meses de abril y mayo

del 2015. El presente de trabajo de investigación tiene como objetivo específico determinar la relación entre el servicio en la calidad y del desempeño laboral, habiendo obtenido para el estudio de investigación un resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,741, el cual presenta un nivel de correlación alto. En tal sentido se debe mejorar el proceso de los resultados de la gestión en cuanto a recursos humanos en dicha entidad.

Castillo (2013); en su tesis “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, Diciembre 2012”, trabajo realizado a profesionales de enfermería, demuestra que el Síndrome de Burnout está presente en esta población de estudio en niveles moderados mayoritariamente y en menor proporción en un nivel grave, en cuanto al desempeño laboral se evidencia que es inadecuado en la mayor parte de los enfermeros; lo que constituye una amenaza no solo para la salud del personal de enfermería como elemento significativo sino también para la atención que se brinda al paciente, así como a su entorno laboral.

Flores (2014) en su tesis “Gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad del Callao”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión laboral y el clima laboral. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional, el método de investigación es cuantitativo y el diseño es no experimental-transversal como instrumento utilizo el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 150 personas con la escala de Likert. Donde se concluyó una moderada relación entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad Nacional del Callao.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable 1: Gestión del Talento humano

Según Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".

Por su parte Eslava (2004), confirma que gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro. La persona es vital para la operación eficaz de una institución, es su activo más importante, a pesar de que no aparecen reflejados en los balances generales como una categoría en sí misma a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en ellos (Koontz y Weihrich, 2004).

La gestión del talento humano, se apoya en procesos fundamentales para el desarrollo de sus operaciones, los mismos se asumen en esta investigación, como esenciales y analizándolos desde una perspectiva tradicional, se concentran en:

- Reclutamiento: proceso de comunicación donde la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al mercado de recursos humanos. Representa un proceso de comunicación dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección.

- Selección: consiste en escoger a los mejores candidatos para la organización. Está compuesto por una secuencia de etapas con varias opciones. La evaluación de los resultados de la selección es importante para determinar su costo operacional y los beneficios que ofrece.
- Capacitación: proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación y el desarrollo constituyen procesos de aprendizaje, modificando el comportamiento de las personas por medio de cuatro tipos de cambios: transmisión de información, desarrollo de habilidades, de actitudes y de conceptos.
- Recompensa: retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa más común es la remuneración. Existen recompensas financieras y no financieras. Las recompensas financieras pueden ser directas (como el salario directo, los premios y las comisiones) o indirectas (vacaciones, descanso semanal remunerado, gratificaciones, etc.).
- Evaluación del desempeño: da a conocer el valor del desempeño de cada individuo, en función de las actividades que desempeña, de los objetivos y resultados que debe lograr, y de su posible desarrollo; es un sistema que sirve para juzgar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al desarrollo de la empresa (Chiavenato, 2008).

La gestión del talento humano es importante porque permite generar un ambiente laboral apropiado, que fomenta la productividad por medio del compromiso y la

motivación. Permite identificar las necesidades de las personas para encaminar las metas y los objetivos de la organización.

Los procesos que forman parte de la gestión del talento humano están dentro de una relación comprobada entre la gestión del talento humano y la obtención de mejores resultados en los negocios, por ello es importante poder abarcar las diferente fases y etapas del proceso:

- Planificación, planificación y planificación
- Reclutamiento
- Plan de acogida
- Plan estratégico
- Evaluaciones 360º
- Desarrollo del liderazgo
- Desarrollo profesional
- Programas de reconocimiento
- Competencias
- Retención

2.2.1.1. Dimensión Selección de personal

Según De Ansorena (2005) Selección de personal es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo las características personales de un conjunto de sujetos a los que se denomina candidatos, que les diferencia de otros, y les hace más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano

como requisitos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.

2.2.1.2. Dimensión Capacitación del personal

Según el autor Chiavenato (2007), “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

La capacitación y el desarrollo del personal son dos tópicos en los que el área de Recursos Humanos de las empresas puede, muy claramente, añadir valor a la organización, al mismo tiempo que fortalecer su rol de servicio al cliente interno y asesoría a la alta gerencia (Ulrich, 1997).

La capacitación y el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones parten del supuesto que la mayoría de los empleados puedan ser naturalmente motivados a trabajar y a aprender. El hecho de tener una actividad estimulante, de progresar en su profesión o campo de acción y de recibir recompensas por su desempeño son factores que movilizan y atraen su atención y energía (Price Waterhouse, 1999).

2.2.2. Variable 2: Desempeño Laboral

Según Campbell et al, (1990), afirman que el desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones.

Asimismo, **Pedraza et al., (2010)** señalan que el éxito del desempeño depende de un conjunto de características que se muestran por medio de la conducta. Por esta razón, Milkovich & Boudreau (1994) asumen que el desempeño laboral es considerado como una serie de características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, las necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad sin procedentes que se están dando hoy por hoy en las organizaciones.

Por otro lado, **Faria (2000)** precisa al desempeño laboral como resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su cargo que dependen de un regulador entre el colaborador y la empresa. Así mismo, Palmar, Rafael, Valero, & Jhoan (2014) mencionan que es la respuesta ante el cumplimiento de las laborales asignadas, debidamente adecuadas a sus exigencias y requerimientos de la organización de modo que ser eficiente, eficaz y efectivo, ayudara al cumplimiento de las responsabilidades designadas para el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas.

Además, Palací (2005) asemeja al desempeño laboral como un valor esperado para la organización en cuanto a los diversos sucesos conductuales del colaborador que realiza en un determinado tiempo. En efecto, Pedraza et al., (2010) mencionan que dichas conductas pueden ser individuales o colectivas en diferentes espacios de tiempo, lo cual aportarán a la eficiencia en la empresa.

Los factores que influyen en el desempeño de un empleado son muchos, desde la falta de capacitación por parte de la empresa, hasta la pasión con la que realiza sus labores y el compromiso.

- Clima laboral: que un empleado se encuentra en un ambiente de constante hostigamiento, estrés, falta de motivación, higiene, etc., puede desatar su desinterés o falta de compromiso para hacer un trabajo de calidad.
- Falta de capacitación: existen puestos de trabajo que requieren conocimiento especializado y que requieren un nivel educativo mínimo o se refuerzan a través de cursos y capacitaciones de personas con experiencia. La ausencia de esto provocaría un mal desempeño y no llegar a las metas establecidas.
- Pasión: si al empleado no le gusta el puesto o no siente pasión por lo que hace, no se desempeñará de manera adecuada en el trabajo.

Es necesario medir el desempeño laboral, para ello hacer una evaluación completa y adecuada de los empleados es necesario que los programas de desempeño se lleven a cabo por lo menos anualmente. Así, se podrán corregir a tiempo los errores detectados.

La evaluación de desempeño en las empresas depende, generalmente, del departamento de Recursos Humanos que está compuesto por un gerente, el director, técnicos expertos y responsables del área que está a prueba.

Las pruebas de desempeño se realizan con el objetivo de motivar el trabajador para que, de esta manera, disminuyan las malas prácticas y

debilidades de la empresa y aumente la productividad laboral**.** Existen algunos métodos que las empresas llevan a cabo para la evaluación del personal:

- La prueba de desempeño realizada por el jefe del Departamento, ya que es quien conoce al empleado y el empeño que pone en las actividades que realiza diariamente.
- Una autoevaluación donde el empleado califica su desempeño y ofrece propuestas para mejorarlo.
- Prueba de desempeño laboral por parte de los compañeros del puesto.
- Encuestas para empleados donde califiquen el trabajo del director del área.
- Prueba realizada por el cliente en la que evalúa el trabajo que realizan los empleados con los que trata directamente.

