



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL
PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS –
LIMA, ENERO 2018**

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

Presentado por:
ROJAS REYES, RUTH ROSARIO
VILCHEZ PAZ, STEFANY BERNITA

Asesor:
Dr. RONALD AYALA MENDIVIL

LIMA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

A Dios, por seguir brindándonos salud, fuerza y deseos de superación para terminar este trabajo que será nuestro comienzo como Magister en Gestión en Salud para así brindar mi servicio a la comunidad mejorando la calidad de vida de los pacientes.

A nuestros padres, guías y mentores, quienes son la razón de nuestras vidas, quienes con su apoyo nos ayudaron a alcanzar nuestros objetivos y a no rendirnos jamás, Gracias por siempre estar ahí, siendo los mejores padres que Dios nos pudo conceder, en especial a mi Madre Sabina Teresa que desde el cielo sé que nos acompaña en este proceso.

A nuestra amada familia por su apoyo incondicional en esta lucha constante y sus sabios consejos en cada logro y derrota haciendo que nuestro crecimiento profesional sea el mejor.

AGRADECIMIENTOS

A los trabajadores del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús por su apoyo en el llenado de las encuestas del presente estudio quienes fueron objeto de estudio.

A la Dra. Oriana Rivera Lozada, quien con su conocimiento y experiencia nos supo guiar para la elaboración del proyecto de tesis.

Al Dr. Ronald Ayala Mendivil, por su asesoría y apoyo constante en cada paso de la elaboración de la tesis, y en cada corrección aprendimos la importancia de la investigación, además de sus aportes relevantes para lograr el desarrollo y sustento de la tesis.

ÍNDICE

Dedicatoria	2
Agradecimiento.....	3
Índice	4
Índice de Tablas.....	7
Índice de Gráficos	8
Resumen	9
Abstract	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Identificación y formulación del problema	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la investigación	14
1.5. Delimitación de la investigación.....	16
1.6. Limitaciones de la investigación	17
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes nacionales	22
2.2. Bases legales	26
2.2.1. Normas legales nacionales.....	26
2.2.2. Normas legales internacionales	27
2.3. Bases teóricas.....	27
2.3.1. Gestión de Talento Humano.....	27
2.3.1.1. Administración de Recursos Humanos.....	28
2.3.1.2. Importancia de los Recursos Humanos.....	29
2.3.1.3. Reclutamiento	30
a) Proceso de Reclutamiento.....	30

b) Fuentes de Reclutamiento	31
2.3.2. Selección del personal	36
2.3.3. Capacitación y desarrollo	38
2.3.4. Desempeño Laboral.....	39
2.3.4.1. Factores que influyen en el desempeño laboral.....	40
2.3.4.2. Contenido de las fases de la Gestión del Desempeño.....	41
2.3.4.3. Contenido de las fases de la secuencia anual del proceso.....	44
2.3.5. Equipos de trabajo	47
2.3.6. Calidad	47
2.3.7. Trabajo	47
2.3.8. Remuneraciones	48
2.5. Formulación de hipótesis.....	50
2.5.1 Hipótesis general	50
2.5.2 Hipótesis específicas.....	50
2.6. Operacionalización de variables e indicadores.....	51
2.7. Definición de términos básicos	52
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	54
3.1. Tipo y nivel de la investigación.....	54
3.2. Diseño de la investigación	54
3.3. Ámbito, población, unidad de análisis y muestra	55
3.3.1. Ámbito de estudio.....	55
3.3.2. Población de estudio.....	55
3.3.3. Unidad de análisis	56
3.3.4. Muestra.....	56
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
3.4.1. Técnicas	56
3.4.2. Instrumentos	57
3.4.3. Validación de instrumentos.....	57
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	58
3.5.1. Proceso de recolección de datos	58
3.5.2. Plan de tabulación y análisis de datos.....	58
3.6. Aspectos éticos.....	60

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	61
4.1. Análisis descriptivo.....	61
4.2. Prueba de hipótesis.....	68
4.2.1. Planteamiento de Hipótesis Ho y H1.....	68
4.2.2. Hipótesis estadística.....	68
4.2.3. Resultado de fiabilidad.....	68
4.2.4. Determinación del coeficiente de correlación	69
4.2.5. Interpretación y su significación	71
4.3. Discusión de resultados	74
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
Conclusiones	80
Recomendaciones	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	87
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	87
Anexo 2: Instrumento.....	88
Anexo 3: Formato de validación de juicio de experto.....	89
Anexo 4: Matriz de datos.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1. Población de estudio del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús	55
TABLA N° 2 Gestión de talento humano	62
TABLA N° 3 Desempeño Laboral	63
TABLA N° 4 Selección de Personal.....	64
TABLA N° 5 Capacitación del personal	65
TABLA N° 6 Calidad del trabajo	66
TABLA N° 7 Trabajo en equipo	67
TABLA N° 8 Resumen de procesamiento de casos.....	70
TABLA N° 9 Estadísticas de fiabilidad	70
TABLA N° 10 Estadísticas de elemento.....	70
TABLA N° 11 Con prueba de Q Cochran	70
TABLA N° 12.a Chi cuadrado de Pearson: el p-valor entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.....	71
TABLA N° 12.b Correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.....	71
TABLA N° 13.a Chi cuadrado de Pearson: el p-valor entre Gestión del Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral.....	72
TABLA N° 13.b Correlación entre Gestión del Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral	72
TABLA N° 13.a Chi cuadrado de Pearson: el p-valor entre Gestión del Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral	73
TABLA N° 13.b Correlación entre Gestión del Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral.....	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 01: Proporción de Población según categoría del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús	61
GRÁFICO N° 2 Gestión de talento humano	62
GRÁFICO N° 3 Desempeño Laboral	63
GRÁFICO N° 4 Selección de Personal.....	64
GRÁFICO N° 5 Capacitación del personal.....	65
GRÁFICO N° 6 Calidad del Trabajo	66
GRÁFICO N° 7 Trabajo en equipo.....	67

RESUMEN

La presente investigación titulada Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero 2018: tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero del 2018, donde participaron 50 trabajadores del Puesto que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario validado por juicio de expertos de la autora Kiember Inca Allcchahuaman. Para el procesamiento de información, se empleó el programa SPSS versión 22 y Excel. Los resultados reveló que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; por último, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Palabras claves: Gestión de Talento humano, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation titled Management of the human talent and its relation with the labor Performance of the personnel of the Seat of Health Sacred Heart of Jesus - Lima, 2018: had like objective to determine the relation between the management of the human talent and the labor performance of the personnel of the Position of Health Sacred Heart of Jesus. A study of quantitative approach, type of applied research, non-experimental design and correlational level, was carried out at the Heart of Jesus Health Post during the month of January 2018, where 50 workers of the Post participated who met the criteria of inclusion. For data collection such as the technique of observation, interview and survey, and the instrument through a questionnaire validated by the expert judgment of the author Kiember Inca Allcahuaman. For the processing of information, the SPSS program version 22 and Excel were used. The results reveal that there is a statistically significant relationship according to $p = 0.000$ between the variables of human talent management and the work performance of the health post Sacred Heart of Jesus, there is a statistically significant relationship according to $p = 0.007$ between human talent management and the quality of work of the work performance of the workers of the health post Sacred Heart of Jesus; Finally, there is a statistically significant relationship according to $p = 0.007$ between the management of human talent and the work in a work team of the staff of the Sacred Heart of Jesus health post.

Keywords: Human Talent Management, Work performance.

INTRODUCCIÓN

En el Perú estamos regidos por las directrices del Ministerio de Salud (MINSa) que con el apoyo del Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud – PARSALUD II, impulsa una gestión integrada y descentralizada de recursos humanos en salud (1), teniendo en cuenta esta premisa se denota que la gestión de talento humano una relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los puestos de salud, ya que es importante obtener la información para contribuir en la mejora de las instituciones públicas, para darle la relevancia que amerita el talento humano en el desarrollo de cualquier organización sea pública o privada.

Esta investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón, Lima, en el mes de enero del 2018.

Los resultados nos permitirán desarrollar estrategias y programas en el puesto de salud que sea aplicable de manera práctica y se pueda copiar en los demás puestos de salud.

La presente investigación se desarrolla en cinco capítulos: el Capítulo I contiene el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación: general, específicos, justificación, delimitaciones y limitaciones del estudio. El Capítulo II contiene marco teórico donde se encuentran los antecedentes de la investigación, bases legales y teóricas, además de la definición de términos básicos. El Capítulo III contiene la metodología donde se define el tipo y diseño de la investigación, las variables y su operacionalización; la población, muestra, técnica e instrumentos de la recolección de datos. El capítulo IV el análisis descriptivo y la discusión de resultados. Finalmente, las conclusiones, las recomendaciones y los anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La gestión de recursos humanos hoy en día ha traído un cambio conceptual con respecto a la gestión de personal; mientras en el planteamiento **TRADICIONAL** el personal era considerado un costo que debería ser en la medida de lo posible reducido, en el enfoque **NO TRADICIONAL** de recursos humanos, las personas son consideradas como el principal recurso competitivo de una institución. Por lo tanto, su gestión eficiente permite que aporten su potencial al desarrollo de la entidad donde laboran. (1)

El Ministerio de Salud (MINSa) con el apoyo del Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud – PARSALUD II, impulsa una gestión integrada y descentralizada de recursos humanos en salud que inscribe los objetivos de gestión de recursos humanos dentro del marco definido por los planes estratégicos de las organizaciones de salud. Se dice proactivo cuando esta gestión se anticipa a los problemas que pudieran surgir en un futuro y así planificar las acciones precisas para mitigarlos. (1)

El enfoque utilizado por el MINSa descansa en el marco legal del Servicio Civil Peruano (SERVIR) y en el marco teórico propuesto por Francisco Longo, que divide el sistema de gestión de recursos humanos en siete subsistemas: Planificación, Organización del Trabajo, Gestión del Empleo, Gestión del Rendimiento, Gestión de la Compensación, Gestión del Desarrollo y Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales. Una buena gestión de recursos humanos en salud es condición necesaria para el desempeño adecuado del sistema de salud y el logro de resultados sanitarios expresados en una población saludable. En el marco de la descentralización, el modelo de gestión de recursos humanos en salud debe describir las características de cada uno de los subsistemas que lo conforman, así como su dinámica de integración o interdependencia. (1)

Por ello, la presente investigación pretende conocer y describir la existencia de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, y proporcionar las recomendaciones adecuadas para implementar estrategias, modelos, programas de gestión del talento humano, pero sobre todo aportar el insumo necesario para la adecuada toma de decisiones, siendo todas las razones expuestas suficientes argumentos, para tomar como desafío el desarrollo de la presente investigación.

