

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**

**Escuela de Posgrado**

Tesis

LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL  
ANTONIO SKRABONJA ANTONCICH DE PISCO, 2019.

Para optar el grado académico de:  
MAESTRO EN GESTIÓN EN SALUD

**Autor:** MIRIAM DEL PILAR, ALCALÁ MOLINA,  
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-5787-6025>

Lima – Perú

2021

1

## **Tesis**

La gestión y el desempeño laboral del personal administrativo del área de Recursos Humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de Pisco, 2019.

## **Línea de investigación**

Salud, gestión y desempeño laboral

## **Asesor**

Dr. Félix Alberto Caycho Valencia

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8241-5506>

## **Dedicatoria**

A mis padres Andrés y Rosa, por estar conmigo en los momentos más difíciles, por enseñarme el camino hacia la superación.

A mis hermanos Félix y María por su apoyo incondicional.

A mi esposo y amigo Christofer, por estar conmigo en aquellos momentos en que el estudio y el trabajo ocuparon mi tiempo, gracias por tu apoyo incondicional y tu fuente de inspiración.

A mi hija Kris Alexandra dedico esta tesis, por ser mi fuente de inspiración para culminar esta etapa más maravillosa que es el Posgrado.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a nuestro señor Jesucristo por haberme acompañado a lo largo de la Maestría en Gestión de la Salud, por ser mi fortaleza en los momentos difíciles, gracias por darme fuerza y coraje para hacer realidad mi sueño.

En segundo lugar, quiero agradecer a mi asesor el Dr. Félix Alberto Caycho Valencia, quien con sus conocimientos y apoyo me guio a través de esta etapa que concluir mi trabajo de investigación, para alcanzar los resultados.

En tercer lugar, agradecer a mi hermano el Abogado Félix Andrés Alcalá Molina, por la orientación y ayuda para la realización de la presente investigación.

## ÍNDICE

Dedicatoria	iii
agradecimiento	iv
introducción	14
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	<b>12</b>
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivo de la investigación	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivo específico	18
1.4. Justificación de la investigación	20
1.4.1. Justificación teórica	20
1.4.2. Justificación metodológica	21
1.4.3. Justificación práctica	21
1.5. Delimitación de la investigación	22
1.5.1. Delimitación espacial	22
1.5.2. Delimitación temporal	22
1.5.3. Delimitación social	22
1.6. Limitaciones de la investigación	23

- 2.1. Antecedentes de la investigación24
  - 2.1.1. Antecedentes internacionales24
  - 2.1.2. Antecedentes nacionales28
- 2.2. Bases teóricas34
- 2.3. Bases teóricas34
- 2.4. Gestión del talento humano34
  - 2.4.1. Administración de recursos humanos a la gestión del talento humano34
  - 2.4.2. Evolución de la gestión en las organizaciones34
  - 2.4.3. Era de la industrialización clásica34
  - 2.4.4. Era de la industrialización neoclásica35
  - 2.4.5. Era de la información35
  - 2.4.6. La evolución de la gestión de las personas en la gestión privada en el Perú36
  - 2.4.7. La evolución de la gestión de las personas en la gestión pública en el Perú36
- 2.5. El talento humano37
  - 2.5.1. Definición37
- 2.6. Gestión pública37
  - 2.6.1. Generalidades37
  - 2.6.2. Principales modelos37

- 2.6.2.1. El modelo burocrático37
- 2.6.2.2. El modelo posburocrático38
- 2.6.2.3. El modelo de la nueva gestión pública38
- 2.6.2.4. La gestión pública por resultados38
- 2.7. Gestión pública peruana39
  - 2.7.1. Generalidades39
- 2.1. Gestión de recursos humanos del estado39
  - 2.1.1. Generalidades39
  - 2.1.2. Gestión del recurso humano40
- 2.2. Autoridad nacional del servicio civil41
  - 2.2.1. Generalidades41
  - 2.2.2. Finalidad41
- 2.3. Desempeño de la productividad42
  - 2.3.1. Generalidades42
  - 2.3.2. Evaluación de desempeño42
  - 2.3.3. Objetivos de la evaluación del desempeño42
- 2.4. Política remunerativa43
  - 2.4.1. Generalidades43
  - 2.4.2. Sistema de compensación43
  - 2.4.3. Modalidades de pago44
- 2.5. La capacitación laboral y los planes de sucesión45

2.5.1. La capacitación laboral45

2.6. Planes de sucesión45

2.6.1. Alto desempeño45

2.6.2. Personal de dirección46

2.8. Formulación de hipótesis46

2.8.1. Hipótesis general46

2.8.2. Hipótesis específicas46

2.8.3. Hipótesis nula48

### CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

47

3.1. Método de investigación50

3.2. Enfoque investigativo50

3.3. Tipo de investigación50

3.4. Diseño de la investigación51

3.5. Población, muestra y muestreo51

3.5.1. Población51

3.5.2. Muestra52

3.5.3. Criterios de selección52

3.5.3.1. Criterios de inclusión52

3.5.3.2. Criterios de exclusión53

3.6. Muestreo53

3.7. Variables y operacionalización54

3.8.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
3.8.2.	Descripción de instrumentos	56
3.8.3.	Validación de instrumentos	59
3.9.	Procesamiento y análisis de datos	63
3.9.1.	Procesamiento de datos	63
3.9.2.	Análisis de datos	63
3.10.	Aspectos éticos.	64
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		62
5.1.	Procesamiento de datos: resultados	64
6.1.	Prueba de hipótesis	74
6.1.1.	Planteamiento de la hipótesis	74
6.4.	Prueba de hipótesis específica	379
6.4.1.	Planteamiento de la hipótesis	79
6.5.	Prueba de hipótesis específica	481
6.5.1.	Planteamiento de la hipótesis	81
6.6.1.	Planteamiento de la hipótesis	83
6.7.1.	Planteamiento de la hipótesis	84
6.8.1.	Planteamiento de la hipótesis	86
6.9.	Discusión de resultados	88
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		93
5.1.	Conclusiones	93

## 5.2. Recomendaciones<sup>100</sup>

ANEXOS	111
Anexo 1: matriz de consistencia	111
Anexo 2: instrumento i	117
Anexo 3: instrumento ii	122
Anexo 4: formato de ficha de validación de instrumento - i	126
Anexo 5: formato de validación de instrumentos por expertos - i	127
Anexo 6: formato de ficha de validación de instrumento - ii	128
Anexo 7: formato de validación de instrumentos por expertos - ii	129
Anexo 10: validez del instrumento por jueces de expertos con la prueba binomial	132
Anexo 11: matriz de datos i	134
Anexo 12: matriz de datos ii	144
Anexo 13: confiabilidad de instrumento i	154
Anexo 14: confiabilidad y validez del instrumento i	158
Anexo 15: confiabilidad de instrumento ii	160
Anexo 16: confiabilidad y validez del instrumento ii	166
Anexo 17: correlación dimensión: gestión del talento humano	168
Anexo 18: correlación dimensión: gestión pública	169
Anexo 19 :correlación dimensión: gestión de recursos humanos	171
Anexo 20: correlación dimensión: desempeño de la productividad	174

Anexo 21: correlación dimensión: política remunerativa y de reconocimiento	177
Anexo 22: correlación dimensión: capacitación laboral y los planes de sucesión	178
Anexo 23: autorización para realizar encuesta	179

## Resumen

**Objetivo:** Analizar la influencia de la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Metodología:** Es método analítico, el enfoque es cuantitativo, es de tipo aplicada, es alcance descriptivo correlacional, el diseño de la investigación no experimental, es de diseño explicativo, es de corte transversal.

**Resultados:** En el ámbito sociodemográfico la condición laboral es el personal nombrado con 47%, en el género femenino el 60%, de los participantes el 44% es menor de 35 años, el tipo de personal que realizan labores administrativas son el 53% y el 47% labores asistenciales.

**Conclusión:** La gestión no influye en el desempeño laboral (Rho de Spearman = -0,030, valor p 0,719), la gestión del talento humano no tiene efectos en el desempeño laboral (Rho de Spearman = -0,048, valor p 0,563), la gestión pública no influye en el desempeño laboral (Rho de Spearman = -0,072, valor p 0,381), la gestión de recursos humanos no influye en el desempeño laboral (Rho de Spearman = -0,083, valor p 0,311), la gestión no tiene efectos en el desempeño laboral (Rho de Spearman = -0,030, valor p 0,719), la gestión no influye en el desempeño de la productividad (Rho de Spearman = -0,121, valor p 0,139), la gestión no influye en las Políticas remunerativas y de reconocimiento (Rho de Spearman = -0,008, valor p 0,919), la gestión no influye en la Capacitación Laboral (Rho de Spearman = -0,006, valor p 0,944).

**Palabras Claves:** Gestión del talento humano, desempeño laboral, gestión, desempeño de la productividad, políticas remunerativas.

## Summary

**Objective:** To analyze the influence of the management and work performance of the administrative staff of the human resources area of the Antonio Skrabonja Antoncich Hospital in the province of Pisco in 2019.

**Methodology:** It is an analytical method, the approach is quantitative, it is of an applied type, it is a correlational descriptive scope, the non-experimental research design is of a explanatory design, it is cross-sectional.

**Results:** In the sociodemographic field, the labor condition is the personnel appointed with 47%, in the female gender 60%, of the participants 44% are under 35 years of age, the type of personnel that perform administrative tasks are 53% 47% care work.

**Conclusion:** Management does not influence job performance (Spearman's Rho = -0.030, p-value 0.719), human talent management has no effect on job performance (Spearman's Rho = -0.048, p-value 0.563), management public does not influence job performance (Spearman's Rho = -0.072, p-value 0.381), human resource management does not influence job performance (Spearman's Rho = -0.083, p-value 0.311), management has no effect on job performance (Spearman's Rho = -0.030, p-value 0.719), management does not influence productivity performance (Spearman's Rho = -0.121, p-value 0.139), management does not influence remuneration and recognition policies (Spearman's Rho = -0.008, p-value 0.919), management does not influence Job Training (Spearman's Rho = -0.006, p-value 0.944).

**Keywords:** Human talent management, job performance, management, productivity performance, remuneration policies.

## **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación ha sido estructurada en cuatro capítulos los cuales se dividió de la siguiente manera:

En primer capítulo se expone en planteamiento del problema, se realiza la descripción de la realidad problemática, identificación y formulación del problema, donde se menciona a los objetivos y justificación de la investigación asimismo la delimitación y limitaciones.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, se tiene en cuenta los antecedentes y bases legales a nivel internacional, nacional que están relacionadas con el tema de investigación, se presentan las bases teóricas y se concluye con la formulación de las hipótesis que será comprobada al finalizar el presente estudio.

En el tercer capítulo se presenta la metodología de la investigación, el tipo y nivel de investigación, diseño de la investigación, población y muestra.

En el cuarto capítulo se presenta los resultados de la investigación, procesamiento de datos, prueba de normalidad, prueba de hipótesis, discusión de resultados.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

En los últimos años la gestión y el desempeño laboral ha facilitado el trabajo y el manejo de los servidores en sus diferentes áreas, y con ello se va visto un mejor manejo en sus labores administrativas y asistenciales, asimismo no es suficiente que el Jefe de recursos humanos tenga conocimientos de las obligaciones dentro del entorno laboral de cada servidor, es necesario su rol estratégico porque es una pieza clave, para el fortalecimiento de las relaciones laborales entre los servidores, ellos se consigue a través del uso de las herramientas adecuadas, el crecimiento de la Institución Pública está relacionada a la productividad de los recursos humanos, es importante que las Instituciones Públicas incentiven y apuesten por el capital humano, donde se debe de aplicar herramientas de gestión como la capacitaciones de acuerdo al rubro de cada servidor, evaluación del desempeño laboral y las remuneraciones, entre otros, para Aoun (2017) señala que el éxito de una institución es crear un ambiente adecuado para el rendimiento del personal de la entidad, asimismo concluyó que más del 59% de los servidores consideraron que la gestión del talento humano era regular, el 24% buena y el 17% malo de la gestión del talento humano en el Puericultorio Pérez Aranibar. (1). Por otra parte, Chomba (2020) señala que el nivel de gestión de recursos humanos predominando con 42% (5 Mypes) en la categoría gestión de recursos humanos básica, seguido con 33% (4 Mypes) en la categoría ausente, 25% (3 Mypes) en la categoría adecuada gestión de recursos humanos, a nivel dimensional se encontró similar distribución, la eficiencia de

ejecución de proyectos destaco con 50% (6 Mypes) en la categoría inadecuado, seguido por 33% (4 Mypes) en la categoría adecuado, y 17% (2 Mypes) en la categoría ventajoso, se encontró asociaciones estadísticas significativas entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos, de intensidad media ( $X^2= 0.608$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ) (2).

Cabe resaltar que las organizaciones de Salud, existe un ambiente de transformación, sin embargo, podemos observar una escasez del talento especializado en sus diversas áreas, se necesita mejorar para una mejor forma de planificar y conseguir mejores resultados en la gestión; en el mundo actual estas organizaciones cumplen una serie de requisitos, siendo así funciones administrativas, donde se emerge la planificación para las actividades de producción de bienes y servicios. Mucho depende de la eficacia y eficiencia, depende del correcto funcionamiento, en especial al momento de brindar un servicio es decir una prestación de servicio profesional los profesionales que abarcan o trabajan dentro del área de salud no tienen un buen desempeño laboral, para Ñaupá (2018) señala las competencias del talento humano en el desempeño guarda relación con el talento personal y esto amerita dar mas atención a los nuevos estudios, concluye existe una relación indicadora entre la variable “gestión por competencias del talento humano” y la variable “gestión escolar”, donde se logra evidenciar correlación Tau b de Kendall ( $t_b= 0,554$ ) y se interpreta como una correlación equivalente a un 55,4% (3).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿En qué medida la gestión influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Qué efectos produce la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?
- ¿De qué manera influye la gestión pública en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?
- ¿En qué medida favorece la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?
- ¿Qué efectos produce la gestión con el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?
- ¿En qué grado favorece la gestión con el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos

humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?

- ¿En qué medida favorece la gestión con las Políticas remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?
- ¿En qué medida favorece la gestión a la Capacitación Laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?

### **1.3. Objetivo de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- Analizar la influencia de la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

#### **1.3.2. Objetivo específico**

- Identificar los efectos de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.
- Determinar la influencia de la gestión pública en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

- Establecer la influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.
- Explicar los efectos de la gestión en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019
- Explicar la influencia de la gestión en el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019
- Explicar la influencia de la gestión en las Políticas remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019
- Explicar la influencia de la gestión en Capacitación Laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación teórica**

En la actualidad la “Gestión” y el “Desempeño laboral” inciden en las Instituciones tanto públicas como privadas a una mejor gestión va haber un adecuado desempeño en los servidores, asimismo el desempeño laboral se detecta las fortalezas, debilidades, así como requiere monitorear el cumplimiento de los objetivos y metas trazados, la gestión pública, aplica esta herramienta y habilidades de acuerdo en el contexto actual, es imprescindible las ventajas que ambas tienen y como se relacionan para una mejor satisfacción en los servidores. Lo que se requiere con el presente trabajo de investigación es aplicar un modelo que ayude al área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco, porque el desempeño laboral debe de estar ceñida en una serie de principios que se debe de aplicar en todas las organizaciones, por lo tanto se debe de tener en cuenta la trayectoria de cada servidor público que presta tanto servicios asistenciales como administrativos, asimismo los parámetros de medición debe de tener una relación directa con las características del puesto de trabajo, es necesario establecer oportunidades laborales a los servidores que cuentan con los requisitos (grado académico, años de experiencia), asimismo es importante resaltar la labor del desempeño laboral de los servidores porque constituye una pieza importante para el funcionamiento de las Instituciones Públicas y Privadas, así como también contribuirá con los beneficios, satisfacción de los servidores, con el presente trabajo de investigación se requiere demostrar que el Hospital Antonio Skrabonja

Antoncich de la provincia de Pisco puede mejorar el desempeño laboral de los servidores aplicando métodos a través del sistema de gestión del desempeño con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos y mejorar su productividad.

#### **1.4.2. Justificación metodológica**

La presente investigación se aplicó el instrumento de la “encuesta” validadas por juicio de expertos, que son guías para medir las variables, asimismo se utilizó el método científico, realizando el respectivo tratamiento de los datos para resolver el problema de investigación que tiene como resultado valida y confiable. Cabe resaltar que demostraremos lo importante y necesario que es aplicar la gestión y el desempeño laboral en las diferentes Instituciones Públicas y Privadas, que va hacer utilizado como referencia en el campo del área de recursos humanos, así como entender las diferencia entre recursos humanos y gestión del talento humano, el presente resultado de la investigación va a permitir la aplicación y validez para que puedan ser tomado como referencia en las próximas investigaciones.

#### **1.4.3. Justificación practica**

La presente investigación tiene una aplicación de un cuestionario concreto en el personal administrativo y asistencial, donde va a demostrar resultados que son importantes para el área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco, donde se analizó las variables de “gestión” y “desempeño laboral”, así mismo como

sus respectivas dimensiones para obtener un resultado y llegar conclusiones que son importantes para nuestro trabajo de investigación, de otro lado el resultado ayudara a solucionar problemas frecuentes que suelen suceder dentro de la misma organización los servidores no son capacitados correctamente, entonces es necesario implementar capacitaciones de acorde al área y a la especialidad, así como también hace falta un perfil necesario para cada puesto laboral y no se cumple con lo establecido en cada perfil es importante rediseñar el perfil laboral para cada puesto de trabajo, no obstante la presente investigación es una respuesta a los problemas en el ámbito del desempeño laboral.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Delimitación espacial**

La presente investigación se desarrolló en el Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de Pisco.

### **1.5.2. Delimitación temporal**

El desarrollo de esta propuesta se llevó a cabo en los meses de abril hasta diciembre del 2019.

### **1.5.3. Delimitación social**

La presente investigación se desarrollo fue conformada por el usuario interno del personal administrativos y asistencial del Hospital I: Antonio Skrabonja Antonich, correspondió a un total de 150 servidores.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

En todo trabajo de investigación; tiene limitaciones que no se pueden evitar, pero necesita ser superada para alcanzar las metas propuestas, entre las limitaciones que se presentó en el presente trabajo de investigación son:

- La duda que se genera en el personal administrativo y asistencial que labora en el Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de Pisco, al momento de responder el cuestionario del instrumento de recolección de datos, no respondan con la veracidad y transparencia al momento de marcar sus respuestas para su evaluación.
- Las discusiones que se puede plantear el director del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de Pisco para brindar las facilidades de información sobre su actual gestión y el desempeño laboral de su personal a cargo, asimismo como al encargado del área de recursos humanos.
- La falta de datos disponibles o confiables; probablemente al momento de responder el cuestionario algunos profesionales no logran marcar con muy buena fe, sin analizar las preguntas las cuales sus respuestas no serían muy fiables.

## CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

En el proceso de recopilación de información, se pueden encontrar investigaciones relacionadas con esta investigación, a nivel Internacional:

**Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018)** en su investigación tuvieron como objetivo “*Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y el desempeño laboral*”. Realizo un estudio con enfoque cuantitativo, básica sustantiva y de nivel descriptivo, de diseño no experimental transaccional, mediante técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, se estudió una muestra un total de 336. Los resultados permiten afirmar que ante un coeficiente R2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud estudiada (4).

**Rodríguez y Lechuga (2019)** en su investigación tuvieron como objetivo “*Mostrar evidencia de los factores y los niveles de desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*”. Realizo un estudio de tipo de investigación descriptiva y un diseño de campo no experimental y transeccional, se utilizó como instrumento el cuestionario cerrado, estudio una muestra de 79 docentes y cinco directivos docentes, para un total de 84 sujetos. se concluye que, a fin de aumentar la frecuencia en los

factores de desempeño docente y alcanzar niveles más altos de este en los docentes, se requiere de una mayor motivación, teniendo en cuenta la importancia de la comunicación organizacional en tanto que se presenta como el mecanismo propicio para crear un clima organizacional óptimo, se exponen los resultados del indicador conocimiento del trabajo, en los que se observa cómo los directivos opinan, en un 40%, que siempre el personal está en constante formación para su trabajo con un 60%, se encuentran los que consideran que casi siempre; los directivos al señalar en un 29 % que siempre estos aspectos se cumplen en la organización. Además, un 25 % plantea que algunas veces se cumplen, seguido de un 22 % con casi siempre, un 18 % que piensa que casi nunca y, por último, se encuentra la alternativa nunca con un 6% (5).

**Campos, Gutiérrez y Matzumura (2019)** en su investigación tuvieron como objetivo “*Determinar la relación entre rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado en oftalmología*”. Estudio correlacional, prospectivo, de corte transversal. Se aplicó muestreo no probabilístico por conveniencia, haciendo un total de 29 enfermeras participantes del estudio. Se utilizaron dos instrumentos para recolectar los datos: el cuestionario para medir la rotación del recurso humano con un resultado de confiabilidad según Alfa de Cronbach de 0.729; el formato de evaluación del desempeño de validación estadística de Alfa de Cronbach de 0.861, el resultado de correlación según Pearson (p-valor= 0.511) (6).

**Díaz, Gutiérrez y Amancio (2019)** en su investigación tuvieron como objetivo “*Determinar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas*”. Estudio correlacional, prospectivo, de corte transversal, mediante la técnica, la muestra estuvo conformada por 65 enfermeras, mediante una muestra no probabilística, se elaboró un instrumento de 18 preguntas, dividido en cuatro dimensiones, con un índice de confiabilidad de 0,71; para la evaluación de desempeño, se elaboró un instrumento de 50 preguntas con un índice de confiabilidad de 0,93. En los resultados del ausentismo: 6.2% presentó un factor condicionante bajo en la dimensión factores individuales, 29.2% lograron un factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo y 89.2% obtuvo un factor condicionante regular en la dimensión factores de contenido de trabajo. La evaluación de desempeño presentó que, en la autoevaluación, un 76.9% logró un nivel buen. En la evaluación de pares, el 16.9% logro un nivel deficiente, mientras que el 29.2% un nivel bueno. En la evaluación por el jefe, el 15.4% presentó un nivel deficiente, mientras que el 12.3% obtuvo un nivel bueno (7).