Realizar un diagnóstico de la cultura laboral es necesario para analizar si tu fuerza laboral está cumpliendo con los objetivos establecidos. Solo de esta manera se pueden tomar decisiones que mejoren la productividad de los trabajadores y aumente la posibilidad de crecimiento, tanto de la empresa como de los trabajadores.

2.2.2.1. Dimensión Cumplimiento de los objetivos y tareas

> Según Medina Gómez (1996). Se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos trazados con la calidad requerida en el periodo que se analiza, precisando en cada caso la valoración cualitativa y cuantitativas que le corresponda a cada uno, de igual forma, se valorará el cumplimiento, en cantidad y calidad de las tareas planificadas y no planificadas en dicho período (p.67).

2.2.2.2. Dimensión Cooperación y trabajo en equipo

Trabajo en equipo y cooperación implica la intención de colaborar y cooperar con los demás, formar parte de un grupo, trabajar juntos, en comparación a trabajar individualmente o competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la intención tiene que ser sincera. Se puede considerar siempre que el que ocupa un puesto es parte de un grupo que funciona como un equipo. "Equipo", como en el caso de "Liderazgo", se define de forma amplia como un grupo de personas que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos.

2.2.2.3. Dimensión Disciplina laboral

Es el conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las políticas, normas y reglamentos de la empresa, por parte de todos sus integrantes.

El propósito de las acciones disciplinarias es asegurar que el comportamiento y desempeño de los trabajadores se ajusten a los lineamientos de la empresa.

2.3. Definición de Términos Básicos

Calidad de trabajo: “Capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad las actividades de trabajo que le son asignadas” (Pino y Vidal, 2014, p. 230).

Capacitación: “Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desarrollo de una actividad” (Mora, 2011, p. 148).

Competencias: “Capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica, Éste se evalúa durante las revisiones de su

rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual" (Weller, 2020, p. 66).

Desempeño: "Disposición o aptitud para realizar distintas clases de actividades" (Solomon, 2008, p. 8).

Desempeño laboral: "El desempeño laboral es lo que el trabajador hace verdaderamente y no solo lo que sabe hacer según sus aptitudes" (Chiavenato, 2007, p. 19).

Gestión del talento humano: "Es el proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. La Gestión del Talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo" (Chiavenato, 2007, p. 27).

Selección de personal: "Seleccionar no implica escoger a unos discriminando a otros, sino que la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades, y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos en la necesaria interrelación hombre-trabajo" (Zayas, 2010, p. 34).

Jornada de trabajo: "Es el tiempo durante el cual el servidor se encuentra a disposición de la entidad para cumplir los objetivos de su contratación. La jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo" (SERVIR, 2020, p. 5).

Relaciones de trabajo: “Es la interacción entre empleadores y trabajadores en una relación laboral en un contexto económico determinado; originando derechos y deberes entre ambos, que son reguladas por el Estado o por la autonomía privada, a través del contrato de trabajo o convenio colectivo” (Rojas et al., 2020, p. 225).

CAPÍTULO III

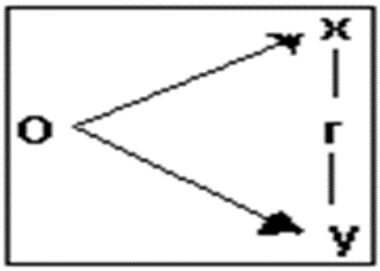
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de la Investigación

El método utilizado en la presente investigación fue descriptiva y correlacional. De acuerdo a. Hernández S. y otros (Ob. Cit.: 60), publicado por (Tesis de investigación, 2015), describir en términos metodológicos cosiste en indicar todas las características del fenómeno que se estudia. Precisan aún más esto señalado que "…desde el punto de vista científico, describir es medir". Esta última definición es importante, por cuanto implica por parte del investigador la capacidad y disposición de evaluar y exponer, en forma detallada, las características del objeto de estudio. Y correlacional según (Arellano & Carballo, 2013), porque es información respecto a la relación actual entre dos o más variables, que permita predecir su comportamiento futuro.

3.1.1. Diseño de la Investigación

El diseño utilizado en la presente investigación fue descriptivo transeccional correlacional según, (Hernández et al., 1998), publicado por (Heredia, 2014) no experimental debido a que no realizó ningún experimento, se observó la realidad y analizó la situación problemática; transversal porque los datos fueron recogidos en un solo tiempo. En este diseño se ha medido la relación entre variables a un tiempo determinado; así mismo, se pretendió explicar el comportamiento de la variable 1 gestión del talento humano en función de la variable 2 desempeño laboral. El esquema referido por Barrientos (2005) fue el siguiente:



Donde:

O = Información del tipo de relación entre las variables de estudio.

X = **Variable 1: Gestión del talento humano**

r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio.

Y = **Variable 2: Desempeño laboral**

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Según Tamayo y tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación.

La población estuvo conformada por 40 trabajadores del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

3.2.2 Muestra

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo y Tamayo (2012), afirma que la muestra “es el grupo individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

La muestra en esta investigación, estuvo conformada por el total de la población 40 trabajadores del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022

3.2.3 Muestreo

No se aplicó ningún tipo de muestreo, ya que el estudio fue censal. Se realizó con un muestreo censal o poblacional a criterio del investigador, al ser la muestra igual a la población.

3.3 Procedimiento de recolección de datos

La información se recabó a través del cuestionario auto administrado, de acuerdo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), significa que el cuestionario se proporciona directamente a los participantes, quienes lo contestan. No hubo intermediarios y las respuestas las marcaron ellos, pero la forma de autoadministración puede tener distintos contextos: individual, grupal o por envió (correo tradicional, correo electrónico y pagina web o blog), para el caso nuestro fue individual.

3.4 Instrumento de Recolección de Datos

Se elaboró un instrumento mediante la técnica de encuesta (cuestionario de preguntas cerradas) de acuerdo a (Normas APA, 2022), las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las

personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. (p.96).

Encuesta: Estuvo dirigida a 40 trabajadores del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022, con la finalidad de medir la relación entre la variable Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral.

3.5 Procesamiento de Datos Recolectados

Los datos que se recolectados fueron procesados a través del programa Excel y el programa estadístico SPSS versión 24. Se elaboraron los cuadros y gráficos correspondientes a cada variable de estudio. Luego, se determinaron las medidas de tendencia central y de dispersión por dimensión y variable. Finalmente, se realizó la aplicación de la prueba de hipótesis mediante Rho de Spearman.

3.6 Tratamiento de Datos

La metodología del análisis y presentación de datos fue la siguiente:

- La información obtenida a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos antes indicados, acudiendo a los informantes también indicados; fueron clasificados y tabulados para iniciar el análisis respectivo.
- Así mismo los datos fueron ordenados y tabulados, se analizaron haciendo uso de las herramientas de la estadística descriptiva, empleando tablas de frecuencias y gráficos, para poder interpretar de manera precisa el resultado de cada una de las preguntas.

- El análisis de las hipótesis fue precisado a través de la prueba de Rho de Spearman, dicha prueba buscó determinar la relación entre las variables de investigación, de igual forma se trabajó con un nivel de significación de 0.05. Por último, se usó del Software Estadístico SPSS 25.0, y se decidieron la aceptación o rechazo de la hipótesis nula o alterna, de acuerdo al valor “p” obtenido, es decir si:

  Si el valor “p” es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis alterna.

  Si el valor “p” es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis de investigación.

3.7 Presentación de Datos

El presente trabajo de investigación expone los resultados que se obtuvieron a través de un cuestionario, fueron expuestas en tablas y gráficos, los cuales para una mejor comprensión de resultados son interpretados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de la Investigación

4.1.1. Resultados de la Aplicación de Instrumento

En la presente investigación para poder verificar la similitud de los resultados de las encuestas formuladas para las variables Gestión del Talento humano y Desempeño Laboral se midió la frecuencia de las respuestas de cada interrogante de acuerdo al nivel de medición de cada una.