De este sistema problemático, se ha elegido la siguiente interrogante:

1.2. Identificación y formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018?
- ¿Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.
- Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.

1.4. Justificación y viabilidad de la investigación

La finalidad de la presente investigación consiste en analizar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PSSCJ; a través de este análisis se puede determinar el verdadero valor del talento humano dentro de una organización, ya que sin las personas no existiría una organización; si se requiere que el talento humano mejore en su desempeño laboral; hoy en el mundo de la globalización se debe dotarlo de conocimientos, estar en constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar a las diversas problemáticas en el trabajo aportando resoluciones saludables, ya que a través de esta investigación se podrá encontrar diversos factores que obstruyen la mejor realización del personal dentro del trabajo.

Además, para que de este modo todas las organizaciones públicas y privadas tomen en cuenta e inviertan más en el talento humano, ya que

ellos son el pilar fundamental dentro de la organización. La buena o la mala imagen ante la sociedad de una determinada organización, es sobre el desenvolvimiento y la capacidad de desarrollo del personal. En muchas organizaciones se ve al talento humano como un objeto o cosa y no se considera en su verdadera dimensión; en vista que la administración de recursos humanos está orientada a planificar, organizar, dirigir y controlar técnicas que permitan un adecuado desempeño de las personas en las organizaciones; pues el talento humano es el único ser que después de una capacitación y entrenamiento nos puede generar mayor productividad con mayor eficacia y eficiencia utilizando adecuadamente los recursos necesarios y generar una atención más fluida a los usuarios.

Por consiguiente, el análisis presenta tanto las decisiones corporativas para cambiar la orientación de la función del talento humano, la evaluación del sistema de desempeño, los enfoques, los métodos prácticos que se utilizan para implementar el cambio, roles, responsabilidades y competencias para la función del talento humano en aras de buscar el buen desempeño; así como las mediciones claves de evaluación en una organización competitiva.

Teniendo en cuenta esta premisa y siendo tiempos de globalización y de cambios tecnológicos el talento humano es el más indispensable de toda organización ya que cuenta con diversas técnicas, habilidades y destrezas para mostrar su mejor desempeño laboral, por ello es primordial invertir en el talento humano como las hacen otras organizaciones que pretende diferenciarse de las demás, destacando así la importancia de la presente investigación.

El trabajo es viable tanto económica como funcionalmente ya que como institución pública estamos en constante cambio por lo cual se solicitó los permisos correspondientes a través de la jefatura compartiendo los resultados con la institución

1.5. Delimitación de la investigación

Delimitación Espacial o geográfica: La presente investigación se realizó a todo el personal que labora en el PSSCJ ya que es una población accesible que está disponible en diferentes turnos por lo cual fue fácil la aplicación del instrumento sin temor a equivocarse.

Delimitación Temporal: El proyecto de investigación tuvo una duración de 1 mes, que comprendía el mes enero del 2018 porque para ese tiempo se obtuvieron los permisos respectivos.

Delimitación Teórica o del conocimiento: el estudio se enfoca en encontrar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores del PSSCJ en base a las dimensiones del desempeño laboral, teniendo en cuenta las limitaciones que conlleva el estudio.

a) Selección de personal: "La escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado". Escoger entre candidatos reclutados a los más aptos para ocupar cargos vacantes en las empresas tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la rentabilidad de la organización. (2)

b) Capacitación: "La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores." (3)

c) Equipos de trabajo según Stoner "un equipo se define como dos o más personas que interactúan y se influyen entre sí con el propósito de alcanzar un objetivo en común". (4)

1.6. Limitaciones de la investigación

Con respecto a las limitaciones que se pudieran presentar en la realización de la presente investigación, cabe resaltar que antes de iniciar la misma, se requiere la autorización por parte del Medico Jefe del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, por lo cual se solicitó con meses de anticipación, otra limitación que se podría presentar es la falta de cooperación por parte de los trabajadores del puesto de salud al llenar las encuestas, siendo esta la más importante.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

García, A. (2013), en su tesis titulada "Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel", Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador, Tulcán - **hallazgos principales:** se pudo determinar que para los procesos de reclutamiento y selección no se han diseñado instrumentos que permitan realizarlos de manera eficiente y así proveer de los mejores talentos a la institución, por otra parte la inducción del personal es un proceso al cual no se ha dado la debida importancia, para desde un inicio orientar los esfuerzos del personal hacia el cumplimiento de la misión y visión institucionales, actualmente la institución no dispone de un manual de inducción. Para evaluar el desempeño del personal no se toma en cuenta el criterio de los clientes internos y externos por lo que se puede decir que no existe una evaluación integral acerca del desempeño de los servidores de esta institución, el entorno no favorece al desarrollo y fomento del trabajo en equipo, a pesar de que existen personas quienes participan de ellos y están conscientes de los beneficios de integrar equipos de trabajo existen quienes se presentan renuentes hacia esta iniciativa, por lo que hay que trabajar para que estas personas puedan integrarse de mejor manera - **conclusiones:** 1. No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano. 2. La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone. 3. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los

postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica. 4. No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. 5. La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas. (5)

La Torre, F. (2012), en su tesis titulada "La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral", Universidad de Valencia, facultad de psicología, España, Valencia - **hallazgos principales:** Los resultados de la tesis dan apoyo al modelo de Ostroff y Bowen (2000), a la Teoría del apoyo organizacional, al contrato Idiosincrático y a las prácticas basadas en el compromiso; además muestran que a través de la aplicación de prácticas de recursos humanos orientadas al compromiso, los gerentes de recursos humanos aumentan la satisfacción y desempeño laboral y disminuyen el ausentismo por medio del clima y contrato psicológico **conclusiones:** 1. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación "soft" se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización. 2. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño. 3. Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de

las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño. 4. Sin embargo, la reciprocidad del contrato normativo no favorece el desempeño organizacional, por ello, es necesario el desarrollo de contratos idiosincráticos a todos los niveles de la organización para satisfacer las necesidades individuales de los empleados, evitar la inequidad y mejorar así su rendimiento. 5. Las perspectivas de empleo futuro se han analizado como indicador de una política de recursos humanos en base a un plan estratégico de la organización. Sin embargo, los resultados no muestran relación con las prácticas de recursos humanos, lo que contravendría la tesis del alineamiento del sistema de recursos humanos con la política empresarial. Hay que tener en cuenta el modo en el que se ha medido esta variable que, si no hay un plan estratégico anteriormente definido en la organización, podría estar ofreciendo una visión sesgada respecto al sistema de recursos humanos. (6)

Ponce, B. (2014), en su tesis titulada "La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos humanos y Cultos planta central- Quito", Universidad Tecnológica Equinoccial, facultad de Postgrado, Ecuador, Quito - **hallazgos principales:** La evaluación del desempeño dio los siguientes resultados: Excelente un 51,09%, muy bueno 38,24%, satisfactorio 8,43%, regular e insuficiente (1,07%) **conclusiones:** La conclusión arribada fue de que casi la totalidad de los servidores públicos no ingresa por merecimiento de méritos, sin embargo la mayoría de estos si cuenta con conocimientos y experiencias para el puesto; otras de las conclusiones arribadas es de que, en la mayoría de los casos, las brechas de capacitación del servidor público son atendidas; y finalmente también arribó a la conclusión de que los servidores obtuvieron una calificación de desempeño diversas. (32)

Cevallos, Y. (2013) en su tesis titulada "Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013" Universidad Estatal Península de Santa Elena, facultad de Ciencias administrativas Carrera de Administración Publica,

Ecuador, La libertad - **hallazgos principales:** La unidad de talento humano debe cumplir periódicamente con un plan de seguimiento y evaluación a todo el personal, aplicar el plan de capacitación a la que han asistido va de acuerdo a el cargo que desempeñan para aplicar lo aprendido, si se asistió a una capacitación que no va de acuerdo al cargo no se puede aplicar el conocimiento. En ciertos casos se asigna por la confianza cerrada. **conclusiones:** Se determinó que el 60,34% del total de que participaron en las encuestas pertenece a la suscripción de contrato por nombramiento es decir personal estable, cuya opinión es relevante para el objeto de estudio. 2. Se determinó que es indispensable que el ingreso de un nuevo servidor público para ocupar un vacante en la institución se dé mediante la aplicación del proceso de reclutamiento y selección. 3. Se determinó que el personal que se desempeña en los diferentes cargos debe cumplir con los conocimientos adecuados y el perfil para el mismo. 4. Existe desconocimiento sobre el cumplimiento de los procesos de servicio público. 5. Un porcentaje muy significativo considera que la capacitación al personal permite desempeñar mejor las funciones y responsabilidades que tienen a su cargo. 6. Existe desconocimiento sobre la estructura organizacional, como también si la institución posee un manual de funciones y procedimientos. (33)

Flores, M. et al (2017) en su artículo científico titulado "Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016" Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Nicaragua, Estelí - **hallazgos principales:** la calidad del trabajo se refiere al bienestar general de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, es decir, que los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo sí se relacionan ya que, incide con el liderazgo, por ende, se le recomienda a la institución diseñar e implementar la evaluación al desempeño para que haya mejores resultados con el desempeño del trabajador. **conclusiones:** 1. El proceso que realiza la institución, para el reclutamiento y selección de personal no va acorde con los requerimientos establecidos porque se ha evidenciado que existe cierto grado de ineficiencia en los procesos ejecutados por el personal

administrativo, debido a que no se da el cumplimiento del reglamento interno. 2. Los factores que influyen en el comportamiento del desempeño laboral son: habilidades, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral. Al tomar en cuenta la institución estos factores se conlleva a mejores resultados en cuanto al desempeño laboral del trabajador. 3. Para lograr un mejor rendimiento en los trabajadores de la Alcaldía, se diseñó un plan de acción para que el área de recursos humanos la incorpore y de esta manera contribuya al eficiente desempeño laboral. 4. El supuesto se cumple debido a que los factores del desempeño laboral sí se relacionan con la calidad del trabajo, independientemente que el trabajador se sienta satisfecho o no, o si tienen eficiencia y eficacia; sin embargo, a pesar de esto se da la relación de estos factores. (34)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

