

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración y
Marketing

Tesis

**La gestión del talento humano y el desempeño
laboral del personal administrativo de EsSalud
Puno 2023**

Miguel Alejandro Barrios Sosa

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración y Marketing

Arequipa, 2025

Repositorio Institucional Continental

Trabajo de tesis digital



Esta obra está bajo una licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional"

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa
DE : Mag. Erika Ludeña López
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 17 de Junio de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de EsSalud Puno 2023

Autores:

1. Miguel Alejandro Barrios Sosa – EAP. Administración y Marketing

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "sí"): 20 SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

**La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)**

Asesor

Mg. Erika Ludeña López

0009-0003-9327-6283

Dedicatoria

Me gustaría expresar mi agradecimiento a Dios por guiarme a esta etapa de la vida, donde puedo gozar de buena salud y cumplir con mis metas. También estoy inmensamente agradecido a mis padres, por su respaldo constante durante este proceso. Su paciencia y compromiso me han brindado la oportunidad de cumplir otro sueño más.

Agradecimientos

Manifiesto mi más profundo agradecimiento a la Universidad Continental por permitirme crecer como profesional.

Extiendo mi agradecimiento a los dedicados trabajadores de EsSalud en Puno, quienes gentilmente me permitieron realizar mi investigación dentro de sus instalaciones y me brindaron información invaluable. Su cooperación fue esencial en el desarrollo del instrumento de investigación.

También me gustaría expresar mi agradecimiento a mis amigos, colegas y a todos aquellos que me apoyaron desinteresadamente durante este proceso.

Índice de contenidos

Asesor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimientos	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras.....	xii
Índice de Apéndices.....	xiv
Resumen.....	xvii
Abstract.....	xvi
Introducción	xvii
Capítulo I: Planteamiento del estudio.....	21
1.1. Delimitación de la investigación	21
1.1.1. Territorial.....	21
1.1.2. Temporal	21
1.1.3. Conceptual.....	21
1.2. Planteamiento del problema	22
1.3. Formulación del problema	21
1.3.1. Problema general.....	21
1.3.2. Problemas específicos	21
1.4. Objetivos de la investigación	22
1.4.1. Objetivo general	22
1.4.2. Objetivos específicos.....	22
1.5. Justificación de la investigación.....	23
1.5.1. Justificación teórica.....	23
1.5.2. Justificación práctica	23
1.5.3. Justificación metodológica	23

Capítulo II: Marco Teórico.....	24
2.1. Antecedentes de investigación	24
2.1.1. Antecedentes internacionales	24
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	27
2.1.3. Antecedentes locales	31
2.2. Bases teóricas	34
2.2.1. Gestión del talento humano	34
2.2.2. <i>Desempeño laboral</i>	44
Capítulo III: Hipótesis y Variables	50
3.1. Hipótesis.....	50
3.1.1. Hipótesis general	50
3.1.2. Hipótesis específicas	50
3.2. Identificación de las variables	51
3.3. Operacionalización de las variables.	50
Capítulo IV: Metodología.....	52
4.1. Enfoque de la investigación	52
4.2. Tipo de investigación	52
4.3. Nivel de investigación.....	53
4.4. Métodos de investigación.....	53
4.5. Diseño de investigación	54
4.6. Población y muestra	54
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos	57
Capítulo V: Resultados	61
5.1. Descripción del trabajo de campo	61
5.2. Presentación de resultados	61
5.2.1. Resultados variable gestión del talento humano	95
5.2.2. Variable Desempeño Laboral.....	100
5.3. Prueba de hipótesis general	104
5.3.1. Prueba de normalidad.....	104

5.3.2. Prueba de hipótesis general	105
5.3.3. Prueba de hipótesis específica 1	107
5.3.4. Prueba de hipótesis específica 2	109
5.3.5. Prueba de hipótesis específica 3	110
5.3.6. Prueba de hipótesis específica 4	112
5.4. Discusión resultados.....	114
Conclusiones	117
Recomendaciones	121
Referencias.....	123

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	51
Tabla 2. Distribución de edades de los trabajadores administrativos Essalud Puno ...	59
Tabla 3. Distribución por sexo de los trabajadores administrativos Essalud Puno. ...	60
Tabla 4. Distribución nivel de estudio de los trabajadores administrativos Essalud Puno	61
Tabla 5. Distribución experiencia en el cargo de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	63
Tabla 6 Resultado de la pregunta 2 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano	65
Tabla 7. Resultado de la pregunta 3 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano	66
Tabla 8 Resultado de la pregunta 4 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano.....	67
Tabla 9. Agradable proceso de socialización entre los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	68
Tabla 10 Autorización para ejecutar las responsabilidades asignadas de los trabajadores administrativos Essalud Puno	69
Tabla 11. Oferta de programas de capacitación consistente e integral en todos los niveles dentro de su institución.....	70
Tabla 12. La institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes.	71
Tabla 13. Motivación para realizar tu trabajo de los trabajadores administrativos Es salud Puno.....	72
Tabla 14. Política de incentivos de los trabajadores administrativos Essalud Puno....	73

Tabla 15 Remuneración que recibe es proporcional al esfuerzo de los trabajadores administrativos Essalud Puno	75
Tabla 16 Ventajas o beneficios adicionales de los trabajadores administrativos Essalud Puno	76
Tabla 17 Cumplimiento de metas y actividades programadas de los trabajadores administrativos Essalud Puno	77
Tabla 18 Logro de objetivos establecidos originalmente por su institución.....	78
Tabla 19 Ejecución de tareas dentro del plazo y cumplimiento de estándares de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	79
Tabla 20 Percepción de trabajo con la calidad de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	80
Tabla 21 Uso eficiente de los recursos materiales de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	81
Tabla 22 Percepción del uso eficazmente de los recursos mientras lleva a cabo las actividades planificadas de los trabajadores administrativos Essalud Puno	82
Tabla 23 Responsabilidad para cumplir los objetivos trazados de los trabajadores administrativos Essalud Puno	83
Tabla 24 Comprende plenamente las causas y efectos de la toma de decisiones de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	84
Tabla 25 La formación impartida por la institución ha mejorado sus conocimientos de los trabajadores administrativos Essalud Puno	85
Tabla 26 Equipado para desempeñar sus funciones de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	87
Tabla 27 Capacidad para adaptarse rápidamente a los cambios por gestión de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	88

Tabla 28 Capacidad para adaptarse a los cambios de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	89
Tabla 29 Conocimiento adquirido en experiencias previas en roles similares contribuye a mejorar la colaboración dentro de un equipo de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	90
Tabla 30 Cumplimiento oportuno de trabajo de los trabajadores administrativos Essalud Puno	91
Tabla 31 Trabajo en equipo y su reflejo en la calidad del servicio de los trabajadores administrativos Essalud Puno	93
Tabla 32 Actitud que tiene el trabajador hacia el asegurado de los trabajadores administrativos Essalud Puno	94
Tabla 33 El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto para lograr las metas de los trabajadores administrativos Essalud Puno	95
Tabla 34 Realiza propuestas que originan acciones innovadoras en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos Essalud Puno	97
Tabla 35 Gestión del Talento Humano	95
Tabla 36 Dimensión Sección del Talento Humano	96
Tabla 37 Dimensión Integración del Talento Humano.....	97
Tabla 38 Dimensión Desarrollo del Talento Humano	98
Tabla 39 Dimensión Retención del Talento Humano.....	99
Tabla 40 Variable Desempeño Laboral	100
Tabla 41 Dimensión Eficacia Laboral	101
Tabla 42 Dimensión Eficiencia Laboral	102
Tabla 43 Dimensión Trabajo en equipo.....	103
Tabla 44 Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	104

Tabla 45 Relación entre la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023	106
Tabla 46 Relación entre la Selección del Talento Humano Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.....	108
Tabla 47. Relación de la Integración del Talento Humano en el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.....	109
Tabla 48. Relación entre el Desarrollo del Talento Humano la Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.....	111
Tabla 49. Relación entre la Retención del Talento Humano la Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.....	113

Índice de figuras

Figura 1. Porcentaje de edades de los trabajadores administrativos Essalud Puno.	55
Figura 2 Porcentaje de sexo de los trabajadores administrativos Essalud.....	56
Figura 3 Porcentaje de nivel de estudio de los trabajadores administrativos Essalud Puno	57
Figura 4 Porcentaje de experiencia en el cargo de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	58
Figura 5 Resultado de la pregunta 1 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano	64
Figura 6 Resultado de la pregunta 2 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano	59
Figura 7 Resultado de la pregunta 3 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano	60
Figura 8 Resultado de la pregunta 4 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano.	61
Figura 9 Agradable proceso de socialización entre los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	62
Figura 10 Autorización para ejecutar las responsabilidades asignadas de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	63
Figura 11 Oferta de programas de capacitación consistente e integral en todos los niveles dentro de su institución.....	64
Figura 12 La institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes.....	65
Figura 13 Motivación para realizar tu trabajo de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	66
Figura 14 Política de incentivos de los trabajadores administrativos Essalud Puno. .	67
Figura 15 Remuneración que recibe es proporcional al esfuerzo de los trabajadores administrativos Essalud Puno	68
Figura 16 Ventajas o beneficios adicionales de los trabajadores administrativos Essalud Puno.	69
Figura 17 Cumplimiento de metas y actividades programadas de los trabajadores administrativos Essalud Puno.	70
Figura 18 Logro de objetivos establecidos originalmente por la institución	71
Figura 19 Ejecución de tareas dentro del plazo y cumplimiento de estándares de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	72
Figura 20 Percepción de trabajo con la calidad de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	73
Figura 21 Uso eficiente de los recursos materiales de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	74
Figura 22 Percepción del uso eficazmente de los recursos mientras lleva a cabo las actividades planificadas de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	75
Figura 23 Responsabilidad para cumplir los objetivos trazados de los trabajadores administrativos Essalud Puno.	76

Figura 24	Comprende plenamente las causas y efectos de la toma de decisiones de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	77
Figura 25	La formación impartida por la institución ha mejorado sus conocimientos de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	78
Figura 26	Equipado para desempeñar sus funciones de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	79
Figura 27	Capacidad para adaptarse rápidamente a los cambios por gestión de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	80
Figura 28	Capacidad para adaptarse a los cambios de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	81
Figura 29	Conocimiento adquirido en experiencias previas en roles similares contribuye a mejorar la colaboración dentro de un equipo de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	82
Figura 30	Cumplimiento oportuno de trabajo de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	83
Figura 31	Trabajo en equipo y su reflejo en la calidad del servicio de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	84
Figura 32	Actitud que tiene el trabajador hacia el asegurado de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	85
Figura 33	El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto para lograr las metas de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	86
Figura 34	Realiza propuestas que originan acciones innovadoras en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos Essalud Puno.....	87
Figura 35	Gestión del Talento Humano.....	88
Figura 36	Dimensión Sección del Talento Humano.....	89
Figura 37	Dimensión Integración del Talento Humano.....	90
Figura 38	Dimensión Desarrollo del Talento Humano.....	91
Figura 39	Dimensión Retención del Talento Humano.....	92
Figura 40	Variable Desempeño Laboral.....	93
Figura 41	Dimensión Eficacia Laboral.....	94
Figura 42	Dimensión Eficiencia Laboral.....	95
Figura 43	Dimensión Trabajo en equipo.....	96

Índice de Apéndices

Apéndice A. Matriz de consistencia	128
Apéndice B. Instrumentos de recolección de datos	131
Apéndice C. Consentimiento informe.....	134
Apéndice D. Ficha de validación de expertos.....	135
Apéndice E. Base de datos.....	138

Resumen

La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023. El objetivo de esta investigación fue establecer la conexión entre la gestión del recurso humano y el rendimiento laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en el año 2023. Tuvo como problema las prácticas arraigadas como el favoritismo, nepotismo y clientelismo socavaban el sistema, subrayando la necesidad urgente de optimizar la administración del capital humano con el objetivo de optimizar la administración del capital humano. De enfoque cuantitativo con métodos inductivos, deductivos, diseño no experimental, nivel de correlación. La totalidad de la población consistió en 82 individuos, y se seleccionó una muestra de 53 trabajadores. Se administró un cuestionario que incluía 12 y 18 preguntas respectivamente para cada variable. Se llevó a cabo una prueba de hipótesis utilizando la correlación de Spearman, y los resultados indicaron una correlación relevante entre las dimensiones de administración del talento humano y el rendimiento en el trabajo en nuestra muestra. Con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.495, concluimos que la gestión del talento humano impacta positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral.

Abstract

Human talent management and job performance of the administrative staff of ESSALUD Puno 2023. The objective of this research was to establish the connection between human resource management and job performance of the administrative staff of ESSALUD Puno in the year 2023. It had as a problem the entrenched practices such as favoritism, nepotism and clientelism undermined the system, underlining the urgent need to optimize the administration of human capital with the objective of optimizing the administration of human capital. Quantitative approach with inductive, deductive methods, non-experimental design, correlation level. The total population consisted of 82 individuals, and a sample of 53 workers was selected. A questionnaire including 12 and 18 questions respectively for each variable was administered. Hypothesis testing was conducted using Spearman's correlation, and the results indicated a relevant correlation between human talent management dimensions and job performance in our sample. With a Spearman correlation coefficient of 0.495, we conclude that human talent management has a positive impact on the work performance of ESSALUD Puno administrative personnel.

Key words: Human talent management, work performance.

Introducción

La investigación se centra en la crucial importancia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de Essalud Puno, dentro del contexto de ESSALUD. Enfrentar la crisis sanitaria actual demanda contar con individuos altamente cualificados y que demuestren un desempeño laboral excepcional. Es evidente que nuestro sector de salud enfrenta significativas deficiencias, entre las cuales se incluyen la falta de criterios adecuados en la selección de personal en diversas entidades públicas. Prácticas arraigadas como el favoritismo, nepotismo y clientelismo socavan el sistema, subrayando la necesidad urgente de mejorar la gestión del talento humano.

Por ende, nuestro objetivo principal es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno. Aspiramos sinceramente a que las conclusiones y sugerencias que surgen de este estudio sean adoptadas por las autoridades responsables de supervisar y mejorar esta organización.

Para lograr este objetivo, los siguientes capítulos seguirán la siguiente estructura: En primer lugar, el Capítulo I, titulado "Planteamiento del Problema", abordará la delimitación de la investigación, el planteamiento del problema, la formulación del problema, los propósitos y la justificación de la investigación incluyen la formulación del problema, los objetivos y la justificación de la investigación. En segundo lugar, el Capítulo II, conocido como "Marco Teórico", profundizará en los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos relevantes y la definición de términos clave. A continuación, el Capítulo III se centrará en las hipótesis y variables de estudio. Posteriormente, el Capítulo IV, titulado "Metodología", cubrirá el enfoque

de investigación, tipo, nivel y diseño del estudio, así como detalles acerca de la población y la muestra escogida. Además, se contemplarán los métodos e instrumentos empleados para la recopilación y estudio estadístico de la información. Al final, al fin, el Capítulo V, "Resultados de la Investigación", proporcionará una descripción detallada del trabajo de campo, exposición de los resultados obtenidos, pruebas de hipótesis y discusión de los hallazgos.

Es esencial las prácticas en la administración del talento humano para incrementar el rendimiento laboral y la eficiencia en el trabajo. entornos críticos como ESSALUD en Puno. La capacitación continua del personal es esencial, ya que permite a los trabajadores actualizar sus conocimientos y habilidades, lo que se traduce en una atención de calidad a los pacientes. Además, el reconocimiento y la motivación del personal fomentan un clima laboral positivo, aumentando la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Capítulo I: Planteamiento del estudio

1.1. Delimitación de la investigación

Según Arias y Covino (2021), en el ámbito de la investigación, establecer límites implica definir la extensión y las limitaciones del estudio.

1.1.1. Territorial

Esta investigación se llevó a cabo en el Seguro Social de Salud Puno EsSalud.

1.1.2. Temporal

El estudio se realizó durante el período de diciembre de 2023 a marzo de 2024.

1.1.3. Conceptual

Las variables de estudio se definieron con base en información precisa obtenida de recursos académicos y con el apoyo de personal docente especializado en el ámbito administrativo.

- En relación con la variable 1, la Gestión del Talento Humano se refiere al conjunto de políticas y procedimientos para administrar elementos vinculados con los individuos, que incluyen el reclutamiento, selección, capacitación, incentivos, valoración del rendimiento, retribución y calidad de vida. (Chiavenato, 2019).
- En relación con la variable 2, el Desempeño Laboral, de acuerdo con Campbell (citado en Chiavenato, 2019), hace referencia a las acciones y conductas excepcionales que fomentan el desarrollo de las empresas a través de la realización de metas organizacionales. (Chiavenato, 2019)

1.2. Planteamiento del problema

EsSalud, como entidad descentralizada dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene como función principal proporcionar cobertura y beneficios a sus usuarios y beneficiarios, promoviendo el bienestar social y económico. Sin embargo, enfrenta problemas significativos en su gestión administrativa, como largos tiempos de espera y deficiencias en la comunicación entre el personal administrativo, lo cual afecta la productividad y genera un ambiente laboral negativo (EsSalud, 2008; Pedraza, 2020)

La falta de información sobre los procesos institucionales ha aumentado los reclamos por parte de los usuarios, quienes experimentan demoras en la atención. Es fundamental modernizar el sistema administrativo de EsSalud Puno para mejorar La mejora de la calidad del servicio se logra a través de la aplicación de la tecnología apropiada. (Chapoñan, 2018; Parí Llanos, 2021).

La administración ineficiente del capital humano puede impactar de manera significativa en el rendimiento del personal de administración. La ausencia de una comunicación nítida entre la gerencia y los trabajadores es uno de los principales problemas, lo cual puede provocar confusión y desmotivación, afectando la productividad y el rendimiento general del equipo (Del Zulia Venezuela et al., 2018).

La falta de preparación del personal administrativo en hospitales es una problemática global que afecta la calidad de atención médica y la eficiencia operativa de los sistemas de salud. Muchos hospitales enfrentan una escasez de personal capacitado, lo que resulta en una carga laboral excesiva y altos niveles de estrés entre los empleados. Esta situación no solo compromete la gestión de citas y la atención al paciente, sino que también puede llevar a errores administrativos que impactan negativamente en la experiencia del paciente y en los resultados de salud. La falta de

inversión en capacitación y desarrollo profesional del personal administrativo agrava esta crisis, subrayando la necesidad urgente de abordar estos desafíos para mejorar la atención sanitaria en todo el mundo. (Zenovio, 2023)

Hay varios factores que pueden contribuir a una mala gestión del talento. Uno de los principales factores es la falta de comunicación clara entre la dirección y los empleados. Cuando los directivos no comunican claramente las expectativas y los objetivos, los empleados pueden sentirse confusos o inseguros sobre su papel dentro de la organización. Esto puede conducir a una falta de motivación y a una disminución de la productividad, afectando en última instancia al rendimiento general del equipo.

Estos problemas también están presentes dentro de Essalud Puno donde se puede apreciar que los trabajadores administrativos muchas veces no están preparados para cubrir los cargos a los cuales fueron asignados, esto se debe a que los procesos de selección y seguimiento de profesionales no es eficiente, esto genera un problema tanto para la institución, así como para los usuarios asegurados que perciben esta realidad.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023?

1.3.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es el nivel de relación entre la Selección del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023?

PE2: ¿Cuál es el nivel de relación entre la Integración del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023?

PE3: ¿Cuál es el nivel de relación entre el Desarrollo del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023?

PE4: ¿Cuál es el nivel de relación entre la Retención del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar el nivel de relación entre la Selección del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023.

OE2: Determinar el nivel de relación entre la Integración del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023.

OE3: Determinar el nivel de relación entre el Desarrollo del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023.

OE4: Determinar el nivel de relación entre la Retención del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023.

1.5. Justificación de la investigación

Según Arias y Covino (2021), la justificación de la investigación proporciona una explicación lógica de los factores que motivan la ejecución del proyecto, respondiendo a las preguntas "¿Por qué?" y "¿Para qué?".

1.5.1. Justificación teórica

Esta investigación busca ampliar el conocimiento en el campo de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, estableciendo una conexión entre teorías investigadas y su aplicación práctica en la Gestión Pública, especialmente en el sector de la salud.

1.5.2. Justificación práctica

Se espera que este estudio proporcione a los gerentes herramientas para desarrollar estrategias innovadoras que mejoren administrar el recurso humano en la Red Asistencial Puno - ESSALUD, promoviendo así un mejor desempeño laboral entre los empleados.

1.5.3. Justificación metodológica

Para la recolección de datos, se emplearon métodos que incluyen encuestas y cuestionarios diseñados específicamente para cada variable de estudio (todos en escala Likert), validados por expertos y que serán valiosos para investigaciones futuras.

Capítulo II: Marco Teórico

El Marco Teórico es el resultado de la revisión documental-bibliográfica y consiste en una recopilación de conceptos y definiciones de diversos autores que sirven como base para la investigación a realizar. Incluye los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos y el sistema de variables (Arias y Covino, 2021).

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Según Nhantumbo (2020) “Análisis de la Motivación Laboral de los funcionarios Públicos: un Estudio Desde el Hospital General de Machava, en Mozambique”. Esta investigación tiene como objetivo examinar los elementos que inciden en la motivación laboral de los funcionarios públicos del Hospital General de Machava (HGM), La motivación laboral ha sido un tema central en estudios sobre las instituciones, por su importancia definida como clave del éxito de los objetivos que conlleva al desarrollo institucional y los máximos beneficios para las organizaciones y usuarios. De esta forma, el estudio busca Establecer el grado de motivación laboral de los empleados del Hospital e identificar los factores clave que afectan este nivel. fenómeno, con el fin de favorecer la creación de valor público para sus beneficiarios.

De acuerdo con los resultados, se construyó las tablas de contingencia, por la cual se comprobó que el 59,4% de los funcionarios está influenciada por el compromiso con el servicio público, es decir, están comprometidos con el servicio público y el 40,6% de los funcionarios manifestó estar en desacuerdo. Concluye el dar la importancia y destacar que se inserte el estudio de la motivación laboral bajo a factores internos y externos en instituciones públicas constituye clave para el fortalecimiento de programas institucionales para correcta gestión y alcance de los objetivos, lo que quiere

decir que de alguna manera puede ayudar igualmente a la implementación de futuras políticas públicas optimizadas internas.

Según Armijos y Mondaca (2020) Revista científica. “Indicadores de gestión para evaluar el desempeño de hospitales públicos: Un caso de estudio en Chile y Ecuador”. La mejora continua, la calidad asistencial y la satisfacción del paciente exigen la puesta en marcha de acciones coordinadas de todo el sanitario. También requieren colaboración, capacidad de gestión y atención a diferentes dimensiones para mejorar los problemas debidos a la falta de recursos como especialistas, tecnología médica e infraestructuras. Objetivo: Diseñar y aplicar un modelo de indicadores para evaluar el rendimiento de los hospitales. Material y Métodos: La metodología utilizada en esta investigación incluyó la revisión de la literatura, recolección de datos, realización de entrevistas, definición de objetivos e indicadores, la propuesta de un modelo de indicadores, la validación del conjunto de indicadores, la implantación los indicadores en un hospital y el análisis de los resultados. El modelo propuesto de 95 indicadores se aplicó en un hospital de Ecuador. Los resultados indican que 37 indicadores cumplen la norma, 19 necesitan ser revisados, 10 muestran incumplimiento y necesitan mejoras serias, y los 29 restantes no fueron informados por el hospital objeto de estudio. Conclusiones: Los indicadores definidos están para mejorar el rendimiento de un hospital, son fácilmente interpretables, pueden medirse sin gastar grandes cantidades de dinero y no requieren un esfuerzo para recolectar datos, principalmente si se apoyan en sistemas de información.