**Castro, Luna y Erazo (2020)** en su investigación tuvieron como objetivo “*Diseñar un Modelo de Gestión de Talento Humano, con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los empleados dentro de esta institución financiera*”. Realizo un estudio de orden descriptivo, con un enfoque cuantitativo que se apoya en el método deductivo, se diseñaron encuestas dirigidas al personal de rangos jerárquicos, se puede evidenciar en el

grafico 1 se tiene un porcentaje del 62%, grafico 2 se tiene un porcentaje del 68%, grafico 3 se tiene un porcentaje del 64%, grafico 4 se tiene un porcentaje del 52%, grafico 5 se tiene un porcentaje del 52%, grafico 6 se tiene un porcentaje del 60% (8).

**Quito, Matovelle, Mariory y Ortiz (2020)** en su investigación tuvieron como objetivo “*Analizar el desempeño Laboral del Capital Humano en las Universidades de la Ciudad de Cuenca – Ecuador*”. Realizo un estudio desde una perspectiva descriptiva con diseño no experimental transversal, se estudio una muestra conformada por 96 personas que laboran como personal administrativo en cuatro universidades de la ciudad de Cuenca – Ecuador, se utilizo como instrumento la encuesta, el 42.91% de los encuestados coinciden que a veces cuentan con todos los recursos, insumos, equipos, el 27.01% de los encuestados expresan que, casi nunca cuentan con todo lo necesario, el 61% del personal encuestados no perciben que sus instituciones estén brindando la atención adecuada, el 34% de los funcionarios encuestados reconocen que, casi nunca existen oportunidades para desarrollarse profesionalmente, el 30% de los encuestados consideran que: casi nunca se trabaja en equipo, el 27% de los consultados reflejan que: el trabajo en equipo es practicado a veces y por consiguiente afecta en las actividades cotidianas, el 30% de encuestados reconocen que, casi nunca el trabajo está organizado y distribuido de manera correcta (9).

### 2.1.2. Antecedentes Nacionales

En el proceso de recopilación de información, se pueden encontrar investigaciones relacionadas con esta investigación, a nivel nacional:

**Curitima (2020)** en su investigación tuvo como objetivo “*Establecer la gestión escolar y el desempeño laboral en II.EE de la provincia de Yurimaguas*”. Realizo un estudio de tipo descriptivo correlacional, en el presente estudio fue la ficha de observación y el cuestionario, estudio una muestra de 21 colaboradores. y se obtiene como resultado que existe relación entre la gestión escolar y el desempeño laboral en directores de Yurimaguas, en el año 2019. Las variables están relacionadas según la prueba Chi – cuadrado de Pearson ( $X^2$ ), cuyo resultado indica que  $X^2$  calculado (11.22) >  $X^2$  tabulado (9.49), ubicándose en la región de rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ). El nivel de gestión escolar en las II.EE de Yurimaguas en el año 2019 determina que el 42.85% se ubica entre el nivel bajo, 33.33% en nivel medio, mientras que el 23.80% se encuentra en el nivel alto. El nivel de desempeño laboral en las II.EE de Yurimaguas en el año 2019 determina que el 23.80% se encuentra en nivel bajo, 47.60% en nivel medio mientras que el 28.57% se encuentra en nivel alto; y concluye que para garantizar mejoras en el desempeño laboral docente y directivo es necesario fortalecer el proceso de gestión escolar, identificando aliados, promoviendo la participación y generando espacios de reflexión y propuesta de mejora docente (10).

**Saavedra (2019)** en su investigación tuvieron como objetivo “*Proponer un Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida Lambayeque, 2019*”. Realizo un estudio de enfoque cuantitativo. Este estudio es un tipo de investigación No Experimental, realizado en una población de 83 servidores públicos, la técnica es la encuesta, los resultados obtenidos podemos decir que el 73.5% de los servidores públicos consultados aprecian a la Gestión del talento humano como regular, mientras que el 66.3% de los encuestados califica como muy bueno al Desempeño laboral (11).

**Benites y Castillo (2019)** en su investigación tuvieron como objetivo “Establecer si la gestión administrativa influye en el desempeño laboral del personal docente de la I.E.P Fray Martín de Porres de la Rinconada Trujillo 2017”. Realizo un estudio se enmarca dentro del esquema de investigación de tipo descriptiva- correlacional y explicativa, la muestra de estudio es no probabilística determinada a criterio de la tesista conformada por los 30 docentes, para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta, el nivel de gestión administrativa en la dimensión de planificación presenta un 97% en poco adecuada gestión; mientras que sólo un 3% en adecuada gestión administrativa, nivel de gestión administrativa en su dimensión control de resultados ubica en un 90% en poco adecuada gestión administrativa, 7% inadecuada gestión administrativa y un 3% en adecuada gestión administrativa, los docentes en su dimensión motivación laboral la ubica en un 93% en poco adecuado

desempeño laboral y un 7% en adecuado, el desempeño laboral en los docentes en su dimensión eficacia laboral la ubica en un 90% en inadecuado desempeño laboral y un 10% en poco adecuado, el nivel de desempeño laboral en los docentes en su dimensión eficiencia laboral la ubica en un 63% en adecuado desempeño laboral y un 37% en poco adecuado, asimismo existe relación muy significativa de 0,487\*\* entre las variables, existe relación significativa de 0,420\* entre la dimensión de planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes (12).

**Rosado (2019)**, en su investigación tuvieron como objetivo “*Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*”, el tipo de investigación es un estudio básico y descriptivo correlacional, el nivel de investigación es correlacional, método de investigación es hipotético, deductivo, el diseño de la investigación es no experimental, correlacional de corte transversal, y se obtiene como resultado que un 47% presentan una buena gestión administrativa, por otro lado un 35% presentó un nivel regular y un 17.5% presentó un nivel malo de gestión administrativa, con respecto al desempeño laboral el 42.5% presentan un nivel bueno de desempeño laboral y un 36.3% un nivel regular y el 21.3% un nivel malo de desempeño laboral y concluye supervisar y monitorear la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes y administrativos de las entidades públicas del sector de educación de Cañete, realizar capacitaciones de planificación de acciones con los docentes y administrativos, realizar una

reingeniería en la organización de las entidades del sector de educación, manejar adecuadamente la dirección y que conlleven al involucramiento de los docentes (13).

**Sedano (2018)**, en su investigación tuvieron como objetivo “Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017”, el tipo de investigación básica, el método de investigación es hipotético – deductivo, el diseño de investigación descriptivo – correlaciona, y se obtiene como resultado que la hipótesis general nos muestra Rho de Spearman 0,920,  $p=0,000 < 0,05$ , la hipótesis específica Rho de Spearman 0,962,  $p=0,000 < 0,05$ , la segunda hipótesis específica muestra Rho de Spearman 0,933,  $p=0,000 < 0,05$ , el resultado de la tercera hipótesis específica muestra Rho de Spearman 0,901,  $p=0,000 < 0,05$ , la cuarta hipótesis específica nos muestra Rho de Spearman 0,840,  $p=0,000 < 0,05$  (14).

**Quispe (2019)**, en su investigación sobre “Determinar la relación entre la gestión educativa y desempeño laboral en los docentes de educación primaria de la institución educativa N° 80822 del distrito La Esperanza. 2019”, el método de investigación es hipotético deductivo, el diseño de investigación no experimental, el diseño de la investigación es correlacional, y se obtiene como resultado que en la tabla N.º 1 el 82.1% perciben como regular la gestión educativa y 17.9% obtienen nivel deficiente, en la tabla N.º 2 el 94.8% de los profesores perciben como

como regular la gestión institucional, el 92.3% de los profesores describen en el nivel regular a la gestión administrativa, el 61.6% también la perciben en el nivel regular y el 83.7% la ve como regular la gestión comunitaria, en la tabla N.º 3, el 56.4% de los profesores nivel bajo en el desempeño laboral, el 43.6% tiene un nivel medio en la tabla N.º 4 el 59.0% de los profesores perciben nivel bajo en las capacidades pedagógicas, 64.1 de los profesores describen como medio a la responsabilidad profesional y 51.3% de los profesores perciben en el nivel regular, en la tabla N.º 6, la correlación de Spearman es de 0.590 con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), en la tabla N.º 7, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.504 con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), en la tabla N.º 8, el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.565 y el nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), en la tabla N.º 9, el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.536 y el nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ) y concluye el nivel de la gestión educativa de los profesores de educación primaria es de nivel regular (82.1%), la gestión educativa de los profesores de educación primaria es en promedio del nivel regular (83.7%), el desempeño laboral de los profesores de educación primaria es del nivel bajo (56.4%), las dimensiones del desempeño laboral de los profesores son del nivel bajo (59.0%) (15).

**Ledesma, Ludeña, Cárdenas, Tejada, Rodríguez y Manrique (2019)**, en su investigación “Establecer la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones educativas públicas inclusivas del nivel primaria de la Red 14, Ugel 05 de Lima Metropolitana”, el presente estudio corresponde al enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, y se obtiene como resultado el desempeño docente en un nivel bajo represento un 1.6%, medio 26.4% y alto un 72%; la gestión educativa en un nivel regular 22.4% y óptima un 77.6% y concluye se tiene que la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas inclusivas de Lima Metropolitana, lo cual lleva a reflexionar sobre la importancia que tiene la realización de una gestión educativa de calidad que favorezca el crecimiento institucional en cada uno de sus dimensiones (16).

## **2.2. Bases teóricas**

## **2.3. Bases teóricas**

## **2.4. Gestión del Talento Humano**

### **2.4.1. Administración de recursos humanos a la gestión del talento humano**

La administración de Recursos Humanos, es una disciplina práctica y social, porque se deriva del trabajo de las personas y la forma que están organizadas entre organizador y colaborador (17). La gestión del talento humano no surge de la Gestión Pública, las teorías y conocimientos que la componen no son estáticas y absolutas, estas se adaptan, cambian de acuerdo a las necesidades del mercado laboral y a su propio contexto (17). El entorno laboral de las organizaciones, las teorías y modelos en recursos humanos no lograba brindar los mismos resultados, ante diferentes situaciones, por lo que se vio en la necesidad de gestionar a los trabajadores en un nuevo enfoque de la administración (17). Ante los cambios que han surgido existen aún teorías que se aplican al mundo contemporáneo, son las bases y principios sobre lo que se asienta la disciplina (17).

### **2.4.2. Evolución de la gestión en las organizaciones**

#### **2.4.3. Era de la industrialización clásica**

Con este nombre se denominaba en la era de la Revolución Industrial, y tuvo su extensión hasta el 1950, logro cubrir hasta la mitad del siglo XX, tiene como característica principal la "industrialización" (17). Las empresas adoptaron la estructura organizacional burocrática, tiene como

su principal característica su forma piramidal y centralizada, contiene los siguientes: departamentalización funcional, centralización de las decisiones en la cima de la jerarquía, establecimiento de normas y reglamentos internos para disciplinar y estandarizar el comportamiento de las personas (17).

#### **2.4.4. Era de la industrialización neoclásica**

Esta era va desde la década 1950 hasta 1990, tuvo como inicio después de la segunda guerra mundial, cuando la sociedad empezó a cambiar con rapidez e intensidad, las transacciones comerciales encontramos dos ámbitos tales como el local, el regional, internacional, empezó a acentuar las competencias entre las empresas (17).

Los conceptos de calidad y filosofía de la calidad, fue propuesta por Edward Deming, Robert Juran y Philip Crosby, cambiaron la perspectiva donde los clientes veían a los productos y compañías generando clientes exigentes y obligando a las empresas competitivas (17).

#### **2.4.5. Era de la información**

Este periodo empieza desde la década de 1990, su principal peculiaridad son los cambios rápidos, imprevistos, turbulentos, inesperados, las tecnologías de la información y comunicación denominada como TIC, que integra la tecnología medios como la televisión, el teléfono, la computadora, ello genero desarrollo con la globalización, la tecnología suministro las condiciones para la globalización, la competencia se vuelve

intensa y compleja entre las organizaciones (17). El capital financiero dejó de ser un recurso valioso y da lugar al conocimiento, asimismo convertir el conocimiento en útil y productivo es una de las responsabilidades de la gerencia, la era de la tecnología desplazó el sector industrial hacia el sector de los servicios, el trabajo que se realizaba manualmente fue sustituido por el trabajo intelectual (17).

#### **2.4.6. La evolución de la gestión de las personas en la Gestión Privada en el Perú**

En la actualidad se ha producido cambios importantes en la gestión de Recursos Humanos en el Perú, la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano es aprobada por la administración pública, como una unidad que contribuye a las estrategias, asimismo la Gestión de Personas reportan a las gerencias de Finanzas, Contabilidad, Administración a reportar a la Gerencia General (17).

#### **2.4.7. La evolución de la gestión de las personas en la Gestión Pública en el Perú**

En la administración pública difiere de la administración privada, porque la función de Recursos Humanos, en referencia a la Gestión Pública su evolución fue diferente y su peculiar característica se basa en las corrientes políticas por el gobierno de turno (17). Max Weber a partir de la escuela Burocrática, la Gestión Pública utilizó el enfoque de la Administración de Recursos Humanos, considera a las personas como seres inteligentes que aportan sus conocimientos a la organización (17).

## **2.5. El talento humano**

### **2.5.1. Definición**

El "Talento" posee características inherentes del individuo, lo que hace que el sujeto tenga capacidad para lograr un alto desempeño en el puesto laboral que se le asigna (17). Es el termino por el cual se define al trabajador porque posee un nivel de satisfacción laboral, siendo este como un requisito fundamental como parte del talento humano, es la base donde el trabajador puede desarrollar su talento (17).

## **2.6. GESTIÓN PÚBLICA**

### **2.6.1. Generalidades**

La gestión pública es un enfoque que surge dentro del contexto estadounidense, se le conoce con el nombre de Administración Pública, asimismo los términos de Gestión Pública y Gerencia Publica surgen con el propósito de diferenciar ambas vertientes: a) Tenemos a los trabajadores de las instituciones públicas que están relacionados con los tramites documentarios, b) Por otra parte, la aplicación de instrumentos de gestión y herramientas de la gerencia.

### **2.6.2. Principales modelos**

#### **2.6.2.1. El modelo Burocrático**

Cabe destacar que fui constituido en la Escuela de la Burocracia de Max Weber, y su principal objetivo el paradigma a la eficiencia, su finalidad es lograr la eficiencia de la gestión, las personas tienen como

fundamento el cumplimiento de la institucionalidad formal que los define, los funcionarios cumplen de acuerdo a los establecido en sus funciones y ejecutan lo dispuesto por la normatividad (17).

#### **2.6.2.2. El modelo Posburocrático**

De la misma forma el Gobierno promete y asume sus responsabilidades ante la sociedad, donde se establece obligaciones reciprocas entre ambos, asimismo, los resultados no se miden en insumos y procedimientos, no se descuida por el desarrollo normativo, pero se preocupa por el auge de las normas, sus temas versan sobre las políticas de incentivo, estándares de calidad y de desempeño (17).

#### **2.6.2.3. El modelo de la Nueva Gestión Pública**

Tiene como objetivo principal satisfacer necesidades de los ciudadanos a través de una gestión pública eficiente y eficaz, es importante el desarrollo de servicios de calidad, sistemas que permitan transparencia, participación ciudadana, se puede señalar en los distintos procesos de cambio en la organización y de gestión incorpora elementos de la lógica privada en las organizaciones públicas (17).

#### **2.6.2.4. La Gestión Pública por resultados**

Es aquel enfoque de gestión cuya finalidad es incrementar la eficacia y el impacto de las políticas del Sector Publico, es conocido como un proceso estratégico político y técnico, es una relación entre la sociedad y el gobierno, es decir que ambas partes acuerdan efectos para alcanzar

una acción del agente, implica una administración de las organizaciones públicas que se focalicen en la evaluación del desempeño estratégico que son definidas en un plan de gobierno (17).

## **2.7. Gestión pública peruana**

### **2.7.1. Generalidades**

En el Perú la Administración Pública comprende los organismos que desempeñan el interés público, principalmente la provisión de servicios y/o regulación de los intereses de la sociedad y el mercado (17). La Gestión Pública, es el conjunto de acciones donde las entidades logran sus fines, objetivos, metas, están enmarcadas en la política gubernamental, asimismo, la Gestión Pública está conformada por las instituciones y procesos por el cual el estado diseña e implementa políticas, aplica regulaciones con el objetivo de cumplir con sus funciones (17). La Gestión Pública se ocupa del uso de los medios adecuados para alcanzar un fin colectivo, son aquellos mecanismos para distribuir los recursos públicos, coordinación, estímulo de los agentes públicos (17).

## **2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ESTADO**

### **2.1.1. Generalidades**

En los tiempos actuales hemos sido testigos de la reforma en materia laboral que se viene presentando en nuestro país, ello involucra a las micro y macro empresas, estas reformas están enfocadas en los derechos laborales de los trabajadores, asimismo en materia de recursos humanos

el responsable de gestionar al personal dentro de la institución no debe de cumplir un rol administrativo es decir un rol limitado (reconocer horas extras, descanso vacacional) sino, debe de cumplir un rol proactivo y estratégico que va dirigido a la mejora y a la captación de los recursos humanos, por esta razón, el encargado del área de recursos humanos debe de implementar políticas, prácticas y herramientas (18). Las Instituciones Públicas o Privadas están compuesto por capital humano, y eso depende de los encargados del área de recursos humanos, quienes deben ser estratégicos, es decir, identificar el problema principal del personal a su cargo a fin implementar herramientas que mejoren su capacidad, implementación de planes en las relaciones laborales clima laboral, evaluación del desempeño de gerentes, subgerentes y trabajadores de la Institución (18).

## **2.1.2. Gestión del Recurso Humano**

### **2.1.2.1. Propósito de la empresa**

Es importante que las empresas inviertan en gestión de recursos humanos, el propósito de una empresa es tener clientes comprometidos, asimismo el propósito de una empresa radica en poder generar utilidades que va hacer producto de su inversión, la empresa desde el momento que es constituida es tener clientes orgullosos por el servicio que ofrece la empresa, para obtener esa satisfacción es importante que la empresa cuente con recursos humanos motivados, eficientes con la finalidad de prestar servicios óptimos y bienes de calidad (18).

### **2.1.2.2. Importancia de gestionar el recurso humano**

Cabe resaltar que el éxito de la empresa va a depender de las capacidades del trabajador que conforma por ello es importante la gestión del recurso humano para desarrollar a sus trabajadores con un buen desempeño lo cual repercute en el desarrollo de sus funciones, por tal motivo las empresas tenían como prioridad estrategias que logran a contribuir el crecimiento económico, dejando de lado el esfuerzo de los trabajadores, es decir no se daba la importancia de desarrollar la capacidad de los trabajadores (18).

## **2.2. Autoridad Nacional del Servicio Civil**

### **2.2.1. Generalidades**

El servicio civil, se denominada con el término “empleo público” es alusivo al aspecto laboral de las personas que trabajan en el sector público (19).

El servicio civil es el conjunto de medidas por las cuales se articula y gestiona al personal que presta servicios al Estado, asimismo, se rige por principios de mérito e incluye criterios de rendimiento y compromiso al servicio de la ciudadanía (19).

### **2.2.2. Finalidad**

El objetivo del servicio es que las entidades públicas del Estado alcancen más grandes niveles de efectividad y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad por medio de un mejor servicio civil, así como impulsar el desarrollo de los individuos que lo incorporan (19). La finalidad detrás de la reforma es mejorar la calidad de los servicios que presta el Estado,

y que ello no se puede conseguir cambiando construcciones, cambiando sistemas, perfeccionando infraestructura, si es que no se labora con el primordial activo de toda organización, que es la población (19).

## **2.3. DESEMPEÑO DE LA PRODUCTIVIDAD**

### **2.3.1. Generalidades**

Las tendencias recientes en la administración de recursos humanos, entre ellas la optimización del clima gremial, han llevado a tener en cuenta a la evaluación del manejo como un mecanismo necesario para el desarrollo de toda la organización (18). Este instrumento de administración se define como un proceso por medio del cual se mide el funcionamiento de los ayudantes, para después decidir los puntos a mejorar y las metas para conseguir el triunfo, tanto personal como corporativo. De esa manera, está ligada al desarrollo de los empleados y al desarrollo de la organización (18).

### **2.3.2. Evaluación de desempeño**

La evaluación de manejo es una herramienta que se usa para guiar y supervisar al personal. En dicha línea, posibilita un estudio completo de los recursos humanos que tiene la compañía (18).

### **2.3.3. Objetivos de la evaluación del desempeño**

Un correcto sistema de evaluación del funcionamiento debería tener como primer objetivo alinear las metas particulares de cada trabajador con los de la compañía; como segundo objetivo, auxiliar

el desarrollo e incremento de cada trabajador intentando encontrar que alcance su mayor potencial, y como resultado de esto, la maximización de los resultados de la compañía; y como tercer objetivo, utilizar la calificación obtenida en la evaluación del manejo para definir el rango salarial y las oportunidades de desarrollo que se le ofrecerá al trabajador (18).

## **2.4. POLÍTICA REMUNERATIVA**

### **2.4.1. Generalidades**

Producto de una interacción gremial, el trabajador produce el derecho a notar una remuneración en calidad de contraprestación a los servicios otorgados al empleador y este último tiene la obligación de pagarla (18). Esta obligación podría ser cumplida de distintas modalidades, las cuales obedecerán a puntos involucrados con el tipo de actividad a la que se dedique la organización, las zonas de trabajo que se pretenden indemnizar, la prestación de servicios de los trabajadores, entre otros (18). El estudio de todos dichos puntos dejará implantar una correcta política remunerativa que también de cubrir esta obligación de carácter gremial, si es implementada de forma correcta, va a poder producir beneficios a la compañía (18).