De la Cruz, H. (2009), en su tesis titulada "La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga", Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Perú, Ayacucho – **hallazgos principales:** La función de personal en las instituciones financieras de Huamanga, está mal orientado, resumido en los siguientes aspectos: que el potencial humano es considerado un complemento no estratégico, enfocada a cuestiones operativas. Las gestiones de potencial humano en estas instituciones financieras no enfatizan en la cultura de añadir valor a los servicios, desgano generalizado y falta de imaginación creativa. Los empleados no están motivados, no tienen los incentivos esperados, sin estímulos, no son reconocidos a los esfuerzos que realizan en el trabajo operativo, esta situación problemática repercute de manera negativa en los desempeños laborales; **Conclusiones:** 1. Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo, los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad,

demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal. 2. Existen evidencias significativas estadísticamente que la efectividad de los desempeños laborales, que se explican en la prestación de los servicios con calidez, en la atención oportuna y la satisfacción plena de los clientes, que consolidan la buena imagen institucional, también son consecuencias de estrategias de motivación identificadas en el párrafo anterior; validándose de manera la segunda hipótesis específica. 5. Los rendimientos laborales de los empleados de las entidades financieras de Huamanga consideran como importante la puesta en práctica de un programa de estímulos e incentivos; distinguiéndose la asignación de recursos económicos para capacitación y perfeccionamiento, bonos de participación de utilidades al final de un período de gestión, actividades de recreación, esparcimiento y deporte; todas éstas, propician la mejora de los desempeños en el trabajo de los empleados; evidencias estadísticas que permiten demostrar la validez de la segunda hipótesis específica. 6. Finalmente, el incremento de los niveles de producción y productividad laboral, el logro de los objetivos y metas concretas, así como el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios derivan de la implementación de un conjunto de estímulos organizacionales y el otorgamiento de incentivos de carácter laboral como parte de las estrategias de gestión de personas; demostración estadística que permite reafirmar la validez de la segunda hipótesis específica. (7)

Bedoya, E. (2005) en su tesis titulada "La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas", Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, Lima- **hallazgos principales:** el desempeño de cada recurso humano está en función de la actividad asignada, cuyos resultados son satisfactorios, más que satisfactorios, o que obtienen calificativos de bueno a excelente; la evaluación de desempeño es de tipo cualitativa en sus cuatro etapas, en la etapa de planeamiento como previsión del desempeño se logra conocer que el funcionario, tiene un espíritu de colaboración es sano y diligente, que requiere capacitación para estar acorde a los cambios en el mundo empresarial; **conclusiones:** 1. Los propósitos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios

modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de los mercados globalizados, si desean ser competitivo y permanecer en éste. 2. Los nuevos enfoques radican en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de recursos humanos y del proceso de gestión de la evaluación de su desempeño especialmente en tres dimensiones economía, social y tecnológica. La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad. (8)

Oscoco, H. (2015). En su tesis titulada "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac, 2014", Universidad Nacional José María Arguedas, Perú, Andahuaylas – **hallazgos principales:** El 48.6% de los trabajadores manifiestan que la municipalidad sí realiza la planificación de personal; el 45.7% de los trabajadores menciona que sólo algunas veces se aplican los programas de personal. Las pruebas de desempeño muestran que el 34.3% de trabajadores se desempeña de forma regular. Un factor importante de ello es el apoyo y acompañamiento que realizan los jefes de área y jefe de personal a los trabajadores, **conclusiones:** 1. La gestión de talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552). 2. La planificación de talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. 3. La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.483 coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. 4. El desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral. (9)

Inca, K. (2015). En su tesis titulada "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas", Universidad Nacional José María Arguedas, Perú, Andahuaylas – **hallazgos principales:** Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de "sig." se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, **conclusiones:** 1. La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. 2 La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. 3 La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. 4 La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo. 5 La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo. (31)

Asencios, C. (2017). En su tesis titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016",

Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima – **hallazgos principales:** se observa que 67 (67%) de los servidores administrativos encuestados perciben a la gestión del talento humano como regular, por otro lado, 17 (17%) servidores perciben su la gestión del talento humano como alto, finalmente, 16 (16%) servidores califican a la gestión del talento humano como bajo, En la tabla 13 y figura 6, se observa que 47 (47%) de los servidores administrativos encuestados perciben al desempeño laboral como alto, por otro lado, 39 (39%) servidores perciben al desempeño laboral como regular finalmente, 14 (14%) servidores califican al desempeño laboral como bajo, **conclusiones:** (a) la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (b) la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (c) las capacidades tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y (d) la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral. (35)

2.2. Bases Legales

2.2.1. Normas Legales Nacionales

- Ley Nª 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la Ley.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas

2.2.2. Normas Legales Internacionales

- Comisión de Administración Pública Internacional aprobó en el 2000 el Marco para la gestión de recursos humanos, el cual fue desarrollado por miembros de la CAPI y su secretaría, por representantes de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y por representantes del personal.
- Código de Ética de la sociedad para la ARH
- LEY N° 1164, Disposiciones en materia del Talento Humano en Salud de Colombia.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Gestión de Talento Humano

Chiavenato, I. (2009). Define la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (10)

Vásquez, A. (2008). Afirmó que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional. (11)

Mora, V. (2012). Resalta que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer. (12)

2.3.1.1. Administración de Recursos Humanos

1. La ARH es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evolución del desempeño.
2. La ARH es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y a la remuneración de los empleados, todos los administradores son en cierto sentido gerentes de recursos humanos porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación.
3. La ARH es el conjunto de decisiones integradas referentes a las relaciones laborales que influyen en la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones.
4. La ARH es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos.
5. La ARH es el conjunto integral de actividades de especialistas y administradores como integrar, organizar, recompensar, desarrollo, retener, evaluar a personas que tienen por objeto proporcionar habilidad y competitividad a la organización.

6. La ARH es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrados de procesos y que cuida al capital humano de las organizaciones dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito. (10)

2.3.1.2. Importancia de los Recursos Humanos

La verdadera importancia de los recursos humanos de toda la empresa se encuentra en su *habilidad para responder favorablemente* y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. Esto requiere que gente adecuada, con la combinación correcta de **conocimientos y habilidades**, se encuentre en el lugar y en el momento adecuados para desempeñar el trabajo necesario. Las organizaciones poseen un elemento común: todas están integradas por personas. Las personas. Las personas llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado, más valioso en toda sociedad. Si alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables, pero careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideran mal dirigidas, con escasos alicientes, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible.

Una empresa está compuesta de seres humanos que se unen para **beneficio mutuo**, y la empresa se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente. Lo que distingue a una empresa son sus seres humanos que poseen habilidades para usar conocimientos de todas clases. Sólo es a través de los recursos humanos que los demás recursos se pueden utilizar con **efectividad**.

Por todo ello, podemos decir que las personas integrantes en la empresa son el verdadero motor de la misma, y que sin ellos podríamos decir que no habría empresa. Por todo lo anterior es muy

importante a la hora de transmitir estos conceptos a los alumnos, hacerles ver que el principal activo de una empresa no es sino el factor humano de la misma, más que las maquinarias y el capital que posean. (13)

2.3.1.3. Reclutamiento

a) Proceso de reclutamiento: Existe un proceso de *reclutamiento que en general los reclutadores llevan a cabo en varios pasos. El reclutador identifica la vacante mediante la planeación de recursos humanos a petición de la dirección. El plan de recursos humanos puede mostrarse especialmente útil, porque ilustra las vacantes actuales y las que se contemplan a futuro; ese plan permite al reclutador actuar en forma práctica, al poseer información sobre las necesidades de personal presentes y futuras. El reclutador se referirá tanto a las necesidades del puesto como a las características de la persona que lo desempeñe.*

Siempre que lo juzgue necesario, el reclutador debe solicitar información adicional poniéndose en contacto con el gerente que solicitó el nuevo puesto.

Se recomienda que los gerentes de área entreguen al departamento de Recursos Humanos una requisición de personal la cual contenga los requerimientos y el perfil del candidato que se está solicitando. El siguiente cuadro muestra el proceso de reclutamiento.

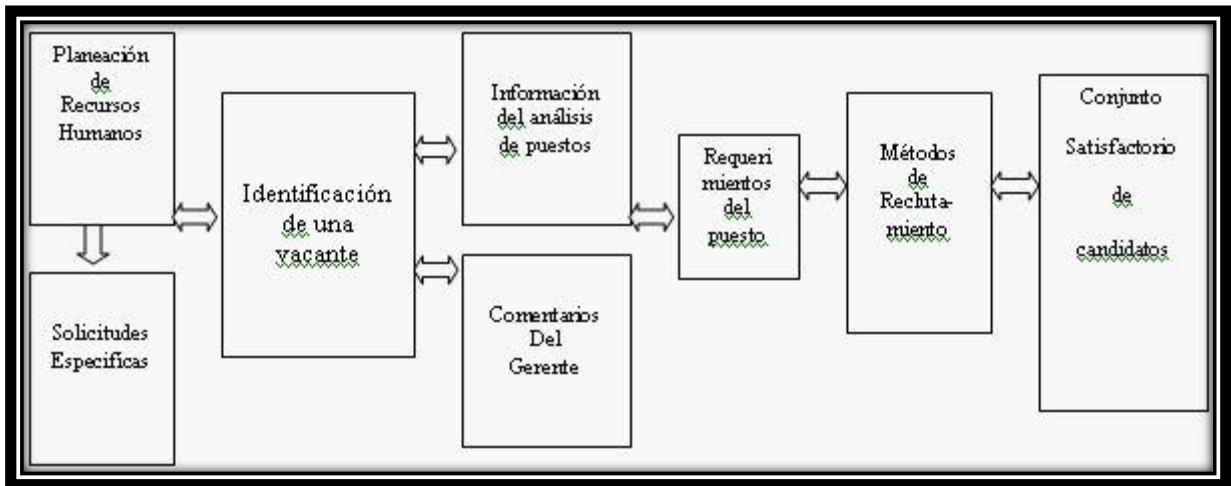


Figura 1. Werther William B., Jr. *Administración de personal y recursos humanos*, Quinta Edición, Editorial McGraw, 2000

b) Fuentes de reclutamiento:

A) INTERNO: Las empresas cuentan con fuentes de reclutamiento interno, los empleados que laboran en la compañía constituyen una fuente esencial de posibles candidatos para un puesto. Tanto si se trata de una promoción, como de un movimiento lateral, los candidatos internos ya están familiarizados con la organización y poseen información detallada acerca de las políticas y los procedimientos.