Según Chicaiza (2022) Revista científica. Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella”. En el enriquecimiento del talento humano y su impacto en el rendimiento laboral dentro de las empresas, existen diversas causas que pueden obstaculizar este proceso. Entre ellas se encuentran la

escasez de personal debidamente formado, la falta de cumplimiento de las responsabilidades laborales, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo organizativas, la ausencia de normativas específicas para el talento humano, la falta de supervisión oportuna, la deficiencia en la comunicación entre directivos y empleados, y la limitada participación que obstaculiza el proceso de toma de decisiones adecuadas. Así que se pretende estudiar cómo el capital humano influye en el rendimiento laboral de la empresa láctea Maribella. Se llevó a cabo una encuesta dirigida a 15 personas y posteriormente se realizó un análisis factorial exploratorio. Así, los aspectos fundamentales en la gestión del talento humano comprenden el plan de recursos humanos, el estudio y la estructura de puestos, el programa de desarrollo profesional, el plan de sucesiones y la administración del talento. No obstante, se detectan puntos débiles en los aspectos de metas estratégicas, rendimiento efectivo y ventaja competitiva debido a la limitada comprensión de los empleados sobre la trayectoria crucial de la compañía. Además, se carece de evaluaciones de rendimiento para los empleados y líderes, además de objetivos estratégicos que se establezcan posibiliten la medición del rendimiento laboral y la capacitación para el crecimiento profesional.

Según Castro Mori y Delgado Bardales (2020) en su revista científica. “Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020”. La meta es establecer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. El problema identificado fue la falta de personal con alta cualificación y, respecto a la metodología utilizada, se trató de una investigación fundamental, de carácter no experimental, descriptiva y de corte transversal. Se han utilizado métodos de recopilación de datos como técnicas para la recolección de datos empleado la encuesta y como instrumento cuestionarios por cada variable de estudio. Se llegó a la conclusión

de que hay una buena administración del talento humano y del rendimiento laboral según los empleados del PEHCBM, lo que significa que a una mejor gestión del talento humano. potencia el rendimiento en el trabajo, destacando especialmente las formaciones e incentivos de rendimiento que la institución aplica. Según. Cabezas-Ramos y Brito-Aguilar (2021) Revista científica. “La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo”. El presente estudio responde a la necesidad de Establecer cómo la Administración del Talento Humano influye en el Desempeño Laboral de los empleados de una gasolinera. En este sentido, se considera una metodología mixta A través de un análisis teórico y un trabajo de campo que incluyó observaciones y encuestas para recopilar datos. Al llevar a cabo el estudio, se concluye que es fundamental reevaluar la administración de los recursos humanos en la estación de servicio con respecto a los niveles de rendimiento laboral existente en la organización. Según se evidencia en los resultados Hay una influencia notable y beneficiosa a través de la administración del talento humano en el desempeño laboral. Se trata de una visión sistémica, holística del desempeño organizacional. En consecuencia, se resalta el valor de una coherente administración de personal en la sostenibilidad y el desarrollo organizacional en función a la productividad alcanzada por la compañía. Concluyendo plantear alternativas para el manejo de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, resulta conveniente la revisión de las funciones y objetivos trazados por la actual unidad de recursos humanos. Es preciso estudiar la nueva formulación de sus actividades de acuerdo a la Misión y visión de la compañía.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Según Ticlla Layme (2024) “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Red de Salud Aplao, Arequipa – 2023”. Objetivo

Establecer la relación que hay entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral en el equipo administrativo de la Red de Salud Aplao, Arequipa – 2023. La investigación se realizó para conocer la relación que se establece entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento de los funcionarios. Usó un enfoque de números, de correlación y sin cambios; teniendo 60 empleados de la organización a la que se hizo la consulta. Los hallazgos indicaron que la gestión del personal estaba en un nivel intermedio (61.7 %) así como el desempeño de los trabajadores (56.7 %). Finalizando que el manejo del talento tiene relación considerable con el desenvolvimiento de los funcionarios en la entidad; así, un mejor manejo de los métodos para atraer, crecer, mantener y ayudar a tener empleados más aptos para los puestos mostrando un buen desempeño en sus funciones.

Según Santiago (2023) “Gestión de talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital de ESSALUD, Lima 2022”. El propósito fue establecer la conexión entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral de los enfermeros. Como problema fue la alta demanda de pacientes conlleva a que los profesionales de salud sobre todo el personal de enfermería que se dedica las 24 horas al día al cuidado del paciente refiere que se sienten agotados y se evidencia ausentismo laboral de manera frecuente. Metodología de investigación y se fundamentó en el enfoque hipotético-deductivo, analizando las hipótesis planteadas. Concluyendo que existente conexión entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en el área de Emergencias.

Según Guerra (2022) “Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020”. Nuestro análisis es descriptivo, utilizando métodos inductivos, deductivos y

correlacionales, empleando el diseño correlacional. La población objeto de estudio está compuesta por 358 individuos, con un tamaño de muestra de 176 trabajadores. Administramos dos cuestionarios, cada uno con 12 y 16 preguntas, respectivamente, para medir las variables. Para probar nuestra hipótesis, utilizamos la correlación de Pearson. Los resultados indican que hay una notable relación entre las variables analizadas, así como entre las áreas muestreadas de administración del talento humano y el rendimiento laboral. La conclusión global que se obtiene es que el coeficiente de correlación de Pearson se sitúa en 0.975, lo que demuestra que los resultados encontrados son concluyentes.

Según Gonzales (2022) en sus tesis. “Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del servicio de emergencia, Hospital Essalud III - Chimbote, 2021”. El objetivo principal de esta investigación fue establecer cómo se relacionan la gestión del talento humano y el rendimiento de los empleados del área de Emergencia de EsSalud. Además, se buscó identificar los niveles de ambas variables y explorar la conexión entre la gestión del talento humano y las diferentes dimensiones del rendimiento. Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental y transversal, así como un diseño descriptivo-correlacional, abarcando a 89 trabajadores como muestra. Se aplicaron herramientas de recolección de datos que fueron validadas por profesionales en el área. El cuestionario fue el método utilizado para recolectar la información. Los hallazgos indican que la gestión del talento humano y el rendimiento presentan una correlación positiva de nivel medio, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.617. Se halló que el 61.2% de los trabajadores encuestados considera que el nivel de gestión del talento humano es medio. Asimismo, se determinó que el 47.2% de los participantes alcanzó un rendimiento medio. La relación más significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones del

rendimiento fue la productividad, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0. 653. Ambos cuestionarios mostraron un alfa de Cronbach superior a 0. 800, lo que indica una alta confiabilidad.

Según Ocupa (2021) “Relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen – Chorrillos, 2021”. Se buscó determinar la conexión entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud en el Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, durante el año 2021. Metodología: Se trató de un estudio aplicado con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. Población: Esta estuvo compuesta por 160 miembros, todos trabajadores del área de recursos humanos del centro médico. Se emplearon dos cuestionarios para recolectar la información: uno sobre Gestión de la calidad, que incluía 2 dimensiones: Selección de personal y Capacitación del personal, con un total de 9 ítems. El segundo, sobre Desempeño laboral, contemplaba 2 dimensiones: Calidad del trabajo y Trabajo en equipo, que constaban de 14 ítems. Ambos cuestionarios utilizaron una escala de Likert, validada por 5 expertos, y obtuvieron un índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0. 8 y 0. 9, respectivamente. Resultados: La investigación reflejó una correlación positiva entre las dos variables y sus respectivas dimensiones, que fueron organizadas posteriormente mediante gráficos y tablas.

Según Castañeda (2020) En su tesis. Gestión del talento humano para la satisfacción laboral del Personal Administrativo del Policlínico “Agustín Gavidia Salcedo” ESSALUD Lambayeque. Tuvo como objetivo Proponer un plan de administrar el recurso humano para asegurar la satisfacción en el trabajo del personal administrativo del Policlínico Agustín Gavidia ESSALUD en Lambayeque. La

modalidad de estudio es descriptiva propositiva. El grupo de estudio estuvo compuesto por 13 empleados. El cuestionario de satisfacción laboral fue validado por juicio de expertos y también se realizó el análisis de La confiabilidad del instrumento se verificó a través del Ala de Cronbach, logrando un resultado de 0,882, lo que facilitó la utilización del instrumento. De acuerdo a ello se diseñó el plan de gestión del talento humano consistente en talleres dirigido al personal que labora en el Policlínico “Agustín Gavidia Salcedo”. Se aplicó un cuestionario al inicio de la investigación cuyos resultados se ubicaron en mayor porcentaje en la categoría poco y nada satisfecho. Se diseñó un plan de Manejo del Recurso Humano que asegure la satisfacción en el trabajo de los empleados del Policlínico “Agustín Gavidia Salcedo”; éste se convierte en factor relevante para la actualización de los trabajadores, partiendo desde la planificación, ejecución y evaluación con talleres de sensibilización para la satisfacción laboral.

2.1.3. Antecedentes locales

Duran (2022) En su tesis. Gestión del talento humano y calidad de vida laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Junín (DREJ) en el 2022. El propósito de este estudio fue examinar el impacto de la Administración del Personal en la Calidad de Vida Laboral de los empleados de la DREJ durante 2022. Se adoptó una metodología cuantitativa y un enfoque científico no experimental y transeccional. La recolección de información se realizó mediante cuestionarios. con un cuestionario validado por expertos, dirigido a 38 colaboradores. Los resultados mostraron una correlación La conexión entre la gestión del capital humano y el bienestar laboral se moderó, resultando en un Rho de 0. 700. Por otra parte, se identificó una relación entre la administración del talento humano y la satisfacción en el trabajo (Rho = 0. 603) y las relaciones interpersonales (Rho = 0. 588). No obstante, no se encontró una relación

entre la administración del capital humano y el ambiente físico y psicológico del trabajo.

Lazo (2023), en su tesis. Administración del recurso humano y el rendimiento profesional de los empleados administrativos de la unidad ejecutora N.º 404 - Red de Salud Huánuco durante el primer semestre de 2023. El propósito es Analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en una empresa específica. Se utilizó una metodología científica y se realizó una encuesta mediante un cuestionario. El estudio adopta un enfoque cuantitativo y se considera básico-teórico, con un nivel de correlación y un diseño no experimental y transversal. Los resultados muestran una relación positiva bastante débil entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,011 y una significación de 0,939. También se registró una correlación de 0,011 entre la administración del talento humano y la productividad, y de 0,041 en relación con habilidades y competencias. La conexión con la satisfacción laboral también resultó ser débil, mostrando una correlación de 0,011. Adicionalmente, la correlación con el cumplimiento de objetivos fue muy baja, alcanzando 0,190, con poco significado en todas las hipótesis. Se concluye que existen otros elementos que afectan el rendimiento laboral, más allá de la gestión del personal. Se sugiere realizar investigaciones complementarias para comprender mejor el tema.

Arias Inga y Gálvez Corzo (2024), en su tesis Gestión del talento humano y la calidad de atención en los servidores de salud de la clínica Cayetano Heredia Huancayo. El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la administración del talento humano y la calidad del servicio en la Clínica Cayetano Heredia, ubicada en Huancayo, en el año 2023. Se aplicó un enfoque cuantitativo, mediante un diseño descriptivo-correlacional y no experimental. Se obtuvieron datos mediante encuestas, utilizando un

cuestionario que es confiable y válido, con una población de 51 trabajadores de la salud y una muestra de 45. Los resultados indicaron una relación positiva entre la gestión del talento humano y la calidad de atención, con un alto nivel de significancia en las dimensiones de atención. Se determinó que una adecuada administración del recurso humano incrementa la satisfacción de empleados y usuarios.

Tuya-Ramírez, Hernández y Cruz-García (2024), Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano. El objetivo principal de la investigación fue identificar la conexión entre la gestión del talento humano, la motivación y el desempeño laboral de los empleados de un hospital público en Huaraz, Perú. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y correlacional. La muestra consistió en 86 trabajadores del área asistencial del hospital, y se obtuvieron datos mediante encuestas y cuestionarios. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano, la motivación y diferentes aspectos del rendimiento laboral, con un nivel de significancia de $p=0.000000$ y un intervalo de confianza del 95%. Se concluyó que existe una correlación positiva significativa entre estos factores.

Supo Flores y Huaricallo Ramos (2021), Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020. El presente análisis nace de la relevancia de comprender cómo la gestión del personal influye en el desempeño laboral en la región de Puno. Con esta finalidad, se plantea examinar estas variables a través del título. El objetivo principal de esta investigación es determinar cómo la gestión de los recursos humanos afecta el rendimiento de los empleados de dicho archivo. En lo que respecta a la metodología utilizada, se trata de un estudio básico aplicado. Se ha elegido un diseño no experimental, dado que las variables no fueron alteradas durante el desarrollo. El grupo de análisis estuvo

compuesto por 36 trabajadores del archivo regional de Puno. Se llegó a la conclusión de que la gestión del talento humano guarda una relación directa y significativa con el desempeño laboral de los empleados del archivo regional de Puno.

2.2. Bases teóricas

El marco teórico es una estructura conceptual que aborda el problema de investigación y se apoya en el conjunto de conocimientos y teorías existentes en el campo (Arias y Covino, 2021).

2.2.1. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano ha evolucionado significativamente en las organizaciones modernas, reconociendo a los individuos como activos valiosos y no solo recursos para la empresa (Martínez et al., 2018). Incluye dimensiones como:

- a) **Selección del Talento Humano:** Proceso de identificación y reclutamiento de candidatos cualificados.
- b) **Integración del Talento Humano:** Incorporación de personal para fomentar su identificación con la organización.
- c) **Desarrollo del Talento Humano:** Mejora continua de habilidades y competencias mediante la formación y el desarrollo personal.
- d) **Retención del Talento Humano:** Estrategias para mantener la satisfacción y compromiso de los empleados.

En la actualidad, las organizaciones están atravesando importantes transformaciones, no sólo en términos de tecnología sino especialmente en el ámbito de la gestión del talento.

Esta área en particular ha experimentado un impacto significativo por los cambios recientes que ocurren en el mundo contemporáneo. Al reconocer el papel invaluable que desempeñan los individuos dentro de la estructura organizacional, la empresa comprende que aportan conocimientos y racionalidad invaluable al proceso de toma de decisiones. Considerar a las personas simplemente como recursos para la organización sería un despilfarro de su talento y de sus valiosas capacidades intelectuales. Para presentar esta nueva perspectiva, donde los individuos no son vistos simplemente como empleados compensados únicamente por el tiempo que pasan dentro de la organización, sino como valiosos colegas y socios en los esfuerzos de la empresa, la terminología de recursos humanos ha evolucionado hacia la gestión del talento (Ortega Galarza y Rodríguez (2024)).

Es intrigante observar que la gestión del talento dentro de la administración pública debería priorizar el desempeño en lugar del favoritismo político, un problema frecuente en una variedad de entidades públicas, que van desde el gobierno local hasta el nivel nacional.

La eficacia y los resultados se pueden demostrar en el actual sistema de empleo público combinando fortalezas, prioridades de gestión, valores estratégicos y la carrera del funcionario en el servicio público.

Según explica Saracho (2011), las organizaciones deben reconocer la importancia de gestionar eficazmente el talento existente. Las causas principales detrás de la ineficacia de los programas de gestión de talentos existentes pueden atribuirse a dos factores clave. En primer lugar, la noción de talento es excesivamente simplista, como lo ejemplifica la fórmula comúnmente empleada "rendimiento versus potencial",

o es tan amplia y vaga que se convierte en una entidad rebelde y caótica (Saracho, 2011).

Cada aspecto se alinea con su definición respectiva: desempeño excepcional, inmenso potencial, liderazgo efectivo, confianza y lealtad inquebrantables, innovación innovadora, etc.

2.2.1.1 Dimensiones de gestión del talento humano

a. Selección del talento humano

La selección de personal actúa como un tamiz que selecciona a los empleados potenciales y solo permite que aquellos con las características deseadas se unan a la organización. Una noción popular, aunque arcaica, postula que la selección implica identificar al candidato perfecto para el trabajo perfecto en el momento perfecto. Sin embargo, en un sentido más amplio, la selección tiene como objetivo identificar a los solicitantes más calificados para los puestos o conjuntos de habilidades disponibles dentro de la organización. El proceso de selección sirve para mantener o incluso mejorar tanto el desempeño humano como la eficacia organizacional. En última instancia, la organización debe salvaguardar o aumentar sus activos intelectuales (Chiavenato, 2019).

Los indicadores que se engloban dentro de este son los siguientes:

Planificación: La planificación es un proceso fundamental en la gestión organizacional que implica la definición de objetivos a corto y largo plazo, así como la formulación de estrategias y acciones necesarias para alcanzarlos. Este proceso requiere un análisis exhaustivo del entorno interno y externo, permitiendo a las organizaciones anticipar cambios, identificar oportunidades y mitigar riesgos. La planificación efectiva no solo establece un rumbo claro, sino

que también facilita la asignación eficiente de recursos, la coordinación de actividades y la evaluación del desempeño, asegurando que la organización se mantenga alineada con sus metas estratégicas.

Reclutamiento: El reclutamiento es el proceso mediante el cual las organizaciones atraen, identifican y seleccionan candidatos idóneos para ocupar vacantes. Este proceso comienza con la elaboración de un perfil del puesto que detalla las competencias y habilidades necesarias, seguido de la utilización de diversas fuentes de reclutamiento, como portales de empleo, redes sociales y referencias internas. La efectividad del reclutamiento radica en la implementación de métodos de selección rigurosos, que pueden incluir entrevistas, pruebas de habilidades y evaluaciones psicométricas. Además, la construcción de una marca empleadora sólida es crucial, ya que influye en la percepción de la empresa y en su capacidad para atraer talento de calidad.

Incorporación: La incorporación es el proceso que sigue al reclutamiento y se centra en integrar a los nuevos empleados en la cultura y funcionamiento de la organización. Este proceso incluye una orientación inicial que proporciona a los nuevos empleados información clave sobre la empresa, sus políticas y su cultura, así como la definición clara de roles y responsabilidades. Además, es fundamental ofrecer programas de formación y desarrollo que faciliten la adquisición de habilidades necesarias para el desempeño efectivo. La asignación de mentores o compañeros de trabajo también puede ser beneficiosa, ya que contribuye a crear un ambiente de apoyo y colaboración. Finalmente, la evaluación continua del proceso de incorporación permite a las organizaciones ajustar sus estrategias para garantizar que los nuevos empleados se sientan valorados y comprometidos desde el primer día.

b. Integración del talento humano

Un aspecto crucial en La administración del talento humano implica la incorporación de personal que ya está trabajando en la organización o ha sido seleccionado para incorporarse a ella. Esto implica lograr que tengan un sentido de pertenencia e identificación con la organización, lo que en última instancia conduce a un mayor compromiso con sus metas y objetivos.

Por su parte Eslava (2004), se establece que manejar el talento humano implica adoptar una perspectiva de liderazgo estratégico, con el fin de lograr el mayor valor posible para la empresa mediante diversas acciones orientadas a asegurar, en todo momento, un adecuado nivel de conocimiento, habilidades y competencias que permitan alcanzar los resultados necesarios para mantener la competitividad en el entorno actual y futuro. Las personas son esenciales para el funcionamiento eficiente de una organización; su recurso más valioso, aunque no estén reflejadas como una categoría independiente en los estados financieros, a pesar de la significativa inversión que se realiza en su desarrollo (Koontz y Weihrich, 2004). Jara et al. (2018).

Los indicadores que se engloban dentro de este son los siguientes:

Inducción: La inducción es un proceso estructurado diseñado para integrar a los nuevos empleados en una organización, proporcionando la información y el apoyo necesarios para facilitar su adaptación y desempeño. Este proceso generalmente incluye una serie de actividades que abarcan desde la presentación de la cultura organizacional, políticas y procedimientos, hasta la familiarización con el entorno físico y los compañeros de trabajo. La inducción efectiva no solo ayuda a los nuevos empleados a comprender sus roles y responsabilidades, sino

que también establece las bases para su compromiso y satisfacción laboral, contribuyendo a una transición más fluida y a una reducción en la rotación de personal.

Socialización: La socialización organizacional es el proceso mediante el cual los nuevos empleados aprenden y asimilan las normas, valores y comportamientos esperados dentro de la cultura de la organización. Este proceso es crucial para que los empleados se sientan parte del equipo y comprendan cómo su trabajo se alinea con los objetivos generales de la empresa. La socialización puede ocurrir de manera formal e informal, a través de interacciones con colegas, participación en actividades grupales y la observación de dinámicas organizacionales. Una socialización efectiva promueve el sentido de pertenencia y el compromiso, lo que a su vez puede mejorar la productividad y la retención de talento.

Empowerment: El empowerment, o empoderamiento, es un enfoque de gestión que busca otorgar a los empleados mayor autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Este concepto se basa en la premisa de que, al empoderar a los empleados, se fomenta su motivación, creatividad y compromiso, lo que puede resultar en un mejor rendimiento organizacional. El empowerment implica la delegación de autoridad, la promoción de la participación activa en la resolución de problemas y el acceso a recursos y información necesarios para realizar sus tareas de manera efectiva. Al crear un entorno en el que los empleados se sientan valorados y capaces de contribuir, las organizaciones pueden beneficiarse de una fuerza laboral más comprometida y proactiva.

c. Desarrollo del talento humano

La gestión del talento humano abarca la función esencial del desarrollo, que va más allá de la mera formación. Esto implica un enfoque integral para la planificación de carreras individuales y las actividades de desarrollo, así como el desarrollo organizacional y la evaluación del desempeño (Mondy et al., 2005).

Dentro del mismo se engloban los siguientes indicadores:

La formación es un proceso educativo continuo que facilita el crecimiento y desarrollo de las habilidades y capacidades del servidor, permitiéndole ejecutar sus funciones habituales con mayor eficiencia. Este proceso puede tener lugar dentro o fuera de la organización, siguiendo un currículo permanente y sancionado que entrega valiosos beneficios a la institución.

De acuerdo con Mondy et al., (2005), el desarrollo personal se refiere al proceso de mejorar las habilidades, el conocimiento y otros atributos personales para lograr la superación personal. Implica identificar metas personales, crear un plan de acción y ejecutar ese plan a través de una variedad de métodos como la autorreflexión, la educación y la capacitación. El desarrollo personal puede abarcar varios aspectos de la vida, incluida la carrera, las relaciones y el bienestar general. Al participar en el desarrollo personal, las personas pueden obtener una mejor comprensión de sí mismas y de su potencial, lo que conduce a una mayor confianza en sí mismas, motivación y éxito (Mondy et al., 2005).

Los indicadores que se engloban dentro de este son los siguientes:

Capacitación: La capacitación es un proceso sistemático que tiene como objetivo mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados

para optimizar su desempeño en el trabajo. Este proceso puede incluir diversas metodologías, como talleres, cursos, formación en línea y prácticas en el lugar de trabajo, y se enfoca en áreas específicas que son relevantes para las funciones laborales de los empleados. La capacitación no solo contribuye al crecimiento profesional de los individuos, sino que también beneficia a la organización al aumentar la productividad, mejorar la calidad del trabajo y fomentar una cultura de aprendizaje continuo. Además, una capacitación bien estructurada puede ayudar a preparar a los empleados para asumir nuevos roles y responsabilidades, facilitando así la movilidad interna y el desarrollo de talento.