### **2.4.2. Sistema de compensación**

Un sistema de compensaciones comprende un definido procedimiento diseñado con la finalidad de retribuir a los individuos que pertenecen a una organización por las tareas desempeñadas (18). Es fundamental

señalar que este sistema no solamente comprende la retribución exitosa como “sueldo” o “salario” mensual que obtiene el trabajador, sino además todos esos conceptos por medio de los cuales la organización retribuye la prestación de servicios, entre los cuales tenemos la posibilidad de integrar beneficios sociales, prestaciones de salud, bonos o incentivos, etcétera (18).

#### **2.4.3. Modalidades de pago**

Después de fundada la manera de pago, va a ser primordial establecer cuál es la modalidad por medio de la cual el empleador otorgará la remuneración. De esa forma, atendiendo a varios criterios, en especial el referido a la naturaleza de la prestación de servicios, el empleador tendrá que fijar bajo qué modalidad retribuir a sus trabajadores (18). Son las siguientes modalidades: **1) Remuneración fija**, comprendida por conceptos que se abonan al trabajador de forma persistente y en una porción definida. De esta forma, el trabajador todos los meses está a la expectativa de recibir un costo de forma estable, lo que le da estabilidad y confianza para hacer planes a extenso plazo (18). **2) Remuneración variable**, esta remuneración está comprendida por retribuciones que no poseen carácter persistente relacionadas con el instante de su percepción y en cuanto al costo que esta comprende (18). **3) Remuneración integral**, esta clase de remuneración se establece en funcionalidad a un costo fijo que se computa por una época anual, se paga de forma mensual y, además, comprende todos los conceptos que el trabajador tendrá que recibir como contraprestación por los servicios hechos (18).

## **2.5. LA CAPACITACIÓN LABORAL Y LOS PLANES DE SUCESIÓN**

### **2.5.1. La capacitación laboral**

En los últimos años, se han presentado una secuencia de organizaciones cuyo desarrollo se presentó de manera exponencial. Una de las primordiales causas para este desarrollo ha sido la adaptabilidad de sus trabajadores a los adelantos tecnológicos. Este componente se sustentó en todo un estudio comercial, tomando en cuenta óptimo para el desarrollo a la capacitación de los empleados (18). De esta forma, la capacitación de personal se muestra como una necesidad en determinadas situaciones, donde el omitirla culminará por hacer la diferencia entre la quiebra y el triunfo. No importa que tan hábil logre ser un trabajador, constantemente necesitará de instrucción nueva y complementaria que le posibilite explotar la capacidad poseída. En el mismo sentido, un adecuado proyecto de capacitación puede cambiar ese empleado deficiente en eficaz, cuya tarea simbolice real productividad en la compañía (18).

## **2.6. Planes de sucesión**

### **2.6.1. Alto desempeño**

Es indudable que la colaboración que tiene el personal de dirección en las elecciones sobre las políticas de contratación, repartición de las tareas productivas en la organización, así como el funcionamiento del personal, esencial para garantizar parte importante del triunfo de la organización. Por esto, la votación correcta de este personal y la capacitación que

dichos tienen que recibir son recursos primordiales a los que toda compañía debería prestar atención (18).

### **2.6.2. Personal de dirección**

Los planes de sucesión interna se hallan orientados primordialmente a cubrir personal de dirección ya que por el tipo de cargo un directivo debería llevar a cabo con ciertos requisitos como liderazgo, excelente preparación profesional, vivencia gremial suficiente y eficiencia en el ejercicio de las tareas, para de esta forma garantizar una buena marcha de la organización (18).

## **2.8. Formulación de Hipótesis**

### **2.8.1. Hipótesis General**

- La gestión influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019

### **2.8.2. Hipótesis Específicas**

- La gestión del talento humano produce efectos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019
- La gestión pública influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital

Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

- La gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.
- La gestión produce efectos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019
- La gestión influye en el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019
- La gestión influye en las Políticas remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019
- La gestión influye en la Capacitación Laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019

### **2.8.3. Hipótesis nula**

- La gestión no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019
- La gestión del talento humano no produce efectos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019
- La gestión pública no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.
- La gestión de recursos humanos no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.
- La gestión no produce efectos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019
- La gestión no influye en el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019

- La gestión no influye en las Políticas remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019
- La gestión no influye en la Capacitación Laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

Se utilizará el método analítico, porque es un procedimiento que va a descomponer sus elementos básicos, es decir va de lo general a lo más específico (20).

### **3.2. Enfoque investigativo**

El enfoque es cuantitativo, porque se basa en la medición de las propiedades de los fenómenos sociales, lo que implica derivar de un marco conceptual pertinente al problema examinado, una secuencia de postulados que expresen interacciones en medio de las cambiantes estudiadas de manera deductiva (64).

### **3.3. Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo aplicada, porque utiliza conocimientos adquiridos y es la solución a problemas prácticos (64), es de nivel o alcance descriptivo correlacional, porque son estudios de carácter especialmente detallado. En tales estudios se presentan, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, aspectos, propiedades de un objeto de análisis, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, etc, empero no se otorgan explicaciones o causas de las situaciones, los hechos, los fenómenos (65).

### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación será No experimental, porque se manipulo las variables, esto quiere decir que no se hace variar la forma de las variables independientes sobre las otras variables (21).

La investigación es de diseño es explicativa, es de corte transversal, recolectan datos en un solo instante, en un periodo exclusivo (21).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **3.5.1. Población**

Para la presente investigación fue conformada por el usuario interno del personal administrativos y asistencial del Hospital I: Antonio Skrabonja Antonich, fue tomada de manera presencial en el 2019 correspondió a un total de 246 servidores.

Está compuesto por personal administrativo tales como: Digitador asistencial, Auxiliar de servicio asistencial, conductor de ambulancia, secretarias, Abogado, Ingeniero de Sistemas, Contador, Asistentia Social, Jefa de Enfermera, Jefe de Obstetra, Jefe de Medicina, Jefe de Recursos Humanos, Administrador.

Personal asistencial tenemos: Médicos generales y especialistas, Enfermeras, Odontólogos, Obstetras, técnico en enfermería.

### 3.5.2. Muestra

Para definir el tamaño de la muestra a trabajar en la investigación, se aplicó la siguiente fórmula correspondiente a poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{(N-1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

**Donde:**

- N : Población (246)
- Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)
- P : Probabilidad de éxito (0.5)
- Q : Probabilidad de fracaso (0.5)
- E : Error estándar (0.05)

**Reemplazando la fórmula:**

$$n = \frac{150 \times 1.96^2 \cdot (0.5 \times 0.5)}{(150-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \cdot (0.5 \times 0.5)} = 150$$

### 3.5.3. Criterios de selección

#### 3.5.3.1. Criterios de Inclusión

En los criterios de inclusión se determina aquellos servidores públicos que han participado en la presente encuesta y se tomó en cuenta los siguientes criterios:

- Personas que laboran actualmente en el área de recursos humanos, planeamiento, administración, dirección, logística, obstetricia, enfermería, medicina, odontología.
- Contar como mínimo con 1 mes de estar laborando en el área del departamento de recursos humanos.

- Personas con tiempo disponible a participar en capacitaciones que ofrece el hospital.

### **3.5.3.2. Criterios de Exclusión**

En los criterios de exclusión se determina aquellos servidores públicos que no han participado en la presente encuesta y se tomó en cuenta los siguientes criterios:

- Personal que se encuentra de vacaciones
- Personal con descanso medico
- Personal con licencia de maternidad
- Personal asistencial y administrativo que no trabaje en el hospital.
- El fallecimiento del trabajador.
- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación.

### **3.6. Muestreo**

- Es probabilístico, porque los elementos de la población tienen la posibilidad de ser elegidos para la muestra y se define la característica de la población y el tamaño de la muestra (21).



<p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>EL DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>El desempeño laboral son aquellas acciones donde los trabajadores son relevantes para la Institución Pública o Privada (24).</p> <p>Es aquel procedimiento estructural y sistemático que tiene como finalidad medir, evaluar, influir los comportamientos y resultados en el puesto laboral, es importante analizar su productividad y el rendimiento, desempeño, dentro del entorno laboral (24).</p>	<p><b>I.- Desempeño de la productividad</b></p> <p><b>II.- Políticas remunerativas y de reconocimiento</b></p> <p><b>III.- Capacitación Laboral y los planes de sucesión</b></p>	<p>*Generalidades</p> <p>*Evaluación del desempeño.</p> <p>*Objetivos de la evaluación del desempeño</p> <p>*Generalidades</p> <p>* Sistema de Compensación.</p> <p>* Modalidades de pago</p> <p>* La capacitación laboral.</p> <p>*Planes de sucesión.</p>
--	---	--	---

### **3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.8.1. Técnica**

Se empleo la técnica de la recolección de datos y se ciñó el siguiente proceso:

- La técnica que se empleó para recolectar datos fue la encuesta y los instrumentos que han utilizado fueron un cuestionario para la variable 1 “Gestión” y variable 2 “Desempeño laboral”, a través de los cuales se obtuvieron información de los participantes del presente estudio.
- Se ingresará la numeración al Software IBM SPSS Statistics 25.0 para obtener los 150 casos ingresados.

#### **3.8.2. Descripción de instrumentos**

En la presente investigación se usó dos instrumentos datos elaboradas en hojas de cálculo del programa Microsoft Excel® denominadas:

**Ficha Técnica:** Cuestionario

**Nombre:** Cuestionario sobre Gestión

**Creador:** Realizado por Miriam del Pilar Alcalá Molina

**Aplicación:** Personal o en grupo

**Año:** 2018

**Tiempo:** 20 minutos

**Confiabilidad:** “Gestión” con un coeficiente de Alfa Cronbach de 0,63 (Confiable)

**Dimensiones:** Son 40 Ítems que han sido agrupados de la siguiente manera:

- Dimensión 1: Gestión del Talento Humano (1 al 14)
- Dimensión 2: Gestión Pública (15 al 24)
- Dimensión 3: Gestión de Recursos Humanos (25 al 40)

**Tabla N° 01**

**Escala de LIKERT cuestionario sobre la variable Gestión.**

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

Fuente: Elaboración Propia según escala de LIKERT, cuestionario sobre la variable Gestión.

**Tabla N° 02**

	Mínimo	Máximo
<b>Muy bajo</b>	40	72
<b>Bajo</b>	73	104
<b>Regular</b>	105	136
<b>Alto</b>	137	168

Muy alto	169	200
----------	-----	-----

**Escala de valoración cuestionario sobre la variable Gestión.**

Fuente: Elaboración Propia en la Escala de valoración, cuestionario sobre la variable Gestión.

**Ficha Técnica:** Cuestionario

**Nombre:** Cuestionario sobre Desempeño Laboral

**Creador:** Por Miriam del Pilar Alcalá Molina

**Aplicación:** Personal o en grupo

**Año:** 2018

**Tiempo:** 20 minutos

**Confiabilidad:** Desempeño laboral” con un coeficiente de Alfa Cronbach de 0,79

(Excelente confiabilidad)

**Dimensiones:** Son 34 Ítems que han sido agrupados de la siguiente manera:

- Dimensión 1: Desempeño de la productividad (1 al 18)
- Dimensión 2: Políticas remunerativas y de reconocimiento (19 al 26)
- Dimensión 3: Capacitación laboral y planes de sucesión (27 al 34)

**Tabla N° 03**

**Escala de LIKERT cuestionario sobre la variable Desempeño laboral.**

ESCALAS	VALOR
Nunca	0

Algunas veces	1
Frecuentemente	2
Siempre	3

Fuente: Elaboración Propia según escala de LIKERT, cuestionario sobre la variable Desempeño Laboral.

**Tabla N° 04**

**Escala de valoración sobre la variable Desempeño laboral.**

	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
<b>Muy bajo</b>	0	26
<b>Bajo</b>	27	51
<b>Alto</b>	52	77
<b>Muy alto</b>	78	102

Fuente: Elaboración Propia en la Escala de valoración, cuestionario sobre la variable Desempeño Laboral.

### **3.8.3. Validación de instrumentos**

#### **3.8.3.1. Validación**

Los instrumentos que se utilizó en el presente trabajo de investigación paso por un proceso riguroso de validación por un conjunto de jurados que brindaron su opinión.

Se eligió a 3 expertos del cual participaron 2 investigador y 01 estadística donde se elaboró una carta de presentación, para la validación de

instrumentos, donde se les adjunto el cuestionario para la revisión respectiva de las preguntas formuladas y los aspectos que se van a tener en consideración y su posterior evaluación con la finalidad de observar si cumplen con la pertinencia, claridad, por último la sugerencia de cada experto emitirá al momento de su respectiva evaluación, en los días posteriores se procedió a recoger el cuestionario los expertos donde coincidieron que el instrumento es aplicable.

### Validez del instrumento por jueces de expertos con la prueba

#### Binomial

ITEM	JUEZ 01	JUEZ 02	JUEZ 03	SUMA	PROBABILIDAD
1	1	1	1	3	0,125
2	1	1	1	3	0,125
3	1	1	1	3	0,125
4	1	1	1	3	0,125
5	1	1	1	3	0,125
6	1	1	1	3	0,125
7	1	1	1	3	0,125
8	1	1	1	3	0,125
9	1	1	1	3	0,125
10	1	1	1	3	0,125
11	1	1	1	3	0,125
12	1	1	1	3	0,125
13	1	1	1	3	0,125
14	1	1	1	3	0,125
15	1	1	1	3	0,125
					1,875

Se eligió a 3 expertos donde se elaboró una carta de presentación, para la validación de instrumentos, donde se les adjunto el cuestionario para la revisión respectiva de las preguntas formuladas y los aspectos que se van a tener en consideración y su posterior evaluación con la finalidad de observar si cumplen con la pertinencia, claridad, por último la sugerencia de cada experto emitirá al momento de su respectiva evaluación, en los días posteriores se procedió a recoger el cuestionario los expertos donde coincidieron que el instrumento es aplicable, asimismo se aplicó la siguiente operación matemática:

$$P = \frac{\Sigma P}{10} = \frac{1,875}{15} = 0,125 = 0,1$$

Si sumamos la cantidad de Item y si el valor sigue siendo menor a 0,05, quiere decir que se acepta como valido la opinión de los juicios de expertos y como respuesta obtenemos 0,1 porque se redondeó, se concluye que el instrumento es valido por jueces de experto.

### **3.8.3.2. Confiabilidad**

Para la validación los instrumentos se realizó la técnica del juicio de expertos. Para determinar el grado de confiabilidad, se aplicó una encuesta a 150 servidores personal administrativos y asistencial del

Hospital I: Antonio Skrabonja Antonich, obteniendo en el primer instrumento “Gestión” con un coeficiente de Alfa Cronbach de 0,63 (Confiable), para evaluar la fiabilidad del instrumento con sus variables y dimensiones.

**Tabla N° 05**

**Coeficiente de Alfa Cronbach, instrumento “Gestión”.**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,634	40

Fuente: Elaboración Propia en el coeficiente de Alfa Cronbach, obteniendo en el primer instrumento “Gestión”.

**Tabla N° 06**

**Coeficiente de Alfa Cronbach, instrumento “Desempeño laboral”.**

Asimismo, el segundo instrumento “Desempeño laboral” con un coeficiente de Alfa Cronbach de 0,79 (Excelente confiabilidad), para evaluar la fiabilidad del instrumento con sus variables y dimensiones.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	34

Fuente: Elaboración Propia en el coeficiente de Alfa Cronbach, obteniendo en el segundo instrumento “Desempeño laboral”.

### **3.9. Procesamiento y análisis de datos**

#### **3.9.1. Procesamiento de datos**

- Se ingreso una carta de presentación al Hospital para la recolección de datos, donde se accedió a sus diversas áreas, se aplicó el Instrumento previo permiso del Hospital y la Jefatura de enfermera, medicina y de recursos humanos, se utilizó el recurso propio del investigador y la investigación fue autofinanciado, asimismo se realizó una encuesta a 150 servidores, pero se tomó en cuenta la muestra de 108 en el mes de diciembre del 2018, se empleo dos instrumentos que fueron validados, fue aprobado según jueces de experto y fue respaldado por el Alpha de Cronbach de condición aplicable.
- La información fue inscrita en los formularios del Software Microsoft Excel 2019, luego fue procesada utilizando el programa IBM SPSS Statistics 25.0, donde se logro elaborar las tablas correspondientes, indicadores de frecuencia y porcentaje, que se utilizaron para presentar las variables del presente estudio.

#### **3.9.2. Análisis de datos**

- En la presente investigación se manipularon las tablas estadísticas y para el análisis inferencial se usó las tablas de contingencia más la prueba de independencia de variables

(Chi-Cuadrado) aceptándose como significativo valores  $p < 0.05$ .

### **3.10. Aspectos éticos.**

Se cumplirá con el principio de autonomía y la reserva de datos de todos los participantes que formarán parte del estudio cuyos documentos solo serán usados para la investigación conservando la confidencialidad, sujetándose a la veracidad y sobre todo teniendo el consentimiento informado de los participantes.

Se garantizará el respeto a la dignidad humana y a la vida del ser humano. En esta rúbrica se solicitó consentimiento informado verbal a cada participante.

## **CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

### **4.1. Procesamiento de datos: Resultados**

En el presente estudio se realizó los respectivos gráficos estadísticos con la finalidad de dar respuesta a la pregunta de investigación y comprobar las hipótesis planteadas.

En el análisis inferencial se usó el coeficiente de Rho Spearman, donde los rangos se va a demostrar en la siguiente tabla:

<b>Valor</b>	<b>Significado</b>
<b>-1</b>	Correlación negativa grande y perfecta
<b>-0,9 a -0,99</b>	Correlación negativa muy alta

<b>0,7 a -0,89</b>	Correlación negativa alta
<b>-0,4 a -0,69</b>	Correlación negativa moderada
<b>-0,2 a -0,39</b>	Correlación negativa baja
<b>-0,01 a -0,19</b>	Correlación negativa muy baja
<b>0</b>	Correlación nula
<b>0,01 a 0,19</b>	Correlación positiva muy baja
<b>0,2 a 0,39</b>	Correlación positiva baja
<b>0,4 a 0,69</b>	Correlación positiva moderada
<b>0,7 a 0,89</b>	Correlación positiva alta
<b>0,9 a 0,99</b>	Correlación positiva muy alta
<b>1</b>	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Ruiz Bolívar (2002) y Palella y Martins (2003).

### Tabla N° 07

Datos sociodemográficos del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

#### Datos sociodemográficos en la condición laboral

<b>Condición Laboral</b>	<b>fi</b>	<b>FR</b>
Contratado	40	27%
Nombrado	70	47%
Tercero	40	27%

Fuente: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

### Datos sociodemográficos en sexo

Sexo		
Femenino	90	60%
Masculino	60	40%

Fuente: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

### Datos sociodemográficos en Edad

Edad		
Menor de 35	66	44%
36-45	34	23%
46-55	30	20%
Mayor de 56	20	13%

Fuente: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

### Datos sociodemográficos en Área

Área		
Abogado	3	2%
Administrador	1	1%
Asistente Social	2	1%
Auxiliar de servicios	3	2%
Conductor de ambulancia	6	4%
Contador	4	3%
Digitador asistencial	10	7%
Enfermeras	20	13%

Ingeniero de Sistema	6	4%
Jefa de Enfermera	1	1%
Jefe de Medicina	1	1%
Jefe de Obstetra	1	1%
Jefe de Recursos	1	1%
Médicos Especialista	22	15%
Médicos generales	22	15%
Obstetras	20	13%
Odontólogos	4	3%
Secretarias	8	5%
técnico en enfermería	15	10%

Fuente: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

### Datos sociodemográficos en Tipo de Personal

Tipo de Personal		
Administrativo	80	53%
Asistencial	70	47%

Fuente: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

### Datos sociodemográficos en Estado Civil

Estado Civil		
Casado	40	27%
Conviviente	30	20%

Divorciado	20	13%
Soltero	60	40%

Fuente: Tomados de la base de datos general Excel del indagador

### **Interpretación:**

En el presente grafico se muestra que el total de personas encuestadas n=150, se determina que la condición laboral de personas contrata es el 27%, nombrado 47%, tercero 27%, asimismo de sexo femenino es el 60%, masculino 40%, entre sus edades oscilan menor de 35 años con un 44%, entre 36 años a 45 un 23%, por otra parte entre 46 a 55 años a un 20% y mayores de 56 años un 13%, entre el personal administrativo es un 53% y asistencial un 47% y para concluir el 27% es casado, el 20% es convive, el 13% es divorciado y el 40% es soltero.

## **5.2.- Análisis de frecuencia de la variable gestión**

### **Variable 1: Gestión**

Se obtuvo como resultados después de la aplicación de los cuestionarios que han sido ingresados al software estadístico SPSS versión 25.

### **Tabla N° 08**

**Distribución de frecuencia según la dimensión gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.**

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Gestión del talento humano</b>	<b>En desacuerdo</b>	1	,7
	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	81	54,0
	<b>De acuerdo</b>	68	45,3
	<b>Total</b>	150	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

### **Interpretación:**

Podemos observar que el 54% de las encuestados califica “no de acuerdo ni en desacuerdo”, por otra parte, el 45.33% esta “de acuerdo”, y el 0,67% en “desacuerdo”, podemos inferir en su dimensión “gestión de talento humano” logra tener una cierta influencia en sus labores dentro de sus diversas áreas el personal administrativo como asistencial, esto quiere decir que es importante la gestión del talento humano en la Institución, porque a una mejor gestión mejor será la productividad del personal.

**Tabla N° 09**

**Distribución de frecuencia según la dimensión de gestión pública en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	109	72,7
<b>De acuerdo</b>	41	27,3
<b>Total</b>	150	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Interpretación:**

Podemos observar que el 72,67% de los encuestados no está “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, pero por otra parte el 27,33% “de acuerdo”, podemos inferir que en su dimensión “gestión pública” tiene cierta influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich, esto quiere decir que la institución ha organizado, planeado, controlado, dirigido el funcionamiento y la sostenibilidad de los servicios públicos, generando un servicio eficiente y la aplicación de la gestión pública moderna.