De la aplicación del cuestionario como instrumento de recolección de datos se muestra la siguiente información:

Tabla 2

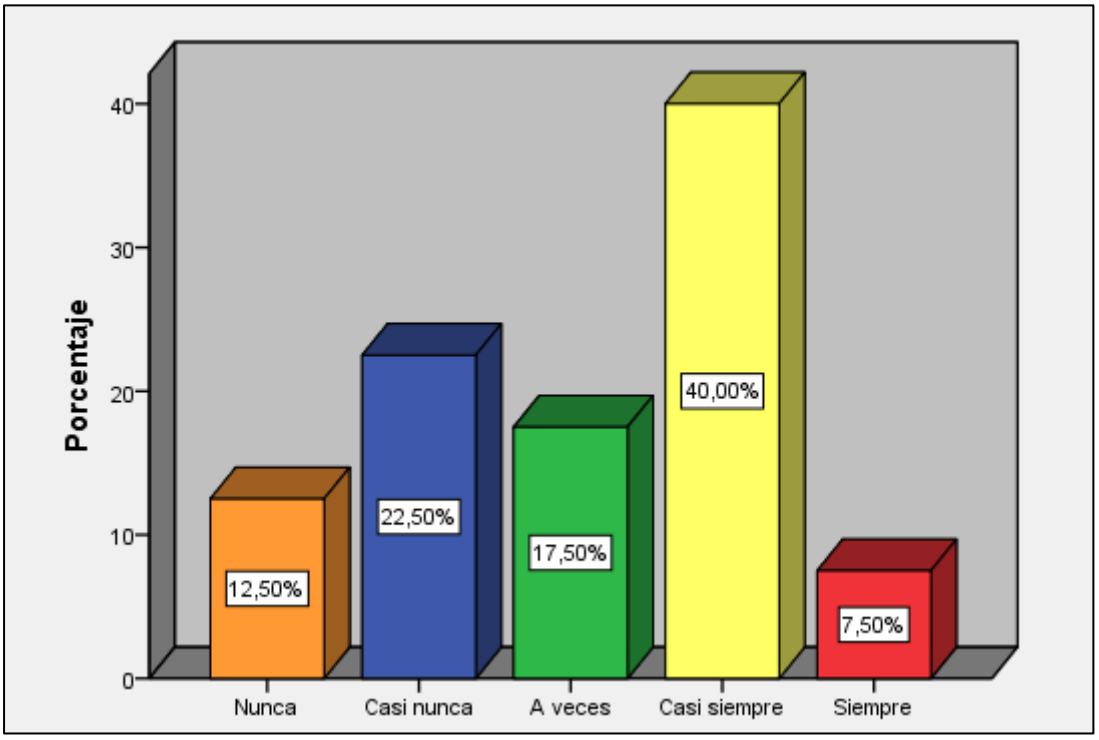
P1. El personal que labora en el establecimiento de salud es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	9	22,5	22,5	35,0
A veces	7	17,5	17,5	52,5
Casi siempre	16	40,0	40,0	92,5
Siempre	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS v.24

Figura 1

P1. El personal que labora en el establecimiento de salud es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.



Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.24

Interpretación:

En la tabla 2 y figura 1 se puede apreciar que un 40% casi siempre creen que el personal que labora en el establecimiento de salud es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución, así mismo un 7,5% cree que siempre es seleccionado de acuerdo la necesidad requerida. Mientras que un 35% casi nunca y nunca creen que sea por ello, seguido de un 17,5% que solo a veces lo creen.

Tabla 3

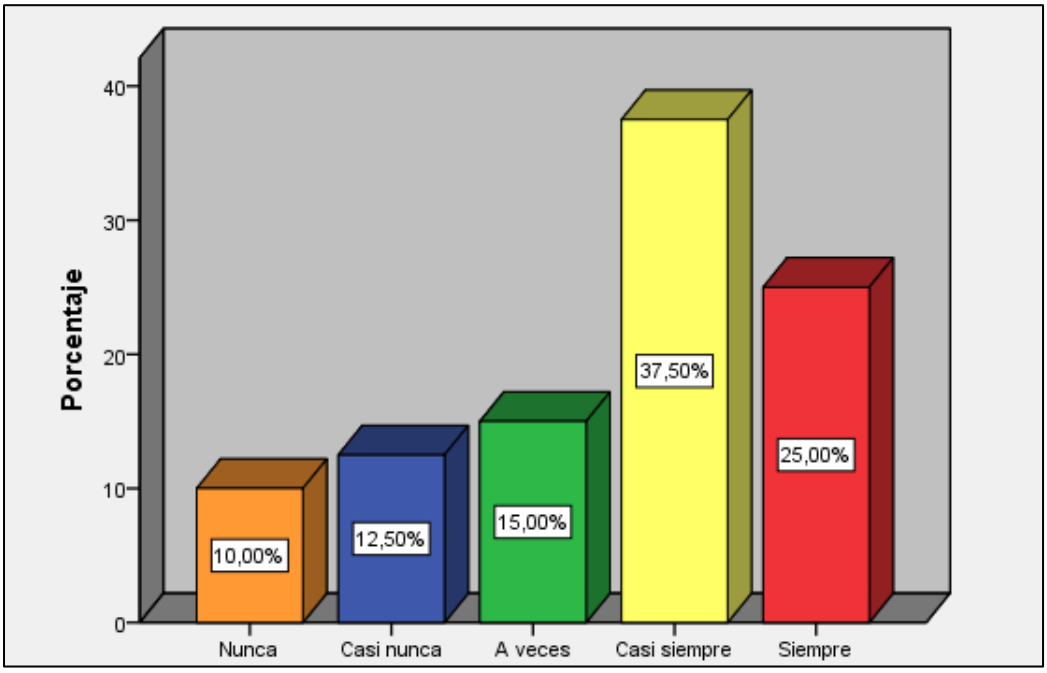
P2. El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	5	12,5	12,5	22,5
A veces	6	15,0	15,0	37,5
Casi siempre	15	37,5	37,5	75,0
Siempre	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS v.24

Figura 2

P2. El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.



Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.24

Interpretación:

De la tabla 3 y la figura 2 se logra apreciar que un 37,5% y un 25% casi siempre y siempre, respectivamente, creen que el personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña. Mientras que un 15% lo cree a veces, un 12,5% y un 10% que creen que casi nunca y nunca se cuente el perfil necesario.

Tabla 4

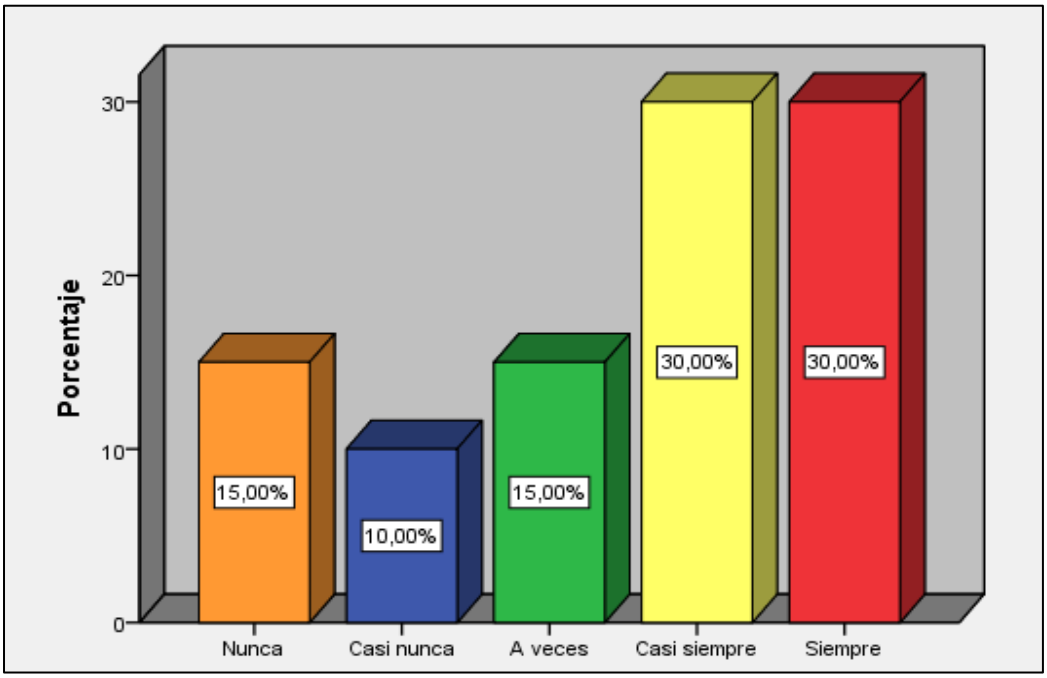
P3. La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	15,0	15,0	15,0
Casi nunca	4	10,0	10,0	25,0
A veces	6	15,0	15,0	40,0
Casi siempre	12	30,0	30,0	70,0
Siempre	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS v.24

Figura 3

P3. La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).



Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.24

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 3 se puede apreciar que un 30% casi siempre y un 30% siempre creen que la distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP), además un 15% cree solo a veces que ocurre ello. Por otro lado, un 12,5% casi nunca y un 10% nunca creen que sea por ello.

Tabla 5

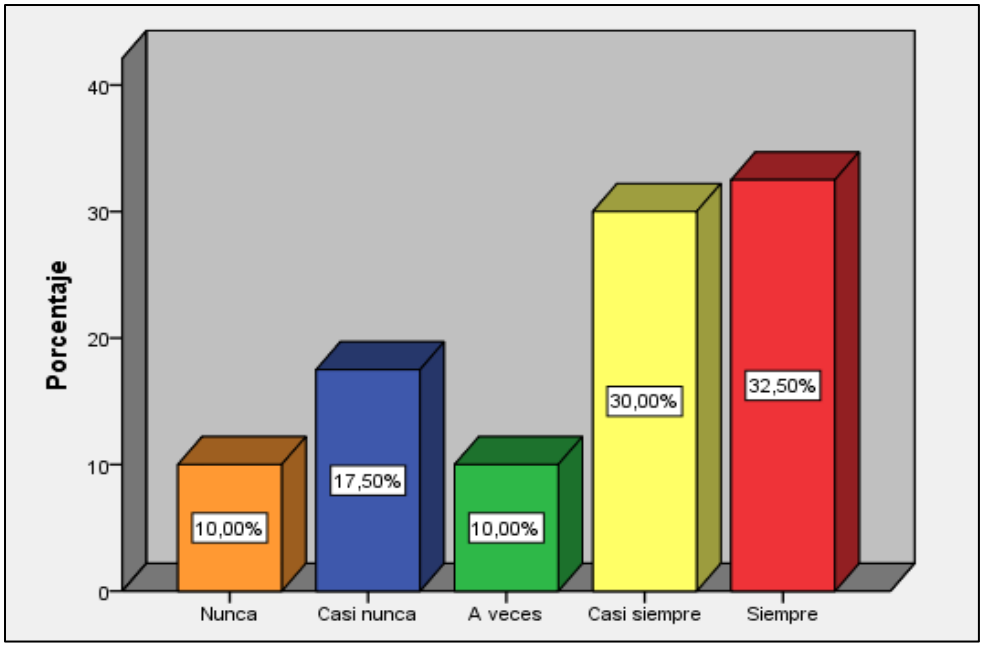
P4. La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	7	17,5	17,5	27,5
A veces	4	10,0	10,0	37,5
Casi siempre	12	30,0	30,0	67,5
Siempre	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS v.24

Figura 4

P4. La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.



Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.24

Interpretación:

En la tabla 5 y la figura 4 se logra apreciar que un 32,5% siempre y un 30% casi siempre creen que la capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador, un 10% cree que solo a veces se realiza ello. Mientras que un 17,5% casi nunca y un 10% que nunca lo cree que se realice según las necesidades del trabajador.

Tabla 6

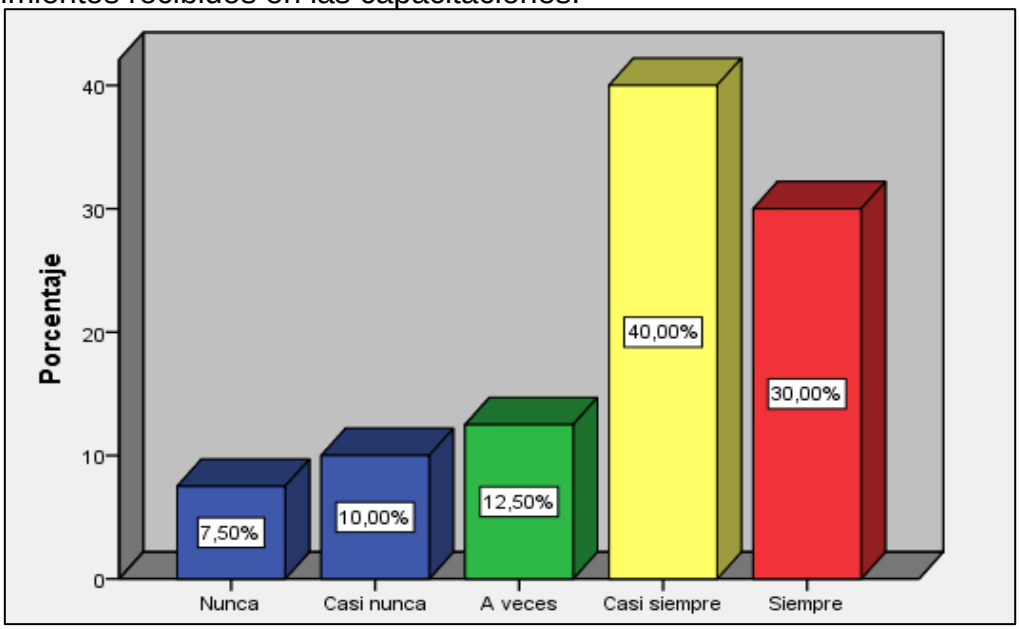
P5. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7,5	7,5	7,5
Casi nunca	4	10,0	10,0	17,5
A veces	5	12,5	12,5	30,0
Casi siempre	16	40,0	40,0	70,0
Siempre	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS v.24

Figura 5

P5. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.



Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.24

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6 y la figura 5 se puede observar que un 30% siempre y un 40% casi siempre cree que se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones, mientras que un 12,5% lo cree a veces. A diferencia del 10% que casi nunca y el 7,5% que nunca creen que se realice ello.