Desarrollo Personal: El desarrollo personal se refiere al proceso continuo de autoevaluación y mejora de las habilidades, conocimientos y actitudes de un individuo, con el fin de alcanzar su máximo potencial tanto en el ámbito personal como profesional. Este concepto abarca una amplia gama de actividades, como la formación en habilidades blandas, la gestión del tiempo, el establecimiento de metas y la mejora de la inteligencia emocional. El desarrollo personal es fundamental para fomentar la autoconfianza, la resiliencia y la capacidad de adaptación ante los cambios. En un contexto organizacional, promover el desarrollo personal de los empleados no solo contribuye a su bienestar y satisfacción laboral, sino que también potencia el rendimiento y la innovación dentro de la empresa.

Motivación: La motivación es un conjunto de factores internos y externos que impulsan a los individuos a actuar y esforzarse por alcanzar metas específicas. En el ámbito laboral, la motivación puede verse influenciada por diversos elementos, como el reconocimiento, la compensación, las oportunidades de crecimiento y la cultura organizacional. Existen diferentes teorías de la

motivación, como la teoría de la autodeterminación y la teoría de las necesidades de Maslow, que destacan la importancia de satisfacer necesidades básicas y psicológicas para fomentar un compromiso duradero. Una fuerza laboral motivada tiende a ser más productiva, creativa y comprometida, lo que se traduce en un ambiente de trabajo positivo y en el logro de los objetivos organizacionales. Las empresas que implementan estrategias efectivas para motivar a sus empleados suelen experimentar una mayor retención de talento y un mejor desempeño general.

d. Retención del talento humano

El objetivo de la gestión del talento no es sólo atraer personas adecuadas, sino también mantener su satisfacción e impulso durante un período prolongado mientras estén empleados dentro de la organización.

La retención de empleados es una preocupación para cualquier organización. Para garantizar que los empleados permanezcan en una empresa, es necesario brindarles condiciones físicas, psicológicas y sociales favorables Vallejo Chávez.

Los indicadores que se engloban dentro de este son los siguientes:

Incentivos: Los incentivos son recompensas o estímulos diseñados para motivar a los empleados a alcanzar ciertos objetivos o mejorar su rendimiento en el trabajo. Estos pueden ser de naturaleza financiera, como bonificaciones, comisiones o premios en efectivo, así como no financieros, como reconocimiento público, oportunidades de desarrollo profesional o días libres adicionales. La implementación de un sistema de incentivos efectivo puede fomentar la

competitividad saludable entre los empleados, aumentar la productividad y mejorar la satisfacción laboral. Al alinear los incentivos con los objetivos estratégicos de la organización, las empresas pueden crear un entorno donde los empleados se sientan motivados a contribuir al éxito colectivo.

Compensación: La compensación se refiere al conjunto de remuneraciones que reciben los empleados a cambio de su trabajo, y abarca tanto el salario base como otros componentes, como incentivos, bonificaciones y comisiones. Una estructura de compensación bien diseñada es fundamental para atraer y retener talento, ya que refleja el valor que la organización otorga a sus empleados. Además, la compensación debe ser competitiva en relación con el mercado laboral y equitativa dentro de la organización para garantizar la motivación y el compromiso de los empleados. La transparencia en las políticas de compensación y la alineación con el desempeño individual y organizacional son elementos clave para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

Beneficios: Los beneficios son prestaciones adicionales que las organizaciones ofrecen a sus empleados más allá de la compensación monetaria, con el objetivo de mejorar su bienestar y satisfacción laboral. Estos pueden incluir seguros de salud, planes de jubilación, licencias pagadas, programas de bienestar, y opciones de trabajo flexible, entre otros. La oferta de beneficios adecuados no solo contribuye a la calidad de vida de los empleados, sino que también actúa como un factor diferenciador en la atracción y retención de talento. Un paquete de beneficios bien estructurado puede aumentar el compromiso y la lealtad de los empleados, al tiempo que mejora la imagen de la empresa como un empleador responsable y atractivo. En un entorno laboral cada vez más competitivo, las

organizaciones que invierten en beneficios integrales tienden a experimentar una mayor satisfacción y productividad entre su fuerza laboral.

2.2.2. Desempeño laboral

Parte de los deseos de los trabajadores es tener un plan de desarrollo profesional dentro de la Institución, y para ello se examina su rendimiento en el trabajo (Mori y Bardales, 2020). Igualmente, es clave contar con un entorno laboral favorable que permita al gerente maximizar las habilidades intelectuales (Lluncor et al. , 2021) y físicas del empleado, quien también debe sentirse capaz de dar lo mejor de sí, consciente de que existen incentivos y percepciones que inciden positivamente en el desempeño de sus tareas y actividades. Según Chiavenato (2000, citado en Romero y Urdaneta, 2009), el rendimiento se refiere a las acciones o comportamientos de los empleados que están dirigidos a alcanzar las metas estratégicas de la organización; sin embargo, si se contrata a personal que no se ajusta al perfil profesional y a la experiencia demandada, o que carece de las competencias necesarias para el cargo, esto puede generar inconvenientes en el rendimiento laboral que impacten a la organización (Pacherrez Riva y Marrufo Fernández, 2020). En las entidades militares, se persigue cumplir dos objetivos para valorar su desempeño laboral: el sentido de pertenencia institucional vinculado a cada uno de los sectores de las Fuerzas Armadas y la calidad del servicio brindado a la sociedad civil, como lo señalan Portilla Ortega y Taco Salazar (2020). Ortega (2024).

Incluye dimensiones como:

- **Eficacia Laboral:** Logro de objetivos y tareas asignadas.

- **Eficiencia Laboral:** Uso óptimo de recursos para lograr resultados.
- **Productividad laboral:** La creación de productos y servicios es el resultado de utilizar los recursos disponibles en ese momento.

El comportamiento y las acciones que los empleados se demuestran mientras desempeñan sus funciones, ya sea en sus responsabilidades profesionales o técnicas o en sus interacciones con colegas, es lo que constituye el desempeño laboral. Además, también se incluye en esta definición la calidad de la atención prestada al proceso. Es importante señalar que las condiciones del lugar de trabajo tienen un impacto sustancial en este comportamiento y desempeño.

Los principios que deben guiar cualquier sistema de servicio público deben servir de inspiración para sus políticas en materia de empleo y gestión de recursos humanos. Estos principios también deben protegerse en todas las prácticas del personal.

La religión, las preferencias políticas y otras creencias personales son temas que pueden resultar muy polémicos. Es difícil encontrar una definición universalmente aceptada para cualquiera de estas cosas. No obstante, es importante reconocer que estas creencias pueden tener un impacto significativo en la vida de las personas y en la sociedad en general. Es crucial analizar cómo estas creencias se cruzan e interactúan entre sí para comprender mejor sus efectos (Robbins & Judge, 2009).

El acceso a las oportunidades puede estar guiado por múltiples criterios, incluidos el mérito, el desempeño y la capacidad. Estos tres factores a menudo se consideran indicadores importantes del potencial de éxito de un individuo en un campo o esfuerzo determinado. Al priorizar estos factores, los tomadores de decisiones pueden

garantizar que aquellos más calificados y capaces reciban el apoyo y los recursos que necesitan para lograr sus objetivos.

Las políticas relativas a los recursos humanos y al desarrollo profesional están estrechamente entrelazadas.

Las acciones y políticas públicas se evalúan en función de su eficiencia, eficacia y efectividad.

La gestión de personas y procesos de empleo es un aspecto vital de cualquier organización exitosa.

Productividad laboral, Se trata de la efectividad de la organización relacionada con las tareas que cada sección, área o entidad debe gestionar para lograr las metas estratégicas.

2.2.1.2. Dimensiones de desempeño laboral

a. Eficacia laboral:

Lograr un objetivo establecido dentro de un período predeterminado, completar un programa o tarea, o demostrar una experiencia o habilidad particular es lo que normalmente implica el término "considerado". Se considera eficiente a una persona que puede realizar sus tareas. La eficacia se refiere al cumplimiento de objetivos y la finalización exitosa de las tareas, independientemente del gasto de tiempo o recursos (Chiavenato, 2019).

b. Eficiencia laboral:

Para realizar una tarea con precisión, uno debe esforzarse por lograr la correlación óptima entre los recursos gastados y los

resultados adquiridos. El principio fundamental de eficiencia trata del "cómo" ejecutar una tarea. El plan para mejorar la eficiencia se centra en tres aspectos fundamentales: personas, procedimientos y consumidores. Para lograr esto, se requiere un equipo de personas competentes y experimentadas con las habilidades, aptitudes y actitudes necesarias. Para aportar valor al cliente es necesario disponer de flujos de actividad rápidos, eficaces y continuos que agilicen los procesos y garanticen la calidad. Es imperativo examinar estas actividades para garantizar procedimientos eficientes.

c. Productividad laboral:

En lo que respecta a la creación de bienes y servicios, la productividad se relaciona con los logros que se obtienen usando los recursos que se tienen en un momento dado. Es fundamental mencionar un concepto vinculado llamado productividad organizacional, que hace referencia a las responsabilidades que cada departamento, sector o institución toma para cumplir con los objetivos estratégicos. Así, para alcanzar las metas en la producción de productos o en la entrega de servicios, es necesario contar con un equipo de personal cualificado (Álvarez Bernal et al. , 2012). Ortega (2024).

Capítulo III: Hipótesis y Variables

Las proposiciones provisionales, conocidas como hipótesis, son un componente crucial del método científico. Establecen conexiones potenciales entre múltiples variables y se basan en un conocimiento metódico bien estructurado. Las hipótesis proporcionan una base para la investigación y la prueba de teorías. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2014).

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Ha: La gestión del talento humano tiene una relación positiva en el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

H1: La Selección del Talento Humano tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

H2: La Integración del Talento Humano tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

H3: El Desarrollo del Talento Humano tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

H4: La Retención del Talento Humano tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

3.2. Identificación de las variables

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual: Se refiere a los sentimientos y percepciones que los empleados tienen en relación con el ambiente de trabajo, como lo afirma

(Bastos, 2021). Dentro de la gestión se considera también la selección, integración, desarrollo y retención. La gestión afecta notablemente al personal administrativo de ESSALUD Puno.

Definición operacional: De acuerdo al modelo de Marchant (2005), el clima se mide en términos de reconocimiento, remuneración, estilo de supervisión y motivación, tal como lo afirman (Guerrero et al., 2019).

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: se refiere a las acciones y comportamiento de un empleado con el fin de monitorear y alcanzar efectivamente un objetivo predeterminado (Chiavenato, 2019)

Definición operacional: Referente a Durand (2017) el desempeño laboral se define como el logro exitoso de metas y el establecimiento de conexiones interpersonales positivas y como la actualización es importante para el desarrollo personal y como este repercute positivamente en la labor administrativa en Essalud Puno.

3.3. Operacionalización de las variables.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA MEDICIÓN	ESCALA VALOR	
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Selección del Talento Humano	Planeación	1	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Altamente No Aceptable 12 – 20	
		Reclutamiento	2			
		Incorporación	3			
	Integración del Talento Humano	Inducción	4			No Aceptable 20 – 28
		Socialización	5			
		Empowerment	6			
	Desarrollo del Talento Humano	Capacitación	7		Regular 28 – 36	
		Desarrollo Personal	8			
		Motivación	9			
	Retención del Talento Humano	Incentivos	10		Altamente Aceptable 42 – 60	
		Compensación	11			
		Beneficios	12			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA MEDICIÓN	ESCALA VALOR
Variable 2: Desempeño Laboral	Eficacia Laboral	Objetivos logrados	1-2	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Altamente No Aceptable 18 – 33 No Aceptable 33 – 48 Regular 48 – 63 Aceptable 63 – 78 Altamente Aceptable 78 – 90
		Calidad de Trabajo	3-4		
	Eficiencia Laboral	Uso adecuado de Recursos	5-6		
		Responsabilidad	7-8		
		Nivel de Conocimiento técnico	9-10		
		Adaptabilidad del Personal	11-12		
	Productividad laboral	Experiencia del trabajador	13-14		
		Medición del desempeño	15-16		
		Productividad	17-18		

Capítulo IV: Metodología

4.1. Enfoque de la investigación

La investigación bajo el enfoque cuantitativo se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir. (Flores, 2019)

En esta investigación.

A través de la utilización Utilizando métodos estadísticos para el estudio de los datos recolectados, su objetivo principal se centra en la descripción, explicación, predicción y control objetivo de sus causas, así como en la predicción de su ocurrencia a partir de su desvelamiento. Sus conclusiones se basan en el uso estricto de la métrica o cuantificación, tanto en la recopilación de sus resultados como en su procesamiento, análisis e interpretación, mediante el enfoque hipotético-deductivo.

4.2. Tipo de investigación

Para Murillo(2008), La investigación aplicada se conoce como "investigación práctica o empírica", que se distingue por su objetivo de aplicar o utilizar los conocimientos obtenidos, mientras se adquieren otros, tras la implementación y sistematización de la práctica basada en investigación. La aplicación del saber y los hallazgos de la investigación que genera una forma estricta, ordenada y metódica de entender la realidad. Vargas (2009)

La investigación realizada se incluye en la categoría de investigación aplicada, que se centra en resolver problemas prácticos e identificar soluciones a problemas de la vida real. Su propósito es abordar desafíos y dificultades específicos que enfrentan individuos, organizaciones y comunidades en su existencia cotidiana.

4.3. Nivel de investigación

Según el autor (Bernal, 2016, p. 148), se trata de estudios donde el investigador se propone como metas indagar sobre las razones detrás de los acontecimientos, fenómenos o circunstancias. En resumidas cuentas, en la investigación explicativa se examinan las causas y consecuencias de la interacción entre variables. De igual forma que se considera que la investigación descriptiva es la fase fundamental de la ciencia investigativa, la investigación explicativa o causal es vista por muchos especialistas como la meta y el más alto grado de la investigación no experimental. Guillen (2020).

La presente investigación, tuvo un nivel de estudio correlacional, ya que tuvo la intención fue determinar el grado en el cual las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral se relacionan entre sí por medio de un coeficiente de correlación.

4.4. Métodos de investigación

Deductivo: El método de investigación deductivo emplea una forma de cognición que abarca desde un razonamiento amplio y racional, fundamentado en leyes o principios, para llegar a un hecho específico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2014).

Inductivo: La metodología inductiva implica extraer una conclusión general a partir de instancias específicas a través de la observación y la experimentación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2014).

Para avanzar en la investigación se implementó un método de investigación científica deductiva, que implicó recopilar información confiable y pertinente basada en un concepto amplio, para luego interpretarla, verificarla y refinarla cuidadosamente antes de su aplicación en el conocimiento.

4.5. Diseño de investigación

No experimental: Las variables independientes no están sujetas a manipulación por parte del investigador. En cambio, el investigador observa los fenómenos a medida que se desarrollan en su entorno auténtico. (Holgado et al., 2022).

la investigación no experimental estamos más cerca de las variables formuladas hipotéticamente como “reales” y, en consecuencia, tenemos mayor validez externa (posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos y situaciones comunes). Hernández (2014).

El investigador empleó un diseño no experimental para el presente estudio, ya que los datos debían interpretarse tal como se observaban sin ninguna manipulación. Además, se adoptó un enfoque transversal, recogiendo las características necesarias de una muestra en un momento específico. El cuestionario se administró una sola vez a cada participante para recopilar los datos deseados.

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población

Una población es un conjunto de individuos que comparten características similares y cumplen los criterios de un estudio dentro de las limitaciones de

tiempo y espacio (Carhuancho et al., 2019). Por ello, la población estuvo conformada por de 82 individuos Trabajadores administrativos del seguro de salud Puno – Essalud.

4.6.2. Muestra

A. Unidad de análisis

Para el trabajo se tomó como unidad de análisis a los trabajadores administrativos del seguro de salud Puno - Essalud

B. Tamaño de la muestra

Para la conformación del tamaño de muestra, se hizo uso de un muestreo probabilístico aleatorio simple, se refiere a la elección de unidades que tengan la misma probabilidad de ser seleccionadas, la cual fue seleccionada de forma aleatoria, mediante la siguiente fórmula (Arias y Covinos, 2021):

$$n_0 = \frac{N(Z)^2(P)(Q)}{(N-1)(E)^2 + (Z)^2(P)(Q)}$$

Donde:

n = Tamaño muestral

Z = Nivel confianza (al 95% de confiabilidad).

E = Margen de error permitido (8%=0.08)

p = Proporción de casos favorables (0.5 = 50%)

q = Proporción de casos desfavorables (1- 0.5 = 0.5= 50%)

N = Tamaño de la poblacional de estudio ($N = 82$)

El resultado de la aplicación de la fórmula es $n = 53$

$$n = \frac{82 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(82 - 1) * 0.08^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{78.7528}{1.4788}$$

$$n = 53.2545$$

$$n = 53$$

C. Selección de la muestra

Para llevar a cabo con éxito la investigación, se necesita una muestra de 53 individuos. Este número se ha determinado mediante una fórmula estadística y los niveles de significación, así como de los recursos disponibles para la recogida y el análisis de datos. Es importante señalar que la muestra debe ser representativa de la población objeto de estudio para garantizar unos resultados precisos y fiables. Utilizando una muestra de 53 individuos, el estudio de investigación podrá proporcionar información valiosa y contribuir al avance de los conocimientos en este campo.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los métodos utilizados en la investigación a veces se denominan técnicas de recopilación de datos. En la investigación se utilizó como metodología la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento correspondiente (Arias y Covinos, 2021).

Además, la confiabilidad de ambos instrumentos se desarrolló por validación por juicio de expertos en el trabajo de (Guerra, 2022), con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach superior a 0,795, afirmando así su confiabilidad en la aplicación práctica.

4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos

Para realizar la investigación se utilizará la versión 26 del programa estadístico conocido como SPSS. Inicialmente, el análisis se centrará en la aplicación de técnicas propias de la estadística descriptiva. Estas técnicas incluyen, entre otras, el cálculo de frecuencias absolutas y relativas, la generación de tablas de contingencia y la creación de diagramas de barras.

Para obtener una representación gráfica y estadística, se utilizará el software SPSS 26 para realizar los cálculos necesarios. Esto implicará el procesamiento de recuentos, que luego se presentarán en forma de barras.

Cabe señalar que, para fundamentar nuestras hipótesis propuestas, utilizamos la prueba estadística de correlación Rho de Spearman junto con el análisis inferencial. Esto se hizo entendiendo que nuestras variables están en formato ordinal.

El nivel de significancia bilateral prescrito para la mayoría de los escenarios es 0,05 o 5%, lo cual es muy recomendable y complementa un nivel de confianza del 95%.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$Z_c = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{1-\rho^2}{n-2}}}$$

Dónde:

El símbolo ρ denota la correlación de Spearman en estadística.

La diferencia entre los rangos emparejados del par de variantes x_i y y_j se denota como D .

La variable " n " se refiere a la cantidad de rangos presentes, que equivale al número total de variantes pareadas.

El valor de Z calculado a partir de la distribución normal se puede representar por CC .

Capítulo V: Resultados

5.1. Descripción del trabajo de campo

La recolección de datos de la presente tesis se llevó a cabo de la siguiente manera:

Posterior a la validación del instrumento, se procedió a imprimir el instrumento y distribuirlos a los integrantes de la muestra, conformada por 53 trabajadores administrativos del seguro de salud de puno (Essalud Puno). Las respuestas se ingresaron en Excel para cada variable e indicador. Se consolida los datos obtenidos para las variables independientes y dependientes. La base de datos se transfiere al software estadístico SPSS versión 26 para su análisis. Esto permitió generar los gráficos estadísticos necesarios y resúmenes de las respuestas. Posteriormente, se calculó el Coeficiente de Correlación de Spearman y el Coeficiente de determinación para probar la hipótesis. En la siguiente sección se presentan los resultados y los gráficos correspondientes.

5.2. Presentación de resultados

Tabla 2.

Distribución de edades de los trabajadores administrativos Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
21 a 28 años	7	13.2	13.2
29 a 35 años	8	15.1	28.3
36 a 42 años	20	37.7	66.0
43 a 49 años	13	24.5	90.6
50 a mas	5	9.4	100.0
Total	53	100.0	

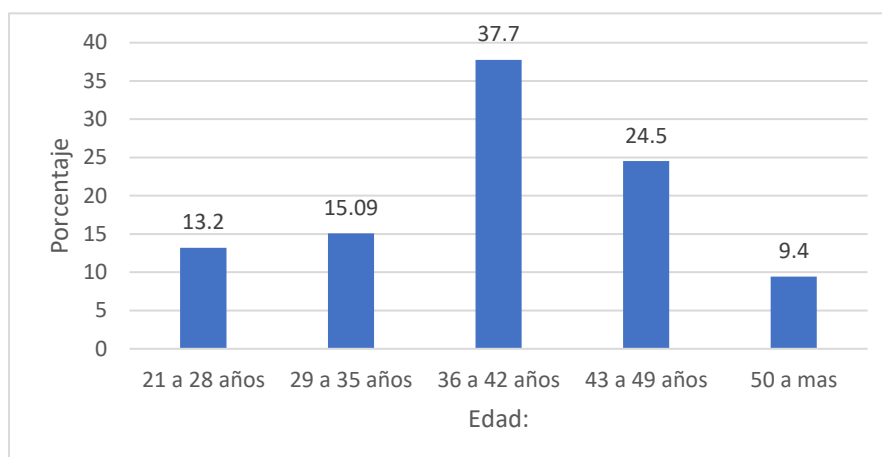


Figura 1. Porcentaje de edades de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 2 y Figura 1 se puede visualizar que, del total de nuestra población encuestada, la edad que más predomina es entre los 36 a 42 años con 37.7%, seguido del rango entre 44 a 49 años con 24.5%, luego de 29 a 35 años con 15.09%, después el rango entre 21 a 28 años con 13.2% y finalmente los de entre 50 a más años con 9,4%.

Tabla 3.

Distribución por sexo de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Varones	32	60.4	60.4
Mujeres	21	39.6	100.0
Total	53	100.0	

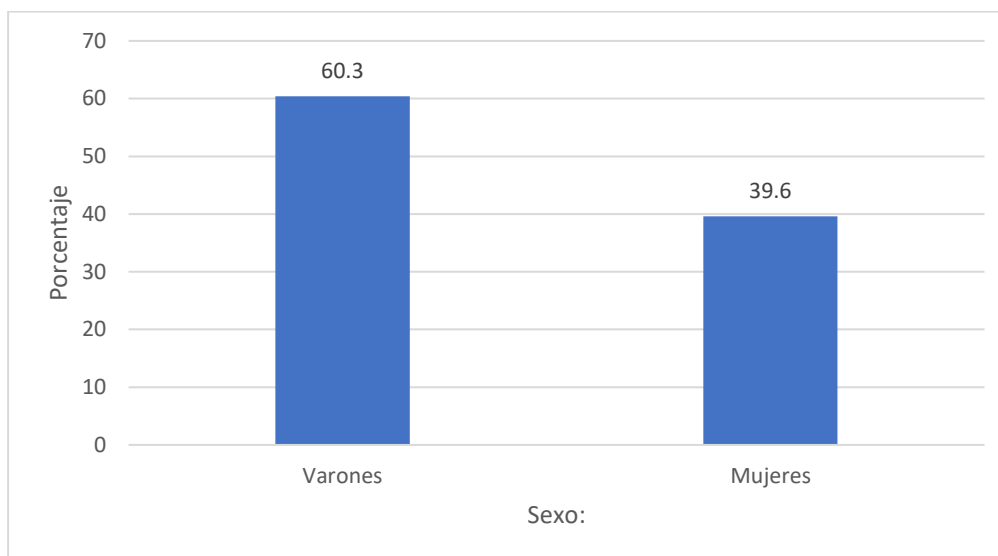


Figura 2. Porcentaje de sexo de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la tabla 3 y Figura 2 se puede visualizar que, del total de nuestra población encuestada, los trabajadores varones representan el 60.3% y las mujeres representan el 39.6%

Tabla 4.