**Tabla N° 10**

**Distribución de frecuencia según la dimensión de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.**

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en descuerdo	82	54,7
De acuerdo	68	45,3

<b>Total</b>	150	100,0
--------------	-----	-------

Fuente: Instrumento aplicado al personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Interpretación:**

El 54,67% de los encuestados opina que no está “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, de otra parte, el 45,33% esta “de acuerdo”, podemos inferir en la dimensión “gestión de recursos humanos”, tiene influencia en las labores que realiza el personal administrativo y asistencial, esto quiere decir que la institución planea, organiza, desarrolla el desempeño eficiente del personal.

**5.3.- Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral**

**Variable 2:** Desempeño Laboral

**Tabla N° 11**

**Distribución de frecuencia según la dimensión de la gestión en el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.**

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

<b>Frecuentemente</b>	17	11,3
<b>Siempre</b>	133	88,7
<b>Total</b>	150	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Interpretación:**

El 88,67% de los encuestados está de acuerdo con la dimensión “desempeño de la productividad”, de otro lado el 11,33% opina que es “Frecuentemente”, podemos inferir que los servidores cumplen con los objetivos que tan asociados al puesto laboral, son diferentes aspectos que influyen en los objetivos de la Institución.

**Tabla N° 12**

Distribución de frecuencia según la dimensión gestión en las Políticas remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Frecuentemente</b>	33	22,0
<b>Siempre</b>	117	78,0

<b>Total</b>	150	100,0
--------------	-----	-------

Fuente: Instrumento aplicado al personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Interpretación:**

Podemos observar que tiene como resultado el 78% “siempre” y por otro el 22% “frecuentemente”, podemos inferir que la Institución establece criterios de asignación de retribuciones y ello contribuye al bienestar personal y al clima laboral lo que impacta en la producción de sus diversas áreas.

**Tabla N° 13**

Distribución de frecuencia según la dimensión gestión en Capacitación Laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Frecuentemente</b>	26	17,3
<b>Siempre</b>	124	82,7

<b>Total</b>	150	100,0
--------------	-----	-------

Fuente: Instrumento aplicado al personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Interpretación:**

Se demuestra que el 82,67% “Siempre” y por otro lado el 17,33% “Frecuentemente”, podemos inferir que la institución se preocupa por el mejoramiento técnico del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich, es decir, que la capacitación laboral es la clave para mejorar la motivación y mejorar el talento de las personas.

**6.1. Prueba de hipótesis**

**Prueba de Hipótesis General**

**6.1.1. Planteamiento de la Hipótesis**

**Ha:** La gestión influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Ho:** La gestión no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Nivel de Significancia:** Valor Alfa 0,05

**Prueba Estadística:** Rho de Spearman

**Lectura del error:** Los valores p se encuentra dentro del área de rechazo de la Ha.

### Resultados de Rho de Spearman

**Tabla N° 16**

			VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coeficiente de correlación	1,000	-,030
		Sig. (bilateral)	.	,719
		N	150	150
	VD	Coeficiente de correlación	-,030	1,000
		Sig. (bilateral)	,719	.
		N	150	150

Fuente: Grafico de elaboración propia en SPSS V.25 de la Prueba de Hipótesis General.

### Regla de decisión

- Si,  $p < 0,05$ , aceptamos la Ha y rechazamos la Ho
- **Si,  $p \geq 0,05$ , rechazamos la Ha y aceptamos la Ho**

### Toma de decisión

El coeficiente de Rho Spearman tuvo resultado -0,030 lo cual indica la correlación entre las variables “gestión” y “desempeño laboral”, es una correlación negativa baja. A un nivel de confianza del 95% y un nivel de

significancia de 0,05 y como el nivel de significancia es mayor a 0,05 ( $0,719 > 0,05$ ) se rechaza la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula. Por lo tanto, existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa, podemos concluir que la gestión no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

## 6.2. Prueba de Hipótesis Específica 1

### 6.2.1. Planteamos la Hipótesis

**Ha:** La gestión del talento humano produce efectos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Ho:** La gestión del talento humano no produce efectos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Nivel de Significancia:** Valor Alfa 0,05

**Prueba Estadística:** Rho de Spearman

**Lectura del error:** Los valores p se encuentra dentro del área de rechazo de la  $H_a$ .

### Resultados de Rho de Spearman

**Tabla N° 17**

		DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
			VD
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	-,048
	Sig. (bilateral)		,563

	N	150	150
VD	Correlación de Pearson	-,048	1
	Sig. (bilateral)	,563	
	N	150	150

Fuente: Grafico de elaboración propia en SPSS V.25 de la Prueba de Hipótesis específica 1

### Regla de decisión

- Si,  $p < 0,05$ , aceptamos la  $H_a$  y rechazamos la  $H_0$
- **Si,  $p > = 0,05$ , rechazamos la  $H_a$  y aceptamos la  $H_0$**

### Toma de decisión

El coeficiente de Rho Spearman tuvo como resultado -0,048 lo cual indica que la correlación entre la dimensión “talento humano” y la variable “desempeño laboral”, es una correlación negativa moderada. A un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia 0,05 y como el nivel de significancia es mayor a 0,05 ( $0,563 > 0,05$ ) se rechaza la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula. Por lo tanto, existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa, podemos concluir que la gestión del talento humano no produce efectos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

## 6.3. Prueba de Hipótesis Específica 2

### 6.3.1. Planteamos la Hipótesis

**Ha:** La gestión pública influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Ho:** La gestión pública no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Nivel de Significancia:** Valor Alfa 0,05

**Prueba Estadística:** Rho de Spearman

**Lectura del error:** Los valores p se encuentra dentro del área de rechazo de la Ha.

### Resultados de Rho de Spearman

**Tabla N° 18**

			DIMENSIÓN: LA GESTIÓN	
			PUBLICA	VD
Rho de Spearman	DIMENSIÓN: LA GESTIÓN PUBLICA	Coeficiente de correlación	1,000	-,072
		Sig. (bilateral)	.	,381
		N	150	150
VD	VD	Coeficiente de correlación	-,072	1,000
		Sig. (bilateral)	,381	.
		N	150	150

Fuente: Grafico de elaboración propia en SPSS V.25 de la Prueba de Hipótesis Especifica 2.

### **Regla de decisión**

- Si,  $p < 0,05$ , aceptamos la  $H_a$  y rechazamos la  $H_0$
- **Si,  $p > = 0,05$ , rechazamos la  $H_a$  y aceptamos la  $H_0$**

### **Toma de decisión**

El coeficiente de Rho Spearman tuvo resultado  $-0,072$  lo cual indica la correlación entre la dimensión “gestión pública” y la variable “desempeño laboral”, es una correlación negativa alta. A un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de  $0,05$  y como el nivel de significancia es mayor a  $0,05$  ( $0,381 > 0,05$ ) se rechaza la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula. Por lo tanto, existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa, podemos concluir que la gestión pública no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

## **6.4. Prueba de Hipótesis Especifica 3**

### **6.4.1. Planteamiento de la Hipótesis**

**Ha:** La gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Ho:** La gestión de recursos humanos no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Nivel de Significancia:** Valor Alfa 0,05

**Prueba Estadística:** Rho de Spearman

**Lectura del error:** Los valores p se encuentra dentro del área de rechazo de la Ha.

### Resultados de Rho de Spearman

**Tabla N° 19**

			DIMENSIÓN: LA GESTIÓN DE RECURSO HUMANO	
				VD
Rho de Spearman	DIMENSIÓN: LA GESTIÓN DE RECURSO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	-,083
		Sig. (bilateral)	.	,311
		N	150	150
	VD	Coeficiente de correlación	-,083	1,000
		Sig. (bilateral)	,311	.
		N	150	150

Fuente: Grafico de elaboración propia en SPSS V.25 de la Prueba de Hipótesis Especifica 3.

### Regla de decisión

- Si,  $p < 0,05$ , aceptamos la Ha y rechazamos la Ho
- **Si,  $p > = 0,05$ , rechazamos la Ha y aceptamos la Ho**

## **Toma de decisión**

El coeficiente de Rho Spearman tuvo resultado  $-0,083$  lo cual indica la correlación entre la dimensión “gestión del recurso humano” y la variable “desempeño laboral”, es una correlación negativa alta. A un nivel de significancia es mayor a  $0,05$  ( $0,311 > 0,05$ ) se rechaza la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula. Por lo tanto, existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa, podemos concluir que la gestión de recursos humanos no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

## **6.5. Prueba de Hipótesis Específica 4**

### **6.5.1. Planteamiento de la Hipótesis**

**Ha:** La gestión produce efectos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Ho:** La gestión no produce efectos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Nivel de Significancia:** Valor Alfa  $0,05$

**Prueba Estadística:** Rho de Spearman

**Lectura del error:** Los valores  $p$  no se encuentra dentro del área de rechazo de la  $H_a$ .

**Resultados de Rho de Spearman**

**Tabla N° 20**

			VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coeficiente de correlación	1,000	-,030
		Sig. (bilateral)	.	,719
		N	150	150
	VD	Coeficiente de correlación	-,030	1,000
		Sig. (bilateral)	,719	.
		N	150	150

Fuente: Grafico de elaboración propia en SPSS V.25 de la Prueba de Hipótesis Especifica 4.

#### **Regla de decisión**

- Si,  $p < 0,05$ , aceptamos la  $H_a$  y rechazamos la  $H_0$
- **Si,  $p > = 0,05$ , rechazamos la  $H_a$  y aceptamos la  $H_0$**

#### **Toma de decisión**

El coeficiente de Rho Spearman tuvo resultado -0,030 lo cual indica la correlación entre la variable “gestión” y “desempeño laboral”, es una correlación negativa baja. A un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0,05 y como el nivel significancia es mayor a 0,05 ( $0,719 > 0,05$ ) se rechaza la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula. Por lo tanto, existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa, podemos concluir que la gestión no produce efectos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

#### **6.6. Prueba de Hipótesis Especifica 5**

### 6.6.1. Planteamiento de la Hipótesis

**Ha:** La gestión influye en el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019

**Ho:** La gestión no influye en el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019

**Nivel de Significancia:** Valor Alfa 0,05

**Prueba Estadística:** Rho de Spearman

**Lectura del error:** Los valores p se encuentra dentro del área de rechazo de la Ha.

### Resultados de Rho de Spearman

**Tabla Nº 21**

		VI	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE LA PRODUCTIVIDAD
VI	Correlación de Pearson	1	-,121
	Sig. (bilateral)		,139
	N	150	150
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE LA PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	-,121	1
	Sig. (bilateral)	,139	
	N	150	150

Fuente: Grafico de elaboración propia en SPSS V.25 de la Prueba de Hipótesis Especifica 5.

### Regla de decisión

- Si,  $p < 0,05$ , aceptamos la  $H_a$  y rechazamos la  $H_0$
- **Si,  $p > = 0,05$ , rechazamos la  $H_a$  y aceptamos la  $H_0$**

### **Toma de decisión**

El coeficiente de Rho Spearman tuvo resultado  $-0,121$  lo cual indica la correlación entre la variable “gestión” y la dimensión “desempeño de la productividad”, es una correlación negativa baja. A un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de  $0,05$  y como el nivel de significancia es mayor a  $0,05$  ( $0,139 > 0,05$ ) se rechaza la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula. Por lo tanto, existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa, podemos concluir que la gestión no influye en el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

## **6.7. Prueba de Hipótesis Específica 6**

### **6.7.1. Planteamiento de la Hipótesis**

**H1:** La gestión influye en las Políticas remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**H0:** La gestión no influye en las Políticas remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

**Nivel de Significancia:** Valor Alfa  $0,05$

**Prueba Estadística:** Rho de Spearman

**Lectura del error:** Los valores p se encuentra dentro del área de rechazo de la Ha.

### Resultados de Rho de Spearman

**Tabla N° 22**

			VI	DIMENSIÓN: POLÍTICAS REMUNERATIVAS Y DE RECONOCIMIENTO
Rho de Spearman	VI	Coeficiente de correlación	1,000	-,008
		Sig. (bilateral)	.	,919
		N	150	150
DIMENSIÓN: POLÍTICAS REMUNERATIVAS Y DE RECONOCIMIENTO		Coeficiente de correlación	-,008	1,000
		Sig. (bilateral)	,919	.
		N	150	150

Fuente: Grafico de elaboración propia en SPSS V.25 de la Prueba de Hipótesis Especifica 6.

### Regla de decisión

- Si,  $p < 0,05$ , aceptamos la Ha y rechazamos la Ho
- Si,  $p > = 0,05$ , rechazamos la Ha y aceptamos la Ho

### Toma de decisión

El coeficiente de Rho Spearman tuvo resultado -0,008 lo cual indica la correlación entre la variable “gestión” y la dimensión “políticas remunerativas y de reconocimiento”, es una correlación negativa alta. A un nivel de confianza del

95% y un nivel de significancia de 0,05 y como el nivel de significancia es mayor a 0,05 ( $0,919 > 0,05$ ) se rechaza la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula. Por lo tanto, existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa, podemos concluir que la gestión no influye en las Políticas remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

## **6.8. Prueba de Hipótesis Especifica 7**

### **6.8.1. Planteamiento de la Hipótesis**

**Ha:** La gestión influye en la Capacitación Laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019

**Ho:** La gestión no influye en la Capacitación Laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019

**Nivel de Significancia:** Valor Alfa 0,05

**Prueba Estadística:** Rho de Spearman

**Lectura del error:** Los valores p se encuentra dentro del área de rechazo de la Ha.

**Resultados de Rho de Spearman**

**Tabla N° 23**

VI	DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN LABORAL Y
----	---

			LOS PLANES DE SUCESIÓN	
Rho de Spearman	VI	Coeficiente de correlación	1,000	,006
		Sig. (bilateral)	.	,944
		N	150	150
	DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN LABORAL Y LOS PLANES DE SUCESIÓN	Coeficiente de correlación	,006	1,000
		Sig. (bilateral)	,944	.
		N	150	150

Fuente: Grafico de elaboración propia en SPSS V.25 de la Prueba de Hipótesis Específica 7.

### Regla de decisión

- Si,  $p < 0,05$ , aceptamos la  $H_a$  y rechazamos la  $H_o$
- **Si,  $p > = 0,05$ , rechazamos la  $H_a$  y aceptamos la  $H_o$**

### Toma de decisión

El coeficiente de Rho Spearman tuvo resultado 0,006 lo cual indica la correlación entre la variable “gestión” y la dimensión “capacitación laboral y los planes de sucesión”, podemos concluir que la gestión no influye en la Capacitación Laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.

## **6.9. Discusión de Resultados**

Uno de los problemas que afecta a las Instituciones Públicas es la deficiencia por parte del servidor hasta el poco interés de poder resolver los problemas para dar una solución a la mejor calidad de los servicios públicos, es imprescindible liderar las reformas públicas en el estado para brindar un servicio de calidad.

En ese sentido, el propósito del presente estudio es analizar la influencia de la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich.

En el ámbito sociodemográfico se describe las siguientes características del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich, respecto a la condición laboral resalta el predominio en el personal nombrado, en tanto que el mayor porcentaje de estos es el 47%, ello podemos concluir que en la actualidad el número de servidores son nombrados en sus diferentes regímenes ya sea 276 o 728, cumpliendo con la estabilidad laboral, y los beneficios laborales de ley.

En referencia al sexo lo que más predomina es el género femenino, con un porcentaje de 60%, podemos comprender que el personal con mayor afluencia es el sexo femenino dando a comprender que hay igualdad de oportunidades entre varones y mujeres donde se aplica la paridad de género.

Resalta que del total de los participantes del estudio que el 44% es menor de 35 años de edad, ello se debe a que la mayoría de profesionales ingresan a temprana edad a laborar cumpliendo con sus diversos requisitos que se exige en los concursos públicos.

Lo que respecta al tipo de personal el 53% de los mismo realizan labores administrativas y solo el 47% labores asistenciales, es importante que ambas personales realizan distintas labores de acorde a su perfil y ares de trabajo es

importante resaltar que las labores asistenciales también realizan labores administrativas dentro de hora de trabajo, así contribuye a brindar un mejor desempeño de la productividad generando metas para el año. Es importante conocer la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos, tal como lo describe Rodas (2019) quien obtuvo dentro de sus resultados que la variación en el desempeño laboral de los empleados está incurso el efecto de la gestión del talento humano institucional (26); del mismo modo Chanduví (2020) evidencia en su estudio que el clima influye en la conducta del individuo de manera positiva o negativa según las características de cada organización (27).

En cuanto a la hipótesis general, los resultados del presente estudio afirman que “La gestión no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019” (Rho de Spearman = -0,030 con un nivel de significancia del  $0,719 > 0,05$ ), es importante conocer la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos, tal como lo describe Rodas (2019) quien obtuvo dentro de sus conclusiones que la gestión del talento humano no incide en forma significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019 (26).

Por otro lado, en su hipótesis específica, los resultados de la presente investigación afirman que “La gestión del talento humano no produce efectos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año

2019” (Rho de Spearman = -0,048 con un nivel de significancia del 0,563 > 0,05), en el estudio realizado por Rojas (2019) donde concluye que se evidencia una relación positiva alta de la variable modernización de la gestión pública y gestión administrativa (28).

Asimismo, en su hipótesis específica, los resultados del presente estudio afirman que “La gestión pública no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019” (Rho de Spearman = - 0,072 con un nivel de significancia del 0,381 > 0,05), para Chevarría (2017) concluye que el uso de los instrumentos de gestión de recursos humanos está relacionado con la motivación en el trabajo (29).

De la misma forma en su hipótesis específica, los resultados afirman que “La gestión de recursos humanos no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.” (Rho de Spearman = -0,083 con un nivel de significancia del 0,311 > 0,05), para Bravo (2017) concluye que el nivel de productividad mejora, la evaluación de desempeño del personal también lo hará (30).

Con respecto en su hipótesis específica, los resultados del presente estudio afirman que “La gestión no produce efectos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.” (Rho de Spearman = -0,030

con un nivel de significancia del  $0,719 > 0,05$ ), para Alejandría (2019) concluye que el clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral de los usuarios internos del Puesto de Salud Santa Ana José Leonardo Ortiz (31).

Con relación a la hipótesis específica, los resultados del presente estudio demuestran que “La gestión no influye en el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019” (Rho de Spearman =  $-0,121$  con un nivel de significancia del  $0,139 > 0,05$ ) para Serpa (2019) concluye que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres 2017 (32).

En relación a la hipótesis específica, los resultados de la presente investigación demuestran que “La gestión no influye en las Políticas remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019” (Rho de Spearman =  $-0,008$  con un nivel de significancia del  $0,919 > 0,05$ ), para Yachas (2017) concluye que existen evidencias para afirmar que la Satisfacción laboral se relaciona con las Escalas Remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudadano 2016 (33)

En referencia a la hipótesis específica “La gestión no influye en la Capacitación Laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019” (Rho de

Spearman = 0,006 con un nivel de significancia del 0,944 > 0,05), para Piélagó (2018) concluye que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral según percepción del personal médico del hospital Huaycán de Ate 2018 (34)

Es importante que se aplique la Gestión basada en resultado, porque es un enfoque que ayudara, facilitar a la organización la dirección efectiva a través de un proceso con la finalidad de optimizar la eficacia y eficiencia (Metas, responsabilidad de los funcionarios públicos, transparencia).

Se debe de tener en cuenta que en toda organización publica se debe de implementar y evaluar el desempeño, rendimiento laboral y potencial de cada servidor público, para un futuro ascenso laboral, en las futuras evaluaciones debe de incluir la gestión, el desarrollo la planificación, el reclutamiento, el liderazgo, es necesario reclutar, seleccionar, orientar.

En la institución pública se debe de implementar estrategias y herramientas para aprovechar las competencias de cada servidor, la gestión del talento humano debe de permitir la comunicación entre el trabajador y la institución pública, para el mejor uso del capital humano.

Se debe de aprobar y ejecutar la modernización de la gestión pública, con la finalidad que los servidores públicos comprendan su finalidad dentro del Estado, asimismo se debe de asumir un compromiso por los trabajadores civiles y funcionarios públicos, se debe de implementar políticas públicas donde sus resultados generen un valor, contar con bienes y servicios de calidad.

La forma como opera la Institución es diferente a como lo hacían años anteriores, debido a las exigencias y cambios que se compromete se considera necesario la implementación de un modelo organizacional, en este nuevo modelo de gestión se va a requerir a servidores, líderes con habilidades que se comprometan ayudar en la Institución, el jefe del área de personal tiene que jugar un papel importante dentro de la organización.

Es necesario que se evalúe y determine mediante la producción el desempeño laboral de cada servidor, asimismo es importante para un buen desempeño laboral que exista un clima organizacional y satisfacción laboral por parte del servidor, cabe resaltar que se debe de mejorar la relación entre servidores y empleadores, la incentivación personal ayudaría que cada servidor influya en su rendimiento dentro de la institución, con ello se irá descubriendo sus habilidades.

Es preciso que el desempeño de la productividad, debe de ser aplicado con frecuencia en la gestión del hospital y que tengan como finalidad evaluar el rendimiento de los servidores, es necesario que el jefe de personal idee una herramienta idónea, que permita conocer las necesidades frente y se fijen metas con la finalidad de cumplirlas.

Es importante que la organización mantenga una política salarial de acorde al trabajo que realiza los servidores, el empleador debe de evaluar los perfiles (grado académico, años de experiencia) aplicando criterios objetivos y subjetivos, así como evaluación para un ascenso de cargo, se debe de

comunicar a los servidores sobre la política salarial, así como los criterios en las evaluaciones del desempeño laboral.