Tabla 7

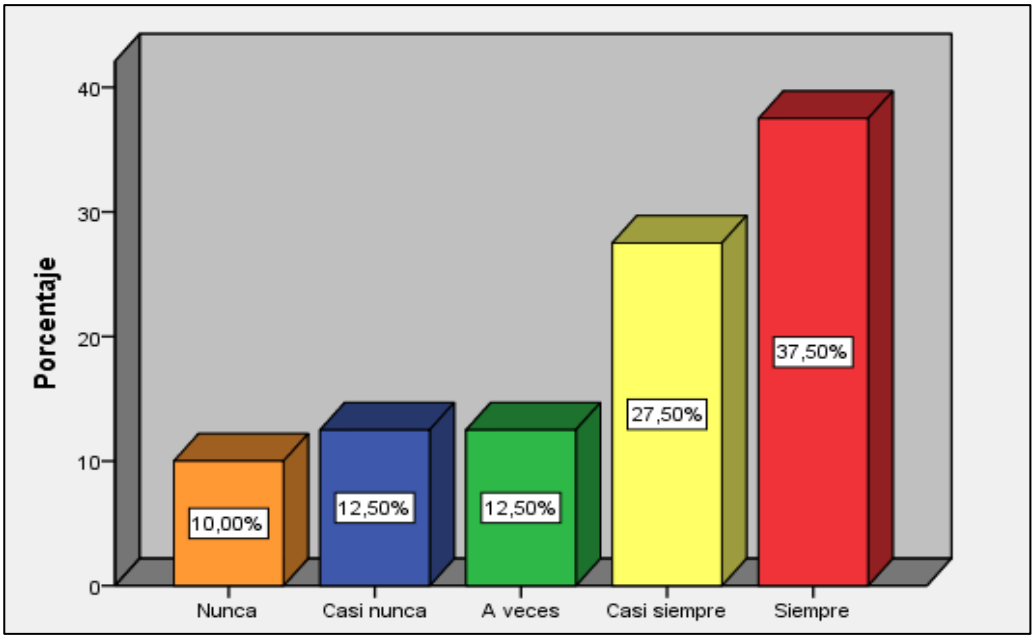
P6. Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	5	12,5	12,5	22,5
A veces	5	12,5	12,5	35,0
Casi siempre	11	27,5	27,5	62,5
Siempre	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS v.24

Figura 6

P6. Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación.



Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.24

Interpretación:

Con respecto a la tabla 7 y la figura 6 se observa que un 37,5% y un 25,7% siempre y casi siempre, respectivamente, están de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación. Mientras que un 12,5% solo a veces está de acuerdo, seguido de un 12,5% y un 10% casi nunca están de acuerdo con ello.

Tabla 8

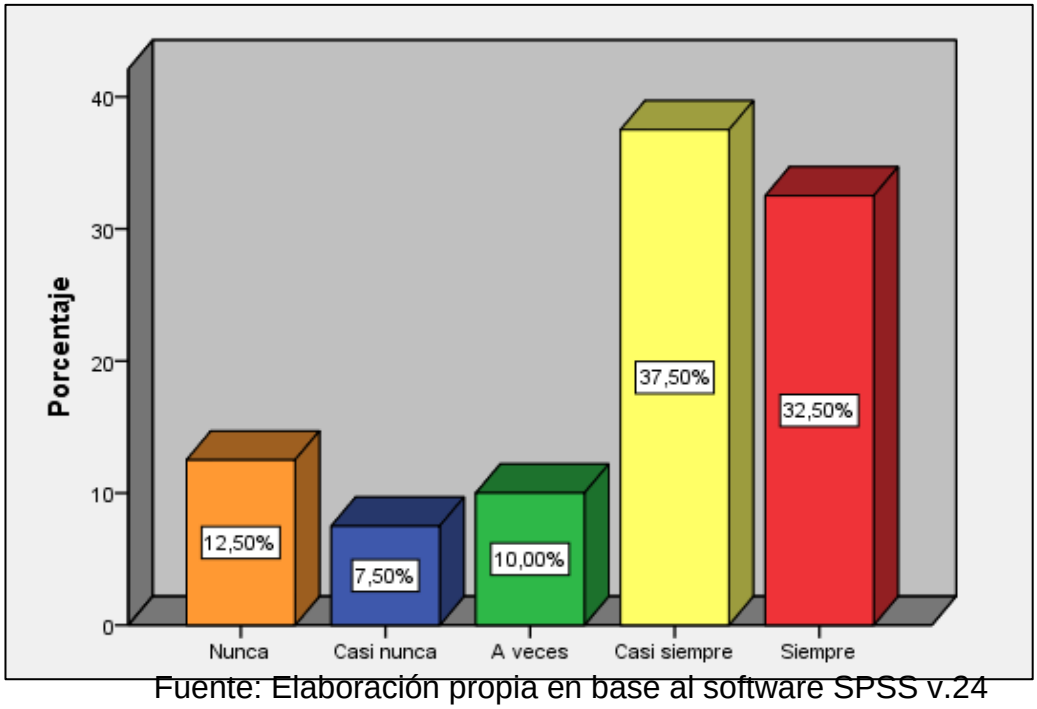
P7. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje .acumulado
Nunca	5	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	3	7,5	7,5	20,0
A veces	4	10,0	10,0	30,0
Casi siempre	15	37,5	37,5	67,5
Siempre	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.24

Figura 7

P7. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo.



Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.24

Interpretación:

En la tabla 8 y la figura 7, se puede apreciar que un 32,5% y 37,5% siempre y casi siempre respectivamente consideran que la ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo, seguido de un 10% que solo a veces lo consideran. Un 7,5% casi nunca y un 12,5% nunca consideran que hay mejorado.

Tabla 9

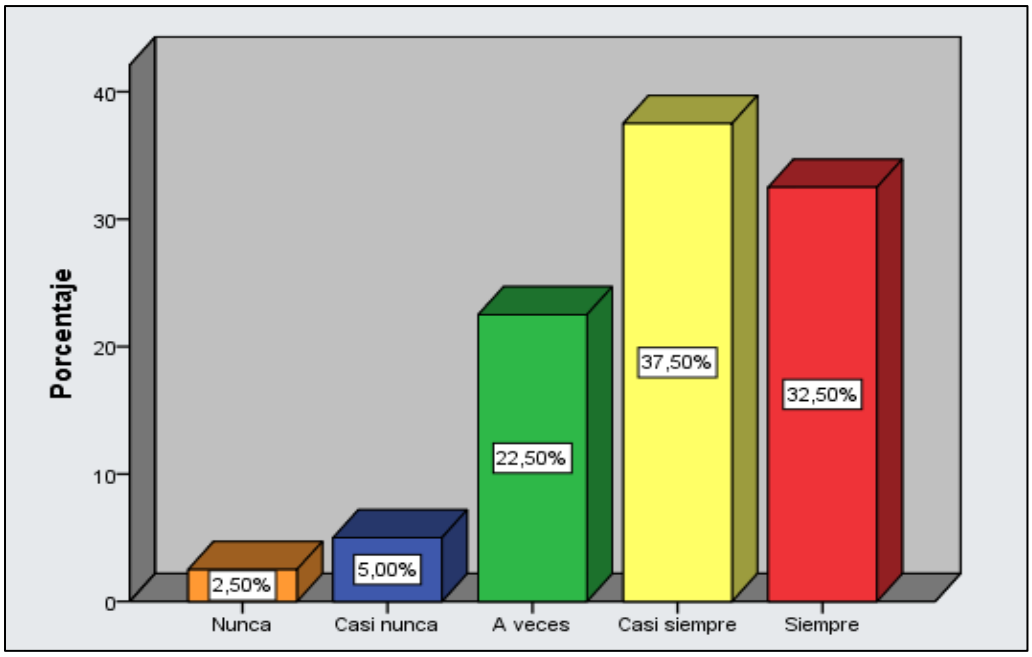
P8. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,5	2,5	2,5
Casi nunca	2	5,0	5,0	7,5
A veces	9	22,5	22,5	30,0
Casi siempre	15	37,5	37,5	67,5
Siempre	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS v.24

Figura 8

P8. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.



Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.24

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 8 se observa que un 32,5% siempre y un 37,5% casi siempre creen que la capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual. Un 22,5% a veces lo cree, a diferencia del 5% y 2,5% que casi nunca y nunca cree que haya mejorado.