Distribución nivel de estudio de los trabajadores administrativos Essalud Puno

Nivel de estudio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Secundaria	7	13.2	13.2
Bachiller	10	18.9	32.1
Titulado	23	43.4	75.5
Magister	12	22.6	98.1
Doctor	1	1.9	100.0
Total	53	100.0	

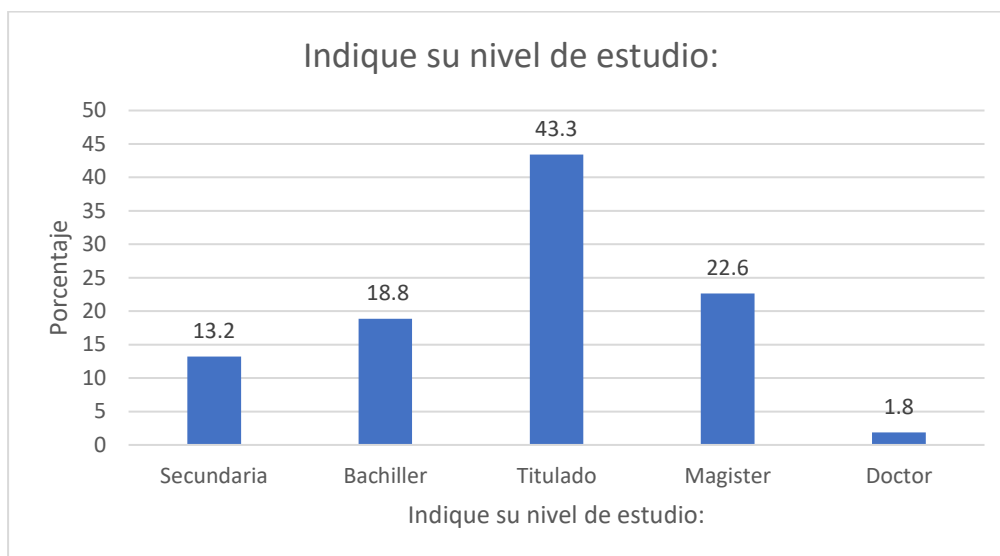


Figura 3. Porcentaje de nivel de estudio de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 4 y Figura 3 se visualiza que, del total de nuestra población encuestada, respecto al nivel de estudio, el 43.3% son titulados, el 22.6% magister y el 18.8% son bachilleres mientras que un 13.2% con secundaria y el 1.8 son grado de doctor.

Tabla 5.

Distribución experiencia en el cargo de los trabajadores administrativos Essalud

Puno

Experiencia en el cargo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 5 años	11	20.8	20.8
6 a 10 años	14	26.4	47.2
11 a 20 años	17	32.1	79.2
Más de 20 años	11	20.8	100.0
Total	53	100.0	

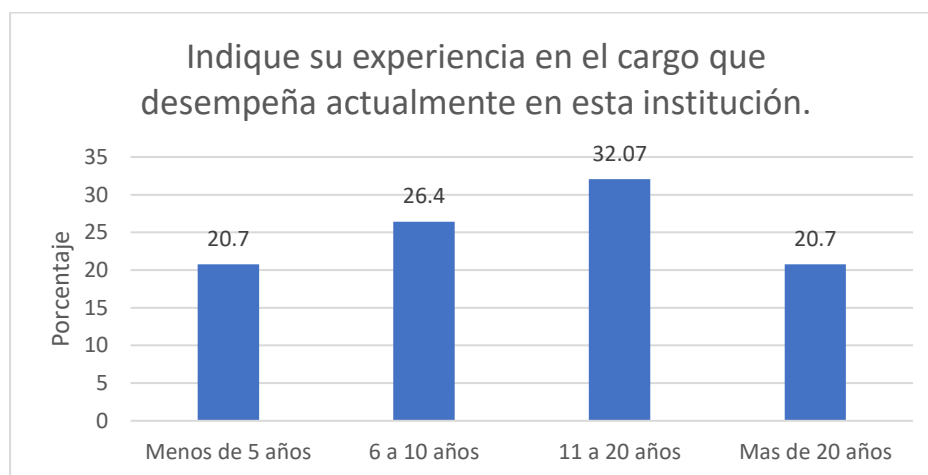


Figura 4. Porcentaje de experiencia en el cargo de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 5 y Figura 4 se visualiza que, del total de nuestra población encuestada, respecto a su experiencia que desempeña, el 32.07% tiene entre 10 a 20 años de experiencia y el 26.4% entre 6 a 10 años de experiencia mientras que el 20.7% más de 20 años de experiencia así también el 20.7% menos de 5 años de experiencia.

Tabla 6.

Resultado de la pregunta 1 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	5.7	5.7
Casi Nunca	14	26.4	32.1
Algunas veces	24	45.3	77.4
Casi siempre	8	15.1	92.5
Siempre	4	7.5	100.0
Total	53	100.0	

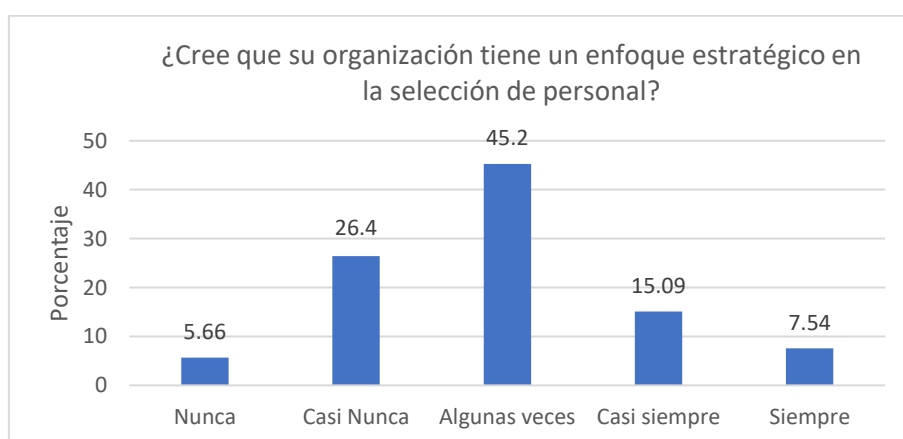


Figura 5. Resultado de la pregunta 1 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano.

Interpretación

En la Tabla 6 y Figura 5 se aprecia que, del total de la muestra, el 45.2% cree que algunas veces la organización tiene un enfoque estratégico en la selección del personal y el 26.4% cree que casi nunca se tiene el enfoque estratégico en la selección de personal, mientras que el 15.09% cree que casi siempre también el 7.54%

mencionada que siempre se tiene este enfoque y un 5.66% de nunca se tiene este enfoque.

Tabla 7.

Resultado de la pregunta 2 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	9	17.0	17.0
Casi Nunca	13	24.5	41.5
Algunas veces	22	41.5	83.0
Casi siempre	7	13.2	96.2
Siempre	2	3.8	100.0
Total	53	100.0	

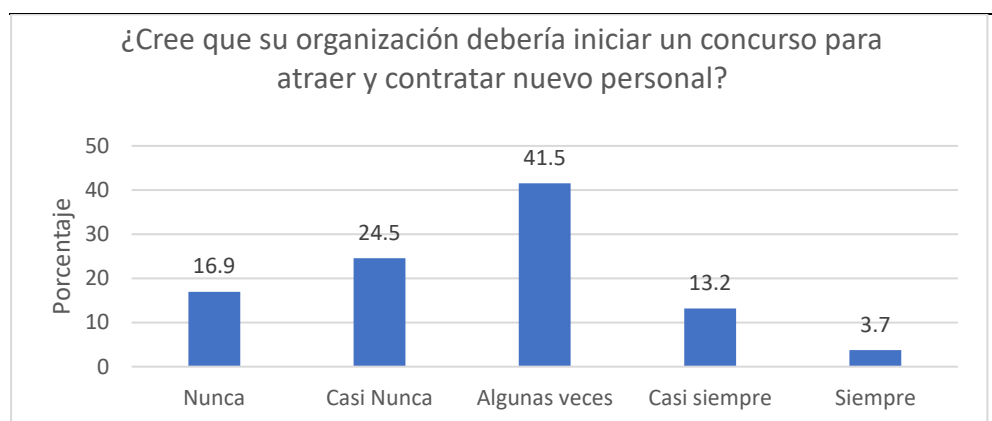


Figura 6. Resultado de la pregunta 2 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano.

Interpretación

En la Tabla 7 y Figura 6 se aprecia que, del total de la muestra, el 41.5% cree que algunas veces la organización debería iniciar un concurso para atraer y contratar

nuevo personal y el 24.5% cree que casi nunca se debería contratar nuevo personal, mientras que el 16.9% cree que nunca se debería contratar nuevo personal también el 13.2% mencionada que casi siempre se debería iniciar un concurso para atraer y contratar nuevo personal y un 3.7% que siempre se debería contratar nuevo personal.

Tabla 8

Resultado de la pregunta 3 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	9	17.0	17.0
Casi Nunca	11	20.8	37.7
Algunas veces	18	34.0	71.7
Casi siempre	12	22.6	94.3
Siempre	3	5.7	100.0
Total	53	100.0	

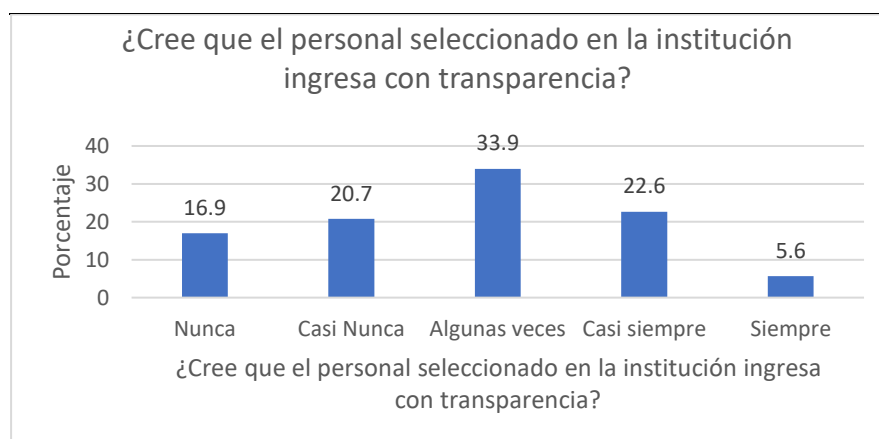


Figura 7. Resultado de la pregunta 3 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano

Interpretación

En la Tabla 8 y Figura 7 se aprecia que, del total de la muestra, el 33.9% cree que algunas veces el personal seleccionado en la institución ingresa con transparencia y el 22.6% cree que casi siempre el personal ingresa con transparencia, mientras que el 20.7% cree que casi nunca se da un ingreso con transparencia también el 16.9% mencionan que nunca el personal seleccionado en la institución ingresa con transparencia y un 5.6% que siempre se ingres con transparencia.

Tabla 9

Resultado de la pregunta 4 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	9	17.0	17.0
Casi Nunca	11	20.8	37.7
Algunas veces	18	34.0	71.7
Casi siempre	12	22.6	94.3
Siempre	3	5.7	100.0
Total	53	100.0	

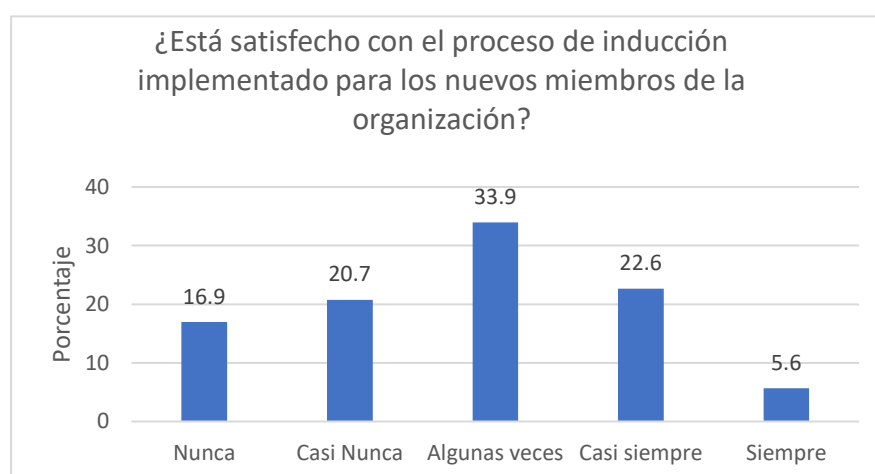


Figura 8. Resultado de la pregunta 4 de la dimensión 1 para la variable gestión del Talento humano.

Interpretación

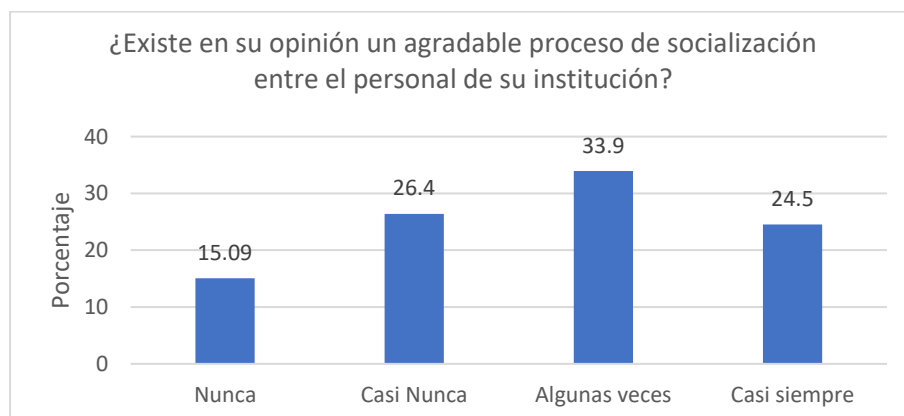
En la Tabla 9 y Figura 8 se aprecia que, del total de la muestra, el 33.9% cree que algunas veces el personal seleccionado en la institución ingresa con transparencia y el 22.6% cree que casi siempre el personal ingresa con transparencia, mientras que el 20.7% cree que casi nunca se da un ingreso con transparencia también el 16.9% mencionan que nunca el personal seleccionado en la institución ingresa con transparencia y un 5.6% que siempre se ingres con transparencia.

Tabla 10

Agradable proceso de socialización entre los trabajadores administrativos Essalud

Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	15.1	15.1
Casi Nunca	14	26.4	41.5
Algunas veces	18	34.0	75.5
Casi siempre	13	24.5	100.0
Total	53	100.0	



*Figura 9. Agradable proceso de socialización entre los trabajadores administrativos
Essalud Puno.*

Interpretación

En la Tabla 10 y Figura 9 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto a la socialización entre los trabajadores administrativos, el 33.9% mencionan que algunas veces es agradable y el 26.4% que casi nunca es agradable mientras que el 24.5% que casi siempre es agradable así también el 15.09% mencionan que nunca es agradable.

Tabla 11

*Autorización para ejecutar las responsabilidades asignadas de los trabajadores
administrativos Essalud Puno*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	9	17.0	17.0
Casi Nunca	12	22.6	39.6
Algunas veces	16	30.2	69.8
Casi siempre	14	26.4	96.2
Siempre	2	3.8	100.0
Total	53	100.0	

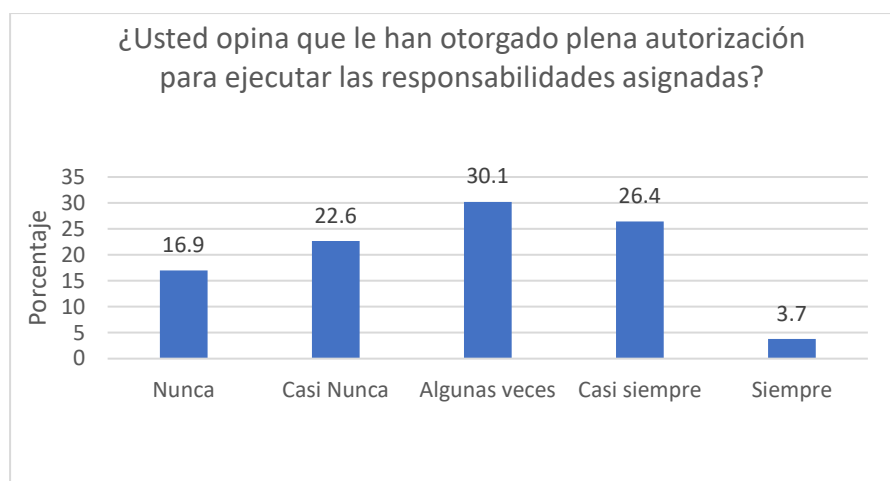


Figura 10. Autorización para ejecutar las responsabilidades asignadas de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 11 y Figura 10 se visualiza que, del total de nuestra población encuestada, respecto a sus responsabilidades asignadas, el 30.1% tiene algunas veces tienen plena autorización y el 26.4% que casi siempre tiene autorización mientras que el 22.6% casi siempre autorización en las responsabilidades asignadas así también el 3.7% que siempre tienen autorización para ejecutar las responsabilidades asignadas.

Tabla 12

Oferta de programas de capacitación consistente e integral en todos los niveles dentro de su institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	15.1	15.1
Casi Nunca	13	24.5	39.6
Algunas veces	19	35.8	75.5
Casi siempre	11	20.8	96.2
Siempre	2	3.8	100.0
Total	53	100.0	

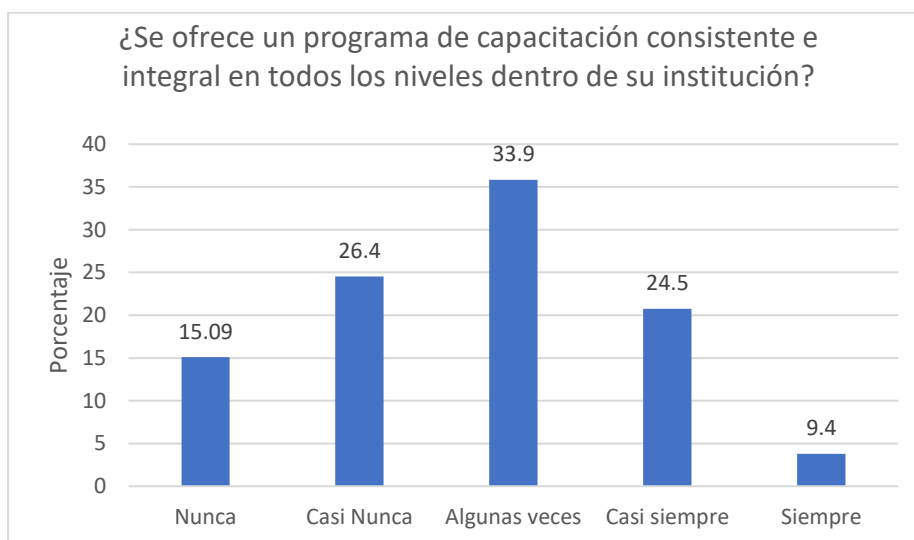


Figura 11. Oferta de programas de capacitación consistente e integral en todos los niveles dentro de su institución

Interpretación

En la Tabla 12 y Figura 11 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto a la socialización entre los trabajadores administrativos, el 33.9% mencionan que algunas veces es agradable y el 26.4% que casi nunca es agradable mientras que el 24.5% que casi siempre es agradable así también el 15.09% mencionan que nunca es agradable.

Tabla 13

La institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	10	18.9	18.9
Casi Nunca	12	22.6	41.5
Algunas veces	19	35.8	77.4
Casi siempre	7	13.2	90.6

Siempre	5	9.4	100.0
Total	53	100.0	

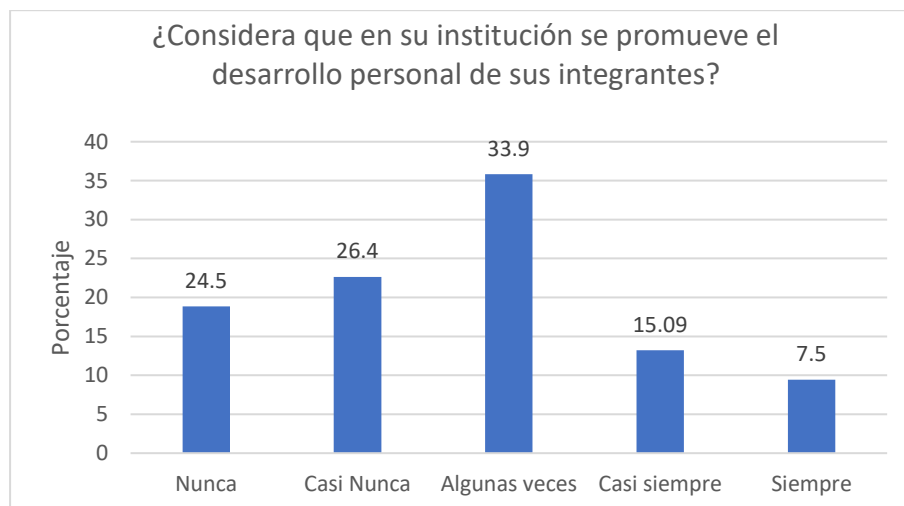


Figura 12. La institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes.

Interpretación

En la Tabla 13 y Figura 12 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto a la socialización entre los trabajadores administrativos, el 33.9% mencionan que algunas veces es agradable y el 26.4% que casi nunca es agradable mientras que el 24.5% que casi siempre es agradable así también el 15.09% mencionan que nunca es agradable.

Tabla 14

Motivación para realizar tu trabajo de los trabajadores administrativos Essalud

Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	13.2	13.2
Casi Nunca	14	26.4	39.6

Algunas veces	22	41.5	81.1
Casi siempre	6	11.3	92.5
Siempre	4	7.5	100.0
Total	53	100.0	



Figura 13. Política de incentivos de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 14 y Figura 13 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto a la motivación para realizar su trabajo, el 41.5% menciona que algunas veces se sienten motivado y el 26.4% que casi nunca es se siente motivado a realizar sus labores mientras que 13.2% que nunca se sienten motivados así también el 7.5% siempre tienen motivación.