Es imprescindible que en la organización invierta en capacitación que debe de ser como un proceso continuo, que requieran actualizaciones en forma periódica.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

Los resultados de la presente investigación se establece las siguientes conclusiones en función a los objetivos los cuales son:

- En esta tesis se analizó la influencia negativa de la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, porque existe evidencia estadística para afirmar que

No existe relación directa ni significativa con ambas de las variables en relación a la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, podemos concluir que la gestión no influye en el desempeño laboral, debido a las deficiencias y servicios inadecuados que afectan el desempeño laboral del personal administrativo (Rho de Spearman = -0,030, valor p 0,719).

- En esta tesis se identificó los efectos negativos de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, porque existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa en relación a la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, podemos concluir que la gestión del talento humano no tiene efectos en el desempeño laboral, debido a la falta de administrar, regular un Plan individual de desarrollo para cada servidor, para poder obtener resultados optimo en su desempeño laboral (Rho de Spearman = -0,048, valor p 0,563).
- En esta tesis se determinó la influencia negativa de la gestión pública en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de

Pisco en el año 2019, porque existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa en relación a la gestión pública y al desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, podemos concluir que la gestión pública no influye en el desempeño laboral, debido a la falta de modernización de la gestión pública, que ayude a mejorar la calidad de los servicios y una revalorización a los servidores públicos (Rho de Spearman = -0,072, valor p 0,381).

- En esta tesis se estableció la influencia negativa de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, porque existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa en relación a la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, podemos concluir que la gestión de recursos humanos no influye en el desempeño laboral, debido al momento de hacer la selección del personal adecuado que cumplan con las características trae como consecuencia que muchos de ellos no tengan un buen desempeño laboral al momento de trabajar en las áreas (Rho de Spearman = -0,083, valor p 0,311).

- En esta tesis se explicó los efectos negativos de la gestión en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, porque existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa con ambas de las variables en relación a la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, podemos concluir que la gestión no tiene efectos en el desempeño laboral, debido a los problemas y deficiencias que se genera parte del estado en sus diferentes entidades (Rho de Spearman = -0,030, valor p 0,719).
- En esta tesis se explicó la influencia negativa de la gestión en el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, porque existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa en relación a la gestión y el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, podemos concluir que la gestión no influye en el desempeño de la productividad, debido a las malas prácticas de los servidores, el uso inadecuado del tiempo, los malos hábitos son factores que afectan el desempeño de la productividad (Rho de Spearman = -0,121, valor p 0,139).

- En esta tesis se explicó la influencia negativa de la gestión en las Políticas remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, porque existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa en relación a la gestión y la política remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, podemos concluir que la gestión no influye en las Políticas remunerativas y de reconocimiento, debido a que la Institución debe de aplicar una política salarial de acorde al desempeño de los servidores (Rho de Spearman = - 0,008, valor p 0,919).
- En esta tesis se explicó la influencia negativa de la gestión en Capacitación Laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, porque existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación directa ni significativa en relación a la gestión y la capacitación laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019, podemos concluir que la gestión no influye en la Capacitación Laboral, debido a que la Institución no tiene un plan de capacitación es importante que se implemente en sus diferentes áreas y servicios para los servidores (Rho de Spearman = -0,006, valor p 0,944).

#### **4.2. Recomendaciones**

**Primera:** Es necesario la implementación de la modernización del Estado Peruano frente a los diversos problemas y acontecimientos que suceden dentro de la Institución por otro lado, aplicar políticas y recursos para conseguir el desarrollo y el bienestar de la organización, es importante contribuir con la gestión pública a mejorar las reformas sociales, económicas y políticas para obtener como resultado un desempeño a nivel macroeconómico, se debe de aplicar la Gestión basada en resultado, porque es un enfoque que ayudara, facilitar a la organización la dirección efectiva a través de un proceso con la

finalidad de optimizar la eficacia y eficiencia (Metas, responsabilidad de los funcionarios públicos, transparencia), se debe de aprobar y ejecutar la modernización de la gestión pública, con la finalidad que los servidores públicos comprendan su finalidad dentro del Estado, asimismo se debe de asumir un compromiso por los trabajadores civiles y funcionarios públicos, se debe de implementar políticas públicas donde sus resultados generen un valor, contar con bienes y servicios de calidad, en referencia al Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco debe de perseguir a la creación de una administración eficaz y eficiente que compense las necesidades de los pacientes al menor coste posible, beneficiando la introducción de módulos que permitan el desarrollo de la calidad, ello debe de ser llevado a cabo mediante sistemas de control que permita la transparencia de los procesos, planes y sus resultados, así mismo se debe de favorecer la participación del asegurado.

**Segunda:** Es importante que el Hospital Antonio Skrabonja Antoncich debe de aprovechar el esfuerzo de sus servidores que trabajan en equipo por su aporte en sus labores y su gran valor en la Institución, es necesario reconocer que los servidores poseen habilidades, características que ayudan a generar un mejor desempeño en sus actividades, actualmente la pérdida de capitales, equipos, maquinarias tiene una solución como la cobertura de un seguro, sin embargo cuando existe la pérdida del talento humano esta vía de solución no es factible, asimismo indemnizar la pérdida del capital humano requiere dinero y esfuerzo, es necesario al momento de reclutar al personal idóneo se debe de establecer fases importantes que nos ayudara a elegir mejor al personal, en la institución pública se debe de implementar estrategias y herramientas para aprovechar las

competencias de cada servidor, la gestión del talento humano debe de permitir la comunicación entre el trabajador y la institución pública, para el mejor uso del capital humano.

**Tercera:** Es importante promover y desarrollar una imagen positiva en la gestión pública que debe de estar al servicio de los servidores del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich, es necesario la elaboración de planes de desarrollo nacional a corto mediano y largo plazo que debe de permitir que se plante estrategias, con la finalidad de generar una cultura organizacional que se base en la ética, transparencia, es necesario que se aplique la gestión por resultados con la finalidad perfeccionar los mecanismos para perfeccionar el proceso de los recursos y crear mayor valor público.

**Cuarta:** El área de Recursos Humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich debe de lograr las políticas, metas y objetivos con la finalidad de garantizar un servidor capacitado, competente para su labor sea más efectiva, la forma como opera la Institución es diferente a como lo hacían años anteriores, debido a las exigencias y cambios que se compromete se considera necesario la implementación de un modelo organizacional, en este nuevo modelo de gestión se va a requerir a servidores, lideres con habilidades que se comprometan ayudar en la Institución, el jefe del área de personal tiene que jugar un papel importante dentro de la organización.

**Quinta:** El Hospital Antonio Skrabonja Antoncich debe de evaluar los conocimientos, habilidades, destrezas, valores y las actitudes de cada servidor,

asimismo se debe de identificar la solución a los problemas y las competencias; es importante tener en cuenta las condiciones de trabajo es necesario analizar los resultados y determinar los problemas que han sido identificados, se debe de realizar un diagnóstico de las labores de cada servidor así como también fortalecer la estructura de la organización. Es necesario que se evalúe y determine mediante la producción el desempeño laboral de cada servidor, asimismo es importante para un buen desempeño laboral que exista un clima organizacional y satisfacción laboral por parte del servidor, cabe resaltar que se debe de mejorar la relación entre servidores y empleadores, la incentivación personal ayudaría que cada servidor influya en su rendimiento dentro de la institución, con ello se irá descubriendo sus habilidades.

**Sexta:** El Hospital Antonio Skrabonja Antoncich, al momento de reclutar personal para un determinado puesto de trabajo debe de conocer que cumplan con los objetivos asociados al puesto de trabajo asimismo debe de detectar las áreas de mejora trazar acciones que permitan a su mejora, al momento de evaluar el desempeño laboral de cada servidor se debe de proporcionar un juicio sistemático con el fundamento de aumentos salariales, así como también el de comunicar a cada servidor su desempeño y en que deben de cambiar para mejorar sus comportamientos y habilidades, las evaluaciones del desempeño se evalúa las cualidades del sujeto y su contribución a su labor asimismo se debe de incluir los siguientes elementos: calidad del trabajo, relaciones interpersonales, capacidad de síntesis, se debe de tener en cuenta que en toda organización publica se debe de implementar y evaluar el desempeño, rendimiento laboral y potencial de cada servidor público, para un futuro ascenso

laboral, en las futuras evaluaciones debe de incluir la gestión, el desarrollo la planificación, el reclutamiento, el liderazgo, es necesario reclutar, seleccionar, orientar. Es preciso que el desempeño de la productividad, debe de ser aplicado con frecuencia en la gestión del hospital y que tengan como finalidad evaluar el rendimiento de los servidores, es necesario que el jefe de personal idee una herramienta idónea, que permita conocer las necesidades frente y se fijen metas con la finalidad de cumplirlas.

**Séptimo:** El Hospital Antonio Skrabonja Antoncich, debe de evaluar, agrupar los puestos de trabajo en categorías y funciones aplicado criterios en base a sus labores que desempeñan, establecer una remuneración equilibrada y constante a los empleados con la finalidad de estimular su trabajo, es importante que la organización mantenga una política salarial de acorde al trabajo que realiza los servidores, el empleador debe de evaluar los perfiles (grado académico, años de experiencia) aplicando criterios objetivos y subjetivos, así como evaluación para un ascenso de cargo, se debe de comunicar a los servidores sobre la política salarial, así como los criterios en las evaluaciones del desempeño laboral.

**Octavo:** Es imprescindible que el Hospital Antonio Skrabonja Antoncich invierta en capacitación que debe de ser como un proceso continuo, que requieran actualizaciones en forma periódica, es necesario la aplicación de la capacitación laboral en sus diferentes rubros para mejorar la motivación de los servidores y retener el talento humano, se debe elaborar este plan de capacitación cada mes donde debe de ser estructurado por la misma Institución en base a los intereses de los servidores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aoun Chong LA. Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.
2. Chomba De la Cruz EM. La gestión de recursos humanos y su relación con la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación en ciudad Trujillo La Libertad. Tesis de Maestría. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020.

3. Ñaupá Quispe. Gestión del Talento Humano y Gestión Escolar en la Institución Educativa “Juan de Dios Valencia” de Velille, Chumbivilcas – 2018. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
4. Jara Martínez AM, Asmat Vega NS, Alberca Pintado NE, Medina Guzmán JJ. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia. 2018 Junio; 23(83).
5. Rodríguez Marulanda KP, Lechuga Cardozo JI. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista EAN. 2019 Octubre; 1(87).
6. Campos Avellaneda PI, Gutiérrez Crespo H, Matzumura Kasano JP. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista Cuidarte. 2019 Abril; 10(2).
7. Díaz Ledesma CR, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte. 2018 Noviembre; 9(1).
8. Castro Vivar KV. Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. : Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. 2020 Enero; 22(1).
9. Quito Matute DB, Orbe Guaraca MP, Ortiz González RA, Matovelle Romo MM. Desempeño Laboral del Capital Humano en las Universidades de la Ciudad de Cuenca. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. 2020 Agosto; 5(3).

10. Curitima SG. Gestión escolar y desempeño laboral en directivos de instituciones educativas del nivel primario del distrito de Yurimaguas, 2019. Tesis de Maestría. San Martín: Universidad César Vallejo, Programa académico de Maestría en Gestión Pública; 2020.
11. Saavedra Vidal B. Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019. Tesis de Maestría. Chiclayo: Universidad César Vallejo, Programa Académico de Maestría en Gestión Pública; 2019.
12. Benites Ureña M, Castillo Fonseca DEDC. Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017. Tesis de Maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
13. Rosado Naupa R. Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2019.
14. Sedano Sinche MA. La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017. Tesis de Maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
15. Quispe Valdiviezo AR. Gestión educativa y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2019.

16. Ledesma Cuadros M, Ludeña González G, Cárdenas Bustamante M, Tejada Estrada R, Rodríguez Chirinos J, Manrique Nugent M. Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria. Revista Gestión I+D. 2020 Noviembre; 5(1).
17. Chenet Zuta ME. MANUAL DE GESTIÓN DE PERSONAL EN EL SECTOR PÚBLICO Talento humano y evaluación por competencias en las entidades del Estado. Primera Edición ed. Lima: Gaceta Jurídica S.A.; 2015.
18. Campos Torres S. Manual de Gestión de Recursos Humanos. Primera ed. Lima: Gaceta Jurídica S.A.; 2008.
19. Martínez Trelles A. Manual del servicio civil y régimen laboral público: comentarios, doctrina, legislación y jurisprudencia. Primera ed. Lima: Gaceta jurídica; 2014.
20. Lopera Echavarría JD, Ramírez Gómez CA, Zuluaga Aristazábal MU, Ortiz Vanegas J. EL MÉTODO ANALÍTICO COMO MÉTODO NATURAL. Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. 2010 Enero-Junio; 25(1).
21. Hernández-Sampieri R. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LA S RUTA S CUA NTITATI VA, CUA LITATI VA Y M I X TA México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V; 2018.
22. González González JA. Manual Básico SPSS: Manual de introducción a SPSS Chile; 2009.
23. García Sánchez IM. La nueva gestión pública: evolución y tendencias. La nueva gestión pública: Presupuesto y gasto público. 2007 Mayo; 47.

24. Pérez Montejo. Evaluación del Desempeño Laboral. UPIICSA. 2009; XVII(VII).
25. Romero-Saldaña M. Metodología de la investigación: Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Revista Enfermería del Trabajo. 2016 Setiembre; 6(3).
26. Rodas Liñan MM. Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2019.
27. Chanduví Monzón SM. Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019. Tesis de Maestría. Piura: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado; 2020.
28. Rojas Crisostomo ER. Modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en el hospital Villa El Salvador de la DIRISLima Sur. 2019. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2019.
29. Chevarría Changanquí MW. Los instrumentos de gestión de recursos humanos y la motivación intrínseca de un Departamento del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Tesis de Maestría. Lima : Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.
30. Bravo Huerta MdC. Nivel de productividad y evaluación de desempeño del personal de salud en Microred José Carlos Mariátegui- San Juan de Lurigancho, 2017. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.

31. Alejandría Olivera MK. Clima organizacional y satisfacción laboral de los usuarios internos del Puesto de Salud Santa Ana José Leonardo Ortiz. Tesis de Maestría. Lima : Universidad Cesar vallejo, Escuela de Posgrado; 2019.
32. Serpa Solano AM. Desempeño Laboral y La Productividad de los Colaboradores de Juan Galindo Slusucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017. Tesis de Maestría. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de Posgrado; 2019.
33. Yachas Espinoza RM. Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Redde Salud Lima ciudadano 2016. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado; 2017.
34. Piélago Fraga ER. Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado; 2018.
35. Campos Avellaneda PI, Gutiérrez Crespo , Matzumura Kasano JP. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista CUIDARTE. 2019 Abril; 10(2).
81. Bernal Torres CA. Metodología de la investigación.. Tercera ed. Palma OF, editor. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN; 2010.
82. Chiavenato. Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. Novena ed. Gutiérrez ECZ, editor. España: McGRAW-HILL; 2011.

83. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Población total, censada y omitida, según año censal. Informe. Lima: INEI, Departamento de Estadística; 2017.
84. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides Rodríguez A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad. 2020 Junio; XII(3).
85. Sanchez A, Muñoz A. Salud laboral. Autoeficacia, ansiedad y satisfacción. Primera ed. España: Amaru Ediciones; 2013.
86. Barrios Casas S, Paravic Klijn T. PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE. Rev Latino-am Enfermagem. 2006 Febrero; 14(1).
87. Contreras F, Barbosa D, Barbosa J, Uribe AF. Efecto del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social, en empresas colombianas del sector salud. Revista Argentina de Clínica Psicológica. 2010 Agosto; XIX(2).
88. Granados Morillas LM. Relación entre motivación y desempeño laboral entrabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú,2020. Tesis de Maestria. Trujillo : Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020.
89. Arcos Salazar ME. La gestión de la capacitación organizacional y el desempeño laboral del personal del personal de la red de Salud de San Juan Lurigancho. Tesis de Maestria. Lima: Universidad Inca Garcilzaso de la Vega, Escuela de Progrado; 2018.

90. Gárate Aspajo AJ. "Nivel de estrés laboral y grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II –2 Tarapoto, 2016". Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.
91. Vargas Cordero ZR. LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. Educación. 2009 Noviembre; 33(1).
92. ESTRADA BALDEÓN JA. PLANEACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA PRIVADA DE CONCRETO PREMEZCLADO, AÑO 2017. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal, ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO; 2018.
93. Casas Cárdenas LK, Villalobos Marín EP. Estrategias para la retención del talento a partir del fortalecimiento de la estructura remunerativa aplicado a una empresa agroexportadora. Tesis de Maestría. 2019: Universidad del Pacífico, Escuela de Postgrado; 2019.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
<b>Problema Principal</b>	<b>Objetivo Principal</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable</b>	<b>I.- La Gestión</b>	*Generalidades.	<b>TIPO:</b> Aplicada.
¿En qué medida la gestión influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?	Analizar la influencia de la gestión y el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.	La gestión influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019	<b>Independiente</b> LA GESTIÓN	<b>del talento humano</b>	*Administración de recursos humanos. *Talento Humano. *Gestión por competencias. *Proceso de la gestión. *Retención del talento humano	<b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo.  <b>DISEÑO:</b> No experimental.  <b>POBLACIÓN:</b> Conformado por Abogados, Administradores, Ingenieros Industriales, secretarias,
<b>Problema Especifico 1</b>	<b>Objetivo Especifico 1</b>	<b>Hipótesis Especifica 1</b>				
¿Qué efectos produce la gestión del talento	Identificar los efectos de la gestión del talento	La gestión del talento humano produce				

humano en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?	humano en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.	efectos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019		<b>II.- La Gestión Pública</b>	*Generalidades *Principales Modelos. *Principales elementos. *El servidor Público. *La carrera Administrativa. *Políticas Públicas *Gerencia privada. *Gestión Pública.	enfermeras, médicos del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.  <b>MUESTRA:</b> La muestra es no probabilística y la representan 108 personas entre ellos
<b>Problema Específico 2</b>	<b>Objetivo Específico 2</b>	<b>Hipótesis Específica 2</b>				
¿De qué manera influye la gestión pública en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia	Determinar la influencia de la gestión pública en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja	La gestión pública influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de				

de Pisco en el año 2019?	Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.	la provincia de Pisco en el año 2019.		<b>III.- La Gestión de Recurso Humano</b>	*Modernización de la gestión Pública *Autoridad Nacional del Servicio Civil. *Gestión de personas en la Gestión Pública.	Abogados, Administradores, Ingenieros Industriales, secretarias, enfermeras, médicos.  <b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</b> Las técnicas son encuestas.  Los instrumentos son los cuestionarios.
<b>Problema Especifico 3</b>	<b>Objetivo Especifico 3</b>	<b>Hipótesis Especifica 3</b>				
¿En qué medida favorece la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?	Establecer la influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.	La gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.				
<b>Problema Especifico 4</b>	<b>Objetivo Especifico 4</b>	<b>Hipótesis Especifica 4</b>	<b>Variable Dependiente</b>			
¿Qué efectos produce la gestión con el desempeño laboral del	Explicar los efectos de la gestión en el desempeño laboral del personal	La gestión produce efectos en el desempeño laboral del				

personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?	administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019	personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019	EL DESEMPEÑO LABORAL	<b>I.- Desempeño de la productividad</b>	*Generalidades *Evaluación del desempeño. *Gestión del desempeño.
<b>Problema Especifico 5</b>	<b>Objetivo Especifico 5</b>	<b>Hipótesis Especifica 5</b>			* Políticas remunerativas
¿En qué grado favorece la gestión con el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?	Explicar la influencia de la gestión en el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019	La gestión influye en el desempeño de la productividad del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019		<b>II.- Políticas remunerativas y de reconocimiento</b>	* Políticas de reconocimiento. * Programas de prestación flexible
				<b>III.-</b>	

de Pisco en el año 2019?			<b>Capacitación Laboral y los planes de sucesión</b>	* La capacitación laboral. *Planes de sucesión. *Aspectos laborales de capacitación.
<b>Problema Especifico 6</b>	<b>Objetivo Especifico 6</b>	<b>Hipótesis Especifica 6</b>		
¿En que medida favorece la gestión con las Políticas remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?	Explicar la influencia de la gestión en las Políticas remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019	La gestión influye en las Políticas remunerativas y de reconocimiento del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019		
<b>Problema Especifico 7</b>	<b>Objetivo Especifico 7</b>	<b>Hipótesis Especifica 7</b>		
¿En que medida favorece la gestión a la	Explicar la influencia de la gestión en	La gestión influye en la Capacitación Laboral		

Capacitación Laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019?	Capacitación Laboral del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019.	del personal administrativo del área de recursos humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de la provincia de Pisco en el año 2019				
---	---	---	--	--	--	--

## Anexo 2: Instrumento I

### Cuestionario sobre Gestión

**Estimado Señor (a):**

Le agradeceremos anticipadamente su colaboración, dar su opinión sobre el Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de Pisco, para la investigación: **LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL ANTONIO SKRABONJA ANTONCICH DE PISCO, 2019.**

- Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.
- Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

<b>Edad:</b>				
<b>Sexo:</b>	F	M		
<b>Estado Civil:</b>	Soltero	Casado	Conviviente	Divorciado
<b>Condición Laboral:</b>	Nombrado	Contratado	Terceros	
<b>Área de Servicio:</b>				
<b>Tiempo de Servicio:</b>				
<b>Tipo de Personal:</b>	Asistencial	Administrativo		

**1: Totalmente en desacuerdo.**

**2: En desacuerdo.**

**3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo.**

**4: De acuerdo.**

**5: Totalmente de acuerdo**

<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	El diseño del perfil corresponde al cargo o puesto laboral que ocupan los servidores.					
<b>2</b>	Los perfiles diseñados permiten la elección de los servidores idóneos de acuerdo al cargo o puesto laboral.					
<b>3</b>	El proceso de inducción permite al nuevo servidor conocer la cultura organizacional del Essalud.					
<b>4</b>	El Essalud adopta anualmente un plan institucional de capacitación.					
<b>5</b>	Los servidores son consultados sobre las necesidades de capacitaciones, a través de reuniones de trabajo, encuestas virtuales.					
<b>6</b>	El Essalud adopta y ejecuta programas de bienestar social.					
<b>7</b>	Actualmente en el Essalud ya se elaboró un Sistema Institucional que permite la evaluación del desempeño laboral					
<b>8</b>	El Essalud cuenta con un diseño de un Sistema Institucional de evaluación del desempeño que cumpla con las orientaciones legales y criterios que han sido establecido por SERVIR.					
<b>9</b>	La institución cuenta con mecanismos internos o externos para la elección de servidores a nivel gerencial.					
<b>10</b>	La Institución evalúa a los jefes de área a través de acuerdos de gestión.					