Las decisiones de las promociones y transferencias laterales generalmente las toman los gerentes de línea, con escasa participación del departamento de recursos humanos en el proceso.

A continuación, se mencionan las fuentes de reclutamiento interno más comunes:

- **Programas de promoción de información sobre vacantes.** Los departamentos de personal participan en procesos de promover y transferir al personal de la compañía mediante programas de promoción de información sobre vacantes, a través de las cuales se les informa a los

empleados que vacantes existen y cuáles son los requisitos para llenarlas.

Esta información se puede colocar en boletines informativos en áreas de continua circulación, como la cafetería o boletines electrónicos, en los casos que las organizaciones tienen acceso a computadoras personales.

- **Empleados que se retiran.** Una fuente de candidatos que a menudo se ignora es la que componen los empleados que se retiran de la empresa por diversas razones. Muchos pueden marcharse porque otras obligaciones no les permiten cumplir una jornada normal de 48 horas semanales. Otros permanecerían en la empresa si pudieran variar sus horarios, o se han visto obligados a retirarse por diversas razones legítimas y pueden volver a integrarse a la compañía.

- **Referencias y recomendaciones de los empleados.** Una de las mejores fuentes para obtener empleados que puedan desempeñarse eficazmente en un puesto de trabajo es la recomendación de un empleado actual. ¿Por qué? Porque los empleados rara vez recomiendan a alguien, a menos que crean que esa persona pueda desempeñarse adecuadamente. Una recomendación se refleja en el empleado que la hace, y cuando lo hace está en juego su reputación, puede esperarse que se haya basado en un juicio acertado. Los recomendados de un empleado pueden recibir información más precisa acerca del puesto potencialmente deseado a ocupar.

B) EXTERNO: Cuando las vacantes no pueden llenarse internamente, el departamento de recursos humanos debe identificar candidatos en el mercado externo de trabajo.

a. Candidatos espontáneos. Todo departamento de recursos humanos recibirá en el curso del tiempo solicitudes de personas que deseen emplearse y ciertos individuos

sencillamente pueden presentarse a las instalaciones de la compañía con el mismo fin. En ambos casos la práctica más común es la de pedir a la persona que llene un formulario de solicitud de empleo para determinar sus intereses y habilidades.

b. Referencias de otros empleados. Es posible que los actuales empleados de la organización refieran a ciertas personas al departamento de recursos humanos. Estas referencias presentan varias ventajas, que los empleados especializados en distintas áreas en las que es difícil obtener solicitantes pueden conocer a otras personas con similares conocimientos.

Los anuncios de solicitud de personal describen el empleo y las prestaciones, identifican a la compañía y proporcionan instrucciones de como presentar la solicitud de trabajo. Son la forma más común de solicitar empleados.

Desventajas.

Puede producirse un alud de solicitudes o por el contrario encontrar escasa respuesta. Muy pocas personas suelen presentarse cuando se solicitan vendedores de enciclopedia puerta por puerta, por ejemplo. Es muy probable que los candidatos potenciales ya se encuentren trabajando en el área.

Finalmente, cuando se encuentra a la empresa empleadora no es posible buscar candidatos para reemplazar a un empleado actual. Pueden evitarse estos problemas mediante un aviso sin identificación, que pida al candidato que envíe su curriculum vitae a la compañía.

Elementos básicos de un anuncio de periódico.

Resulta importante redactar los avisos de prensa desde el punto de vista del candidato. En general es erróneo presentar exclusivamente los requerimientos de la empresa.

Debido a que el costo del anuncio será proporcional a la extensión del texto, siempre es preferible ser breve y conciso. El aviso ideal debe incluir un mínimo de tres elementos:

1. Las responsabilidades del empleo (y no título desprovisto de sentido para el lector, como auxiliar o consejero).
2. La manera en que el interesado debe solicitar el empleo, especificando los canales que debe emplear y la información inicial que será necesario presentar.
3. Los requerimientos académicos y labores mínimos para cumplir la función.

c. Anuncios de periódicos. Los periódicos, y en algunos de los casos las revistas especializadas, ofrecen otro método efectivo para la identificación de candidatos. Ya que los avisos pueden llegar a mayor número de personas que las recomendaciones de los empleados o los candidatos espontáneos.

d. Agencia de empleo. Estas compañías establecen un puente entre la vacante que sus clientes les comunican periódicamente y los candidatos que obtienen mediante publicidad o mediante ofertas espontáneas. Generalmente, la agencia solicita al candidato que se presente en las oficinas de personal de la empresa contratante. El pago de la agencia puede provenir de la empresa contratante o del candidato. Una tarifa común es un mes de sueldo o en algunos casos el 10% del ingreso anual del empleado. (Estas tarifas varían de acuerdo a la agencia de colocación).

e. Compañías de identificación de personal a nivel ejecutivo. Laborando en un nivel más especializado que las agencias, solamente contratan ciertos recursos humanos específicos, a cambio de un pago cubierto por la empresa contratante. Algunas compañías se especializan en buscar personal de nivel ejecutivo, en tanto que otras lo hacen en la identificación de técnicos.

f. Instituciones educativas. Las universidades las escuelas técnicas y otras instituciones académicas son una buena fuente de candidatos jóvenes que harán moderadas peticiones de salarios.

g. Asociaciones profesionales. Establecen programas para promover el pleno empleo entre sus afiliados. Algunas asociaciones llegan incluso a publicar secciones de avisos clasificados, revistas y periódicos que emiten. Los profesionales que pertenecen en forma activa a una asociación tienden a mantenerse muy actualizados en su campo, por lo tanto, es un canal idóneo para la identificación de expertos de alto nivel.

h. Sindicatos. Cuando el reclutador está familiarizado con las normas y reglamentos sindicales este canal puede resultar muy útil para la localización de técnicos, obreros especializados, plomeros, carpinteros, etc.

i. Agencias de suministro de personal temporal. Operan prestando personal a una empresa que requiere llenar una vacante durante determinado tiempo. Entre las ventajas de este tipo de agencias se cuentan su rapidez para suministrar personal clave y las tarifas relativamente razonables que cobran por sus servicios.

j. Personal de medio tiempo. Aunque hay notables variantes en este mercado, muchas empresas continúan mostrándose reticentes a formar un vínculo laboral que para la compañía conlleva todas las responsabilidades legales sin aportar a cambio los servicios completos del empleado.

k. Entidades estatales. Con frecuencia los organismos de las entidades oficiales mantienen estadísticas e información diversa sobre los niveles de empleo que se observan en determinados campos y a menudo sus publicaciones y monografías permiten obtener información esencial de las condiciones de empleo en determinada región del país.

l. Ferias de trabajo. Una técnica innovadora y hasta cierto punto poco aprovechada es la de impulsar la participación de la empresa en las ferias o exposiciones de oportunidades laborales que se organizan en determinadas comunidades o industrias. (14)

2.3.2. Selección de Personal

- **Chiavenato, I. (2002).** Es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado
- **De Ansorena (2005)** es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo las características personales de un conjunto de sujetos a los que se denomina candidatos, que les diferencia de otros, y les hace más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requisitos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.

- **Chiavenato, I. (2009)** plantea que la selección busca entre diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita; y el proceso de selección, por lo tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia o el desempeño humano, así como la eficacia de la organización.

- **Gómez L y otros (2008)** refuerza que es el proceso por el que se toma la decisión de contratar o no contratar a cada uno de los candidatos a un puesto. El proceso normalmente requiere determinar las características necesarias para realizar con éxito el trabajo; y a continuación valorar a cada candidato en función de esas características.

Proceso de selección: Es el proceso por el cual se escoge entre varios candidatos, al más idóneo para desempeñar las actividades de cada puesto.

a) Proceso de selección

1. Entrevista con el reclutador: para conocer su perfil y determinar si es un candidato potencial para ocupar la vacante.
2. Aplicación de pruebas psicométricas: si el candidato cumple con el perfil, el reclutador da seguimiento al proceso con la aplicación de pruebas psicométricas.
3. Referencias personales y laborales: se procede a realizar la investigación de referencias laborales y personales, con las cuales obtendremos información importante sobre su historial laboral, de acuerdo a estos resultados se continuará con el proceso y es parte importante para la selección del candidato idóneo.
4. Estudio socioeconómico: algunas empresas recurren a la aplicación de estudios socioeconómicos, una vez concluidas las referencias el siguiente paso es la aplicación de este, con lo cual se pretende

conocer al candidato en su espacio, y un poco más de cerca a él y a su familia.

b) Selección del candidato

Concluido el proceso de selección y si este ha sido satisfactorio se procede a informar al candidato sobre el resultado y se coordina una cita con él para realizar la contratación inmediata.

En caso de que existieran dos o más candidatos con un resultado satisfactorio, el reclutador y el jefe inmediato realizaran un análisis entre los candidatos para elegir a uno de ellos. (15)

2.3.3. Capacitación y Desarrollo

De Cenzo, Robbins, (2008). Es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización.

La Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos en el Sistema Nacional de Salud en nuestro país tiene cada día mayor importancia al formar parte de la gestión integrada del capital humano, el propósito de este folleto es poner en las manos del capacitador una herramienta de trabajo con el objetivo de revitalizar con nuevas proyecciones la preparación de los recursos humanos para lograr la calidad del desempeño de cada trabajador.