Tabla 15

Política de incentivos de los trabajadores administrativos Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	15.1	15.1

Casi Nunca	15	28.3	43.4
Algunas veces	11	20.8	64.2
Casi siempre	11	20.8	84.9
Siempre	8	15.1	100.0
Total	53	100.0	

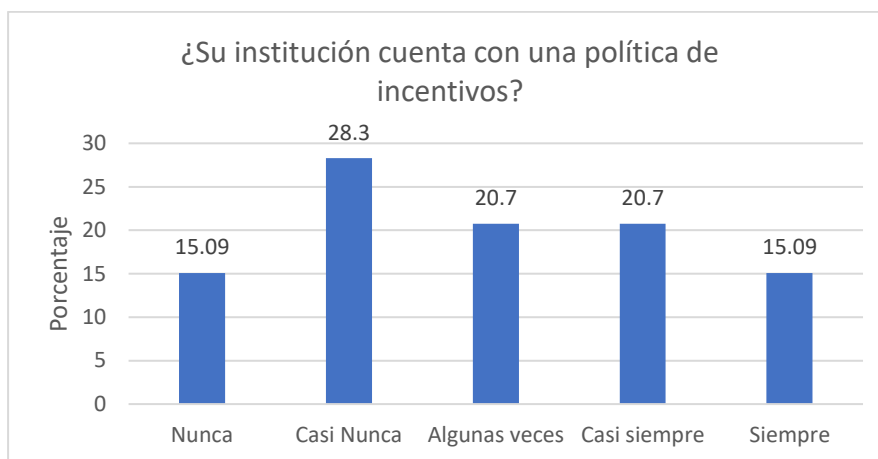


Figura 14. Política de incentivos de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 15 y Figura 14 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto a la política de incentivos de los trabajadores administrativos, el 28.3% mencionan que casi nunca cuentan con incentivos y el 20.7% que algunas veces tiene incentivos mientras que el 20.7% que casi siempre cuentan con incentivos así también el 15.09% mencionan que nunca se tiene incentivos por parte de la institución.

Tabla 16

Remuneración que recibe es proporcional al esfuerzo de los trabajadores administrativos Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	15.1	15.1
Casi Nunca	21	39.6	54.7
Algunas veces	15	28.3	83.0
Casi siempre	7	13.2	96.2
Siempre	2	3.8	100.0
Total	53	100.0	

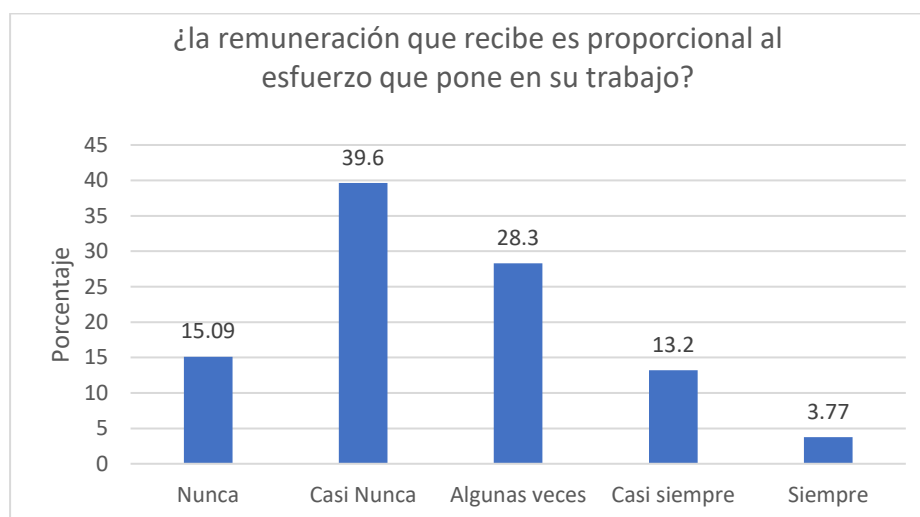


Figura 15. Remuneración que recibe es proporcional al esfuerzo de los trabajadores administrativos Essalud Puno

Interpretación

En la Tabla 16 y Figura 15 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto a la Remuneración que recibe es proporcional al esfuerzo, el 39.6% mencionan que casi nunca es proporcional y el 28.3% que algunas veces es

proporcional mientras que el 15.09% que nunca es proporcional así también el 3.77% mencionan que siempre es proporcional.

Tabla 17

Ventajas o beneficios adicionales de los trabajadores administrativos Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	10	18.9	18.9
Casi Nunca	20	37.7	56.6
Algunas veces	10	18.9	75.5
Casi siempre	11	20.8	96.2
Siempre	2	3.8	100.0
Total	53	100.0	

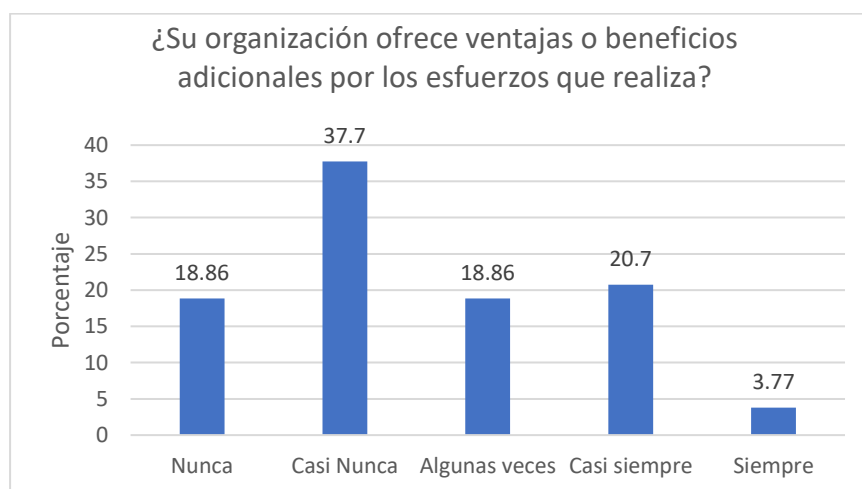


Figura 16. Ventajas o beneficios adicionales de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 17 y Figura 16 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto a que la organización ofrece ventajas o beneficios adicionales por los esfuerzos realizados, el 37.7% mencionan que casi nunca perciben beneficios

adicionales y el 20.7% que casi siempre perciben beneficios mientras que el 18.86% que algunas veces o nunca perciben beneficios así también el 3.77% mencionan que siempre perciben beneficios.

Tabla 18

Cumplimiento de metas y actividades programadas de los trabajadores administrativos Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	19	35.8	35.8
Casi Nunca	7	13.2	49.1
Algunas veces	15	28.3	77.4
Casi siempre	8	15.1	92.5
Siempre	4	7.5	100.0
Total	53	100.0	

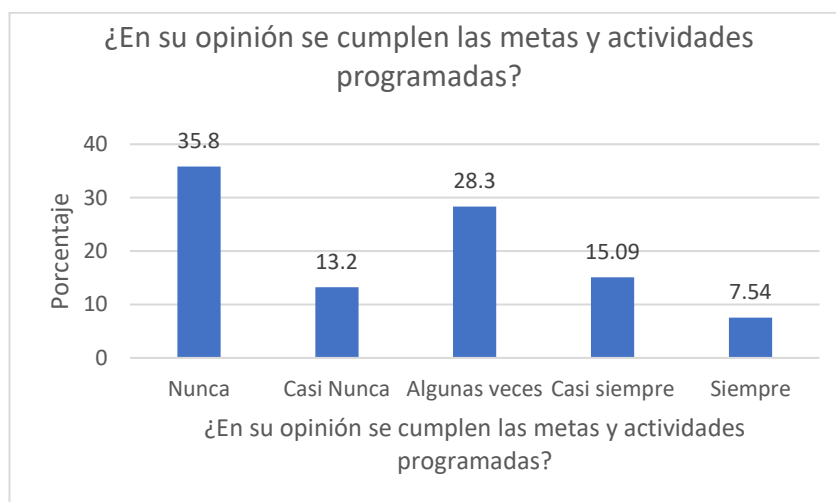


Figura 17. Cumplimiento de metas y actividades programadas de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 18 y Figura 17 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto a la metas y actividades programadas de los trabajadores

administrativos, el 35.8% mencionan que nunca perciben el cumplimiento de metas programadas y el 28.3% que algunas veces perciben el cumplimiento de metas mientras que el 15.09% que casi siempre perciben el cumplimiento de metas así también el 7.54% mencionan que siempre se cumplen con las metas programadas.

Tabla 19

Logro de objetivos establecidos originalmente por su institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	15	28.3	28.3
Casi Nunca	14	26.4	54.7
Algunas veces	15	28.3	83.0
Casi siempre	6	11.3	94.3
Siempre	3	5.7	100.0
Total	53	100.0	

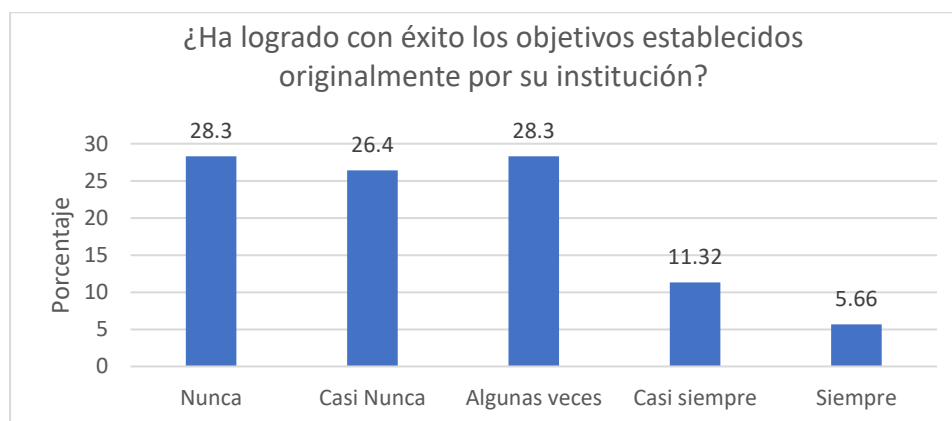


Figura 18. Logro de objetivos establecidos originalmente por la institución.

Interpretación

En la Tabla 19 y Figura 18 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto al logro de objetivos establecidos originalmente por la institución de los trabajadores administrativos, el 28.3% mencionan que algunas veces o nunca se

logran los objetivos establecidos y el 26.4% que casi nunca se alcanzan los logros establecidos mientras que el 11.32% que casi siempre son alcanzados los logros así también el 5.66% mencionan que siempre es son alcanzados los objetivos.

Tabla 20

Ejecución de tareas dentro del plazo y cumplimiento de estándares de los trabajadores administrativos Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	11.3	11.3
Casi Nunca	14	26.4	37.7
Algunas veces	12	22.6	60.4
Casi siempre	13	24.5	84.9
Siempre	8	15.1	100.0
Total	53	100.0	

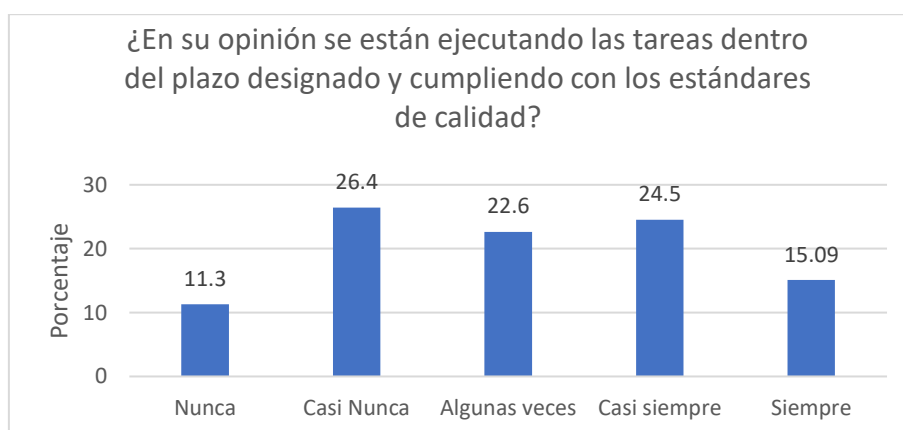


Figura 19. Ejecución de tareas dentro del plazo y cumplimiento de estándares de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 20 y Figura 19 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto a la ejecución de tareas dentro del plazo y cumplimiento de

estándares de los trabajadores administrativos, el 26.4% mencionan que casi nunca se cumplen los plazos y estándares y el 24.5% que casi siempre se cumplen los plazos y estándares mientras que el 22.6% que algunas veces se cumplen los plazos y estándares así también el 11.3% mencionan que nunca se cumplen los plazos y estándares.

Tabla 21

Percepción de trabajo con la calidad de los trabajadores administrativos Essalud

Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	10	18.9	18.9
Casi Nunca	15	28.3	47.2
Algunas veces	16	30.2	77.4
Casi siempre	9	17.0	94.3
Siempre	3	5.7	100.0
Total	53	100.0	

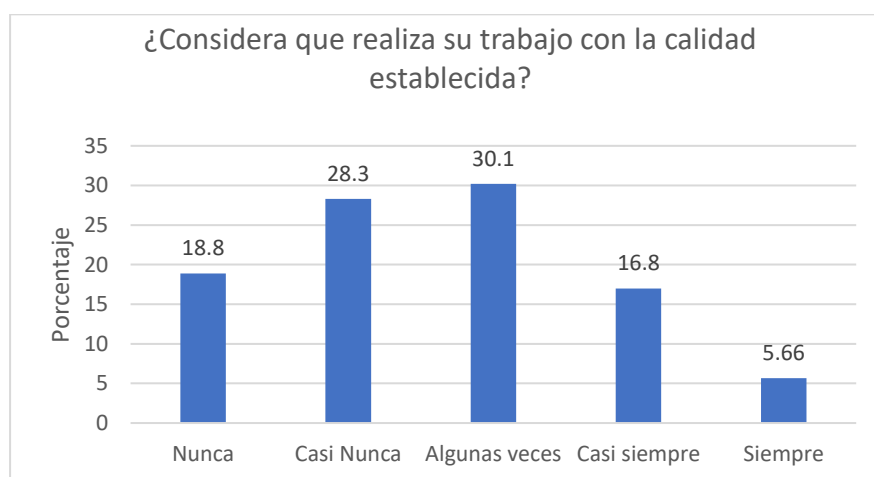


Figura 20. Percepción de trabajo con la calidad de los trabajadores administrativos

Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 21 y Figura 20 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto al trabajo de calidad de los trabajadores administrativos, el 30.1% mencionan que algunas veces el trabajo es de calidad y el 28.3% que casi nunca es un trabajo de calidad mientras que el 18.8% que nunca se realiza un trabajo de calidad así también el 5.66% mencionan que siempre se tiene un trabajo de calidad.

Tabla 22

Uso eficiente de los recursos materiales de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	13	24.5	24.5
Casi Nunca	14	26.4	50.9
Algunas veces	18	34.0	84.9
Casi siempre	5	9.4	94.3
Siempre	3	5.7	100.0
Total	53	100.0	

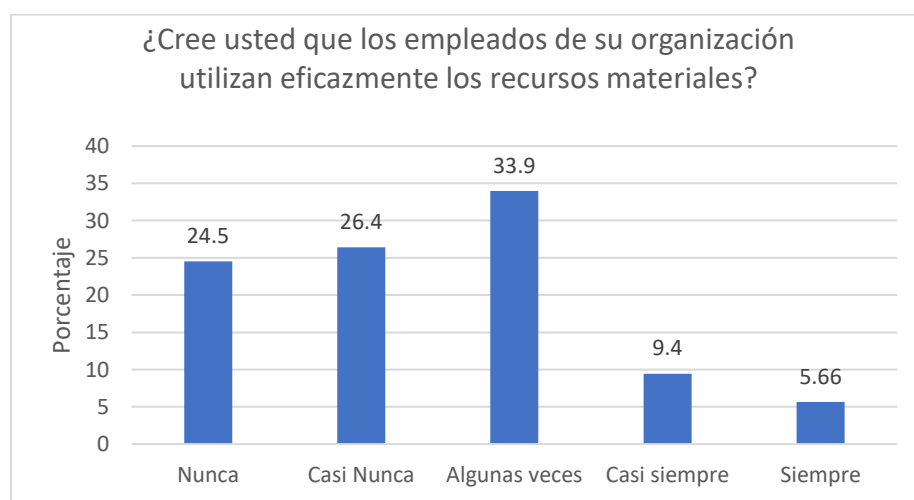


Figura 21. Uso eficiente de los recursos materiales de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 22 y Figura 21 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto al uso eficiente de los recursos materiales entre los trabajadores administrativos, el 33.9% mencionan que algunas veces es eficiente y el 26.4% que casi nunca es eficiente mientras que el 24.5% que casi siempre es eficiente así también el 5.66% mencionan que siempre es eficiente.

Tabla 23

Percepción del uso eficazmente de los recursos mientras lleva a cabo las actividades planificadas de los trabajadores administrativos Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	9	17.0	17.0
Casi Nunca	13	24.5	41.5
Algunas veces	17	32.1	73.6
Casi siempre	8	15.1	88.7
Siempre	6	11.3	100.0
Total	53	100.0	

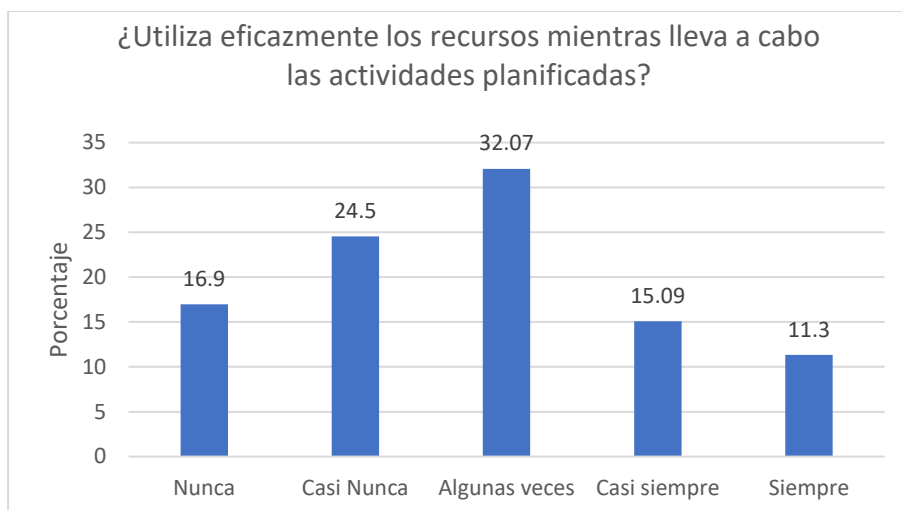


Figura 22. Percepción del uso eficazmente de los recursos mientras lleva a cabo las actividades planificadas de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 23 y Figura 22 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto al uso eficazmente de los recursos en actividades planificadas entre los trabajadores administrativos, el 32.07% mencionan que algunas veces es eficiente y el 24.5% que casi nunca es eficiente mientras que el 16.9% que nunca es eficiente así también el 11.3% mencionan que siempre es eficiente.

Tabla 24

Responsabilidad para cumplir los objetivos trazados de los trabajadores administrativos Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	9	17.0	17.0
Casi Nunca	17	32.1	49.1
Algunas veces	15	28.3	77.4
Casi siempre	7	13.2	90.6
Siempre	5	9.4	100.0
Total	53	100.0	

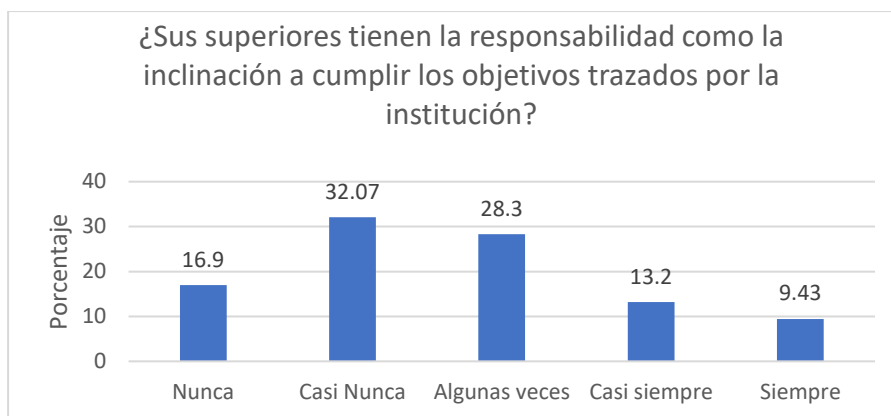


Figura 23. Responsabilidad para cumplir los objetivos trazados de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 24 y Figura 23 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto a la responsabilidad para cumplir los objetivos trazados entre los trabajadores administrativos, el 32.7% mencionan que casi nunca se nota responsabilidad para cumplir los objetivos y el 28.3% que algunas veces denotan responsabilidad mientras que el 16.9% que nunca aprecian responsabilidad así también el 9.43% mencionan que siempre notan responsabilidad.

Tabla 25

Comprende plenamente las causas y efectos de la toma de decisiones de los trabajadores administrativos Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	12	22.6	22.6
Casi Nunca	13	24.5	47.2
Algunas veces	12	22.6	69.8
Casi siempre	11	20.8	90.6
Siempre	5	9.4	100.0
Total	53	100.0	

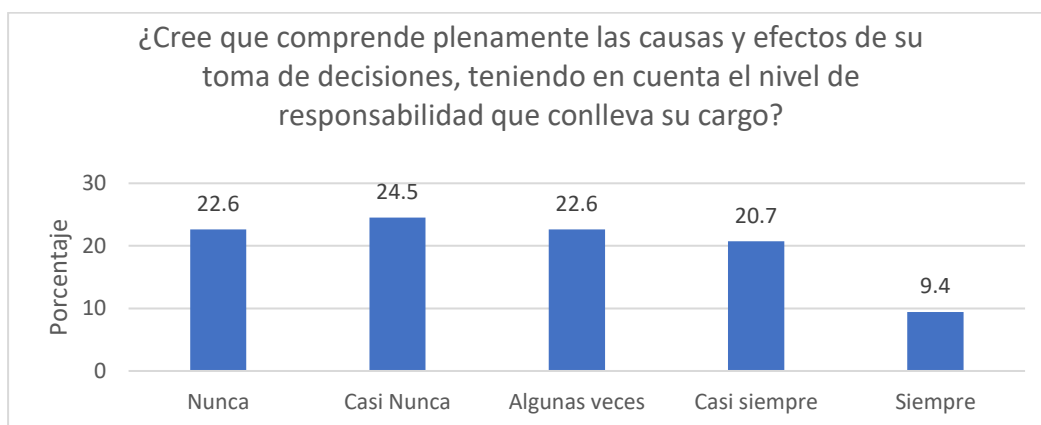


Figura 24. Comprende plenamente las causas y efectos de la toma de decisiones de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 25 y Figura 24 se visualiza que, de un total de nuestra población encuestada, respecto a la comprensión plena de las causas y efectos de la toma de decisiones de los trabajadores administrativos, el 24.5% mencionan que casi nunca comprenden los efectos de las decisiones y el 22.6% que casi nunca o algunas veces comprenden los efectos de las decisiones mientras que el 20.7% que casi siempre es lo que comprenden así también el 9.4% mencionan que siempre comprenden los efectos de las decisiones.