11	Actualmente en la Institución existe mecanismo de publicidad que difunden las practicas de gestión del talento humano.					
12	Se logra la comunicación entre los equipos de trabajo en la Institución.					
13	La Institución contribuye con el desempeño de cada servidor mediante los esquemas de incentivos.					
14	La Institución da a conocer al panorama general de las actividades y necesidades, así como la política y valores.					
	<b>DIMENSIÓN: LA GESTIÓN PÚBLICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Las decisiones de la Institución benefician a los servidores.					
16	Las acciones de la Institución realmente contribuyen al desarrollo de los servidores.					
17	Existe corrupción en la gestión de los recursos públicos.					
18	Los servidores públicos ejecutan el uso adecuado del presupuesto.					
19	La comisión de contratación de bienes estratégicos, realizan sus funciones de acorde a la OSCE.					
20	El Essalud tiene buenas prácticas en gestión pública.					
21	La Institución promueve una gestión con ética y transparencia					
22	Actualmente la Institución ha implementado políticas publicas sectoriales e institucionales.					
23	El Essalud cuenta con un la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.					

24	El Essalud cuenta con eficiencia y la efectividad.					
	<b>DIMENSIÓN: LA GESTIÓN DE RECURSO HUMANO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	¿Te gusta trabajar en el área que te han asignado?					
26	¿Estas contento de formar parte del Essalud?					
27	¿Crees que cuentas con las habilidades y destrezas necesarias para desempeñarte en el puesto de trabajo?					
28	¿Te sientes feliz de contribuir con tus ideas a la Institución?					
29	¿Tu jefe de área te ha ayudado a tener éxito en el puesto que te estas desempeñando?					
30	¿Sientes que tu trabajo es reconocido por la Institución?					
31	¿Piensas en buscar trabajo en otras instituciones?					
32	¿Actualmente sientes que hay oportunidades profesionales para ti en el Essalud?					
33	¿Has recibido alguna recompensa por alcanzar tus objetivos?					
34	En la sede donde Ud. labora ¿Ha existido cursos, talleres, charlas sobre la administración pública?					
35	En la sede donde Ud. Labora ¿Las actividades que realiza son de acorde a su puesto de trabajo?					
36	¿El puesto de trabajo que desempeña le permite que desarrolle al máximo sus habilidades?					
37	La comunicación entre Ud. y su jefe de área es frecuente					
38	El trabajo en equipo es importante para llevar a cabo actividades					
39	El ambiente laboral en el trabajo es satisfactorio					

<b>40</b>	Las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño y los logros del servidor					
-----------	--	--	--	--	--	--

## Anexo 3: Instrumento II

### Cuestionario sobre Desempeño Laboral

**Estimado Señor (a):**

Le agradeceremos anticipadamente su colaboración, dar su opinión sobre el Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de Pisco, para la investigación: **LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL ANTONIO SKRABONJA ANTONCICH DE PISCO, 2019.**

- Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.
- Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

**0: Nunca**

**1: Algunas veces**

**2: Frecuentemente**

**3: Siempre**

	<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE LA PRODUCTIVIDAD</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>01</b>	¿Conoce las políticas bajo de las cuales se desempeña?				
<b>02</b>	¿Ud. está de acuerdo con la política de la Institución?				
<b>03</b>	¿En la Institución manejan estándares?				
<b>04</b>	¿En su Institución ha aumentado la productividad por el uso de estándares?				
<b>05</b>	¿Su sueldo refleja su productividad?				
<b>06</b>	¿Considera Ud. que es importante la capacitación dentro del área del cual se desempeña?				

07	¿Existen medios o formas de motivación dentro de la Institución?				
08	¿Dejas de atender las llamadas de teléfono, correo electrónico, cuando estas realizando tus labores?				
09	¿Dedicas tiempo en tu jornada laboral al momento de trabajar en urgencias o te centras en tareas importante?				
10	¿Tienes claro los criterios y objetivos de la Institución?				
11	¿Cuento con las herramientas necesarias para llevar a cabo mis tareas asignadas?				
12	¿Me siento como una pieza importante de la Institución?				
13	¿Tengo oportunidades de crecer y aprender dentro de mi área laboral?				
14	¿Recibo reconocimientos por parte de mi Institución?				
15	¿Dedicas tiempo a tus prioridades de cada actividad antes de ponerte en marcha?				
16	¿Dedicas tiempo a definir tus objetivos?				
17	¿Se evalúa el desempeño de cada servidor?				
18	¿He tenido oportunidades de innovar mis labores?				
	<b>DIMENSIÓN: POLÍTICAS REMUNERATIVAS Y DE RECONOCIMIENTO</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
19	¿Considera Ud. que los beneficios que recibe en su institución es justo en relación al trabajo que realiza?				
20	¿Considera Ud. que los beneficios que recibe en su institución es equitativo en relación al trabajo que realiza?				

21	¿Considera Ud. que su remuneración es justa y equitativa en comparación con otro servidor que realiza las mismas funciones que Ud.?				
22	¿Cambiaría Ud. de trabajo si le ofrecieran una mejor remuneración?				
23	El trabajo tiene un sistema de remuneraciones basados en criterios justos y de equidad				
24	Mi trabajo es compensado con una remuneración adecuada				
25	La remuneración que percibo por mi trabajo es justo				
26	La remuneración que percibo es suficiente para cubrir mis gastos familiares				
	<b>DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN LABORAL Y LOS PLANES DE SUCESIÓN</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
27	En el área donde labora ¿Cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de capacitación?				
28	La Institución cuenta con cursos de capacitación				
29	La capacitación que eh recibido han sido eficaces para la realización de mi trabajo				
30	¿Considero que los cursos de capacitación son necesarios para mi desarrollo laboral?				
31	¿Me gusta recibir cursos de capacitación?				
32	¿La Institución demuestra tener interés en mi persona para mi desarrollo personal?				

<b>33</b>	¿La institución cuenta con presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación?				
<b>34</b>	¿Esta conforme con los cursos que se imparte en su Institución?				

## Anexo 4: Formato de ficha de validación de instrumento - I

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: MORAN REQUEÑA, HUGO SAMUEL  
 1.2. Grado académico: MAGISTER  
 1.3. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJETE  
 1.4. Título de la investigación: LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN EL HOSPITAL ANTONIO SKRABONJA ANTENCICH DE PISCO  
 1.5. Autor del instrumento: Miriam Del Pilar ALCALA MOLINA  
 1.6. Maestría/Doctorado/Mención: GESTION PUBLICA  
 1.7. Nombre del Instrumento:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos y del tema de estudio				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total						
Total						

Valoración Cuantitativa (Total x0.20): .....

Valoración Cualitativa: .....

Opinión de aplicabilidad... Aplicable

Lugar y fecha: CAJETE 14 DE AGOSTO DE 2019

Firma y Posfirma del experto

DNI: 20007173

## Anexo 5: Formato de validación de instrumentos por expertos - I

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

**INSTRUCTIVO:** Marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos.

Emplee los siguientes criterios:      **A:** De acuerdo      **B:** En desacuerdo

Aspectos	A	B
1. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X	
2. La pregunta realmente mide la variable	X	
2.1. Variable independiente	X	
2.2. Variable dependiente	X	
3. ¿El instrumento persigue el objetivo general?	X	
4. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X	
5. ¿Las ideas planteadas son representativas del tema?	X	
6. ¿Hay claridad en los ítems?	X	
7. ¿Las preguntas despiertan ambigüedad en sus respuestas?	X	
8. ¿Las preguntas responden a un orden lógico?	X	
9. ¿El número de ítem por dimensiones es el adecuado?	X	
10. ¿El número de ítems por indicador es el adecuado?	X	
11. ¿La secuencia planteada es la adecuada?	X	
12. ¿Las preguntas deben ser reformuladas?	X	
13. ¿Deben considerarse otros ítems?	X	

Observaciones	Sugerencias
—	



MG. HUGO SAMUEL MORAN REQUENA

Nombre y firma del Experto

## Anexo 6: Formato de ficha de validación de instrumento - II

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- I. Datos generales
- 1.1. Apellidos y nombres del experto: F. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR
  - 1.2. Grado académico: MAGISTER
  - 1.3. Cargo e institución donde labora: SUPERVISORA DE ENFERMERIA
  - 1.4. Título de la investigación: LA GESTION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN EL HOSPITAL ANTONIO SKRABONJA ANTONICHA DE PISCO 2019
  - 1.5. Autor del instrumento: A. ALCALA MOLINA MIRIAM DEL PILAR
  - 1.6. Maestría/Doctorado/Mención: MAESTRO DE GESTION EN SALUD
  - 1.7. Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos y del tema de estudio				✓	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					✓
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					✓
Sub total					400	500
Total						

Valoración Cuantitativa (Total x0.20): 900 x 0.20 = 18

Valoración Cualitativa: Muy Buena

Opinión de aplicabilidad: .....

Lugar y fecha: .....



Firma y Postfirma del experto

DNI: 25692604

\*\*\*\*\*  
  
 CEP 11809 REE 1306

## Anexo 7: Formato de validación de instrumentos por expertos - II

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

**INSTRUCTIVO:** Marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos.

Emplee los siguientes criterios:      **A:** De acuerdo      **B:** En desacuerdo

Aspectos	A	B
1. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	✓	
2. La pregunta realmente mide la variable	✓	
2.1. Variable independiente	✓	
2.2. Variable dependiente	✓	
3. ¿El instrumento persigue el objetivo general?	✓	
4. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	✓	
5. ¿Las ideas planteadas son representativas del tema?	✓	
6. ¿Hay claridad en los ítems?	✓	
7. ¿Las preguntas despiertan ambigüedad en sus respuestas?	✓	
8. ¿Las preguntas responden a un orden lógico?	✓	
9. ¿El número de ítem por dimensiones es el adecuado?	✓	
10. ¿El número de ítems por indicador es el adecuado?	✓	
11. ¿La secuencia planteada es la adecuada?	✓	
12. ¿Las preguntas deben ser reformuladas?	✓	
13. ¿Deben considerarse otros ítems?	✓	

Observaciones	Sugerencias
<i>Ninguna.</i>	<i>Listo para ser aplicado</i>



Nombre y firma del Experto

\*\*\*\*\*  
**MARIA DEL PILAR FAJARDO CANABAL**  
 CEP 11000 REE 1388

## Anexo 8: Formato de ficha de validación de instrumento - III

ANEXO .....

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Dominguez Huaracaya Lester  
 1.2. Grado académico: Magister en Project management  
 1.3. Cargo e institución donde labora: Profesor contratado Universidad Wicner  
 1.4. Título de la investigación: Gestión y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Departamento de Recursos Humanos en el Hospital Antonio Ordoñez Antónich de Pisco  
 1.5. Autor del instrumento: Alcala Molina Miriam Del Pilar  
 1.6. Maestría/Doctorado/Mención: Gestión en Salud  
 1.7. Nombre del Instrumento: Cuestionario

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total						
Total						

Valoración Cuantitativa (Total x0.20): 10

Valoración Cualitativa: 10

Opinión de aplicabilidad: Excelente

Lugar y fecha: Lima 17 de Agosto del 2019

Lester Raymundo Dominguez Huaracaya

Firma y Posfirma del experto

DNI: 40371949



## Anexo 9: Formato de validación de instrumentos por expertos - III

ANEXO .....

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

**INSTRUCTIVO:** Marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos.

Emplee los siguientes criterios:      **A:** De acuerdo      **B:** En desacuerdo

Aspectos	A	B
1. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X	
2. La pregunta realmente mide la variable	X	
2.1. Variable independiente	X	
2.2. Variable dependiente	X	
3. ¿El instrumento persigue el objetivo general?	X	
4. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X	
5. ¿Las ideas planteadas son representativas del tema?	X	
6. ¿Hay claridad en los ítems?	X	
7. ¿Las preguntas despiertan ambigüedad en sus respuestas?	X	
8. ¿Las preguntas responden a un orden lógico?	X	
9. ¿El número de ítem por dimensiones es el adecuado?	X	
10. ¿El número de ítems por indicador es el adecuado?	X	
11. ¿La secuencia planteada es la adecuada?	X	
12. ¿Las preguntas deben ser reformuladas?	X	
13. ¿Deben considerarse otros ítems?	X	

Observaciones	Sugerencias

*Sister Rey mendo Domínguez, Anor 2021 a.*

Nombre y firma del Experto



**Anexo 10: Validez del instrumento por jueces de expertos con la prueba Binomial**

ITEM	JUEZ 01	JUEZ 02	JUEZ 03	SUMA	PROBABILIDAD
1	1	1	1	3	0,125
2	1	1	1	3	0,125
3	1	1	1	3	0,125
4	1	1	1	3	0,125
5	1	1	1	3	0,125
6	1	1	1	3	0,125
7	1	1	1	3	0,125
8	1	1	1	3	0,125
9	1	1	1	3	0,125
10	1	1	1	3	0,125
11	1	1	1	3	0,125
12	1	1	1	3	0,125
13	1	1	1	3	0,125
14	1	1	1	3	0,125
15	1	1	1	3	0,125
					1,875

**Interpretación:**

Se eligió a 3 expertos donde se elaboró una carta de presentación, para la validación de instrumentos, donde se les adjunto el cuestionario para la revisión respectiva de las preguntas formuladas y los aspectos que se van a tener en

consideración y su posterior evaluación con la finalidad de observar si cumplen con la pertinencia, claridad, por último la sugerencia de cada experto emitirá al momento de su respectiva evaluación, en los días posteriores se procedió a recoger el cuestionario los expertos donde coincidieron que el instrumento es aplicable, asimismo se aplicó la siguiente operación matemática:

$$P = \frac{\Sigma P}{10} = \frac{1,875}{15} = 0,125 = 0,1$$

Si sumamos la cantidad de Item y si el valor sigue siendo menor a 0,05, quiere decir que se acepta como valido la opinión de los juicios de expertos y como respuesta obtenemos 0,1 porque se redondeó, se concluye que el instrumento es valido por jueces de experto.

Anexo 11: Matriz de datos I

Nº	VARIABLE GESTIÓN																																							
	Dimensión 1: Gestión del Talento Humano														Dimensión 2: Gestión Pública										Dimensión 3: Gestión de Recursos Humanos															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
2	1	1	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	
3	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
4	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
5	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
6	1	1	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	
7	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
8	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
9	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
10	1	1	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	
11	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
12	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
13	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5

14	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
15	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
16	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
17	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
18	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
19	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
20	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
21	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
22	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	5	3	1	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
23	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
24	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
25	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
26	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
27	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
28	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
29	1	1	1	1	5	3	4	2	5	1	4	5	3	1	4	5	5	5	5	1	2	4	2	1	4	2	4	2	1	2	4	5	2	1	3	4	5	4	3	2
30	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
31	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5

32	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
33	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
34	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
35	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
36	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
37	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
38	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
39	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
40	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	5	3	1	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
41	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
42	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
43	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
44	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
45	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
46	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
47	1	1	1	1	5	3	4	2	5	1	4	5	3	1	4	5	5	5	5	1	2	4	2	1	4	2	4	2	1	2	4	5	2	1	3	4	5	4	3	2
48	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
49	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5

50	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
51	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
52	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
53	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
54	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
55	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
56	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
57	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
58	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	5	3	1	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
59	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
60	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
61	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
62	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
63	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
64	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
65	1	1	1	1	5	3	4	2	5	1	4	5	3	1	4	5	5	5	5	1	2	4	2	1	4	2	4	2	1	2	4	5	2	1	3	4	5	4	3	2
66	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
67	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5

68	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
69	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
70	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
71	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
72	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
73	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
74	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
75	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
76	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	5	3	1	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
77	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
78	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
79	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
80	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
81	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
82	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
83	1	1	1	1	5	3	4	2	5	1	4	5	3	1	4	5	5	5	5	1	2	4	2	1	4	2	4	2	1	2	4	5	2	1	3	4	5	4	3	2
84	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
85	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5

86	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
87	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
88	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
89	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
90	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
91	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
92	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
93	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
94	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	5	3	1	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
95	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
96	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
97	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
98	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
99	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
100	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
101	1	1	1	1	5	3	4	2	5	1	4	5	3	1	4	5	5	5	5	1	2	4	2	1	4	2	4	2	1	2	4	5	2	1	3	4	5	4	3	2

10 2	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5										
10 3	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
10 4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
10 5	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
10 6	1	2	3	2	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	2	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
10 7	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
10 8	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
10 9	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
11 0	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5

11 1	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
11 2	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	5	3	1	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
11 3	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	2	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
11 4	1	2	3	1	3	2	1	3	4	1	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
11 5	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
11 6	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
11 7	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
11 8	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
11 9	1	1	1	1	5	3	4	2	5	1	4	5	3	1	1	5	5	5	5	1	2	4	2	1	4	2	4	2	1	2	4	5	2	1	3	4	5	4	3	2

12 0	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	5	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	5	5
12 1	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
12 2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
12 3	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
12 4	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
12 5	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	2	4	5	1	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	2	4	5	5	1	2	3	4	2	4	2	1	2	5
12 6	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
12 7	1	5	5	1	3	5	2	4	2	5	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
12 8	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5

12 9	5	5	1	2	3	4	5	4	2	5	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	2	2	1	5	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
13 0	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	5	3	1	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
13 1	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
13 2	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
13 3	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
13 4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	4	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
13 5	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
13 6	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	4	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
13 7	1	1	1	1	5	3	4	2	5	1	4	5	3	1	4	5	5	5	5	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	2	4	5	2	1	3	4	5	4	3	2

13 8	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
13 9	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	4	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
14 0	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
14 1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	4	3	1	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
14 2	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5
14 3	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	4	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
14 4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
14 5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	4	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5
14 6	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5

14 7	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	4	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5
14 8	1	1	1	1	5	3	4	2	5	1	4	5	3	1	4	5	5	5	5	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	2	4	5	2	1	3	4	5	4	3	2
14 9	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5
15 0	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5

**Leyenda**

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

Dimensión 1: Gestión del Talento Humano (1 al 14)

Dimensión 2: Gestión Pública (15 al 24)

Dimensión 3: Gestión de Recursos Humanos (25 al 40)



### Anexo 12: Matriz de datos II

Nº	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																																	
	Dimensión 1: Desempeño de la productividad																		Dimensión 2: Políticas remunerativas y de reconocimiento								Dimensión 3: Capacitación laboral y planes de sucesión							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3
2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	0	3	3	3	3	2	3	2	3	0	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	
4	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	

5	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3				
6	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	0	3	3	3	2	3	3	3	2	3	0	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2		
7	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2		
8	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
9	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	0	3	3	3	1	3	3	3	3	3	0	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
10	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	
11	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
12	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	0	3	3	3	3	3	2	3	3	3	0	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
13	3	2	3	2	3	2	3	0	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
14	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	
15	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	0	3	3	3	3	3	2	3	2	3	0	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
16	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
17	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
18	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	0	3	3	3	2	3	3	3	2	3	0	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
19	3	2	3	2	3	2	3	0	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
20	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
21	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
22	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3





59	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3		
60	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	
61	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	0	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	
62	3	2	3	3	2	3	1	0	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	0	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
63	3	2	4	3	3	3	3	3	1	3	0	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
64	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	
65	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
66	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	0	3	3	3	3	3	3	
67	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	0	3	3	3	0	3	3	3	1	3	3	3	3	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	0	3	2	3	
69	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	0	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
70	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	
71	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
72	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
73	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
74	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	0	3	2	3	3	3	2	3	2	3	0	3	3	3	3	3	3	2	3	3	0	3	3	
75	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	2	3
76	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	0	1	3	2	0	0	

77	3	2	2	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	1	3
78	3	2	3	3	2	3	3	0	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	0	3	3
81	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	0	2	3	1	3	1	
82	2	3	3	1	2	2	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	0	2	2	1	2	1	1	3	1	2	0	1	3	1	1	2	2	0
83	2	2	4	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	1	3	0	1	3	3	3	2	3	3	0	3	0	3
84	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	
85	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	0	1	3	3	1
86	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3
87	2	3	4	2	3	2	1	2	3	0	3	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	0	3	3	3	3	2	3	2
88	3	0	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	2	1	3	3	1
89	1	3	2	3	1	3	0	1	0	3	2	3	3	3	0	3	3	1	1	3	2	2	0	3	2	2	3	1	0	1	3	3	2	3
90	2	0	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	0	3	0	3	3	2	2
91	2	2	4	1	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	3	3	1	0	1	1
92	3	2	3	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	0	3	2	2	3	3	1	0	3	2	3	3	3	0	3	2	3	3	2	3	3
93	1	3	2	2	1	1	3	1	3	3	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	0	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
94	2	0	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	2	3	3	0	3	1	3	3	1

95	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	0	3	
96	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	
97	1	2	2	1	1	2	1	0	2	1	2	1	2	0	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	0	2	3	0	1	2	2	1
98	2	2	3	3	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	0	0	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	
99	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	1	3	0	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
100	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	
101	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	2	0	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3
102	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	3	2	0	2	3	2	3	2	3	2
103	2	3	4	1	0	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	3	3	3	1	3	1	1	3	0	1
104	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	2	0	3	3	3	0	0	0	3	3	2	3	
105	1	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	0	0	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	
106	2	2	3	1	2	2	0	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	1	1	3	1	
107	2	3	4	3	3	2	1	2	3	1	2	1	0	2	1	2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	0	3	3	3	0	2	3	3	
108	3	0	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	0	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	0	3	3	0	2	
109	1	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	2	1	0	3	1
110	2	3	3	3	0	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	1	2	0	3	3	2	3	
111	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	0	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	1	0	3	3	3	1	2	2
112	3	2	3	1	3	2	0	3	1	1	3	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3	0	3	3	3	1	2	1	1	