Tabla 10

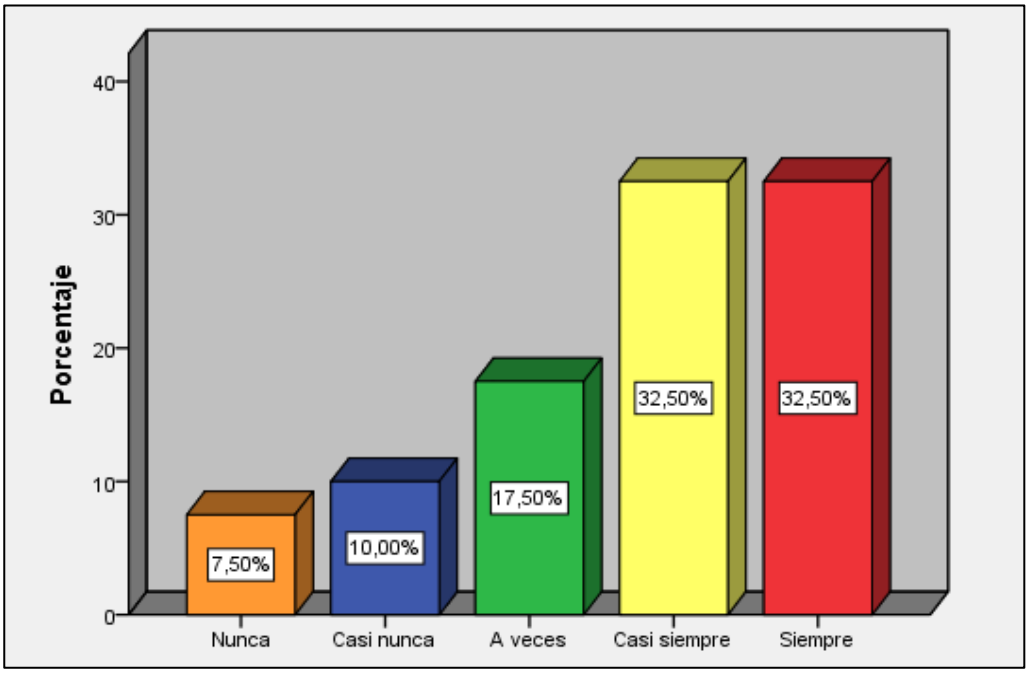
P9. La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7,5	7,5	7,5
Casi nunca	4	10,0	10,0	17,5
A veces	7	17,5	17,5	35,0
Casi siempre	13	32,5	32,5	67,5
Siempre	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS v.24

Figura 9

P9. La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.



Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.24

Interpretación:

En la tabla 10 y figuras 9 se observa que un 32,5% siempre y casi siempre creen que la evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo. Mientras que el 17,5% lo cree a veces, un 10% casi nunca y un 7,5% nunca cree que dicha evaluación haya mejorado la organización y ejecución de sus actividades.

Tabla 11

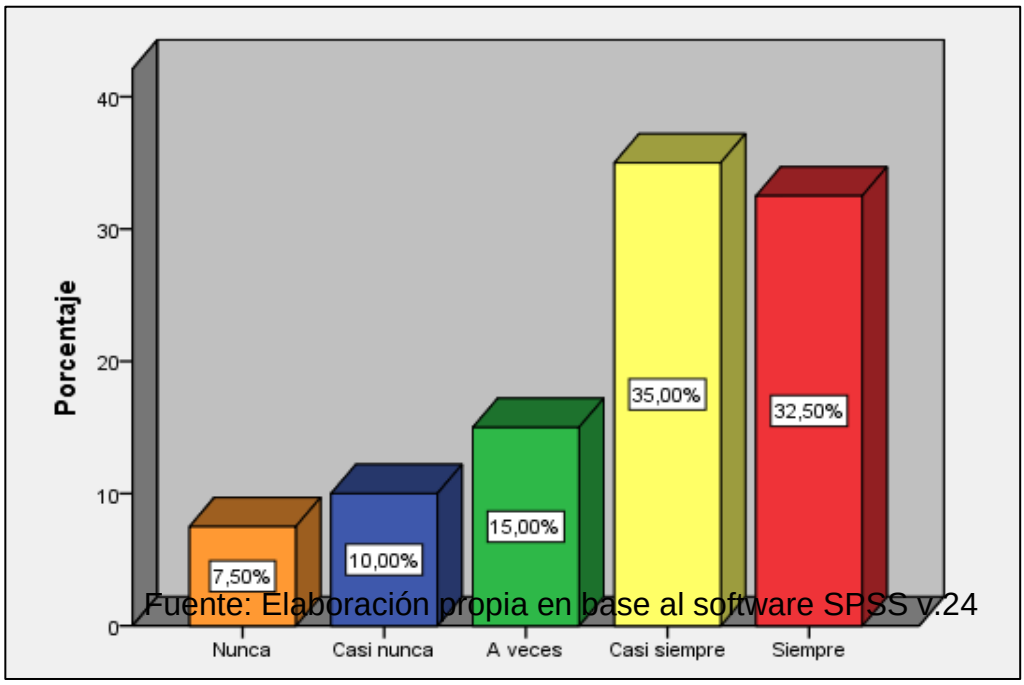
P10. La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7,5	7,5	7,5
Casi nunca	4	10,0	10,0	17,5
A veces	6	15,0	15,0	32,5
Casi siempre	14	35,0	35,0	67,5
Siempre	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS v.24

Figura 10

P10. La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.



Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.24

Interpretación:

De la tabla 11 y la figura 10 se aprecia que un 32,5% siempre y un 35% casi siempre cree que la capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo. Un 15% cree que esto solo ha pasa a veces, a diferencia del 10% que casi nunca y el 7,5% que nunca lo cree.

Tabla 12

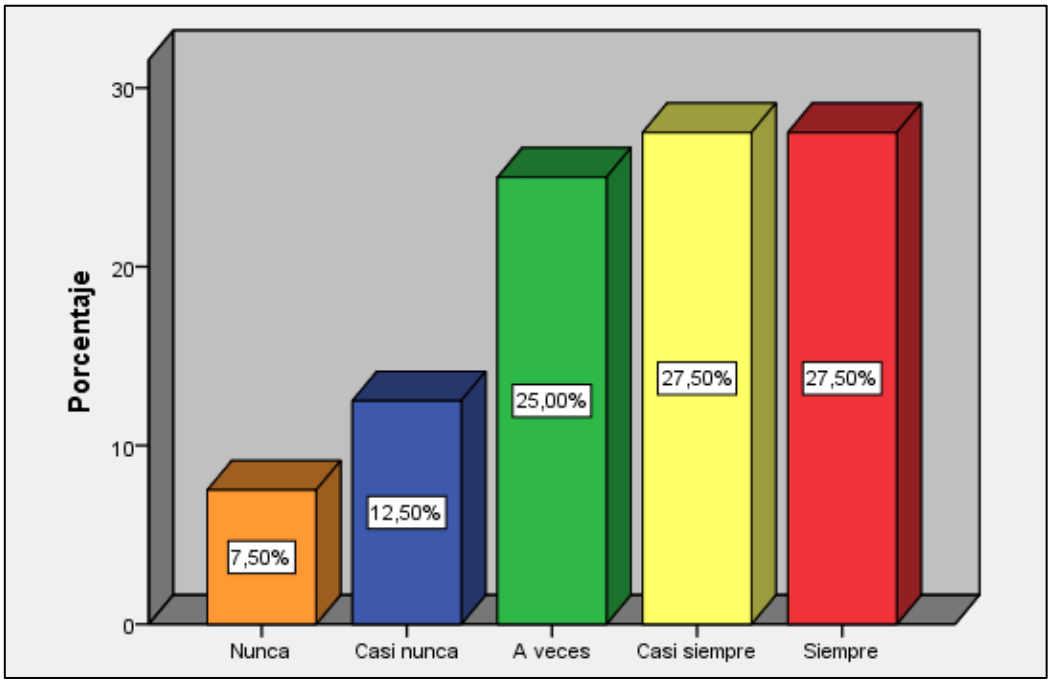
P11. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7,5	7,5	7,5
Casi nunca	5	12,5	12,5	20,0
A veces	10	25,0	25,0	45,0
Casi siempre	11	27,5	27,5	72,5
Siempre	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS v.24

Figura 11

P11. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.



Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.24

Interpretación:

En la tabla 12 y la figura 11 se logra observar que un 27,5% siempre y un 27,5% casi siempre cree que la ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución, un 25% cree que solo a veces ocurre ello. Mientras que el 12,5% y el 7,5% casi nunca y nunca lo creen.

Tabla 13

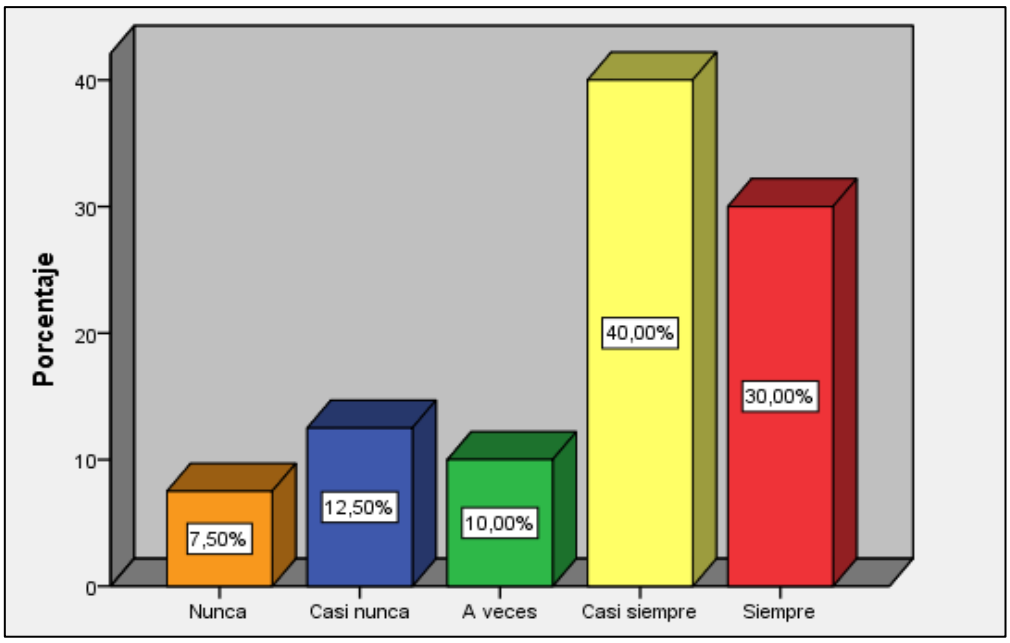
P12. La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7,5	7,5	7,5
Casi nunca	5	12,5	12,5	20,0
A veces	4	10,0	10,0	30,0
Casi siempre	16	40,0	40,0	70,0
Siempre	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS v.24

Figura 12

P12. La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.



Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.24

Interpretación:

De la tabla 13 y la figura 12 se puede observar que el 30% siempre y el 40% casi siempre creen que la evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo, un 10% a veces solo lo cree. A diferencia del 12,5% que casi nunca y el 7,5% que nunca cree que dicha evaluación haya mejorado su asistencia al trabajo y el uso eficiente del tiempo.

4.2. Prueba de hipótesis

El contraste de las hipótesis en la presente investigación, se elaboró utilizando como evidencia empírica los datos recogidos para la muestra los cuales al someterse a una prueba estadística de contraste de hipótesis permitirán extrapolar los resultados y

poder realizar inferencias evaluando así la confiabilidad de la correlación de ambas variables y sus respectivas dimensiones, teniendo en cuenta la hipótesis general y las hipótesis específicas, de tal modo, se hizo la prueba para verificar la normalidad de los datos y poder seleccionar el modelo estadístico a emplear en la investigación.

4.2.1. Prueba de normalidad

En esta prueba se ha de comparar la función de distribución acumulativa y empírica de todos los valores pertenecientes a la muestra, con la distribución esperada considerando el caso de que los datos fuesen normales. Cuando se observa una diferencia considerablemente grande, se procede al rechazo de la hipótesis nula de normalidad de la población.

a) La significancia establecida es 5% o 0,05;

b) Si valor p > 0,05 se tendrá una distribución normal y

c) Si valor p < 0,05 no se tiene una distribución normal por lo que se infiere que estamos ante una distribución no paramétrica.

Tabla 14

Prueba de normalidad para los datos de ambas variables

	Shapiro – Wilk[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Gestión del talento humano	,938	40	,030
Variable 2: Desempeño laboral	,923	40	,010

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Software SPSS v.24

Interpretación:

En la tabla 14, la prueba de normalidad para las variables: Gestión del talento humano y Desempeño laboral, se procesaron los datos obtenidos de ambas variables, según los grados de libertad que fue 40 (menor que 50), le corresponde la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, por consiguiente, el valor de significancia es de 0.030 y 0.010<0.05, en consecuencia, la hipótesis se trabajará con una distribución no paramétrica. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar la prueba de hipótesis y verificar si las dos variables guardan relación alguna, según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que “el Coeficiente Rho de Spearman es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p.322).

Tabla 15

Interpretación de los valores del coeficiente Rho Spearman

Valor del coeficiente Rho (ρ) de Spearman	Nivel de correlación
-1	Negativa “perfecta”
-0.9 ≤ ρ ≤ -0.99	Negativa “muy alta”
-0.7 ≤ ρ ≤ -0.89	Negativa “alta”
-0.4 ≤ ρ ≤ -0.69	Negativa “moderada”
-0.2 ≤ ρ ≤ -0.39	Negativa “baja”
-0.01 ≤ ρ ≤ -0.19	Negativa “muy baja”
0	“Nula”
0.01 ≤ ρ ≤ 0.19	Positiva “muy baja”
0.2 ≤ ρ ≤ 0.39	Positiva “baja”
0.4 ≤ ρ ≤ 0.69	Positiva “moderada”
0.7 ≤ ρ ≤ 0.89	Positiva “alta”
0.9 ≤ ρ ≤ 0.99	Positiva “muy alta”
1	Positiva “perfecta”

Fuente: Hernández et al., 2014

4.3. Contraste de Hipótesis

4.3.1. Contraste de la Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

H1: Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

Para el contraste de hipótesis a un nivel de significancia (Sig.), α < 0,05; se utilizó el estadístico (SPSS) correlación de Rho de Spearman:

Tabla 16

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Variable 1: Gestión del talento humano y la Variable 2: Desempeño laboral.

Correlaciones

			Variable 1: Gestión del talento humano	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,728
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,728	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia en base al Software SPSS v.24

Criterio de contrastación

En vista de que nuestro nivel de significancia es de p=0,00 inferior a 0,05. De tal manera que para el juicio de la validación hipotética definiremos así: aceptamos la hipótesis alterna H1 y rechazamos la hipótesis nula H0, en caso de que suceda lo opuesto es decir que la significancia sea mayor 0,05 entonces rechazaremos la hipótesis alterna H1 y aceptaremos la hipótesis nula H0.

Interpretación:

Observando la tabla 16, se muestra un valor de p=0,000 siendo inferior a 0,05, de tal forma que rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alterna (H1), encontrando así una relación significativa la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022. Por otra parte, en el análisis de correlación de Spearman se obtuvo un resultado de Rho=0,728, indicándonos que la relación entre la variable 1 Gestión del talento humano y la variable 2 Desempeño es positiva y alta.

4.3.2. Contraste de la Hipótesis Específica N°1

H0: No existe relación significativa entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

H1: Existe relación significativa entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

Tabla 17

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión: Selección del personal y la Variable 2: Desempeño laboral.

Correlaciones

			Dimensión Selección del personal	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,704
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,704	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia en base al Software SPSS v.24

Conclusión

En la tabla 17, el grado de correlación de la dimensión selección del personal y la variable 2 desempeño laboral , según Rho de Spearman es 0,704 pone en evidencia una correlación positiva alta, por lo que el nivel de significancia es p = 0,000 < 0,05; en síntesis, se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alterna (H1), por lo que se concluye que la selección de personal si influye sobre el desempeño laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

4.3.3. Contraste de la hipótesis especifica N°2

H0: No existe relación significativa entre la Capacitación de personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

H1: Existe relación significativa entre la Capacitación de personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

Tabla 18

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión: Capacitación del personal y la Variable 2: Desempeño laboral.