Tabla 26

La formación impartida por la institución ha mejorado sus conocimientos de los trabajadores administrativos Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	13.2	13.2
Casi Nunca	8	15.1	28.3
Algunas veces	19	35.8	64.2

Casi siempre	12	22.6	86.8
Siempre	7	13.2	100.0
Total	53	100.0	

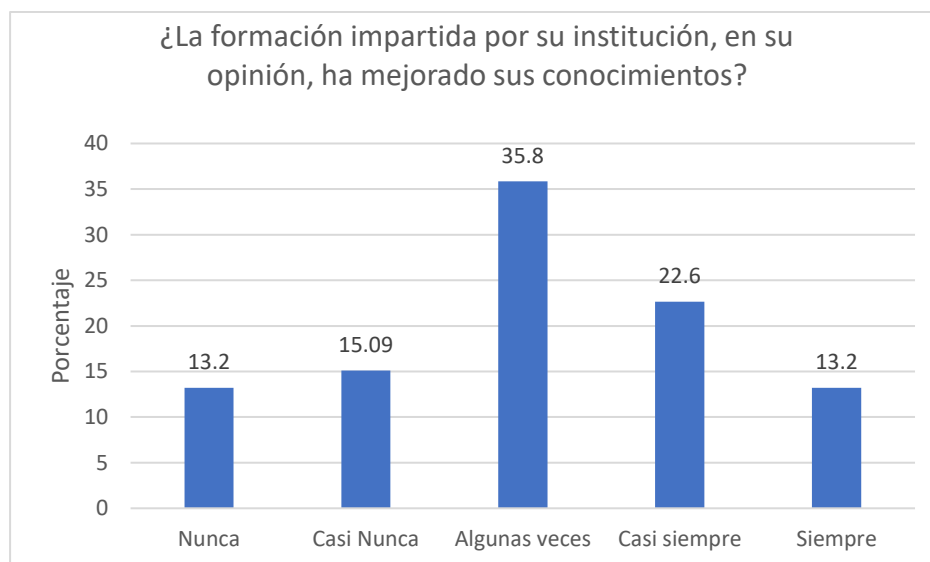


Figura 25. La formación impartida por la institución ha mejorado sus conocimientos de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 26 y Figura 25 se visualiza que, respecto a la formación impartida por la institución para mejorar sus conocimientos en los trabajadores administrativos, el 35.8% mencionan que algunas veces la formación impartida ha mejorado los conocimientos y el 22.6% que casi siempre se mejoraron los conocimientos mientras que el 15.09% que casi nunca se logra una mejora así también el 13.2% mencionan que siempre la formación impartida por la institución ha mejorado sus conocimientos.

Tabla 27

Equipado para desempeñar sus funciones de los trabajadores administrativos

Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	12	22.6	22.6
Casi Nunca	19	35.8	58.5
Algunas veces	11	20.8	79.2
Casi siempre	8	15.1	94.3
Siempre	3	5.7	100.0
Total	53	100.0	

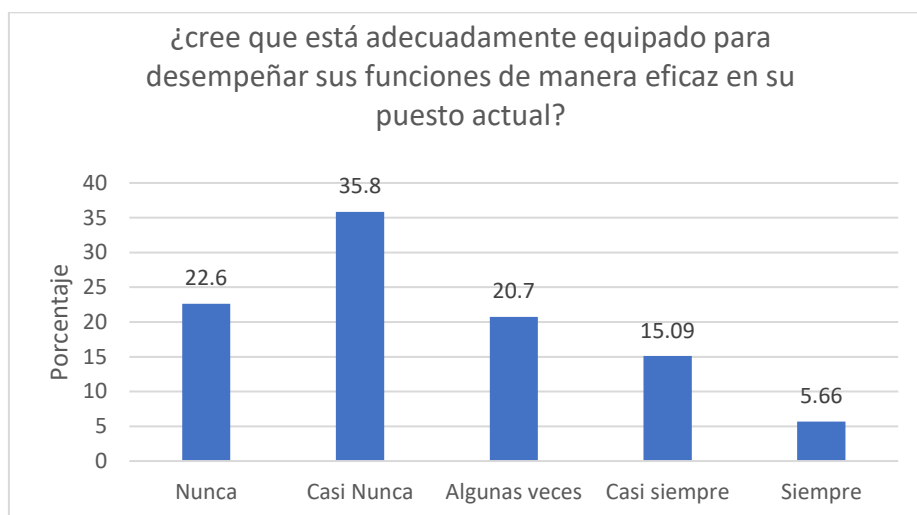


Figura 26. Equipado para desempeñar sus funciones de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 27 y Figura 26 se visualiza que, respecto al equipado para desempeñar sus funciones en los trabajadores administrativos, el 35.8% mencionan que casi nunca están equipados y el 22.6% que nunca están equipados mientras que el 20.7% que algunas veces están equipados así también el 5.66% mencionan que siempre están equipos adecuadamente.

Tabla 28

Capacidad para resolver problemas o enfrentar desafíos de los trabajadores administrativos Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	7.5	7.5
Casi Nunca	16	30.2	37.7
Algunas veces	16	30.2	67.9
Casi siempre	13	24.5	92.5
Siempre	4	7.5	100.0
Total	53	100.0	

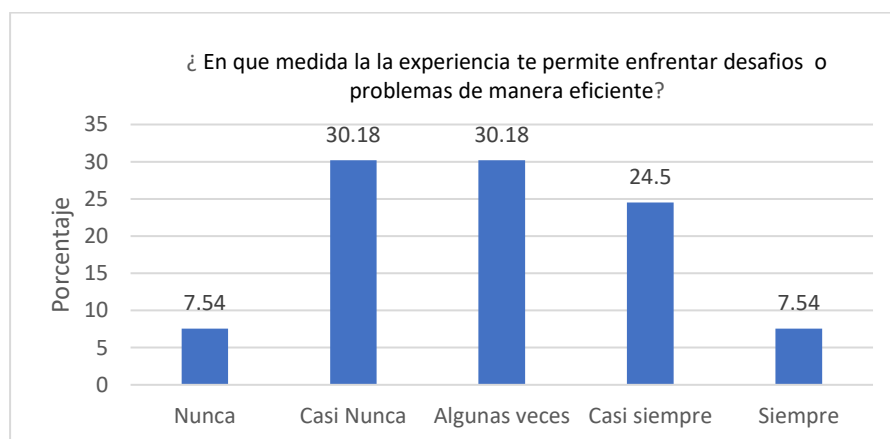


Figura 27. Experiencia laboral te permite enfrentar desafíos o problemas de manera más eficiente de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 28 y Figura 27 se visualiza que, la experiencia laboral te permite enfrentar desafíos o problemas de manera más eficiente, el 60.2% mencionan que algunas veces o casi nunca adaptan la experiencia laboral te permite enfrentar desafíos o problemas de manera más eficiente y el 24.5% que casi siempre se adaptan rápidamente mientras que el 7.54% que nunca tienen la experiencia laboral te permite enfrentar desafíos o problemas de manera más eficiente así también el 7.54%

mencionan que siempre tienen la experiencia laboral te permite enfrentar desafíos o problemas de manera más eficiente.

Tabla 29

Experiencia laboral te permite enfrentar desafíos o problemas de manera más eficiente de los trabajadores administrativos Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	12	22.6	22.6
Casi Nunca	12	22.6	45.3
Algunas veces	14	26.4	71.7
Casi siempre	13	24.5	96.2
Siempre	2	3.8	100.0
Total	53	100.0	

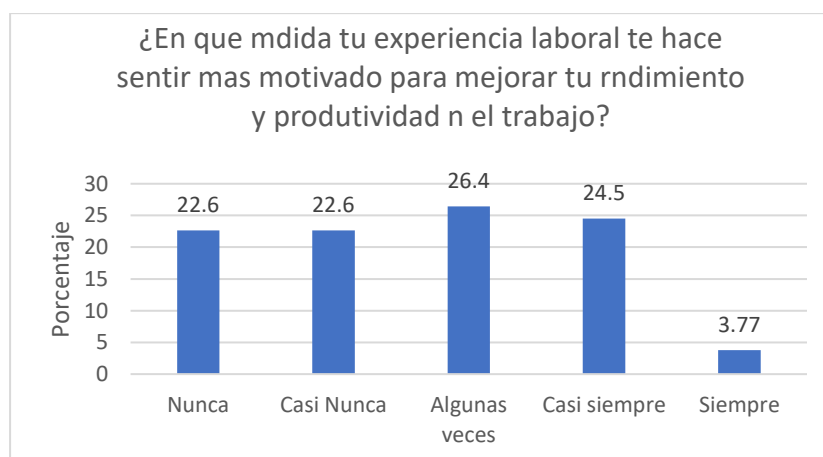


Figura 28. Experiencia laboral te hace sentir más motivado para mejorar tu rendimiento y productividad en el trabajo de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 29 y Figura 28 se visualiza que, respecto a la experiencia laboral y mejorar el rendimiento de la productividad, el 26.4% mencionan que la experiencia

laboral mejora el rendimiento de la productividad y el 24.5% que casi siempre la experiencia laboral y mejorar el rendimiento de la productividad mientras que el 22.6% que nunca la experiencia laboral mejora el rendimiento de la productividad así también el 22.6% mencionan que casi nunca la experiencia laboral mejora el rendimiento de la productividad.

Tabla 30

Métricas utilizadas para medir tu desempeño reflejan adecuadamente tu contribución a la productividad de la organización de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	13.2	13.2
Casi Nunca	14	26.4	39.6
Algunas veces	11	20.8	60.4
Casi siempre	15	28.3	88.7
Siempre	6	11.3	100.0
Total	53	100.0	

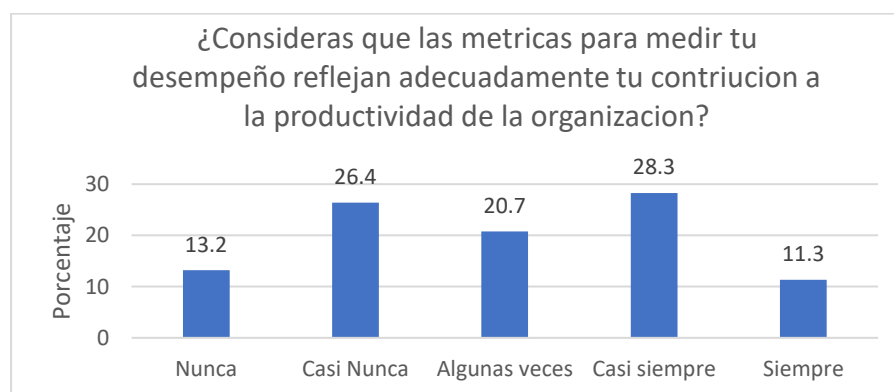


Figura 29. Métricas utilizadas para medir tu desempeño reflejan adecuadamente tu contribución a la productividad de la organización de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 30 y Figura 29 se visualiza que, respecto al desempeño reflejan adecuadamente la contribución a la productividad, el 28.3% mencionan que casi siempre el desempeño reflejan adecuadamente la contribución a la productividad y el 26.4% que casi nunca el desempeño reflejan adecuadamente la contribución a la productividad mientras que el 20.7% que algunas veces el desempeño reflejan adecuadamente a la contribución a la productividad así también el 11.3% mencionan que el desempeño reflejan adecuadamente a la contribución a la productividad.

Tabla 31

Evaluaciones de desempeño están alineadas con los objetivos de productividad de la organización de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	13	24.5	24.5
Casi Nunca	11	20.8	45.3
Algunas veces	12	22.6	67.9
Casi siempre	9	17.0	84.9
Siempre	8	15.1	100.0
Total	53	100.0	

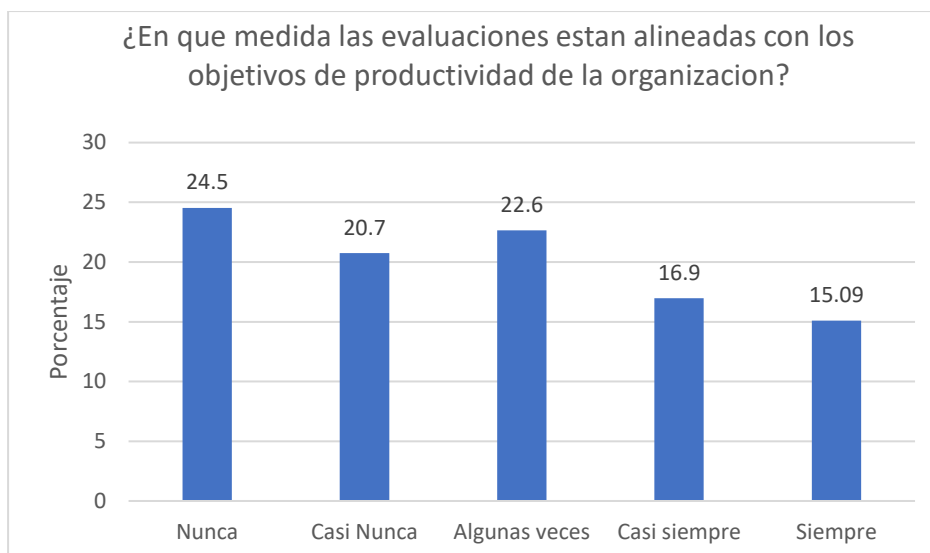


Figura 30. Evaluaciones de desempeño están alineadas con los objetivos de productividad de la organización de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación:

En la Tabla 31 y Figura 30 se visualiza que, respecto a evaluaciones de desempeño están alineadas con los objetivos de productividad de los trabajadores administrativos Essalud, el 24.5% mencionan que nunca se da evaluaciones de desempeño y que estén alineadas con los objetivos de productividad y el 22.6% que algunas veces se da evaluaciones de desempeño y éstas estén alineadas con los objetivos de productividad mientras que el 20.7% que casi nunca se hace evaluaciones de desempeño y que estén alineadas con los objetivos de productividad así también el 15.09% mencionan que siempre son oportunas las evaluaciones de desempeño y que estén alineadas con los objetivos de productividad.

Tabla 32

Calidad de trabajo bajo presión de los trabajadores administrativos Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	13.2	13.2
Casi Nunca	12	22.6	35.8
Algunas veces	14	26.4	62.3
Casi siempre	13	24.5	86.8
Siempre	7	13.2	100.0
Total	53	100.0	

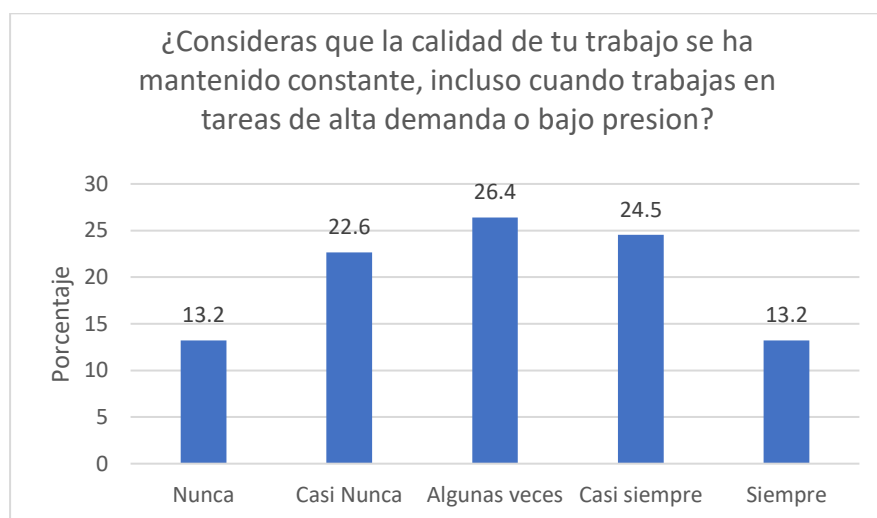


Figura 31. Calidad de trabajo bajo presión de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 32 y Figura 31 se visualiza que, respecto a la Calidad de trabajo bajo presión, el 26.4% mencionan que algunas veces la calidad de trabajo bajo presión y el 24.5% que casi siempre se aprecia la calidad de trabajo bajo presión mientras que el 22.6% que casi nunca aprecia la Calidad de trabajo bajo presión así también el 13.2% mencionan que siempre aprecia a la Calidad de trabajo bajo presión.

Tabla 33

Trabajo tiene impacto directo en la productividad de los trabajadores administrativos

Essalud Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	13.2	13.2
Casi Nunca	18	34.0	47.2
Algunas veces	12	22.6	69.8
Casi siempre	14	26.4	96.2
Siempre	2	3.8	100.0
Total	53	100.0	

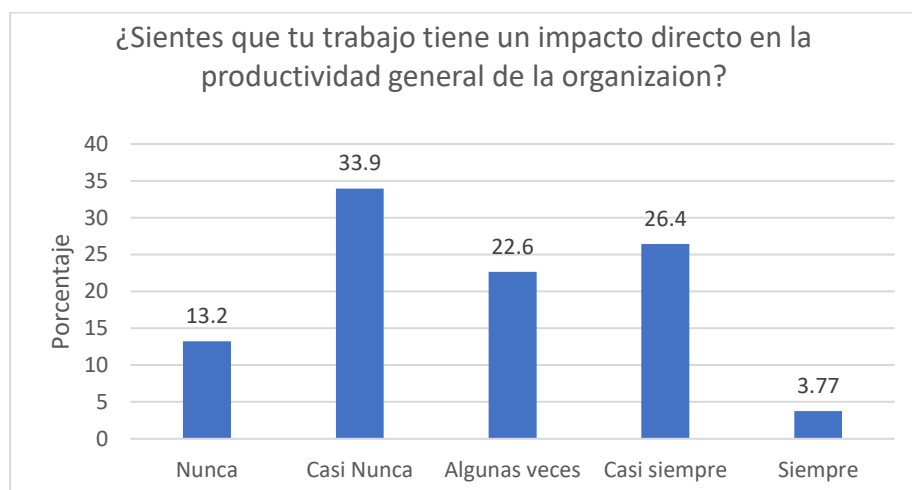


Figura 32. Trabajo tiene impacto directo en la productividad de los trabajadores administrativos Essalud Puno.

Interpretación

En la Tabla 33 y Figura 32 se visualiza que, respecto al impacto directo en la productividad, el 33.9% mencionan que casi nunca existe impacto directo en la productividad y el 26.4% que casi siempre existe impacto directo en la productividad mientras que el 22.6% que algunas veces hay impacto directo en la productividad así también el 3.77% mencionan que siempre existe el impacto directo en la productividad.

Tabla 34*Trabajo tiene impacto directo en la productividad de los trabajadores administrativos**Essalud Puno.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	12	22.6	22.6
Casi Nunca	13	24.5	47.2
Algunas veces	12	22.6	69.8
Casi siempre	14	26.4	96.2
Siempre	2	3.8	100.0
Total	53	100.0	

5.2.1. Resultados variable gestión del talento humano**Tabla 35***Gestión del Talento Humano*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No Aceptable	9	17.0	17.0
Regular	30	56.6	73.6
Aceptable	13	24.5	98.1
Altamente aceptable	1	1.9	100.0
Total	53	100.0	

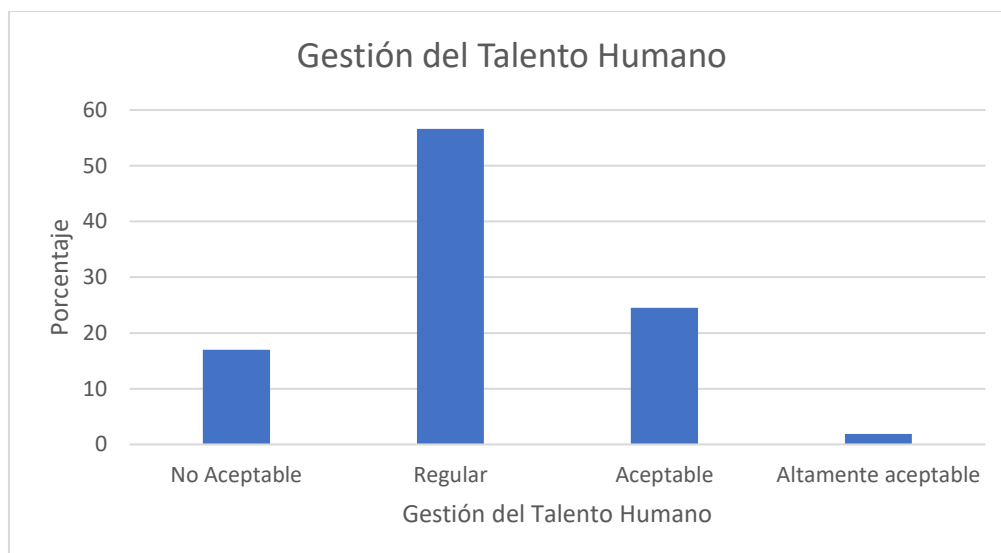


Figura 33. Gestión del Talento Humano

Interpretación

En la Tabla 35 y Figura 33 se visualiza que, el 83.01% mencionan que la gestión de talento humano es regular y el 16.9% que la gestión del talento humano no es aceptable.

5.2.1.1. Dimensión Sección del Talento Humano

Tabla 36

Dimensión Sección del Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	3.8	3.8
Casi Nunca	11	20.8	24.5
Algunas veces	34	64.2	88.7
Casi siempre	6	11.3	100.0
Total	53	100.0	

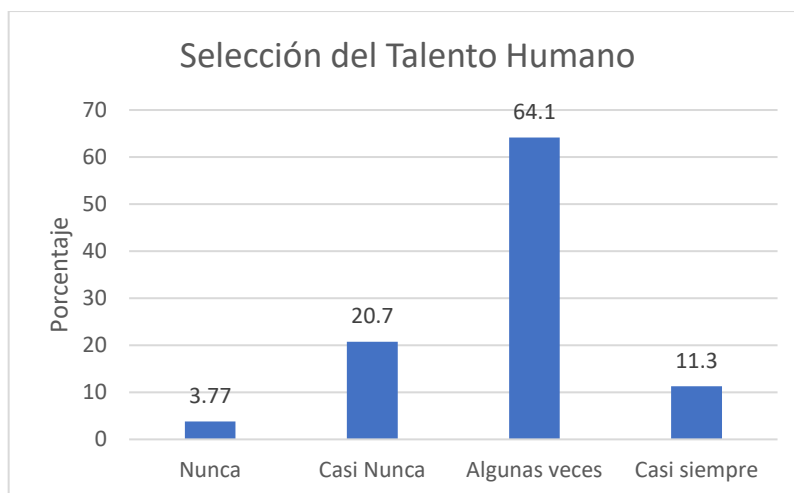


Figura 34. Dimensión Sección del Talento Humano

Interpretación

En la Tabla 36 y Figura 34 se visualiza que, dimensión sección del talento humano, el 64.15% mencionan que algunas veces es buena la selección de talento y el 20.7% que casi nunca es eficiente la selección mientras que el 11.3% que casi siempre es adecuada la lección de talento así también el 3.7% mencionan que nunca eficiente la selección del talento humano.

5.2.1.2. Dimensión Integración del Talento Humano

Tabla 37

Dimensión Integración del Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	11.3	11.3
Casi Nunca	6	11.3	22.6
Algunas veces	34	64.2	86.8
Casi siempre	7	13.2	100.0
Total	53	100.0	

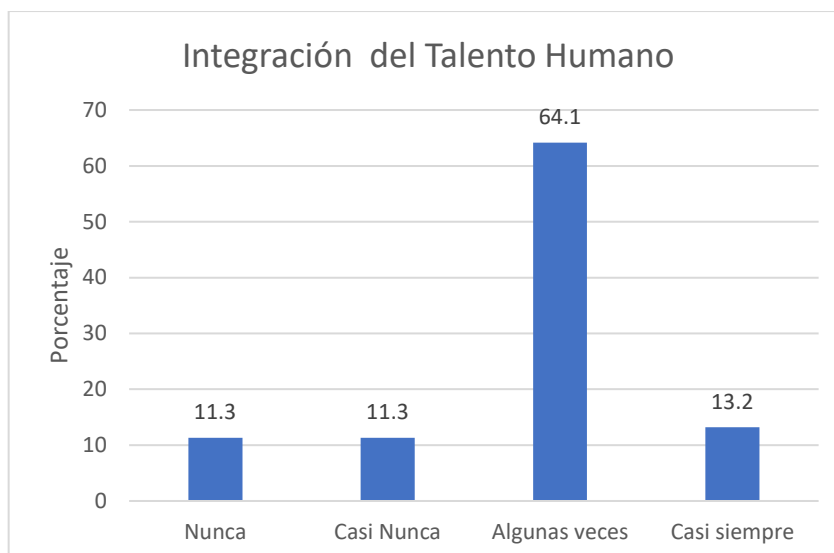


Figura 35. Dimensión Integración del Talento Humano.