113	1	2	2	3	1	1	3	1	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
114	2	0	3	2	2	3	3	0	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	0	2	
115	2	3	4	0	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	
116	3	3	3	3	3	2	0	3	3	2	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	3
117	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	0	1	3	1	3	2	2	2	2	
118	2	2	3	1	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	3	1	3	2	2	1	
119	2	2	4	3	0	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	0	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	1	3	
120	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
121	1	3	2	1	1	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	1	0	3	3	1	1	3	1	1	
122	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	0	3	2	0	3	2	3	0	2	3	3	3	
123	2	3	4	0	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	
124	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	1	3	2	1	1	
125	1	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	0	3	3	1	1	3	2	0	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
126	2	0	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	0	1	2	
127	2	2	4	1	3	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	3	2	3	1	3	0	0	3	3	1	2	3	1	1	
128	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	0	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
129	1	3	2	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	0	3	3	2	1	3	0	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
130	2	3	3	0	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	0	3	0	1	1	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	1	

131	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	3	3	2	3	3	1	0	3	1	3	1	0	3
132	3	2	3	2	3	2	0	3	2	1	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	3	0	3	3	3	3	0	2	3	3	3	2	2	2
133	1	2	2	1	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	1	0
134	2	0	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
135	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
136	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2	1	3	1	3	3	3	1	1	3	1
137	1	3	2	3	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	0	2	3	2	3	2	3	3
138	2	0	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	1	3	1	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2
139	2	2	4	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1
140	3	2	3	3	3	3	0	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0	2	3	3	3	1	3
141	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	0	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	2
142	2	3	3	1	2	0	1	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	0	2	2	0	3	3	3	1	2	3	1
143	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	0	1	3	1	1	1	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
144	3	3	3	2	3	0	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
145	1	3	2	0	1	0	3	1	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	0	1	2	3	1	3	1	1	3	2	1
146	2	0	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	3	2	0	2	1	2	2	3	2	1	0	2	3	3	1	2	3
147	2	2	4	2	3	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	0	3	3	3	3	2	1	2
148	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	0	1	0	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1

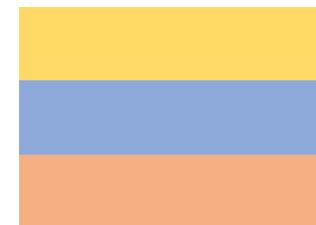
149	1	3	2	3	0	3	0	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
150	2	3	3	2	2	0	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	0	2	1	0	3	3	2	0	3	3	3	3	3	3	3	3	2

**Leyenda:**

Dimensión 1: : Desempeño de la productividad (1 al 18)

Dimensión 2: Políticas remunerativas y de reconocimiento (19 al 26)

Dimensión 3: Capacitación laboral y planes de sucesión (27 al 34)



ESCALAS	VALOR
Nunca	0
Algunas veces	1

Frecuentemente	2
Siempre	3

### Anexo 13: Confiabilidad de Instrumento I

N°	VARIABLE: GESTIÓN																																								SUMA			
	Dimensión 1: Gestión del Talento Humano										Dimensión 2: Gestión Pública										Dimensión 3: Gestión de Recursos Humanos																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135			
2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	125			
3	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	118				
4	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100			
5	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135			
6	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	125			
7	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	118				
8	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100			
9	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135			
10	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	125			
11	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	118				
12	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100			
13	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135			
14	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	125			
15	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	114			
16	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100			
17	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135			
18	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	125			
19	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	114			
20	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100			
21	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135			
22	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	5	3	1	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	117
23	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	114			
24	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100			
25	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135			
26	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	125			
27	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	118			
28	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100			
29	1	1	1	1	5	3	4	2	5	1	4	5	3	1	4	5	5	5	5	1	2	4	2	1	4	2	4	2	1	2	4	5	2	1	3	4	5	4	3	2	119			
30	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100			
31	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135			
32	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	125			
33	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	114			
34	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100			
35	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135			
36	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	125	
37	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	114			
38	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100			
39	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135			
40	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	5	3	1	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	5	5	117		



81	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	118	
82	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100	
83	1	1	1	1	5	3	4	2	5	1	4	5	3	1	4	5	5	5	5	5	1	2	4	2	1	4	2	4	2	1	2	4	5	2	1	3	4	5	4	3	2	119
84	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100	
85	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135	
86	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	125	
87	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	114	
88	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100	
89	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135	
90	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	125	
91	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	114	
92	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100	
93	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135	
94	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	5	3	1	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	117	
95	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	114	
96	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100	
97	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135	
98	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	4	2	1	3	2	5	5	125
99	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	118	
100	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100	
101	1	1	1	1	5	3	4	2	5	1	4	5	3	1	4	5	5	5	5	1	2	4	2	1	4	2	4	2	1	2	4	5	2	1	3	4	5	4	3	2	119	
102	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100	
103	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135	
104	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	125	
105	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	114	
106	1	2	3	2	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	2	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	102	
107	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135	
108	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	125	
109	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	114	
110	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100	
111	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135	
112	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	5	3	1	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	117	
113	1	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	2	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	113	
114	1	2	3	1	3	2	1	3	4	1	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	96	
115	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	5	4	5	5	1	2	3	4	5	4	2	1	2	5	135	
116	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	3	4	1	1	1	5	3	4	3	3	2	4	5	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2	5	5	125	
117	5	5	5	1	3	5	2	4	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	4	3	2	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	1	4	2	1	3	4	5	5	118	
118	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	1	2	3	1	3	2	1	3	4	5	100	



## Anexo 14: Confiabilidad y validez del Instrumento I

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario = 0,63

$K$ : Número de ítems del instrumento = 40

$$\sum_i^k = S_i^2: \text{Sumatoria de las varianzas de los ítems} = 62,943$$

$$S_T^2: \text{Varianza total del instrumento} = 164,7$$

Valor de Kappa	Grado de concordancia
< 0	Malo
0 - 0.20	Bajo
0.21 - 0.40	Aceptable
0.41 - 0.60	Moderado
0.61 - 0.80	Substancial (Buena)
0.81 y más	Casi perfecto (Excelente)

\*Fuente: valores de Kappa asociados con el grado de concordancia

**Interpretación:**

Se procedió a obtener un resultado mediante valores de Kappa asociados con el grado de concordancia, podemos concluir que la confiabilidad y validez del instrumento tiene como resultado **0,63** ello significa que es Substancial (Buena).

## Anexo 15: Confiabilidad de Instrumento II

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																																		SUMA		
Dimensión: Desempeño de la productividad																		Dimensión: Políticas remunerativas y de reconocimiento								Dimensión: Capacitación laboral y planes de sucesión										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	88
3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	87
3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	0	3	3	3	3	3	2	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	85
3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	84
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	93
3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	0	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	82	
3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	86	
3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	89	
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	0	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	86	
3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	86	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	88	
3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	83	
3	2	3	2	3	2	3	0	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	89	
3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	86	
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	85	
3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	84	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	92	
3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	0	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	84	
3	2	3	2	3	2	3	0	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	84	
3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	87	
1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	88	
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	83		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	95		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	98		
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	91		
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	88		
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	0	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	89	







88	3	0	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	2	1	3	3	1	77
89	1	3	2	3	1	3	0	1	0	3	2	3	3	3	0	3	3	1	1	3	2	2	0	3	2	2	3	1	0	1	3	3	2	3	66
90	2	0	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	0	3	0	3	3	2	2	78
91	2	2	4	1	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	3	3	1	0	1	1	64
92	3	2	3	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	0	3	2	2	3	3	1	0	3	2	3	3	3	0	3	2	3	3	2	3	3	78
93	1	3	2	2	1	1	3	1	3	3	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	0	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	73
94	2	0	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	3	3	2	3	3	0	3	1	78
95	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	0	3	88
96	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	79
97	1	2	2	1	1	2	1	0	2	1	2	1	2	0	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	0	2	3	0	1	2	2	1	52
98	2	2	3	3	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	0	0	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	72
99	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	1	3	0	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	87
100	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	91
101	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	2	0	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	70
102	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	3	2	0	2	3	2	3	2	3	2	73
103	2	3	4	1	0	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	3	3	3	1	3	1	1	3	0	1	67
104	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	2	0	3	3	3	0	0	0	3	3	2	3	83	
105	1	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	0	0	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	75
106	2	2	3	1	2	2	0	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	1	1	3	1	64
107	2	3	4	3	3	2	1	2	3	1	2	1	0	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	0	3	3	3	0	2	3	3	89
108	3	0	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	0	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	0	3	3	0	2	77	
109	1	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	2	1	0	3	73
110	2	3	3	3	0	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	1	2	0	3	3	2	3	82
111	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	0	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	1	0	3	3	3	1	2	2	68
112	3	2	3	1	3	2	0	3	1	1	3	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	0	3	3	3	1	2	1	1	71
113	1	2	2	3	1	1	3	1	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	76
114	2	0	3	2	2	3	3	0	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	0	2	83	
115	2	3	4	0	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	84
116	3	3	3	3	2	0	3	3	2	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	3	3	79
117	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	0	1	3	1	3	2	2	2	60



## Anexo 16: Confiabilidad y validez del Instrumento II

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario = 0,79

$K$ : Número de ítems del instrumento = 34

$$\sum_i^k = S_i^2: \text{Sumatoria de las varianzas de los ítems} = 23,009$$

$S_T^2$ : Varianza total del instrumento = 98,8

Valor de Kappa	Grado de concordancia
< 0	Malo
0 - 0.20	Bajo
0.21 - 0.40	Aceptable
0.41 - 0.60	Moderado
0.61 - 0.80	Substancial (Buena)
0.81 y más	Casi perfecto (Excelente)

\*Fuente: valores de Kappa asociados con el grado de concordancia

**Interpretación:**

Se procedió a obtener un resultado mediante valores de Kappa asociados con el grado de concordancia, podemos concluir que la confiabilidad y validez del instrumento tiene como resultado **0,79** ello significa que es Substancial.

## Anexo 17: Correlación Dimensión: Gestión del Talento Humano

		El diseño del perfil corresponde al cargo o puesto laboral que ocupan los servidores.	Los perfiles diseñados permiten la elección de los servidores idóneos de acuerdo al cargo o puesto laboral.	El proceso de inducción permite al nuevo servidor conocer la cultura organizacional del Essalud.	El Essalud adopta anualmente un plan institucional de capacitación.	Los servidores son consultados sobre las necesidades de capacitaciones, a través de reuniones de trabajo, encuestas virtuales.	El Essalud adopta y ejecuta programas de bienestar social.	Actualmente en el Essalud ya se elaboró un Sistema Institucional que permite la evaluación del desempeño laboral	El Essalud cuenta con un diseño de un Sistema Institucional de evaluación del desempeño que cumple con las orientaciones legales y criterios que han sido establecido por SERVIR.	La institución cuenta con mecanismos internos o externos para la elección de servidores a nivel gerencial.	La institución evalúa a los jefes de área a través de acuerdos de gestión.	Actualmente en la institución existe mecanismo de publicidad que difunden las prácticas de gestión del talento humano.	Se logra la comunicación entre los equipos de trabajo en la institución.	La institución contribuye con el desempeño de cada servidor mediante los esquemas de incentivos.	La institución da a conocer al personal en general de las actividades y necesidades, así como la política y valores.
El diseño del perfil corresponde al cargo o puesto laboral que ocupan los servidores.	Correlación de Pearson	1	,705**	-,539**	-,0151	-,408**	,203	-,408**	0,124	-,565**	-,565**	-,0155	,739**	-,599**	-,824**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,065	0,000	0,013	0,000	0,131	0,000	0,000	0,059	0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Los perfiles diseñados permiten la elección de los servidores idóneos de acuerdo al cargo o puesto laboral.	Correlación de Pearson	,705**	1	-,242**	-,502**	-,724**	,301**	0,002	0,038	-,780**	-,650**	-,572**	,640**	,324**	,651**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,003	0,000	0,000	0,000	0,984	0,641	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
El proceso de inducción permite al nuevo servidor conocer la cultura organizacional del Essalud.	Correlación de Pearson	-,539**	-,242**	1	,351**	,328**	,499**	-,228**	,508**	0,092	0,136	0,093	-,756**	-,954**	-,468**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,003		0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,261	0,097	0,259	0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
El Essalud adopta anualmente un plan institucional de capacitación.	Correlación de Pearson	-,0151	-,502**	,351**	1	,813**	,520**	,711**	,803**	,246**	0,036	,850**	-,316**	-,325**	,168*
	Sig. (bilateral)	0,065	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,665	0,000	0,000	0,000	0,039
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Los servidores son consultados sobre las necesidades de capacitaciones, a través de reuniones de trabajo, encuestas virtuales.	Correlación de Pearson	-,408**	-,724**	,328**	,813**	1	,370**	,557**	,424**	,493**	0,028	,949**	-,295**	-,451**	-,189*
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,738	0,000	0,000	0,000	0,021
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
El Essalud adopta y ejecuta programas de bienestar social.	Correlación de Pearson	,203	,301**	,499**	,520**	,370**	1	,571**	,820**	-,372**	-,660**	,414**	0,095	-,486**	,440**
	Sig. (bilateral)	0,013	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,248	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

Actualmente en el Es salud ya se elaboró un Sistema Institucional que permite la evaluación del desempeño laboral	Correlación de Pearson	,408**	0,002	-,228**	,711**	,557**	,571**	1	,618**	-0,102	-,492**	,781**	,431**	,199	,706**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,984	0,005	0,000	0,000	0,000		0,000	0,215	0,000	0,000	0,000	0,015	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
El Es salud cuenta con un diseño de un Sistema Institucional de evaluación del desempeño que cumpla con las orientaciones legales y criterios que han sido establecido por SERVIR.	Correlación de Pearson	0,124	0,038	-,508**	,803**	,424**	,820**	,618**	1	-,210**	-,260**	,485**	-,195	-,391**	,434**
	Sig. (bilateral)	0,131	0,641	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,010	0,001	0,000	0,017	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
La institución cuenta con mecanismos internos o externos para la elección de servidores a nivel gerencial.	Correlación de Pearson	-,565**	-,780**	0,092	,246**	,493**	-,372**	-0,102	-,210**	1	,536**	,367**	-,359**	-,181	-,578**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,261	0,002	0,000	0,000	0,215	0,010		0,000	0,000	0,000	0,027	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
La Institución evalúa a los jefes de área a través de acuerdos de gestión.	Correlación de Pearson	-,565**	-,650**	0,136	0,036	0,028	-,660**	-,492**	-,260**	,536**	1	-0,125	-,695**	-0,072	-,641**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,097	0,665	0,738	0,000	0,000	0,001	0,000		0,127	0,000	0,378	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Actualmente en la Institución existe mecanismo de publicidad que difunden las prácticas de gestión del talento humano.	Correlación de Pearson	-0,155	-,572**	0,093	,850**	,949**	,414**	,781**	,485**	,367**	-0,125	1	-0,041	-,202	0,109
	Sig. (bilateral)	0,059	0,000	0,259	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,127		0,622	0,013	0,184
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Se logra la comunicación entre los equipos de trabajo en la Institución.	Correlación de Pearson	,739**	,640**	-,756**	-,316**	-,295**	0,095	,431**	-,195	-,359**	-,695**	-0,041	1	,687**	,733**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,248	0,000	0,017	0,000	0,000	0,622		0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
La Institución contribuye con el desempeño de cada servidor mediante los esquemas de incentivos.	Correlación de Pearson	,599**	,324**	-,954**	-,325**	-,451**	-,486**	,199	-,391**	-,181	-0,072	-,202	,687**	1	,546**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,015	0,000	0,027	0,378	0,013	0,000		0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
La Institución da a conocer al panorama general de las actividades y necesidades, así como la política y valores.	Correlación de Pearson	,824**	,651**	-,468**	,168	-,189	,440**	,706**	,434**	-,578**	-,641**	0,109	,733**	,546**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,039	0,021	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,184	0,000	0,000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Anexo 18: Correlación Dimensión: Gestión Publica

		Las decisiones de la Institución benefician a los servidores.	Las acciones de la Institución realmente contribuyen al desarrollo de los servidores.	Existe corrupción en la gestión de los recursos públicos.	Los servidores públicos ejecutan el uso adecuado del presupuesto.	La comisión de contratación de bienes estratégicos, realizan sus funciones de acuerdo a la OSCE.	El Essalud tiene buenas prácticas en gestión pública.	La Institución promueve una gestión con ética y transparencia	Actualmente la Institución ha implementado políticas públicas sectoriales e institucionales.	El Essalud cuenta con una Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.	El Essalud cuenta con eficiencia y la efectividad.
Las decisiones de la Institución benefician a los servidores.	Correlación de Pearson	1	,465**	-0,035	-0,062	0,118	-,417**	,823**	,406**	-,185*	-,235**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,670	0,450	0,151	0,000	0,000	0,000	0,023	0,004
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Las acciones de la Institución realmente contribuyen al desarrollo de los servidores.	Correlación de Pearson	,465**	1	,299**	-,174*	-,305**	-,329**	,702**	,785**	-,725**	-,194*
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,033	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,017
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Existe corrupción en la gestión de los recursos públicos.	Correlación de Pearson	-0,035	,299**	1	,694**	,427**	-,723**	-0,156	,252**	-,257**	-,219**
	Sig. (bilateral)	0,670	0,000		0,000	0,000	0,000	0,057	0,002	0,001	0,007
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Los servidores públicos ejecutan el uso adecuado del presupuesto.	Correlación de Pearson	-0,062	-,174*	,694**	1	,930**	-,481**	-,487**	-0,130	-,187*	-,654**
	Sig. (bilateral)	0,450	0,033	0,000		0,000	0,000	0,000	0,111	0,022	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
La comisión de contratación de bienes estratégicos, realizan sus funciones de acuerdo a la OSCE.	Correlación de Pearson	0,118	-,305**	,427**	,930**	1	-,389**	-,390**	-,234**	-0,076	-,709**
	Sig. (bilateral)	0,151	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,004	0,355	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

El Essalud tiene buenas prácticas en gestión pública.	Correlación de Pearson	-,417**	-,329**	-,723**	-,481**	-,389**	1	-,270**	-,280**	0,074	0,137
	Sig (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,001	0,001	0,369	0,094
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
La Institución promueve una gestión con ética y transparencia	Correlación de Pearson	,823**	,702**	-0,156	-,487**	-,390**	-,270**	1	,592**	-,255**	0,076
	Sig (bilateral)	0,000	0,000	0,057	0,000	0,000	0,001		0,000	0,002	0,358
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Actualmente la Institución ha implementado políticas publicas sectoriales e institucionales.	Correlación de Pearson	,406**	,785**	,252**	-0,130	-,234**	-,280**	,592**	1	-,609**	-,180*
	Sig (bilateral)	0,000	0,000	0,002	0,111	0,004	0,001	0,000		0,000	0,028
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
El Essalud cuenta con un la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.	Correlación de Pearson	-,185*	-,725**	-,257**	-,187*	-0,076	0,074	-,255**	-,609**	1	,706**
	Sig (bilateral)	0,023	0,000	0,001	0,022	0,355	0,369	0,002	0,000		0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
El Essalud cuenta con eficiencia y la efectividad.	Correlación de Pearson	-,235**	-,194*	-,219**	-,654**	-,709**	0,137	0,076	-,180*	,706**	1
	Sig (bilateral)	0,004	0,017	0,007	0,000	0,000	0,094	0,358	0,028	0,000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## Anexo 19 :Correlación Dimensión: Gestión de Recursos Humanos

		¿Te gusta trabajar en el área que te han asignado?	¿Estas contento de formar parte del Essalud?	¿Crees que cuentas con las habilidades y destrezas necesarias para desempeñarte en el puesto de trabajo?	¿Te sientes feliz de contribuir con tus ideas a la Institución?	¿Tu jefe de área te ha ayudado a tener éxito en el puesto que te estas desempeñando?	¿Sientes que tu trabajo es reconocido por la Institución?	¿Piensas en buscar trabajo en otras instituciones?	¿Actualmente sientes que hay oportunidades profesionales para ti en el Essalud?	¿Has recibido alguna recompensa por alcanzar tus objetivos?	En la sede donde Ud. labora ¿Ha existido cursos, talleres, charlas sobre la administración pública?	En la sede donde Ud. labora ¿Las actividades que realiza son de acorde a su puesto de trabajo?	¿El puesto de trabajo que desempeña le permite que desarrolle al máximo sus habilidades?	La comunicación entre Ud. y su jefe de área es frecuente	El trabajo en equipo es importante para llevar a cabo actividades	El ambiente laboral en el trabajo es satisfactorio	Las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño y los logros del servidor
¿Te gusta trabajar en el área que te han asignado?	Correlación de Pearson	1	-,299**	-,619**	-,360**	-,0085	0,123	-,0013	-,0141	,357**	-,809**	0,055	,261**	-,0125	,324**	-,0153	-,614**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,302	0,134	0,873	0,085	0,000	0,000	0,502	0,001	0,128	0,000	0,062	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Estas contento de formar parte del Essalud?	Correlación de Pearson	-,299**	1	,532**	-,336**	,326**	,625**	-,535**	-,334**	,553**	,297**	,624**	,550**	-,0077	-,968**	-,596**	0,143
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,348	0,000	0,000	0,081
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Crees que cuentas con las habilidades y destrezas necesarias para desempeñarte en el puesto de trabajo?	Correlación de Pearson	-,619**	,532**	1	0,079	-,222**	-,289**	,332**	,464**	-,364**	,808**	0,128	0,122	,666**	-,427**	-,0127	-,0053
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,339	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,119	0,138	0,000	0,000	0,123	0,523
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Te sientes feliz de contribuir con tus ideas a la Institución?	Correlación de Pearson	-,360**	-,336**	0,079	1	,453**	-,382**	,171*	-,0107	-,370**	,596**	,164*	0,053	-,0058	,256**	-,0114	,301**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,339		0,000	0,000	0,036	0,191	0,000	0,000	0,045	0,519	0,480	0,002	0,164	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