Hacemos énfasis en los adiestramientos de los recién graduados no formados en el sector, el trabajador de nuevo ingreso que se contrata en la entidad, el que ya tenemos trabajando y requiere de continuidad de estudios para mejorar sus competencias o para llegar a ser idóneo en el menor tiempo posible, fundamentalmente en su propia institución o puesto de trabajo con actividades dinámicas, diferentes modalidades, según lo requiera individualmente cada trabajador con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios que

se brindan y consecuentemente la satisfacción de los propios trabajadores de la institución y en especial en la población. Es importante destacar que surgen algunas transformaciones en la estructura y funciones en la actividad de Capacitación que nos impone un nuevo reto al que debemos enfrentar con nuevas perspectivas y responsabilidad. (16)

2.3.4. Desempeño Laboral

Para Araujo y Leal G. (2007). El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada.

2.3.4.1. Factores que influyen en el desempeño laboral

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

Guía para gerentes (2000) indica que el desempeño y los resultados del trabajo del personal son una responsabilidad crítica de la gestión. Un sistema de gestión del desempeño basado en competencias apoya a los gerentes y les ayuda a cumplir con sus responsabilidades con más confianza y eficiencia.

Como proceso administrativo, la gestión donde se vuelve administración del desempeño tiene un efecto importante en la capacidad de la organización para atraer y retener trabajadores de máxima idoneidad, mejorar la eficiencia y eficacia de su funcionamiento y prestar servicios de la mejor calidad a los clientes internos y externos de la organización.

Es importante mencionar que, en general, el desempeño que los trabajadores tienen está determinado por la forma de organización y por las condiciones bajo las cuales se estructura este trabajo. (17)

Se define el desempeño según García (2011), como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (18)

2.3.4.2. Contenido de las fases de la Gestión del Desempeño:

- **Conceptualización:** Se identifica el mejor rendimiento al cual desea dirigirse.
- **Desarrollo:** Se examina donde el rendimiento actual está variando en función de los niveles deseados, lo cual puede realizarse a través de un Sistema de Soporte Integrado del Desempeño (IPSS).
- **Implementación:** En la forma tradicional se realizaba mediante mecanismos informales de monitoreo del desempeño actual, seguido de sesiones de entrenamiento, revisiones periódicas del desempeño, entre otras; sin permitir al empleado tomar control de su propio desarrollo del desempeño.

Sin embargo, un IPSS, le da al empleado directo control sobre la planeación del desarrollo de su desempeño, pues ellos son los más interesados en desarrollar sus competencias para alcanzar una promoción.

- **Retroalimentación:** Se hace durante todo el proceso y después de la evaluación para que el empleado sepa cómo puede mejorar su desempeño.
- **Evaluación:** Se utilizan las medidas de desempeño para monitorear los indicadores específicos de desempeño en todas las competencias y determinar cómo están respondiendo a los objetivos. Los resultados finales se comparan con los conceptos establecidos en la fase I.

Un factor muy importante para la administración del desempeño según Ruiz (2004), es la evaluación continua del empleado, pues este sistema no puede ser por ningún motivo estático, debe

evolucionar constantemente y ser cuidadosamente monitoreado para una mejora continua. (19)

Chiavenato, I. (2007). Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y su potencial de desarrollo futuro. La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra forma suele efectuarse en toda organización moderna.

- **Elección del Método para Evaluar**

Rodríguez, V. (2007). Señala que una organización, cualquiera que sea su actividad, no puede tener cualquier sistema de evaluación del desempeño; debe contar con uno que tome en cuenta criterios que van relacionados con el desempeño. Además, este método relacionado con el trabajo tiene que ser práctico, para no generar complicaciones y mejorar la eficacia de la evaluación del desempeño.

A continuación, menciona normas y medidas del desempeño para reducir problemas de ineficiencia:

- **Normas de desempeño:** son niveles ya establecidos para medir los resultados deseados en cualquier puesto.

- **Medidas de desempeño:** son las conductas que determinan el buen desempeño del empleado. Dentro de esta medida se encuentran las medidas objetivas y las medidas subjetivas del desempeño. (20)

a) Métodos de Evaluación de 360°

Chiavenato, I. (2009) Se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación hecha, en forma circular, por todos los elementos que tiene algún tipo de interacción con el evaluado. (10)

Robbins. (2008). Puntualiza que las evaluaciones de 360º capturan la realidad de que el desempeño de un empleado, es formado mayormente por múltiples comportamientos, y es una vía de acceso a la observación de diversas conductas de los individuos, en sus diferentes entornos. (21)

Consiste en que el grupo de personas valoren a otra por medio de una serie de ítems o factores predefinidos. Estos factores son comportamientos observables en el desarrollo diario de su práctica profesional.

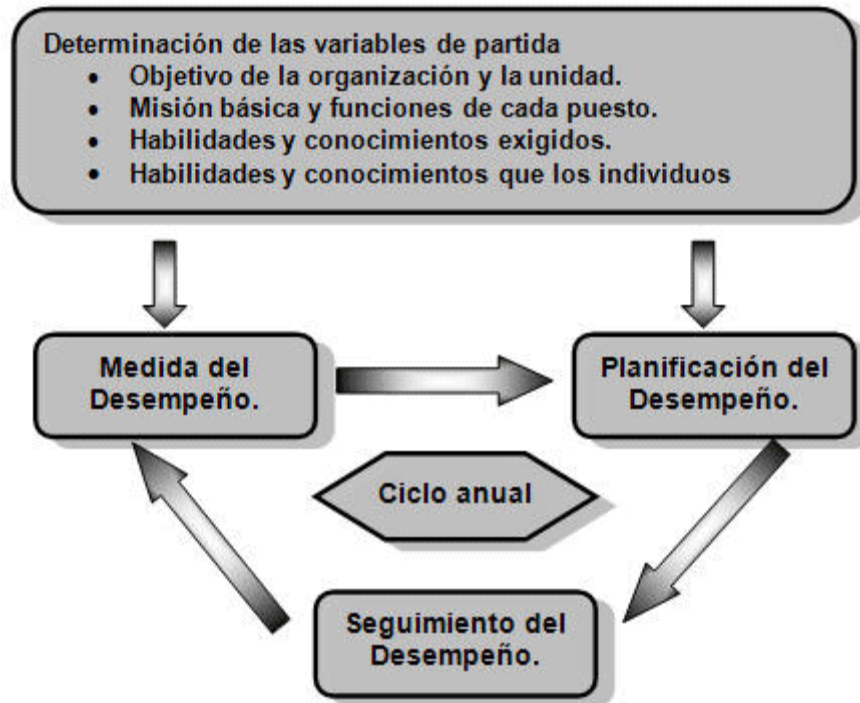
Es un esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, pares, subordinados. Puede incluir a otras personas como proveedores y clientes.

b) Escalas Gráficas

De Cenzo, Robbins, señala que el método de escalas de calificación gráfica, es uno de los métodos más antiguos y populares, éstas pueden utilizar para evaluar factores tales como calidad y cantidad del trabajo, el conocimiento del puesto de trabajo, cooperación, lealtad, la dependencia, la atención, la honestidad, la integridad, la actitud y la iniciativa. (21)

Chiavenato, I. (2009). Las escalas gráficas miden el desempeño de las personas empleando factores previamente definidos y graduados. De este modo, utiliza un cuestionario de doble entrada, en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, mientras que las columnas verticales representan el grado de variación de esos factores. (10)

Osorio y Espinosa (1995) definen un sistema de gestión del desempeño como un proceso que adopta una secuencia cíclica anual de planificación, seguimiento y evaluación las cuales pueden ser observadas en la figura 3. (22)



Proceso de Gestión del Desempeño. Fuente: Osorio y Espinosa (1995).

2.3.4.3. Contenido de las fases de la secuencia anual del proceso:

- Situación de partida: Se debe tener información sobre la Misión básica y funciones de cada puesto, habilidades y conocimientos exigidos para un desempeño eficaz de trabajo, habilidades y conocimientos básicos del individuo. Las personas involucradas deben conocer el Sistema de Administración del Desempeño y sus principios.

1-Planificación: El mando establece con el colaborador los "objetivos de negocio". Para cada objetivo se cumplimenta un impreso en el que se detallan los parámetros del objetivo: acciones a realizar, resultados esperados, calendario, condiciones y

limitaciones. A partir de una entrevista se discute entre mando y colaborador los aspectos de las **competencias** que presentan deficiencias para el puesto de trabajo actual y el cumplimiento de los objetivos. Se proponen acciones formativas o de otro tipo para subsanarlas y se establecen "objetivos de mejora o desarrollo personal" para el próximo ejercicio.

En caso de traslado o promoción a otro puesto, se acuerdan las acciones convenientes para preparar al interesado para la asimilación de las futuras funciones y responsabilidades.

2-Seguimiento: El mando "observa, anota y documenta" hechos, acontecimientos e incidentes críticos con el fin de acumular elementos de juicio sobre el evaluado y disponer de información y argumentos para la posterior evaluación.

Mantiene reuniones formales o bien aprovecha conversaciones informales con el colaborador para informarle periódicamente del proceso realizado, y eventualmente ofrecerle apoyo o consejo cuando sea necesario.

3-Evaluación: El mando se entrevista con el colaborador para examinar el grado de cumplimiento de los objetivos y las razones que hayan influido favorable o desfavorablemente en los resultados.

Se asigna la calificación correspondiente en la apreciación de las competencias.

Mantiene una reunión con el evaluado para informarle los resultados de la evaluación de competencias, discutirlos y recoger su opinión sobre la misma.

Prepara, junto con el evaluado, el plan de acción para el año siguiente iniciando el nuevo ciclo anual.

De los procedimientos analizados se puede concluir de forma general que, si bien conciben un conjunto de elementos comunes, no existe unidad de criterios en cuanto a:

- La estructuración en fases o etapas.
- Los objetivos de la organización y el puesto en función del plazo.
- La participación de los trabajadores en el proceso es limitada.
- La sustentación en las competencias.
- La integración de variables como los objetivos, las competencias y la formación.
- La orientación en función del mejoramiento del desempeño.

Se evidencio además en el análisis de los procedimientos y modelos limitaciones en cuanto a:

- Enfocar la gestión del desempeño desde una concepción integral.
- La articulación de la organización con el cargo en el proceso de gestión del desempeño.
- La introducción de acciones de mejoramiento en el transcurso del proceso.
- La carencia de indicadores que permitan controlar el avance en la gestión del desempeño laboral.