Interpretación

En la Tabla 37 y Figura 35 se visualiza que, respecto a la dimensión integración del talento humano, el 64.1% mencionan que algunas veces la integración del talento humano es buena y el 13.2% que siempre es buena la integración de talento humano mientras que el 11.3% que casi nunca es buena la integración del talento humano también el 11.3% mencionan que nunca es buena la integración del talento humano.

5.2.1.3. Dimensión Desarrollo del Talento Humano

Tabla 38

Dimensión Desarrollo del Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	7.5	7.5
Casi Nunca	12	22.6	30.2
Algunas veces	35	66.0	96.2
Casi siempre	2	3.8	100.0
Total	53	100.0	

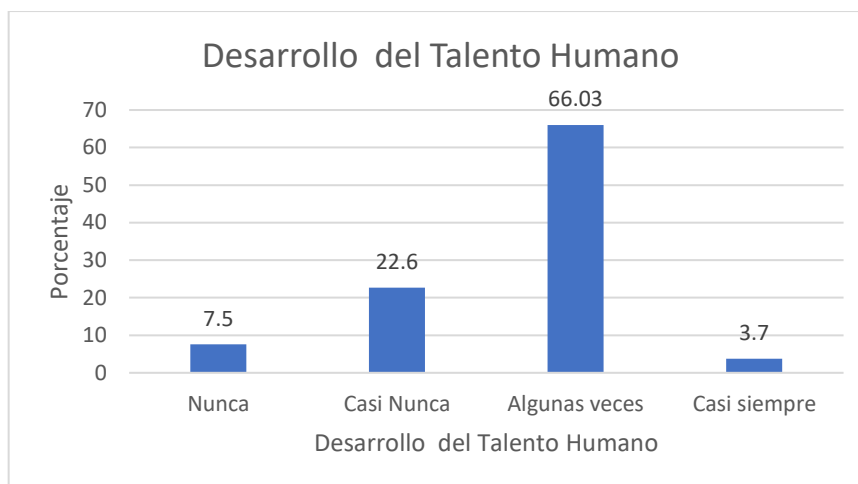


Figura 36. Dimensión Desarrollo del Talento Humano.

Interpretación:

En la Tabla 38 y Figura 36 se visualiza que, respecto al desarrollo del talento humano, el 66.03% mencionan que algunas veces es bueno el desarrollo del talento humano y el 22.6% que casi nunca es bueno el desarrollo del talento humano que el 7.5% que nunca bueno el desarrollo del talento humano así también el 3.7% mencionan que casi siempre bueno el desarrollo del talento humano.

5.2.1.4. Dimensión Retención del Talento Humano

Tabla 39

Dimensión Retención del Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	5.7	5.7
Casi Nunca	15	28.3	34.0
Algunas veces	29	54.7	88.7
Casi siempre	5	9.4	98.1
Siempre	1	1.9	100.0
Total	53	100.0	

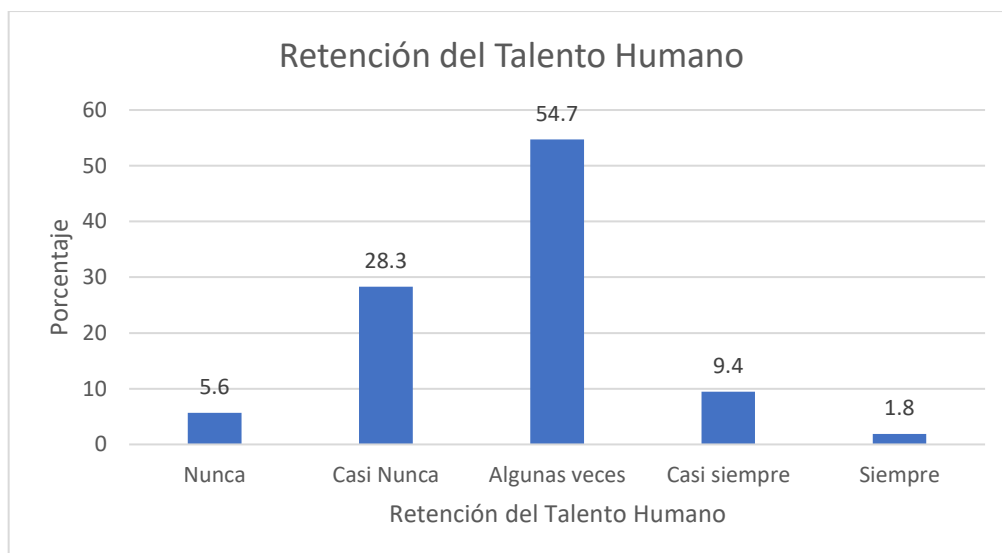


Figura 37. Dimensión Retención del Talento Humano

Interpretación:

En la Tabla 39 y Figura 37 se visualiza que, respecto a la Dimensión Retención del Talento Humano, el 54.7% mencionan que algunas veces es adecuada la retención del talento humano y el 28.3% que casi nunca es adecuada la retención del talento humano mientras que el 9.43% que casi siempre es adecuada la retención del talento humano así también el 1.8% mencionan que siempre es adecuada la retención del talento humano.

5.2.2. Variable Desempeño Laboral

Tabla 40

Variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No Aceptable	16	30.2	30.2
Regular	37	69.8	100.0
Total	53	100.0	

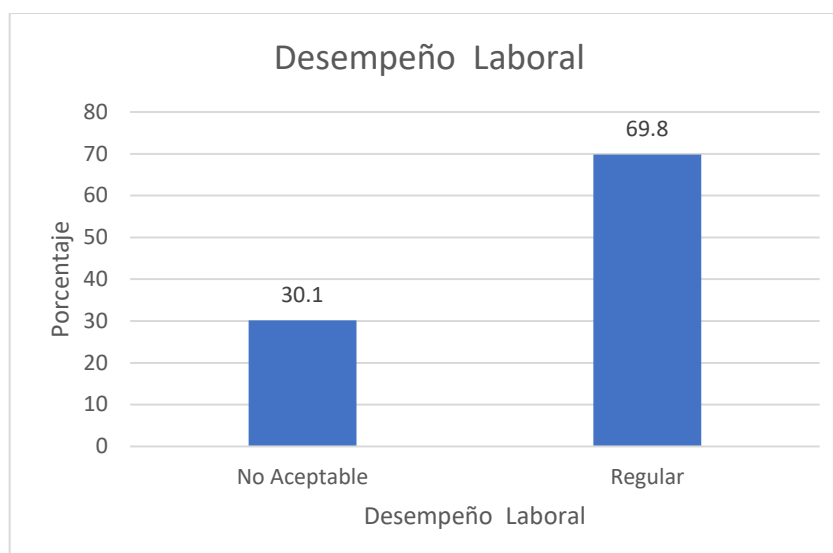


Figura 38. Variable Desempeño Laboral.

Interpretación

En la Tabla 40 y Figura 38 se visualiza que, el 69.8% mencionan que el desempeño laboral es regular y el 30.1% que el desempeño laboral no es aceptable.

5.2.2.1. Dimensión Eficacia Laboral

Tabla 41

Dimensión Eficacia Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	12	22.6	22.6
Casi Nunca	9	17.0	39.6
Algunas veces	23	43.4	83.0
Casi siempre	7	13.2	96.2
Siempre	2	3.8	100.0
Total	53	100.0	

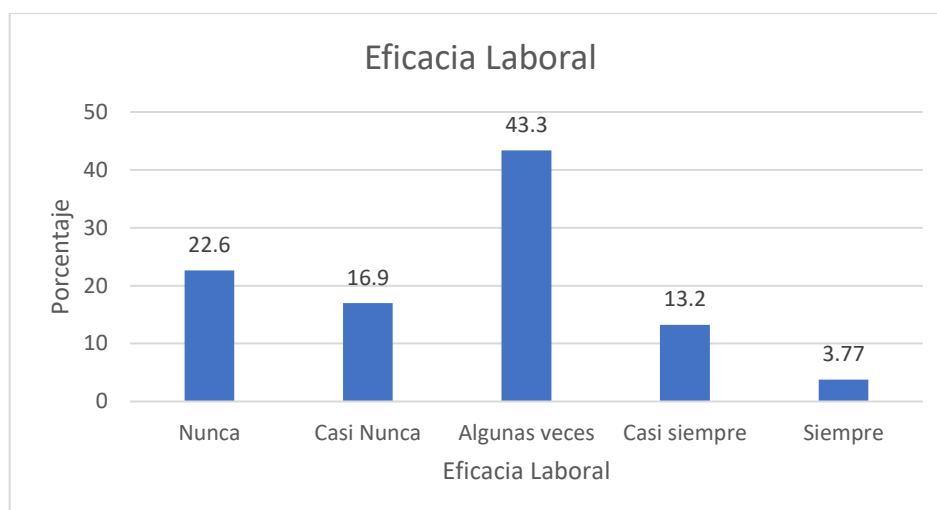


Figura 39. Dimensión Eficacia Laboral.

Interpretación

En la Tabla 41 y Figura 39 se visualiza que, respecto a la eficacia laboral de los trabajadores administrativos, el 43.39% mencionan que algunas veces existe eficacia laboral y el 22.6% que nunca existe eficacia laboral mientras que el 16.9% que casi nunca existe eficacia laboral así también el 3.77% mencionan que existe eficacia laboral.

5.2.2.2. Dimensión Eficiencia Laboral

Tabla 42

Dimensión Eficiencia Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	12	22.6	22.6
Casi Nunca	17	32.1	54.7
Algunas veces	18	34.0	88.7
Casi siempre	6	11.3	100.0
Total	53	100.0	

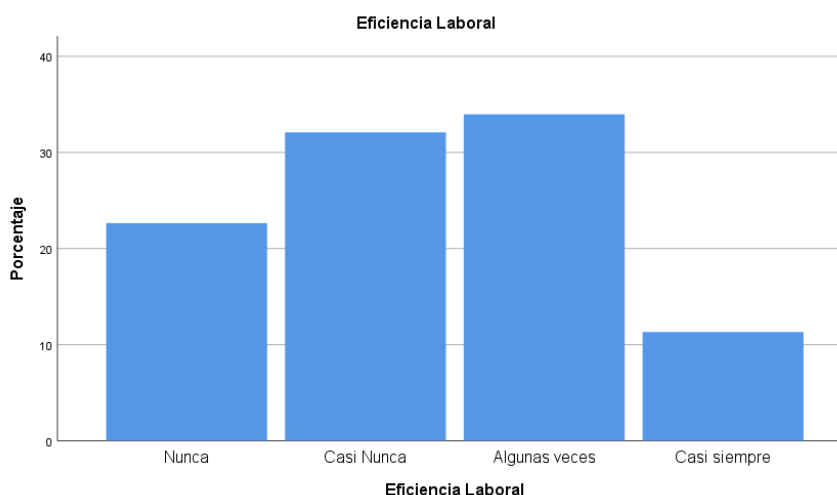


Figura 40. Dimensión Eficiencia Laboral

Interpretación

En la Tabla 42 y Figura 40 se visualiza que, respecto a la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos, el 34% mencionan que algunas veces existe eficiencia laboral y el 32% que casi nunca existe eficiencia laboral mientras que el 22.6% que nunca existe eficiencia laboral así también el 11.3% mencionan que siempre existe eficiencia laboral.

5.2.2.3. Dimensión Productividad laboral

Tabla 43

Dimensión Productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	11.3	11.3
Casi Nunca	15	28.3	39.6
Algunas veces	14	26.4	66.0
Casi siempre	15	28.3	94.3
Siempre	3	5.7	100.0
Total	53	100.0	

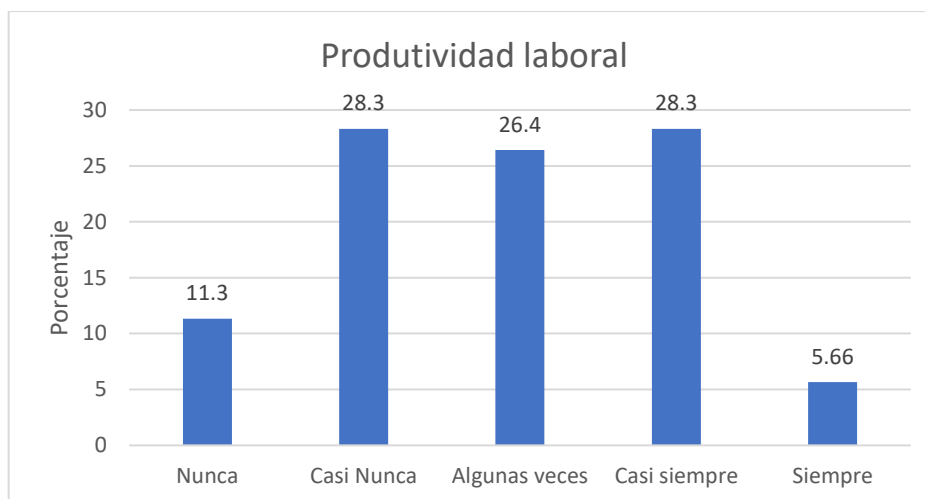


Figura 41. Dimensión Productividad laboral.

Interpretación

En la Tabla 43 y Figura 41 se visualiza que, respecto a la productividad laboral de los trabajadores administrativos, el 28.3% mencionan que casi siempre está presente a la productividad laboral y el 28.3% que casi nunca está presente a la productividad laboral mientras que el 26.4% que algunas veces está presente a la productividad laboral así también el 5.66% mencionan que está presente a la productividad laboral.

5.3. Prueba de hipótesis general

5.3.1. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

Tabla 44

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las variables

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.300	51	,000
Desempeño laboral	0.441	51	,000

En la tabla 44 se puede observar que la significancia de la gestión del talento humano (0.000) y el desempeño laboral (0.000) son menores a 0.05, indicando que los datos de estudio son paramétricos, es decir los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicará la prueba de correlación de Spearman.

5.3.2. Prueba de hipótesis general

Determinar la relación la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023

Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023

H_0 : $\rho=0$

H_1 : La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

H_1 : $\rho \neq 0$

a) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$

b) **Regla de decisión:**

Tabla 45

Relación entre la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023

			Desempeño Laboral	Gestión del Talento Humano
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,495*
		Sig. (bilateral)		0.032
		N	53	53
	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	,495*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.032	
		N	53	53

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

c) En la tabla 45, se puede observar que la significancia bilateral es igual a 0.032, es decir un valor $p < 0.05$ y además presenta un coeficiente de correlación de 0.295. Haciendo referencia que existe relación positiva entre las variables de estudio, por lo que la hipótesis nula (H_0) es rechazada y la hipótesis alterna (H_1) aceptada.

Al comprobar la hipótesis alterna (H_1), fue posible demostrar la validez de la hipótesis general de investigación: La gestión del talento humano tiene una relación positiva en el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

A raíz del resultado se puede mencionar que, mientras mejor sea la gestión del talento humano, se tendrá un mayor desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023. Es decir, una adecuada gestión del talento humano, un liderazgo inspirador y oportunidades de desarrollo, promueve la motivación y la satisfacción de los empleados, lo que conduce a un mayor compromiso y desempeño en su trabajo.

El nivel de correlación es 0.495 y la significancia bilateral 0.032 muestran que existe una relación media entre ambas variables mismo que se puede confirmar por

medio de la significancia bilateral que acepta la hipótesis alterna indicando la presencia de una relación entre ambas variables. Esto indica que la gestión de la selección, integración y desarrollo del talento humano pueden influir positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Essalud Puno.

5.3.3. Prueba de hipótesis específica 1

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de relación de la Selección del Talento Humano en el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

a) Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : La Selección del Talento Humano no se relaciona con la Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

$H_0: \rho=0$

H_1 : La Selección del Talento Humano se relaciona con la Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

$H_1: \rho \neq 0$

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

c) Regla de decisión:

Tabla 46

Relación entre la Selección del Talento Humano Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

		Desempeño Laboral	Selección del Talento Humano
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.361
	Sig. (bilateral)		0.042
	N	53	53
Selección del Talento Humano	Coeficiente de correlación	0.361	1.000
	Sig. (bilateral)	0.042	
	N	53	53

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

d) En la tabla 46, se puede observar que la significancia bilateral es igual a 0.042, es decir un valor $p < 0.05$ y además se presente un coeficiente de correlación de 0.361. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) se rechaza y la hipótesis alterna (H_1) se acepta

Al comprobar la hipótesis alterna (H_1), fue posible demostrar la validez de la hipótesis general de investigación: Selección del Talento Humano la Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023.

A raíz del resultado se puede mencionar que, mientras mejor se reconozca por su trabajo a los colaboradores se obtendrá un mayor desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno. Ya que, reconocer el esfuerzo y los logros de los colaboradores no solo los motiva, sino que también fortalece su sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

El nivel de correlación es 0.361 y la significancia bilateral 0.042 muestran que existe una relación media entre la selección del talento humano y el desempeño

laboral confirmado por la significancia bilateral que acepta la hipótesis alterna indicando la presencia de una relación entre la selección del talento humano y el desempeño laboral. Esto indica que la selección influye positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Essalud Puno.

5.3.4. Prueba de hipótesis específica 2

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de relación de la Integración del Talento Humano en el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023.

a) Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : La Integración del Talento Humano no se relaciona con el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023.

$H_0: \rho=0$

H_1 : La Integración del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023.

$H_1: \rho \neq 0$

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

c) Regla de decisión:

Tabla 47.

Relación de la Integración del Talento Humano en el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

			Desempeño Laboral	Integración del Talento Humano
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.473
		Sig. (bilateral)		0.016
		N	53	53

Integración del Talento Humano	Coeficiente de correlación	0.473	1.000
	Sig. (bilateral)	0.016	
	N	53	53

d) En la tabla 47, se puede observar que la significancia bilateral es igual a 0.016, es decir un valor $p < 0.05$ y además se presente un coeficiente de correlación de 0.473. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) Acepta y la hipótesis alterna (H_1) Rechaza.

Al rechazar la hipótesis alterna (H_0), fue posible demostrar la validez de la hipótesis específica de investigación: La integración del talento humano en el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023.

A raíz del resultado se puede mencionar que, la incorporación de nuevo personal administrativo dentro del ambiente de trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal que actualmente se viene desempeñando como personal administrativo de Essalud Puno 2023.

El nivel de correlación es 0.473 y la significancia bilateral 0.016 muestran que existe una relación media entre la integración del talento humano y el desempeño laboral confirmado por la significancia bilateral que acepta la hipótesis alterna indicando la presencia de una relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral. Esto indica que la integración influye positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Essalud Puno.

5.3.5. Prueba de hipótesis específica 3

Objetivo específico 3: Determinar el nivel de relación del Desarrollo del Talento Humano en el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023

a) **Formulación de H_0 y H_1 :**

H0: El Desarrollo del Talento Humano no tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023

H0: $\rho=0$

H1: El Desarrollo del Talento Humano tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023

H1: $\rho\neq 0$

b) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$

c) **Regla de decisión:**

Tabla 48

Relación entre el Desarrollo del Talento Humano la Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

			Desempeño Laboral	Desarrollo del Talento Humano
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.426
		Sig. (bilateral)		0.030
		N	53	53
	Desarrollo del Talento Humano	Coefficiente de correlación	0.426	1.000
		Sig. (bilateral)	0.030	
		N	53	53

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

d) En la tabla 48, se puede observar que la significancia bilateral es igual a 0.030, es decir un valor $p < 0.05$ y además se presente un coeficiente de correlación de 0.426. En consecuencia, la hipótesis nula (H0) es rechazada y la hipótesis alterna (H1) aceptada.

Al comprobar la hipótesis alterna (H1), fue posible demostrar la validez de la hipótesis específica de investigación: El Desarrollo del Talento Humano tiene una

relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023.

A raíz de los resultados se puede mencionar que, al poner en práctica el desarrollo del talento humano en el personal administrativos de essalud, se desempeñará mejor en sus actividades diarias asignadas como personal administrativo de Essalud Puno 2023.

El nivel de correlación es 0.426 y la significancia bilateral 0.030 muestran que existe una relación media entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral confirmado por la significancia bilateral que acepta la hipótesis alterna indicando la presencia de una relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral. Esto indica que el desarrollo de talentos influye positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Essalud Puno.

5.3.6. Prueba de hipótesis específica 4

Objetivo específico 4: Determinar el nivel de relación de la Retención del Talento Humano en el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023.

a) Formulación de H_0 y H_1 :

H_0 : La Retención del Talento Humano no tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023

$H_0: \rho=0$

H_1 : La Retención del Talento Humano tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023

$H_1: \rho \neq 0$

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

c) Regla de decisión:

Tabla 49

Relación entre la Retención del Talento Humano la Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023.

			Desempeño Laboral	Retención del Talento Humano
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.235
		Sig. (bilateral)		0.090
		N	53	53
	Retención del Talento Humano	Coefficiente de correlación	0.235	1.000
		Sig. (bilateral)	0.090	
		N	53	53

Nota. Programa estadístico SPSS 26.

d) En la tabla 49, se puede observar que la significancia bilateral es igual a 0.090, es decir un valor $p > 0.05$ y además se presente un coeficiente de correlación de 0.235. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) aceptada y la hipótesis alterna (H_1) rechazada.

Al comprobar la hipótesis nula (H_0), no fue posible demostrar la validez de la hipótesis general de investigación: La Retención del Talento Humano tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023.

A raíz del resultado se puede mencionar que, La Retención del Talento Humano no tiene una relación directa con el desempeño laboral a un 95% de confianza, pero si tiene una relación directa si se analiza al 90% de confianza puesto que tendría un valor inferior a 0.10.

El nivel de correlación es 0.235 y la significancia bilateral 0.090 muestran que no existe una relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral

confirmado por la significancia bilateral que acepta la hipótesis nula indicando que no existe relación directa entre la retención del talento humano y el desempeño laboral. Esto indica que la retención del personal administrativo no tiene relación en el desempeño laboral del personal administrativo del Essalud Puno.

En general se puede decir que existe relación media entre la variable desempeño laboral y las dimensiones de estudio selección, integración y desarrollo del talento humano, los cuales influyen positivamente en el desarrollo adecuado de la funciones administrativas del personal, por ello es necesario seguir fortaleciendo estos aspectos, mientras que la retención del talento humano no parece tener relación significativa con el desempeño laboral, esto implica que se debe fortalecer este aspecto para que los trabajadores de Essalud perciban su importancia dentro de la institución y mejoren en base a ello su desempeño laboral.

5.4. Discusión resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados a la muestra de estudio, se pudo determinar de acuerdo al objetivo general, que la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023 se encuentran claramente relacionadas, obteniendo un valor $p=0.03$. Este resultado se asemeja con el estudio realizado por Ticlla Layme (2024), el cual demostró una clara correlación e indicando que efectivamente existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Así también, Canchumani (2022) pudo identificar como resultado que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral con un $p=0.000$. Igualmente, Guerra (2022) afirman una fuerte un grado notable de influencia entre las variables estudiadas, la gestión del talento humano y el desempeño

laboral, La conclusión general extraída es que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.975, lo que demuestra que los resultados encontrados son concluyentes.