¿Tu jefe de área te ha ayudado a tener éxito en el puesto que te estas desempeñando?	Correlación de Pearson	-0,085	,326**	-,222**	,453**	1	,636**	-,763**	-,913**	,642**	0,133	,789**	,586**	-,752**	-,485**	-,700**	,468**
	Sig. (bilateral)	0,302	0,000	0,006	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,104	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Sientes que tu trabajo es reconocido por la Institución?	Correlación de Pearson	0,123	,625**	-,289**	-,382**	,636**	1	-,969**	-,851**	,945**	-,332**	,607**	,447**	-,773**	-,734**	-,532**	,362**
	Sig. (bilateral)	0,134	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Piensas en buscar trabajo en otras instituciones?	Correlación de Pearson	-0,013	-,535**	,332**	,171*	-,763**	-,969**	1	,924**	-,883**	,227**	-,605**	-,383**	,877**	,681**	,497**	-,538**
	Sig. (bilateral)	0,873	0,000	0,000	0,036	0,000	0,000		0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Actualmente sientes que hay oportunidades profesionales para ti en el Essalud?	Correlación de Pearson	-0,141	-,334**	,464**	-,0107	-,913**	-,851**	,924**	1	-,853**	,230**	-,712**	-,523**	,909**	,497**	,623**	-,430**
	Sig. (bilateral)	0,085	0,000	0,000	0,191	0,000	0,000	0,000		0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Has recibido alguna recompensa por alcanzar tus objetivos?	Correlación de Pearson	,357**	,553**	-,364**	-,370**	,642**	,945**	-,883**	-,853**	1	-,453**	,715**	,650**	-,699**	-,640**	-,691**	0,080
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,328
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
En la sede donde Ud. labora ¿Ha existido cursos, talleres, charlas sobre la administración pública?	Correlación de Pearson	-,809**	,297**	,808**	,596**	0,133	-,332**	,227**	,230**	-,453**	1	0,144	0,030	,369**	-,285**	-,0101	,331**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,104	0,000	0,005	0,005	0,000		0,078	0,714	0,000	0,000	0,217	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

En la sede donde Ud. Labora ¿Las actividades que realiza son de acorde a su puesto de trabajo?	Correlación de Pearson	0,055	,624**	0,128	,164*	,789**	,607**	-,605**	-,712**	,715**	0,144	1	,915**	-,369**	-,685**	-,959**	0,000
	Sig. (bilateral)	0,502	0,000	0,119	0,045	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,078		0,000	0,000	0,000	0,000	1,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿El puesto de trabajo que desempeña le permite que desarrolle al máximo sus habilidades?	Correlación de Pearson	,261**	,550**	0,122	0,053	,586**	,447**	-,383**	-,523**	,650**	0,030	,915**	1	-0,130	-,553**	-,982**	-,354**
	Sig. (bilateral)	0,001	0,000	0,138	0,519	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,714	0,000		0,112	0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
La comunicación entre Ud. y su jefe de área es frecuente	Correlación de Pearson	-0,125	-0,077	,666**	-0,058	-,752**	-,773**	,877**	,909**	-,699**	,369**	-,369**	-0,130	1	,261**	,243**	-,608**
	Sig. (bilateral)	0,128	0,348	0,000	0,480	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,112		0,001	0,003	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
El trabajo en equipo es importante para llevar a cabo actividades	Correlación de Pearson	,324**	-,968**	-,427**	,256**	-,485**	-,734**	,681**	,497**	-,640**	-,285**	-,685**	-,553**	,261**	1	,637**	-,297**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001		0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
El ambiente laboral en el trabajo es satisfactorio	Correlación de Pearson	-0,153	-,596**	-0,127	-0,114	-,700**	-,532**	,497**	,623**	-,691**	-0,101	-,959**	-,982**	,243**	,637**	1	,185*
	Sig. (bilateral)	0,062	0,000	0,123	0,164	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,217	0,000	0,000	0,003	0,000		0,024
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño y los logros del servidor	Correlación de Pearson	-,614**	0,143	-0,053	,301**	,468**	,362**	-,538**	-,430**	0,080	,331**	0,000	-,354**	-,608**	-,297**	,185*	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,081	0,523	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,328	0,000	1,000	0,000	0,000	0,000	0,024	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## Anexo 20: Correlación Dimensión: Desempeño de la productividad

		¿Conoce las políticas bajo de las cuales se desempeña?	¿Ud. está de acuerdo con la política de la Institución?	¿En la Institución manejan estándares?	¿En su Institución ha aumentado la productividad por el uso de estándares?	¿Su sueldo refleja su productividad?	¿Considera Ud. que es importante la capacitación dentro del área del cual se desempeña?	¿Existen medios o formas de motivación dentro de la Institución?	¿Dejas de atender las llamadas de teléfono, correo electrónico, cuando estas realizando tus labores?	¿Dedicas tiempo en tu jornada laboral al momento de trabajar en urgencias o te centras en tareas importantes?	¿Tienes claro los criterios y objetivos de la Institución?	¿Cuento con las herramientas necesarias para llevar a cabo mis tareas asignadas?	¿Me siento como una pieza importante de la Institución?	¿Tengo oportunidades de crecer y aprender dentro de mi área laboral?	¿Recibo reconocimientos por parte de mi Institución?	¿Dedicas tiempo a tus prioridades de cada actividad antes de ponerle en marcha?	¿Dedicas tiempo a definir tus objetivos?	¿Se evalúa el desempeño de cada servidor?	¿He tenido oportunidades de innovar mis labores?	
¿Conoce las políticas bajo de las cuales se desempeña?	Correlación de Pearson	1	-.182 <sup>*</sup>	.383 <sup>**</sup>	0.136	.417 <sup>**</sup>	-0.107	0.052	.427 <sup>**</sup>	0.006	0.077	0.091	0.045	.175 <sup>*</sup>	0.004	.451 <sup>**</sup>	0.077	0.032	.271 <sup>**</sup>	
	Sig. (bilateral)		0.025	0.000	0.096	0.000	0.194	0.528	0.000	0.946	0.352	0.268	0.583	0.032	0.959	0.000	0.347	0.701	0.001	
¿Ud. está de acuerdo con la política de la Institución?	Correlación de Pearson	-.182 <sup>*</sup>	1	-0.110	.173 <sup>*</sup>	-0.024	0.150	-0.117	.169 <sup>*</sup>	.182 <sup>*</sup>	0.042	0.000	0.092	-.178 <sup>*</sup>	0.135	-0.067	0.042	0.021	-0.065	
	Sig. (bilateral)	0.025		0.180	0.034	0.769	0.068	0.154	0.039	0.026	0.612	0.999	0.262	0.029	0.098	0.413	0.610	0.801	0.429	
¿En la Institución manejan estándares?	Correlación de Pearson	.383 <sup>**</sup>	-0.110	1	-0.107	.529 <sup>**</sup>	-0.040	0.043	0.130	0.028	-0.111	0.041	-0.113	0.026	-0.141	0.139	-0.033	-0.034	-0.084	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.180		0.192	0.000	0.629	0.600	0.114	0.737	0.178	0.619	0.167	0.755	0.086	0.090	0.693	0.683	0.308	
¿En su Institución ha aumentado la productividad por el uso de estándares?	Correlación de Pearson	0.136	.173 <sup>*</sup>	-0.107	1	0.010	.342 <sup>**</sup>	-0.068	.353 <sup>**</sup>	-0.036	.300 <sup>**</sup>	-.167 <sup>*</sup>	.248 <sup>**</sup>	0.076	.200 <sup>*</sup>	-0.021	0.128	-0.002	0.119	
	Sig. (bilateral)	0.096	0.034	0.192		0.907	0.000	0.407	0.000	0.665	0.000	0.041	0.002	0.354	0.014	0.801	0.120	0.979	0.149	
¿Su sueldo refleja su productividad?	Correlación de Pearson	.417 <sup>**</sup>	-0.024	.529 <sup>**</sup>	0.010	1	0.033	.161 <sup>*</sup>	.351 <sup>**</sup>	.312 <sup>**</sup>	-0.128	-0.009	-0.074	0.128	-0.147	.586 <sup>**</sup>	-0.077	.161 <sup>*</sup>	0.093	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.769	0.000	0.907		0.688	0.049	0.000	0.000	0.118	0.915	0.366	0.118	0.072	0.000	0.350	0.048	0.258	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

¿Considera Ud. que es importante la capacitación dentro del área del cual se desempeña?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-0,107	0,150	-0,040	,342"	0,033	1	0,002	,181'	-0,064	,290"	-0,113	,420"	-0,042	,346"	-0,043	0,118	,249"	0,083
		0,194	0,068	0,629	0,000	0,688		0,979	0,027	0,435	0,000	0,167	0,000	0,610	0,000	0,601	0,150	0,002	0,313
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Existen medios o formas de motivación dentro de la Institución?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	0,052	-0,117	0,043	-0,068	,161'	0,002	1	0,007	,250"	,373"	0,087	,297"	0,060	0,091	,186"	,215"	,283"	0,058
		0,528	0,154	0,600	0,407	0,049	0,979		0,933	0,002	0,000	0,290	0,000	0,467	0,269	0,022	0,008	0,000	0,478
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Dejas de atender las llamadas de teléfono, correo electrónico, cuando estas realizando tus labores?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,427"	,169'	0,130	,353"	,351"	,181'	0,007	1	-0,023	,339"	-0,103	0,150	-0,010	,291"	,214"	0,122	-0,044	,272"
		0,000	0,039	0,114	0,000	0,000	0,027	0,933		0,778	0,000	0,208	0,068	0,902	0,000	0,008	0,137	0,592	0,001
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Dedicas tiempo en tu jornada laboral al momento de trabajar en urgencias o te centras en tareas importante?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	0,006	,182'	0,028	-0,036	,312"	-0,064	,250"	-0,023	1	-0,098	0,131	-0,064	-0,026	-0,080	,273"	-0,086	,185"	-0,034
		0,946	0,026	0,737	0,665	0,000	0,435	0,002	0,778		0,234	0,111	0,439	0,755	0,329	0,001	0,295	0,024	0,679
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Tienes claro los criterios y objetivos de la Institución?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	0,077	0,042	-0,111	,300"	-0,128	,290"	,373"	,339"	-0,098	1	-,207'	,641"	-0,036	,465"	-0,143	,400"	0,006	,213"
		0,352	0,612	0,178	0,000	0,118	0,000	0,000	0,000	0,234		0,011	0,000	0,661	0,000	0,081	0,000	0,940	0,009
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Cuento con las herramientas necesarias para llevar a cabo mis tareas asignadas?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	0,091	0,000	0,041	-,167'	-0,009	-0,113	0,087	-0,103	0,131	-,207'	1	-,183'	0,050	-,218"	,200'	-,223"	0,141	-0,141
		0,268	0,999	0,619	0,041	0,915	0,167	0,290	0,208	0,111	0,011		0,025	0,543	0,007	0,014	0,006	0,084	0,086
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Me siento como una pieza importante de la Institución?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	0,045	0,092	-0,113	,248"	-0,074	,420"	,297"	0,150	-0,064	,641"	-,183'	1	-0,064	,469"	-0,089	,506"	,196"	,259"
		0,583	0,262	0,167	0,002	0,366	0,000	0,000	0,068	0,439	0,000	0,025		0,433	0,000	0,277	0,000	0,016	0,001
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

¿Tengo oportunidades de crecer y aprender dentro de mi área laboral?	Correlación de Pearson	,175 <sup>*</sup>	-,178 <sup>*</sup>	0,026	0,076	0,128	-0,042	0,060	-0,010	-0,026	-0,036	0,050	-0,064	1	-0,098	,373 <sup>**</sup>	-0,106	0,057	-0,136
	Sig. (bilateral)	0,032	0,029	0,755	0,354	0,118	0,610	0,467	0,902	0,755	0,661	0,543	0,433	0,233	0,000	0,197	0,485	0,098	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Recibo reconocimientos por parte de mi Institución?	Correlación de Pearson	0,004	0,135	-0,141	,200 <sup>*</sup>	-0,147	,346 <sup>**</sup>	0,091	,291 <sup>**</sup>	-0,080	,465 <sup>**</sup>	-,218 <sup>**</sup>	,469 <sup>**</sup>	-0,098	1	-0,151	,351 <sup>**</sup>	0,151	,274 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	0,959	0,098	0,086	0,014	0,072	0,000	0,269	0,000	0,329	0,000	0,007	0,000	0,233	0,065	0,000	0,065	0,001	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Dedicas tiempo a tus prioridades de cada actividad antes de ponerte en marcha?	Correlación de Pearson	,451 <sup>**</sup>	-0,067	0,139	-0,021	,586 <sup>**</sup>	-0,043	,186 <sup>*</sup>	,214 <sup>**</sup>	,273 <sup>**</sup>	-0,143	,200 <sup>*</sup>	-0,089	,373 <sup>**</sup>	-0,151	1	-0,141	,274 <sup>**</sup>	,162 <sup>*</sup>
	Sig. (bilateral)	0,000	0,413	0,090	0,801	0,000	0,601	0,022	0,008	0,001	0,081	0,014	0,277	0,000	0,065	0,086	0,001	0,048	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Dedicas tiempo a definir tus objetivos?	Correlación de Pearson	0,077	0,042	-0,033	0,128	-0,077	0,118	,215 <sup>**</sup>	0,122	-0,086	,400 <sup>**</sup>	-,223 <sup>**</sup>	,506 <sup>**</sup>	-0,106	,351 <sup>**</sup>	-0,141	1	-0,059	0,047
	Sig. (bilateral)	0,347	0,610	0,693	0,120	0,350	0,150	0,008	0,137	0,295	0,000	0,006	0,000	0,197	0,000	0,086	0,472	0,571	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Se evalúa el desempeño de cada servidor?	Correlación de Pearson	0,032	0,021	-0,034	-0,002	,161 <sup>*</sup>	,249 <sup>**</sup>	,283 <sup>**</sup>	-0,044	,185 <sup>*</sup>	0,006	0,141	,196 <sup>*</sup>	0,057	0,151	,274 <sup>**</sup>	-0,059	1	0,000
	Sig. (bilateral)	0,701	0,801	0,683	0,979	0,048	0,002	0,000	0,592	0,024	0,940	0,084	0,016	0,485	0,065	0,001	0,472	1,000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
¿He tenido oportunidades de innovar mis labores?	Correlación de Pearson	,271 <sup>**</sup>	-0,065	-0,084	0,119	0,093	0,083	0,058	,272 <sup>**</sup>	-0,034	,213 <sup>**</sup>	-0,141	,259 <sup>**</sup>	-0,136	,274 <sup>**</sup>	,162 <sup>*</sup>	0,047	0,000	1
	Sig. (bilateral)	0,001	0,429	0,308	0,149	0,258	0,313	0,478	0,001	0,679	0,009	0,086	0,001	0,098	0,001	0,048	0,571	1,000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

## Anexo 21: Correlación Dimensión: Política remunerativa y de reconocimiento

		¿Considera Ud. que los beneficios que recibe en su institución es justo en relación al trabajo que realiza?	¿Considera Ud. que los beneficios que recibe en su institución es equitativo en relación al trabajo que realiza?	¿Considera Ud. que su remuneración es justa y equitativa en comparación con otro servidor que realiza las mismas funciones que Ud.?	¿Cambiaría Ud. de trabajo si le ofrecieran una mejor remuneración?	El trabajo tiene un sistema de remuneraciones basados en criterios justos y de equidad	Mi trabajo es compensado con una remuneración adecuada	La remuneración que percibo por mi trabajo es justo	La remuneración que percibo es suficiente para cubrir mis gastos familiares
¿Considera Ud. que los beneficios que recibe en su institución es justo en relación al trabajo que realiza?	Correlación de Pearson	1	0,153	,482**	0,094	,212**	0,003	,248**	0,043
	Sig. (bilateral)		0,061	0,000	0,252	0,009	0,971	0,002	0,602
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Considera Ud. que los beneficios que recibe en su institución es equitativo en relación al trabajo que realiza?	Correlación de Pearson	0,153	1	-0,054	,240**	0,073	,244**	0,007	,167*
	Sig. (bilateral)	0,061		0,514	0,003	0,376	0,003	0,929	0,041
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Considera Ud. que su remuneración es justa y equitativa en comparación con otro servidor que realiza las mismas funciones que Ud.?	Correlación de Pearson	,482**	-0,054	1	-,185*	,208*	-,223**	0,060	-,248**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,514		0,024	0,011	0,006	0,463	0,002
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Cambiaría Ud. de trabajo si le ofrecieran una mejor remuneración?	Correlación de Pearson	0,094	,240**	-,185*	1	0,021	,217**	-0,024	,487**
	Sig. (bilateral)	0,252	0,003	0,024		0,798	0,008	0,766	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
El trabajo tiene un sistema de remuneraciones basados en criterios justos y de equidad	Correlación de Pearson	,212**	0,073	,208*	0,021	1	0,060	,366**	-0,102
	Sig. (bilateral)	0,009	0,376	0,011	0,798		0,468	0,000	0,212
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
Mi trabajo es compensado con una remuneración adecuada	Correlación de Pearson	0,003	,244**	-,223**	,217**	0,060	1	0,027	0,159
	Sig. (bilateral)	0,971	0,003	0,006	0,008	0,468		0,740	0,051
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
La remuneración que percibo por mi trabajo es justo	Correlación de Pearson	,248**	0,007	0,060	-0,024	,366**	0,027	1	-0,078
	Sig. (bilateral)	0,002	0,929	0,463	0,766	0,000	0,740		0,340
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
La remuneración que percibo es suficiente para cubrir mis gastos familiares	Correlación de Pearson	0,043	,167*	-,248**	,487**	-0,102	0,159	-0,078	1
	Sig. (bilateral)	0,602	0,041	0,002	0,000	0,212	0,051	0,340	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150

## Anexo 22: Correlación Dimensión: Capacitación laboral y los planes de sucesión

		En el área donde labora ¿Cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de capacitación?	La institución cuenta con cursos de capacitación	La capacitación que eh recibido han sido eficaces para la realización de mi trabajo	¿Considero que los cursos de capacitación son necesarios para mi desarrollo laboral?	¿Me gusta recibir cursos de capacitación?	¿La institución demuestra tener interés en mi persona para mi desarrollo personal?	¿La institución cuenta con presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación?	¿Esta conforme con los cursos que se imparte en su Institución?
En el área donde labora ¿Cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de capacitación?	Correlación de Pearson	1	0,080	0,001	-0,047	0,145	,286**	0,063	0,056
	Sig. (bilateral)		0,329	0,987	0,569	0,076	0,000	0,447	0,499
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
La Institución cuenta con cursos de capacitación	Correlación de Pearson	0,080	1	0,055	,424**	-0,033	,185*	,173*	,200*
	Sig. (bilateral)	0,329		0,502	0,000	0,691	0,023	0,034	0,014
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
La capacitación que eh recibido han sido eficaces para la realización de mi trabajo	Correlación de Pearson	0,001	0,055	1	0,011	-0,120	-0,020	0,031	-0,109
	Sig. (bilateral)	0,987	0,502		0,894	0,145	0,803	0,703	0,186
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Considero que los cursos de capacitación son necesarios para mi desarrollo laboral?	Correlación de Pearson	-0,047	,424**	0,011	1	-0,026	-0,005	0,127	,280**
	Sig. (bilateral)	0,569	0,000	0,894		0,750	0,955	0,122	0,001
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Me gusta recibir cursos de capacitación?	Correlación de Pearson	0,145	-0,033	-0,120	-0,026	1	-0,124	0,083	,319**
	Sig. (bilateral)	0,076	0,691	0,145	0,750		0,131	0,313	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
¿La Institución demuestra tener interés en mi persona para mi desarrollo personal?	Correlación de Pearson	,286**	,185*	-0,020	-0,005	-0,124	1	-0,081	,206*
	Sig. (bilateral)	0,000	0,023	0,803	0,955	0,131		0,325	0,011
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
¿La institución cuenta con presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación?	Correlación de Pearson	0,063	,173*	0,031	0,127	0,083	-0,081	1	-0,027
	Sig. (bilateral)	0,447	0,034	0,703	0,122	0,313	0,325		0,746
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
¿Esta conforme con los cursos que se imparte en su Institución?	Correlación de Pearson	0,056	,200*	-0,109	,280**	,319**	,206*	-0,027	1
	Sig. (bilateral)	0,499	0,014	0,186	0,001	0,000	0,011	0,746	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150

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

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## Anexo 23: Autorización para realizar encuesta



“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Pisco, 13 de setiembre del 2019

**PARA:** Lic. en Enfermería MIRIAM DEL PILAR ALCALA MOLINA  
**ASUNTO:** Autorización para realizar trabajo de investigación

Tengo el agrado de dirigirme a usted para comunicarle que visto el proyecto de investigación, se aprueba que Usted Lic. en enfermería MIRIAM DEL PILAR ALCALA MOLINA de la (Universidad Norbet Wiener), realice el trabajo de investigación titulado: **“LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL I : ANTONIO SKRABONJA ANTONCICH DE PISCO, 2019”**

En este sentido, realizará sus encuestas para la recopilación de sus datos entre las diferentes áreas, servicios de nuestro querido hospital, Asimismo al finalizar el estudio deberá remitir una copia del trabajo en físico y virtual al Área de Capacitación del Hospital I: Antonio Skrabonja Antonchic.

Es todo lo que tengo que informar, un saludo afectuoso

Atentamente,

  
MARTHA SALAS CUETO  
CEP:2444  
JEFA DE ENFERMERA  
HOSPITAL I: ANTONIO SKRABONJA A