Tomando en cuenta, las definiciones, características generales, rasgos esenciales, posiciones de los autores consultados, tendencias actuales, la base normativa fundamental y las particularidades de la organización objeto de estudio, se define la gestión del desempeño como:

El proceso de gestión, estructurado dinámico, continuo y estratégico que, a partir del enfoque integral, contribuye al mejoramiento del rendimiento y de la actuación del trabajador, y con ello al impacto económico y social de éste en el desempeño organizacional. (23)

2.3.5. Equipos de trabajo:

Robbins. (2000). Los equipos de trabajo son grupos formales, son sustituidos por individuos interdependientes que son responsables del logro de una meta. Todos los equipos de trabajo son grupos, pero solo los grupos formales pueden ser equipos de trabajo.

Koontz, Harold, Heinz. (1998), número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables.

2.3.6. Calidad:

Juran y Gryna. (1993). La calidad se define como adecuación al uso, esta definición implica una adecuación del diseño del producto o servicio (calidad de diseño) y la medición del grado en que el producto es conforme con dicho diseño (calidad de fabricación o conformidad). La calidad de diseño se refiere a las características que potencialmente debe tener un producto para satisfacer las necesidades de los clientes y la calidad de conformidad apunta a cómo el producto final adopta las especificaciones diseñadas.

2.3.7. Trabajo

Marx, K. (1867). En su libro el capital define que, el trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina.

2.3.8. Remuneraciones:

La compensación es el área de los Recursos Humanos "relacionada con la remuneración que el individuo recibe como retorno por la ejecución de tareas organizacionales". (24) Según Chiavenato, la compensación de los empleados está compuesta por factores financieros y no financieros. A su vez, existen dentro de los factores financieros dos tipos de compensación: directa e indirecta. Dentro de la compensación directa se encuentran el salario en sí que recibe el empleado, los premios por metas alcanzadas con éxito y las comisiones (por ventas, cobranzas, etc.). La compensación indirecta contempla todos aquellos aspectos por los que el trabajador recibe dinero o beneficios económicos, pero que suelen ser variables. Entre ellos se encuentran los bonos por vacaciones, las propinas, las horas extras, etc. Del mismo modo, dentro de los aspectos no financieros de la compensación se encuentran el reconocimiento, la autoestima, la seguridad en el puesto de trabajo y el prestigio. Estos aspectos no financieros no son un atributo menor. La motivación y la satisfacción del personal dependerán en muchos casos de las equidades salariales que existan dentro del emprendimiento.

- ✓ La compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones.
- ✓ La compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren, como son las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, etc.

Dentro de las principales características especiales de las remuneraciones, debemos destacar las siguientes:

Es una contraprestación. - Es la reciprocidad al esfuerzo o servicios prestados mediante un contrato de trabajo en calidad de

dependiente. Este elemento es utilizado como un criterio fundamental para decidir sobre la existencia o no del vínculo laboral.

Debe ser de libre disposición. - Las asignaciones económicas pagadas al colaborador, debe ser utilizado libremente, en los gastos que él crea necesario, sin necesidad de consultar o informar a su empleador.

Debe ser cancelada en dinero. - las remuneraciones deben ser pagadas preferentemente en dinero, sin embargo, por excepción también se puede pagar en especies, es decir en artículos o productos de primera necesidad, previa aceptación del colaborador.

Es intangible. - La remuneración no puede ser "tocada" por nadie, ni siquiera por el empleador, ya que solo puede ser cobrado por el colaborador y excepcionalmente por su esposa, padres, o hijos, previa carta poder firmada legalmente.

Es inembargable. - las deudas contraídas con terceros por el colaborador, no pueden originar medidas de embargo sobre ellas. La excepción a ésta regla es la pensión alimenticia autorizada con orden judicial.

Tiene carácter preferencial o prevalencia. - En caso de quiebra o liquidación de la empresa, las remuneraciones, así como los beneficios sociales del colaborador, tienen preferencia frente a otras deudas del empleador (25)

Según I. Chiavenato, este define el Salario como:" Salario es el total de las percepciones económicas de las trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena". (2)

Mientras que Rafael Alburquerque, a este lo define como" Es toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo, es decir, la remuneración por una actividad productiva". (26)

2.5. Formulación de hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.

2.5.2. Hipótesis específicas

- ✓ Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.

- ✓ Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.

2.6. Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICION	INDICADORES	INSTRUMENTO DE MEDICION
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. 2007, 43.	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	Selección de personal	CUALITATIVA	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo • En desacuerdo • Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo • De acuerdo • Totalmente de acuerdo 	Cuestionario
			Capacitación de personal				
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I. 2002, 236.	Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.	Calidad del trabajo	CUALITATIVA	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo • En desacuerdo • Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo • De acuerdo • Totalmente de acuerdo 	Cuestionario
			Trabajo en equipo				

2.7. Definición de términos básicos

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

- ✓ **Selección de personal:** está definida como según Zayas Agüero (2010) seleccionar no implica escoger a unos discriminando a otros, sino que la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades, y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos en la necesaria interrelación hombre-trabajo. El problema ético no está en seleccionar, sino en cómo se realiza la selección, ahí estriba el comportamiento ético del proceso, en las políticas, en los objetivos, en el proceder de las personas; esto enfatiza la necesidad de contar con principios que guíen el proceso de selección personal, que tienen entre sus objetivos fundamentales los siguientes:
 - Evaluar, clasificar, orientar, seleccionar y contratar a los candidatos en función de la formación y desarrollo de los mismos.

 - Suministrar a las organizaciones la fuerza de trabajo con la calidad necesaria que le permita alcanzar los objetivos de la organización.

 - Optimizar la interrelación hombre- trabajo con la finalidad de lograr niveles superiores deficiencia, eficacia y satisfacción laboral. (36)

- ✓ **Capacitación del personal:** Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad.

- ✓ **Desempeño laboral:** Es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. (28)

- ✓ **Calidad de Trabajo:** Capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad las actividades de trabajo que le son asignadas.

- ✓ **Trabajo en equipo:** Según *Fainstein Héctor* Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados; el trabajo en equipo implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

Según **Hernández Sampieri, Fernández y Baptista** (29) "El enfoque cuantitativo (es secuencial y probatorio), cada etapa precede a la siguiente y no podemos "brincar" o eludir pasos. El orden es riguroso", esta comprende la idea, el planteamiento del problema se determina los objetivos y pregunta de investigación seguido por la revisión de la literatura para la construcción del marco teórico, se establecen hipótesis y variables; "se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones."

Según **León y Montero (2003)** las relaciones se reconstruyen a partir de las variables independientes ya que la muestra será tomada en el futuro. (29)

Siendo la premisa del enfoque presente en la investigación se presenta un enfoque cuantitativo, una investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, que permitió identificar la relación entre la Gestión de Talento humano y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Según **Hernández Sampieri, Fernández y Baptista** (29) la investigación cuantitativa puede tener distintos alcances dentro de los cuales se encuentran el correlacional que es un tipo de estudio que "tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular."

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes; se basa en categorías,

conceptos, variables, sucesos, fenómenos o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador. (29)

Según **Liu (2008) y Tucker (2004)** Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. (29)

3.3. ÁMBITO, POBLACIÓN, UNIDAD DE ANALISIS Y MUESTRA

3.3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO:

El estudio se realizó en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús ubicado en la Av. Independencia S/N – AAHH – Las Animas – distrito de Puente Piedra.

3.3.2. POBLACIÓN DE ESTUDIO:

La población estuvo conformada por todo el personal: asistencial y administrativo que labora en el P.S. Sagrado Corazón de Jesús, siendo en total 50 personas, divididas de la siguiente manera:

Tabla 1. Población de estudio del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús.

Personal	N° personas
Administrativo	20
Asistencial	30

Fuente: Lista de personal del Puesto de Salud SCJ.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- Personal asistencial y administrativo que trabaje en el P.S. Sagrado Corazón de Jesús.
- Personal asistencial o administrativo en calidad de nombrado, CAS o Terceros.

- Personal asistencial o administrativo que tenga un tiempo de servicio mínimo de 03 meses en el P.S. Sagrado Corazón de Jesús.
- Personal asistencial o administrativo que acepte participar en el presente estudio

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

- Personal asistencial o administrativo que no trabaje del P.S. Sagrado Corazón de Jesús.
- Personal no contratado como: internos.
- Personal asistencial o administrativo que tenga un tiempo e servicio menor de 03 meses en el P.S. Sagrado Corazón de Jesús.
- Personal asistencial o administrativo que no acepte participar en el presente estudio.

3.3.3. UNIDAD DE ANÁLISIS:

Personal asistencial y administrativo que labora en el P.S. Sagrado Corazón de Jesús.

3.3.4. MUESTRA:

No se utilizó una muestra, ya que se trabajó con toda la población de estudio.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. TÉCNICAS:

La técnica que se utilizó en el estudio fue la observación del subtipo indirecto, entrevista y encuesta.

3.4.2. INSTRUMENTOS:

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario estructurado para conocer las opiniones y actividades del personal del P.S. Sagrado Corazón de Jesús, respecto a la Gestión del Talento humano y el desempeño laboral.

- El instrumento utilizado fue un cuestionario que consta de 18 preguntas, La primera variable: Gestión de Talento Humano con sus dos dimensiones selección de personal y capacitación del personal consta de seis ítems y para la segunda variable: Desempeño laboral que también tiene dos dimensiones calidad de trabajo y trabajo en equipo presenta 12 ítems. (31)
- El instrumento presenta alternativas con una valoración que son: (01) Totalmente en desacuerdo, (02) en desacuerdo, (03) ni de acuerdo/ ni en acuerdo, (04) de acuerdo y (05) totalmente de acuerdo. (31)

3.4.3. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- El instrumento que se utilizó para la presente investigación ha sido elaborado por la autora Kiember Inca Allcahuaman en su trabajo GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS, 2015, el cual fue validado por Juicio de 03 Expertos en la materia, "quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y al contenido del cuestionario". (31)
- El autor para comprobar la fiabilidad del instrumento lo realizó a través de la obtención del valor de alfa de Cronbach, el cual permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems, en este caso el valor obtenido

por el autor fue 0,922 considerado como excelente, con el programa SPSS 22. (31)

3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.5.1. PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El estudio se realizó en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús ubicado en Av Independencia S/N - Aahh Las Ánimas Lima - Lima - Puente Piedra donde se solicitó mediante un oficio al Médico Jefe del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, con el fin de obtener la autorización respectiva para la ejecución de los cuestionarios con todo el personal del establecimiento de salud.