Correlaciones

			Dimensión: Capacitación del personal	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,713
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,713	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia en base al Software SPSS v.24

Conclusión

En la tabla 18, el grado de correlación de la dimensión capacitación del personal y la variable 2 desempeño laboral, según Rho de Spearman es 0,713 el cual pone en evidencia una correlación positiva alta, por consiguiente, el nivel de significancia es p = 0,000 < 0,05; resumiendo lo planeado, se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alterna (H1), por lo que se concluye que la capacitación del personal si influye sobre el desempeño laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recojo de datos referente a las tablas 1 al 3 se puede mencionar que: De un total de 40 encuestados referente a la variable Gestión del talento humano, se tiene que:

La figura 1 muestra que un 40% casi siempre creen que el personal que labora en el establecimiento de salud es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución, así mismo un 7,5% cree que siempre es seleccionado de acuerdo la necesidad requerida. Mientras que un 35% casi nunca y nunca creen que sea por ello, seguido de un 17,5% que solo a veces lo creen

La figura 2 se logra apreciar que un 37,5% y un 25% casi siempre y siempre, respectivamente, creen que el personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña. Mientras que un 15% lo cree a veces, un 12,5% y un 10% que creen que casi nunca y nunca se cuente el perfil necesario.

La figura 3 se puede apreciar que un 30% casi siempre y un 30% siempre creen que la distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP), además un 15% cree solo a veces que ocurre ello. Por otro lado, un 12,5% casi nunca y un 10% nunca creen que sea por ello

Así también se tienen los resultados referentes al contraste de hipótesis de las variables la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del

Ministerio de Salud, Lima 2022, y según la tabla del 16 se observa resultados del estadístico Rho Spearman, obteniendo lo siguiente:

- El Coeficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0.728 y su Sig.= 0.000 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman se pude concluir que existe una correlación positiva perfecta entre las variables de estudio**,** la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación.
- Finalmente se concluye existe una correlación positiva perfecta entre las variables de estudio la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación**.**

5.2. Recomendaciones

Se recomienda al Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima buscar seguir en la mejora continua en cuanto a la gestión de talento humano, así como en la selección de su personal y captación de los mismos, todo ello para mejorar las estrategias del desempaño labora.

Por último, seguir el mejorando el Cumplimiento de los objetivos y tareas, Cooperación y trabajo en equipo y Disciplina laboral en el personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cansino, (2015). “Selección de personal y desempeño laboral”. Desarrollado en el Ingenio Azucarero de la Costa Sur, Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar año 2015.

Cárdenas (2015). “Servicio de agua potable y relación con el desempeño laboral en la jurisdicción del distrito de Miraflores año 2015”

Castillo (2013). “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, diciembre 2012”

Flores, M. Velásquez, N. Gómez, M. Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. [Artículo científico] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua 2017 [citado el 21 de mar 2018]. 162 p. http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf

Chiavenato, I. (2009). Gestión de talento humano, 3a Edición. México: McGrawHill.

Koontz, H. &Weihrich, H. (2004). Administración. Una perspectiva global 12a Edición. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, Idalberto (2008), Gestión del Talento Humano. (3a ed.) Recuperado de: https://bit.ly/2JaKYGY

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

De Ansorena A, (2005). 15 pasos para la selección de Personal. Editorial Paidós

Chiavenato Idalberto (2007), Administración de recursos humanos. Octava edición, editorial Mc-Gran-Hill Internacional.

Ulrich, D., Recursos humanos champions. Granica, Buenos Aires, 1997.

Price Waterhouse, La administración de los recursos humanos dentro la gestión general del negocio. Autor, La Paz, 1999.

Campbell, J. P, Mc Henrry, J.J & Wise, L.L (1990). Modeling job performance in a population of jobs. Personnel Psychology, 43(2), 313-33

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales, 16(3), 493–505.

Milkovich & Boudreau (1994). Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia / Human resource management

Faria, M. F. (2000). Desarrollo organizacional: Enfoque integral. México: Limusa.

Palmar G., Rafael S.; Valero U., Jhoan M. (2014) Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. (artìculo científico) Revista Espacios Públicos, vol. 17, núm. 39, enero-abril, 2014, pp. 159-188. Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf

Medina G. (1996) “Aprovechamiento de la jornada laboral, asistencia, puntualidad y el cumplimiento de las normas disciplinarias y de conducta”

Pino y Vidal. (2014). Sistema de gestión de la calidad.

Mora, V. (2011). Clima Organizacional consultado en http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aporte-alclimaorganizacional.

Solomon, M. R. (2008) Comportamiento del Consumidor. Séptima edición. México: Pearson. Prentice Hall.

Zayas, A. (2010). Los fundamentos teóricos metodológicos de la selección del personal. Edición electrónica gratuita.

Ley del Servicio Civil, ley N 30057 (2010)

Rojas et al., (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista

Arellano & Carballo, (2013). Metodología de la Investigación (4ta Edición ed.).

Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación (Vol. 6ta Edicion). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

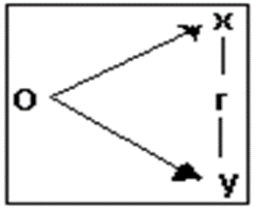
Barrientos, G. (2005). La investigación científica enfoques metodológicos

Tamayo y Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica (Vol. 4ta Edicion). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

"Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación que existe entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022? **PROBLEMASESPECÍFICOS** 1. ¿Qué relación que existe entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022? 2. ¿Qué relación que existe entre la Capacitación de personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** 1. Determinar la relación que existe entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022. 2. Determinar la relación que existe entre la Capacitación de personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.	**HIPÓTESIS GENERAL** Existe relación significativa existe entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022. **HIPÓTESIS ESPECIFICAS** 1. He1: "Existe relación significativa entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022." 2. He2: "Existe relación significativa entre la Capacitación de personal y el Desempeño Laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022"	**DISEÑO** No experimental, de tipo descriptivo correlacional. **ESQUEMA**  Donde: M = Muestra r: Tipo de relación existente entre las variables de estudio. X=V1 = **Gestión del talento humano** Y=V2 = **Desempeño laboral**	**VARIABLE 1:** **Gestión del talento humano** **DIMENSIONES** ❖ D1: Selección de Personal ❖ D2: Capacitación de personal **VARIABLE 2:** **Desempeño laboral** **DIMENSIONES** ❖ D1: Cumplimiento de los objetivos y tareas ❖ D2: Cooperación y trabajo en equipo ❖ D3: Disciplina laboral

Anexo N°2: Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE ADQUISICIONES Y PROGRAMACIÓN DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO DEL MINISTERIO DE SALUD, LIMA 2022

Finalidad: Estimado(a) cliente el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger la opinión relacionado a la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.

Instrucciones: El cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de actitud ordinal denominada escala de Likert para medir, según la siguiente escala:

1: Nunca	2: Casi nunca	3: A veces	4: Casi Siempre	5: Siempre

Marca una sola vez con una "X" en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

N°	**Ítems y/o reactivos relacionados a** Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022.	Puntuación				
		1	2	3	4	5
	V1: Gestión del talento humano/ Selección de Personal					
01	El personal que labora en el establecimiento de salud es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución					
02	El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña					
03	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).					
	V1: Gestión del talento humano/ Capacitación de personal					
04	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.					
05	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones					
06	Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación					
	V2: Desempeño laboral					
07	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo.					
08	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.					
09	La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.					
10	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.					
11	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.					
12	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo					

Muchas gracias por su participación…