Por otro lado, Guerra (2022) también identifica que existe relación entre la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, ($p < 0.05$). y un coeficiente de correlación de Pearson es de 0.975. De igual manera, Gonzales (2022) Se estableció que la conexión más relevante entre la administración del talento humano y las dimensiones del rendimiento fue la productividad, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,653. Ambos cuestionarios tuvieron un alfa de Crombach mayor a 0. 800, lo que denota una alta confiabilidad.

Así mismo, Gonzales (2022) resultados demostraron Se identificó el nivel de gestión del talento humano, donde el 61. 2% de los trabajadores encuestados expresaron que el nivel es medio. Se ha determinado el nivel de rendimiento, con un 47. 2% alcanzando el nivel medio. De igual forma, Ocupa (2021) Resultados: el estudio permitió evidenciar la existencia de una correlación positiva entre ambas variables y sus respectivas dimensiones, las cuales fueron tabuladas posteriormente a través de gráficos y cuadros.

En resumen, el desarrollo del talento humano positivo y favorable puede motivar a los empleados a ser más productivos, comprometidos y satisfechos en su trabajo. Por otro lado, una mala gestión puede generar desmotivación y falta de compromiso, lo que afecta negativamente el desempeño laboral. Por ende, una adecuada gestión del talento humano dentro de la institución promueve una comunicación efectiva, un liderazgo adecuado, apoyo y reconocimiento, así como

oportunidades de crecimiento, puede contribuir a un mayor desempeño laboral de los colaboradores.

Con respecto a los objetivos específicos, se pudo obtener que la Retención del Talento Humano tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral, así como las dimensiones muestrales con el desempeño laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023, con un valor $p < 0.05$. Estos resultados se asemejan con el estudio realizado por Castañeda (2020), quien determinó que cada dimensión gestión del talento humano se relaciona significativa ($p < 0.05$) con la satisfacción laboral.

Conclusiones

Se llegó a la conclusión: Objetivo general, de acuerdo a los resultados del estudio realizado, se ha establecido que existe una correlación de Spearman de 0.495 entre la gestión efectiva del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de Essalud Puno, administrada a 53 administrativos que laboran en Essalud Puno y un p-valor de 0.036. Este hallazgo respalda de manera clara y contundente la noción de que aquellas organizaciones que logran implementar y mantener prácticas sólidas en la administración de su capital humano, tienden a ver reflejado dicho esfuerzo en un mejor rendimiento y productividad de sus colaboradores. Este vínculo directo entre la efectividad de la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral ha sido ampliamente documentado en la literatura académica, y los hallazgos de este estudio realizado en Essalud Puno vienen a corroborar dicha relación. A partir de estos resultados, se pueden derivar importantes implicaciones prácticas para la toma de decisiones y el diseño de políticas de gestión de personal en esta y otras organizaciones del sector público donde la importancia de un adecuado proceso de contratación, ambiente adecuado de desarrollo profesional y una buena integración repercutirán positivamente en el desempeño laboral.

Concluye el objetivo específico 1. Que los hallazgos de este estudio revelan una fuerte correlación de Spearman de 0.361, lo que establece contundentemente que la selección adecuada del Talento Humano impacta de manera positiva y significativa en el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno durante el año 2023. Estos resultados demuestran que un proceso de selección de personal bien diseñado y abierto a diversos candidatos, capaz de identificar y atraer al talento más idóneo, será fundamental para potenciar y maximizar el desempeño y la productividad

de los empleados administrativos en esta importante institución de salud pública. Cabe resaltar que la selección efectiva del Talento Humano no solo beneficia al desempeño individual, sino que también repercute de manera positiva en el funcionamiento y la eficiencia general de la organización. Al contar con un equipo de colaboradores altamente calificados, motivados y comprometidos, Essalud Puno podrá brindar servicios de mayor calidad a la población, cumplir con sus objetivos estratégicos de manera más eficaz y posicionarse como una institución de referencia en el sector salud a nivel regional. Estos hallazgos respaldan la importancia que debe otorgarse a los procesos de reclutamiento y selección de personal, los cuales deben ser rigurosos, transparentes y alineados a las necesidades y la cultura organizacional, a fin de atraer y retener al talento humano más valioso y comprometido. Sólo de esta manera, Essalud Puno podrá consolidar un equipo administrativo de alto desempeño, capaz de impulsar el crecimiento y la mejora continua de los servicios prestados a la comunidad.

Concluye el objetivo específico 2. Según los hallazgos obtenidos en la investigación, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.473, se ha determinado que la integración exitosa del talento humano tiene un impacto positivo significativo en el desempeño laboral del personal administrativo de Essalud Puno en el año 2023. Esto sugiere que cuando las organizaciones logran integrar de manera efectiva y eficiente el talento de sus colaboradores, pueden obtener importantes mejoras en la productividad, el rendimiento y los resultados generales de sus equipos de trabajo. En el caso particular de Essalud Puno, los resultados obtenidos demuestran que aquellas unidades administrativas que han logrado integrar de manera exitosa el talento de su personal, han experimentado mejoras significativas en indicadores clave como la calidad del servicio, la eficiencia de los procesos y la satisfacción de los usuarios. Esto posiciona a la integración del talento humano como una estrategia fundamental para el

fortalecimiento y la competitividad de esta importante institución de servicios de salud. Los hallazgos de esta investigación resaltan la importancia de que las organizaciones prioricen y desarrollen prácticas efectivas de gestión del talento humano, con el fin de potenciar el desempeño y los aportes de sus colaboradores en beneficio de los objetivos y resultados organizacionales.

Concluye el objetivo específico 3. Sobre la base de los hallazgos del estudio, se evidencia que existe una correlación positiva (coeficiente de correlación de Spearman de 0.426) entre el Desarrollo del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de Essalud Puno en el año 2023. Esta relación significa que a medida que se implementan y fortalecen las estrategias y prácticas de desarrollo del talento humano en la organización, como la capacitación, el coaching, la gestión del desempeño y el reconocimiento, el desempeño laboral del personal administrativo tiende a mejorar de manera significativa. Los resultados sugieren que la inversión en el desarrollo del talento humano es fundamental para potenciar las habilidades, conocimientos y motivación del personal, lo que a su vez se refleja en una mayor productividad, calidad del servicio y logro de los objetivos organizacionales. Esto resalta la importancia de que Essalud Puno continúe fortaleciendo su gestión del talento como una estrategia clave para impulsar el desempeño y la eficiencia de su personal administrativo. Un caso particular es el de Essalud Puno donde se realiza convenios con empresas para la formación por medio de diplomados o cursos los cuales tienen facilidad para la asistencia y pagos por parte de la institución.

Concluye el objetivo específico 4. De acuerdo a los hallazgos obtenidos en el estudio, se ha determinado que existe una correlación positiva entre la retención del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de Essalud Puno en el año 2023. El coeficiente de correlación de Pearson calculado es de 0.235, lo cual

indica una relación moderada pero significativa entre estas dos variables. Este resultado sugiere que, cuando las organizaciones logran retener y mantener a sus empleados más talentosos y calificados, esto se traduce en un mejor desempeño y productividad a nivel del personal administrativo. Es decir, aquellas instituciones que son capaces de implementar estrategias efectivas de retención de talentos, como ofrecer mejores condiciones laborales, oportunidades de desarrollo profesional y planes de incentivos, tienden a contar con un equipo de trabajo más comprometido, motivado y eficiente en el cumplimiento de sus funciones. Pero el p-valor es de 0.090 lo cual nos indica que no existe evidencia significativa ala 95% de confianza sobre la relación de la Retención del talento humano con el desempeño laboral en Essalud Puno. Estos hallazgos resaltan la importancia que tiene para Essalud Puno el enfocar esfuerzos en la gestión y retención de su capital humano más valioso, ya que esto redundará en beneficios tangibles en términos de un mejor desempeño organizacional a nivel administrativo. Por lo tanto, es crucial que la institución diseñe e implemente políticas y prácticas orientadas a atraer, desarrollar y retener a los colaboradores más talentosos, pues esto se traducirá en una mayor eficiencia, productividad y calidad de los servicios que brinda a la población.

Recomendaciones

Se recomienda a los directivos de Essalud reconocer el valor crucial de sus empleados y priorizar la gestión estratégica del talento humano. Es fundamental establecer una comunicación abierta y transparente para comprender mejor las necesidades y aspiraciones del personal. Además, implementar políticas de desarrollo profesional, reconocimiento y balance vida-laboral para atraer, retener y motivar al mejor talento.

Se recomienda respetar todas las normas legales y garantizar la transparencia en el proceso de selección del personal administrativo de Essalud. Esto incluye el establecimiento de comisiones especializadas para supervisar y asegurar la imparcialidad en la evaluación de candidatos. También se recomienda realizar la selección de personal por medio de agentes externos.

Se recomienda promover una mayor integración y socialización entre el personal administrativo de Essalud Puno mediante actividades estructuradas como charlas, talleres y eventos recreativos. Estas actividades deben facilitar la cooperación, con la experiencia del trabajo, para la resolución de problemas. Por medio del desarrollo del talento humano adecuado. Un ejemplo claro de ello son las jornadas de capacitación por áreas las cuales dentro tiene dinámicas grupales que ayudan a mejorar la comunicación y trabajo en equipo.

Se recomienda que Essalud priorice el crecimiento y desarrollo profesional de su personal administrativo mediante programas de formación y capacitación. Esto fortalecerá las habilidades y la motivación del equipo, contribuyendo al éxito a largo plazo de la organización. Mediante la retención del talento humano. Tomando en cuenta incentivos dinerarios, reconocimiento de logros, compensar al trabajador y brindar

beneficios. Para finalmente beneficiar a los usuarios con un adecuado y pertinente atención.

Se recomienda establecer criterios claros de evaluación y compensación para incentivar y retener al personal administrativo clave de Essalud. Esto debería incluir un sistema de gestión del desempeño laboral bien definido y un programa de reconocimiento y recompensas equitativo. Essalud podría utilizar métricas de productividad (número de tareas completadas, tiempo de respuesta, quejas, cumplimiento de estándares, logro de objetivos, retroalimentación, asistencia) para evaluar el desempeño del personal administrativo y vincularlo a recompensas siguiendo principios de transparencia, objetividad e imparcialidad.

Referencias

- Arias Inga, Y. M., & Gálvez Corzo, F. R. (2024). Gestión del talento humano y la calidad de atención en los servidores de salud de la clínica Cayetano Heredia Huancayo [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/11024>
- Arias, J., & Covino, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación (Primera edición). Arequipa.
- Armijos, Juan Carlos y Núñez Mondaca, Alicia. (2020). Indicadores de gestión para evaluar el desempeño de hospitales públicos: Un caso de estudio en Chile y Ecuador. *Revista médica de Chile*, 148 (5), 626-643. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020000500626>
- Bastos, N. (2021). *Clima organizacional: Psequia e diagnóstico*. Saint Paul Editora. Recuperado de https://www.google.com.pe/books/edition/Clima_organizacional/ZnBKEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=clima+organizacional&printsec=frontcover
- Cabezas-Ramos, R. E., & Brito-Aguilar, R. G. (2021). Gestión del talento humano y su impacto en el rendimiento laboral de los colaboradores de una estación de servicios. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 275–289. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Castañeda Malca, Y. D. (2020). *Gestión del talento humano para la satisfacción laboral del Personal Administrativo del Policlínico "Agustín Gavidia Salcedo" ESSALUD Lambayeque* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo.

- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (Décima ed.). México: McGraw Hill.
- Chicaiza Caizaguano, E. M., & Núñez, C. (2022). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio "Lácteos Maribella"*. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 7(3), 164-178. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8910614>
- Duran, D. L. (2022). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Junín (DREJ) en el 2022* (Tesis de pregrado). Universidad Continental. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14396/5/IV_FC_E_317_TE_Giron_Kerkich_Rosales_2024.pdf
- Flores, F. A. (2019). *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos*. Cusco – Perú: Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco.
- Gonzales García, H. E. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del servicio de emergencia, Hospital Essalud III - Chimbote, 2021* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo.
- Guerra Dionicio, J. A., & Lazo, S. (2022). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Asistencial Pasco –*

- ESSALUD*, 2020 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Recuperado de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3203/1/T026_74910291_T.pdf
- Guillen Valle, O. R. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*. Lima: cliic. Recuperado de https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Lazo, B. E. (2023). *Administración del recurso humano y el rendimiento profesional de los empleados administrativos de la unidad ejecutora N.º 404 - Red de Salud Huánuco durante el primer semestre de 2023* (Tesis de pregrado). Universidad Continental. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14977/1/IV_FC_E_308_TE_Beltran_Pacheco_2024.pdf
- Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Nhantumbo, R. F. (2020). *Análisis de la Motivación Laboral de los Funcionarios Públicos: un Estudio Desde el Hospital General de Machava, en Mozambique* (Tesis de pregrado). Universidad de Chile. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/177343/Analisis-de-la-motivacion-laboral-de-los-funcionarios-publicos-un-estudio-desde-el-Hospital-General-de-Machava-enMozambique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ocupa Cabrera, E. M. (2021). *Relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen – Chorrillos*, 2021 (Tesis de pregrado). Universidad Norbert Wiener.
- Ortega Galarza, M., & Rodríguez, H. R. (2024). *El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional*. Ciencias Administrativas Revista digital FCE - UNLP.
- Santiago Canchumani, A. (2023). *Gestión de talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital de Essalud*, Lima 2023. Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10396> de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10396/T061_20071282_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Supo Flores, V. M., & Huaricallo Ramos, A. M. (2021). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Archivo Regional de Puno* [Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio Institucional UJCM. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1570>
- Ticlla Layme, R. (2024). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Red de Salud Aplao, Arequipa - 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/14969>

- Tuya-Ramírez, D., Hernández, E., & Cruz-García, C. (2024). *Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano*. Revista Impulso. Recuperado de <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/376/735>
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Universidad de Costa Rica. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Apéndice

Apéndice A. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	ESCALA MEDICION	METODOLOGIA
	GENERAL				Planeación	1		DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023	La gestión del talento humano tiene una relación positiva en el desempeño laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023	Selección del Talento Humano	Reclutamiento	2			
				Incorporación	3			
				Inducción	4			
				Socialización	5	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) Casi Siempre (5) Siempre		
	ESPECIFICOS		Variable 1: Gestión del Talento Humano	Integración del Talento Humano	Empowerment	6		TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada
¿Cuál es el nivel de relación entre la Selección del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de	Determinar el nivel de relación entre la Selección del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal	La Selección del Talento Humano tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de	Desarrollo del Talento Humano	Capacitación	7			POBLACIÓN: Constituida por 82 trabajadores
				Desarrollo Personal	8			
				Motivación	9			
				Incentivos	10			
								MUESTRA
								Se tomará una muestra de 53 trabajadores
								TÉCNICA: Encuesta.

			INSTRUMENTO: Cuestionario.				
ESSALUD Puno en 2023?	administrativo de ESSALUD Puno en 2023.	ESSALUD Puno 2023	Retención del Talento Humano	Compensación	11		
¿Cuál es el nivel de relación entre la Integración del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023?	Determinar el nivel de relación entre la Integración del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023.	La relación de la Integración del Talento Humano tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023		Beneficios	12		
¿Cuál es el nivel de relación entre el Desarrollo del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023?	Determinar el nivel de relación entre el Desarrollo del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023.	El Desarrollo del Talento Humano tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023	Eficacia Laboral	Objetivos logrados	1-2		
¿Cuál es el nivel de relación entre la Retención del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023?	Determinar el nivel de relación entre la Retención del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023.	La Retención del Talento Humano tiene una relación positiva en el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno 2023		Calidad de Trabajo	3-4		
			Variable 2: Desempeño Laboral	Uso adecuado de Recursos	5-6		(1) Nunca (2) Casi Nunca
				Responsabilidad	7-8		(3) Algunas veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
				Eficiencia Laboral	Nivel de Conocimiento técnico		9-10
			Adaptabilidad del Personal		11-12		
			Productividad	Experiencia del trabajador	13-14		

2023?ESSALUD Puno 2023?	Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de ESSALUD Puno en 2023	personal administrativo de ESSALUD Puno 2023	laboral	<hr/> Medición del desempeño 15-16 <hr/>
				Productividad 17-18

Apéndice B. Instrumentos de recolección de datos

Anexo 01: Instrumento de Investigación

UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela de Administración y Marketing

Encuesta personal administrativo ESSALUD - Puno

Señor (a) colaborador (a)

Nuestro agradecimiento de antemano por su amable apoyo y cooperación al participar en esta encuesta para los fines de la tesis: La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023

Por favor:

1. Para mantener el anonimato de la encuesta, no incluya su nombre en las respuestas.
2. Responder de manera veraz y adecuada a las opciones disponibles.
3. Señala con una "X" el número correspondiente a la respuesta que consideres más adecuada.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
ALGUNAS VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

1) Edad:

Entre 20-30 Entre 31-40 Entre 41-50

Entre 51-60 Entre 61 a más

2) Sexo:

M F

3) Indique su nivel de estudio:

- a) Ninguno
- b) Bachiller
- c) Titulado
- d) Magister

e) Doctor/a

4) Indique su experiencia en el cargo que desempeña actualmente en esta institución.

- a) Menos de 5 años
- b) Entre 6 y 10 años
- c) Entre 11 y 20 años
- d) Más de 20 años

N		1	2	3	4	5
	Gestion del talento humano					
	Selección del talento humano					
1	¿Cree que su organización tiene un enfoque estratégico n la selección de personal? ¿ Cree que su organización debería iniciar un concurso para atraer y contratar nuevo personal? ¿Cree que el personal seleccionado en la situación se ingresa con transparencia?					
2						
3						
	Integración del talento humano	1	2	3	4	5
4	¿Estas satisfecho con el proceso de inducción implementado para los nuevos miembros de la organización? ¿Existe en su opinión un agradable proceso de socialización entre el personal de su institución? ¿Usted opina que l han otorgado plena autorización para ejecutar las responsabilidades asignadas?					
5						
6						
	Desarrollo del talento humano	1	2	3	4	5
7	¿Se ofrece un programa de capacitación consistente e integral en todos los niveles dentro de su institución? ¿Considera que en su institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes? ¿Tus superiores te brindan la motivación necesaria para realizar tu trabajo?					
8						
9						
	Retención del talento humano					
10	¿Su institución cuenta con una política de incentivos? ¿La remuneración que recibe es proporcional al esfuerzo que pone en su trabajo? ¿Su organización ofrece ventajas o beneficios adicionales por los esfuerzos que realiza?					
11						
12						

N		1	2	3	4	5
	Desempeño laboral					
	Eficacia laboral					
1	¿En su opinión se cumplen las metas y actividades programadas? ¿Ha logrado con éxito los objetivos establecidos originalmente por su institución? ¿En su opinión se están ejecutando las tareas dentro del plazo designado y cumpliendo con los estándares d calidad?					
2						
3						
	Eficiencia laboral	1	2	3	4	5
4	¿Cree usted que los empleados de su organización utilizan eficazmente los recursos materiales? ¿Utilizan eficazmente los recursos mientras lleva a cabo las actividades planificadas? ¿Sus superiores tienen la responsabilidad como la inclinación a cumplir los objetivos trazados por la institución?					
5						
6						
7						
8						

9	¿Cree que comprende plenamente las causas y efectos de su toma de decisiones teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad que conlleva su cargo? ¿La información impartida por su institución, en su opinión, ha mejorado sus conocimientos? ¿ Cree que esta adecuadamente equipado para desempeñar sus funciones de manera eficaz en su puesto actual?					
10						
	Productividad	1	2	3	4	5
11	¿En qué medida consideras que tu experiencia laboral te permite enfrentar desafíos o problemas de manera más eficiente?					
13	¿En qué medida tu experiencia laboral te hace sentir más motivado para mejorar tu rendimiento y productividad en el trabajo?					
14	¿Consideras que las métricas utilizadas para medir tu desempeño reflejan adecuadamente tu contribución a la productividad de la organización?					
15	¿En qué medida las evaluaciones de desempeño están alineadas con los objetivos de productividad de la organización?					
16	¿Consideras que la calidad de tu trabajo se ha mantenido constante, incluso cuando trabajas en tareas de alta demanda o bajo presión?					
17	¿Sientes que tu trabajo tiene un impacto directo en la productividad general de la organización?					

Apéndice C. Consentimiento informe

“Año de la unidad, la Paz y el desarrollo”

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Señor: Miguel Alejandro Barrios Sosa

Asunto: Autorización para el desarrollo de trabajo de investigación.

El que suscribe jefe de la oficina de administración de la red asistencial Puno - Essalud.

Por medio del presente comunico que, en base a la solicitud presentada, a la oficina de Administración de la red Asistencial Puno Essalud. Mi persona autoriza aplicar el cuestionario a los colaboradores de la institución, para dicha tesis titulada: “La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de Essalud Puno 2023”

Puno, 27 de diciembre de 2023


JOSE ASENCIOS GARNICA
Jefe de la Oficina de Administración
RED ASISTENCIAL PUNO
EsSalud

Apéndice D. Ficha de validación de expertos



UNIVERSIDAD CONTINENTAL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y
MARKETING

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO INFORMANTE

1.1 Apellidos y nombres: BENQUIDES CHÁHUARES YUDY

1.2 Grado Académico: Msc en Gestión Empresarial

1.3 Cargo e institución donde labora: Superintendencia Nacional Microciones

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%							
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1. CLARIDAD	Fórmulodo con un lenguaje apropiado																				α				
2. OBJETIVIDAD	Expresión en capacidades observables																						α		
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																					α			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					α			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					α			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información requerida																					α			
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos																					α			
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																					α			
9. METODOLOGIA	Responde al propósito que se persigue																					α			
PUNTAJE PARCIAL																									
PUNTAJE TOTAL																						860			

VALORACIÓN

PROMEDIO

96

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Ejecutable

Firma del experto informante

CPC YUDY CHÁHUARES

CONTADOR PÚBLICO
MATRÍCULA N° 593

Autores del instrumento a validar

DNI. 73987030



UNIVERSIDAD CONTINENTAL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
MARKETING

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO INFORMANTE

1.1 Apellidos y nombres: RIQUELME GALINDO JORGE WILFREDO

1.2 Grado Académico: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

1.3 Cargo e institución donde labora: UNA - PUNO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%					Regular 21-40%					Buena 41-60%					Muy buena 61-80%					Excelente 81-100%				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado																		X							
2. OBJETIVIDAD	Expresión en capacidades observables																			X						
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																		X							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X							
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X							
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información requerida																			X						
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos																			X						
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																		X							
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito que se persigue																		X							
PUNTAJE PARCIAL																										
PUNTAJE TOTAL																	825									

VALORACIÓN

PROMEDIO	92
----------	----

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EJECUTABLE

Firma del experto informante
DNI. <u>01332146</u>

Autores del instrumento a validar
DNI. <u>73987038</u>



UNIVERSIDAD CONTINENTAL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO INFORMANTE

- 1.1 Apellidos y nombres: *Tapia Sanizo, John Davy*
 1.2 Grado Académico: *Magister en Administración y Finanzas*
 1.3 Cargo e institución donde labora: *Docente UNA PUNO*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado																				X
2. OBJETIVIDAD	Expresión en capacidades observables																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información requerida																			X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos																X				
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																			X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito que se persigue																				X
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																		90			

VALORACIÓN

PROMEDIO	90
----------	----

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Ejecutable

Firma del experto informante

 Lic. Adm. JOHN D. TAPIA SANIZO
 29636923

Autores del instrumento a validar

 DNI. 73987038