Se procedió a realizar las coordinaciones con el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús para establecer el cronograma del inicio de la recolección de datos a través de los cuestionarios; teniendo en cuenta el personal tiene turnos rotativos y que el llenado del instrumento puede durar alrededor de 10 a 15 minutos, por lo cual es necesario establecer fechas y horarios específicos.

3.5.2. PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Para llevar a cabo los análisis correspondientes este se realizó mediante el uso del software estadístico SPSS 22 con la técnica de la **ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA**.

Se construirán tablas de contingencia que se representaron en gráficos que ayudan a simplificar la complejidad de los datos que intervienen en la distribución de frecuencias y los coeficientes de correlación.

Los métodos de análisis de datos que se utilizaron fueron:

- Todas las preguntas se sometieron a una correlación general; donde se obtuvo el grado de correlación pregunta por pregunta

y el nivel de significatividad, el cual sirvió para determinar la relación sobre validez y consistencia del instrumento.

- Luego se recodificó para crear una nueva variable, donde cada dimensión recibe sus preguntas; que nos sirvió para establecer relaciones entre las dimensiones y para responder a los objetivos específicos.

D1V1= PGTA 1, 2, 3

D2V1= PGTA 4, 5, 6

D1V2= PGTA 7, 8, 9, 10, 11, 12

D2V2= PGTA 13, 14, 15, 16, 17, 18

- Luego se recodificó donde cada dimensión según la variable.

V1= D1, D2

V2= D3, D4

Que nos sirvió para establecer relaciones entre las variables y responder con el resultado al objetivo general (31)

- El Estadígrafo Inferencial que se utilizó en la presente investigación fue el **COEFICIENTE DE CORRELACIÓN PEARSON** para determinar la correlación entre las variables.

Interpretación:

- **Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta.**

El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.

- **Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.**

- **Si $r = 0$** , no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.

- **Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.**

- **Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta.**

El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

-

- El procesamiento de los datos fue informático y se empleó el programa Excel XP.
- Para la presentación de los resultados se elaboró en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva.

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

Se cumplió con los aspectos éticos que se deben tener en cuenta en una investigación teniendo como base referencial el "Informe Belmont", se respetó la autonomía del sujeto de estudio, cada participante fue libre de aceptar el llenado del cuestionario, además que la información proporcionada será confidencial para la presente investigación.

Se garantizó el respeto a la dignidad humana y la vida del ser humano. En este rubro se solicitó consentimiento informado verbal a cada participante.

Principio de No Maleficencia: se respetó la integridad física y psicológica del personal de salud incluidos en el estudio, así como la imagen del mencionado Centro de Salud.

Principio de Justicia: en la selección de personal de salud se tuvo en cuenta a todos por igual.

Principio de Autonomía: se respetó la autodeterminación para optar por las propias decisiones en función de las razones del mismo, es decir, que, al hacer uso de la autonomía, cada personal de salud conducirá su aceptación en concordancia con sus intereses, deseos y creencias.

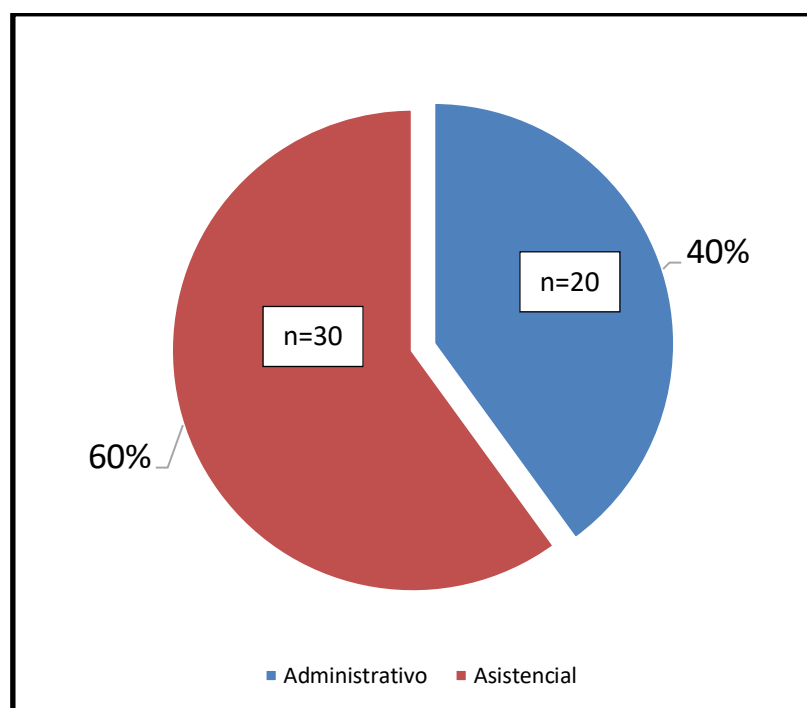
Beneficencia: se ayudó a clarificar algunas dudas que pudieran tener el personal de salud en el llenado del instrumento.

CAPÍTULO IV: PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

El presente estudio fue aplicado a 50 personas que laboran en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús en el mes de enero, 2018, a continuación, los resultados estadísticos:

Gráfico N° 01: Proporción de Población según categoría del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús.



Fuente: Lista de personal del Puesto de Salud SCJ. ENERO 2018

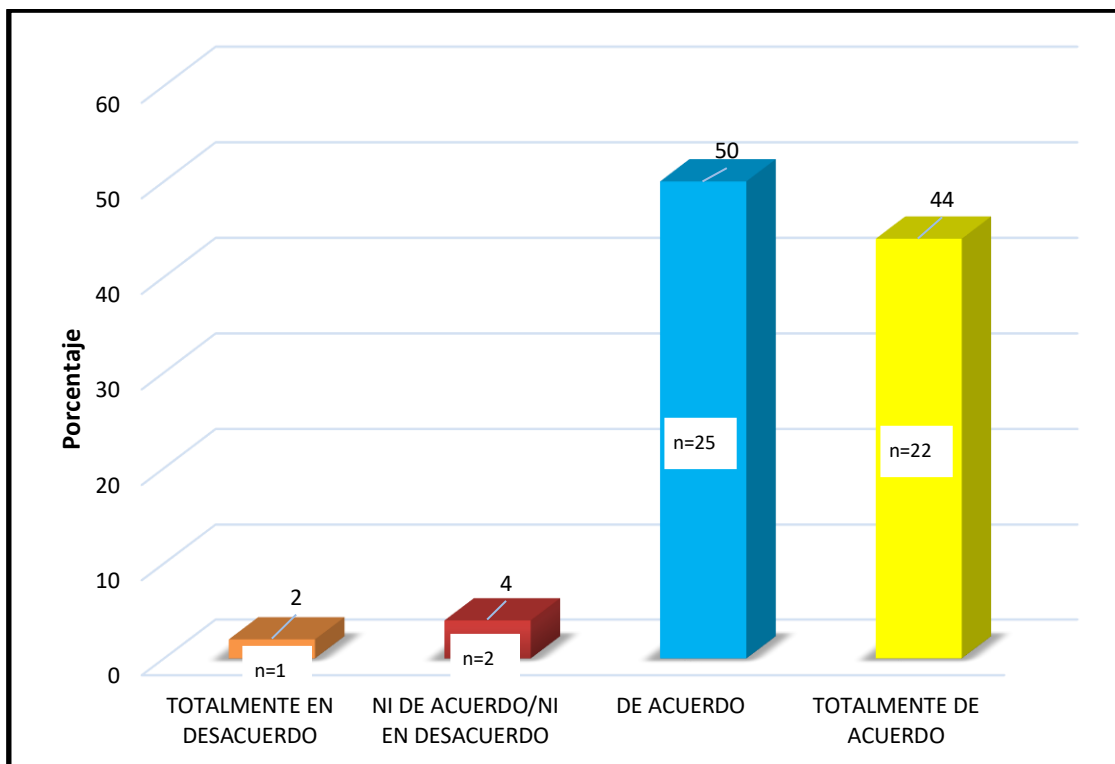
En el gráfico 1, se aprecia la proporción de trabajadores según categoría siendo así el 60% personal asistencial y un 40% personal administrativo del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús.

TABLA N° 2 Gestión de talento humano

ESCALA	N°	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,0
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	2	4,0
DE ACUERDO	25	50,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	22	44,0
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

GRÁFICO N° 2 Gestión de talento humano



Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

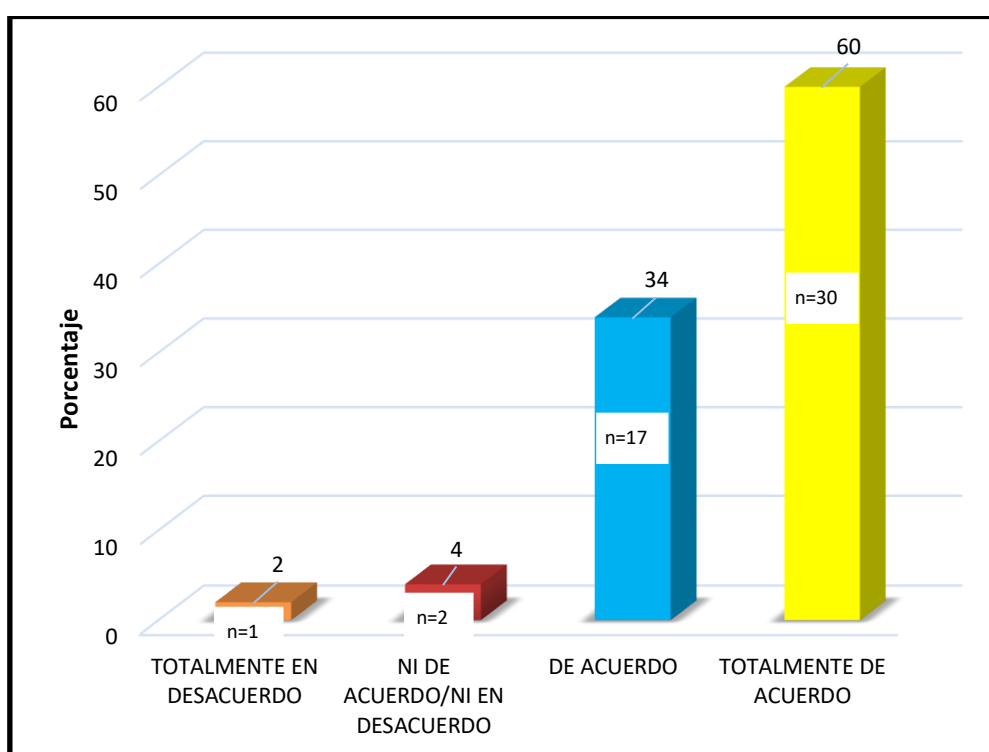
Se observa en la tabla N° 2 y la gráfica N° 2; del total de 50 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, la mitad 50% (n=25) manifestaron estar De acuerdo, un poco menos de la mitad 44% (n=22) opinaron estar totalmente de acuerdo y una ínfima cantidad 6% opinaron estar en total desacuerdo o ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Gestión de Talento humano.

TABLA N° 3 Desempeño Laboral

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,0
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	2	4,0
DEACUERDO	17	34,0
TOTALMENTE DEACUERDO	30	60,0
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

GRÁFICO N° 3 Desempeño Laboral



Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

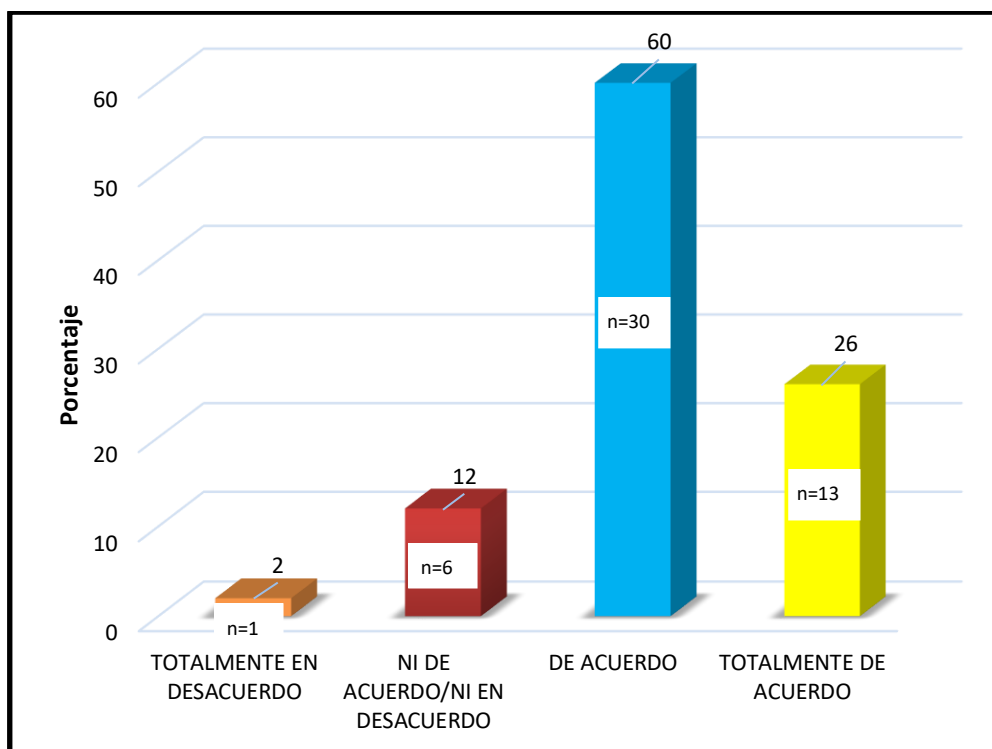
Se observa en la tabla N° 3 y la gráfica N° 3; del total de 50 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, un poco más de la mitad 60% (n=30) manifestaron estar Totalmente de acuerdo, el 34% (n=17) opinaron estar de acuerdo y una ínfima cantidad 6% opinaron estar en total desacuerdo o ni de acuerdo ni en desacuerdo con el Desempeño Laboral.

TABLA N° 4 Selección de Personal

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,0
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	6	12,0
DEACUERDO	30	60,0
TOTALMENTE DEACUERDO	13	26,0
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

GRÁFICO N° 4 Selección de Personal



Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

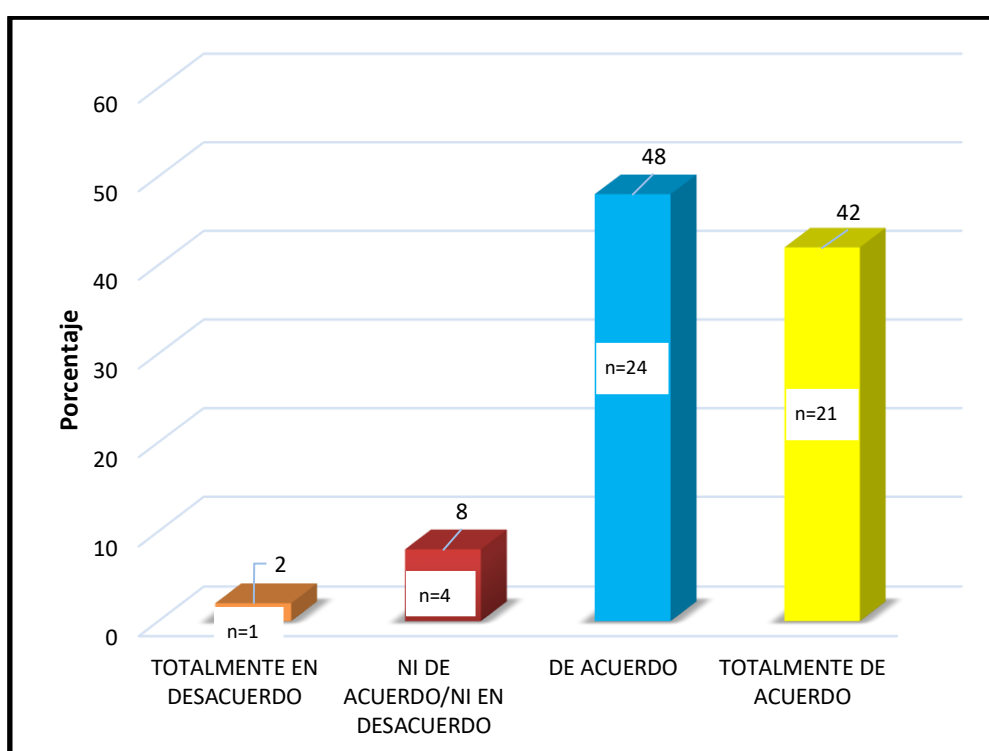
Se observa en la tabla N° 4 y la gráfica N° 4; del total de 50 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, un poco más de la mitad 60% (n=30) manifestaron estar De acuerdo, un poco menos de la tercera parte 26% (n=13) opinaron estar totalmente de acuerdo, un 12% (n=6) tuvieron una opinión de estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y una ínfima cantidad 2% (n=1) indicaron estar totalmente en desacuerdo con la Selección de personal.

TABLA N° 5 Capacitación del personal

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,0
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	4	8,0
DEACUERDO	24	48,0
TOTALMENTE DEACUERDO	21	42,0
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

GRÁFICO N° 5 Capacitación del personal



Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

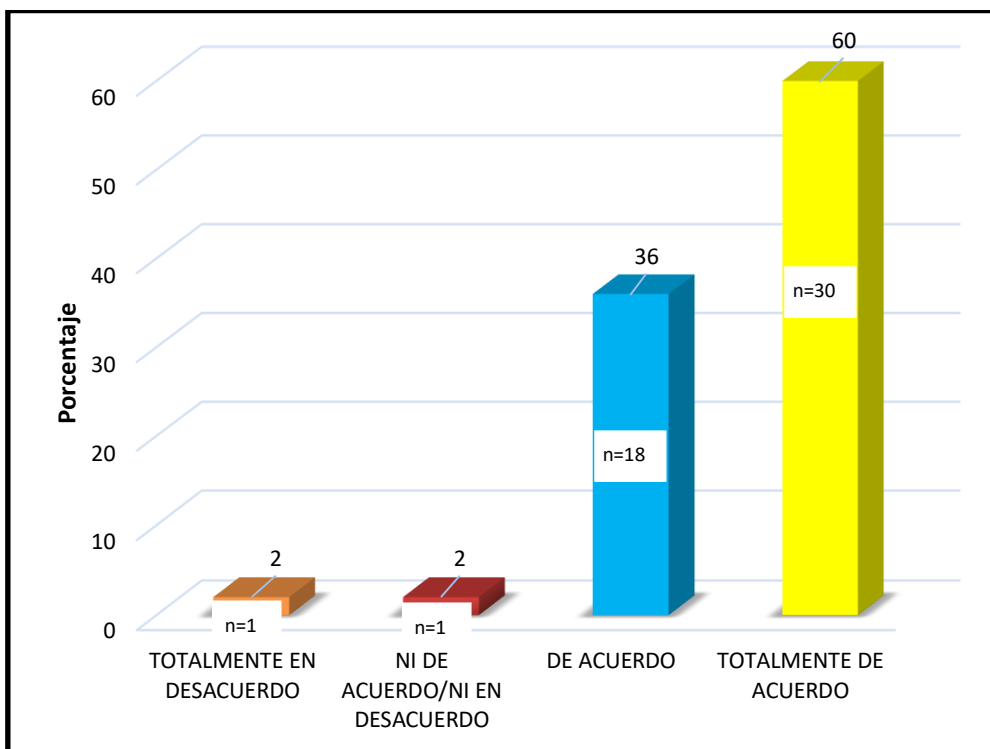
Se observa en la tabla N° 5 y la gráfica N° 5; del total de 50 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, menos de la mitad 48% (n=24) manifestaron estar De acuerdo, el 42% (n=21) opinaron estar totalmente de acuerdo, un 8% (n=4) tuvieron una opinión de estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y una ínfima cantidad 2% (n=1) indicaron estar totalmente en desacuerdo con la Selección de personal.

TABLA N° 6 Calidad del trabajo

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,0
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	1	2,0
DEACUERDO	18	36,0
TOTALMENTE DEACUERDO	30	60,0
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

GRÁFICO N° 6 Calidad del Trabajo



Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

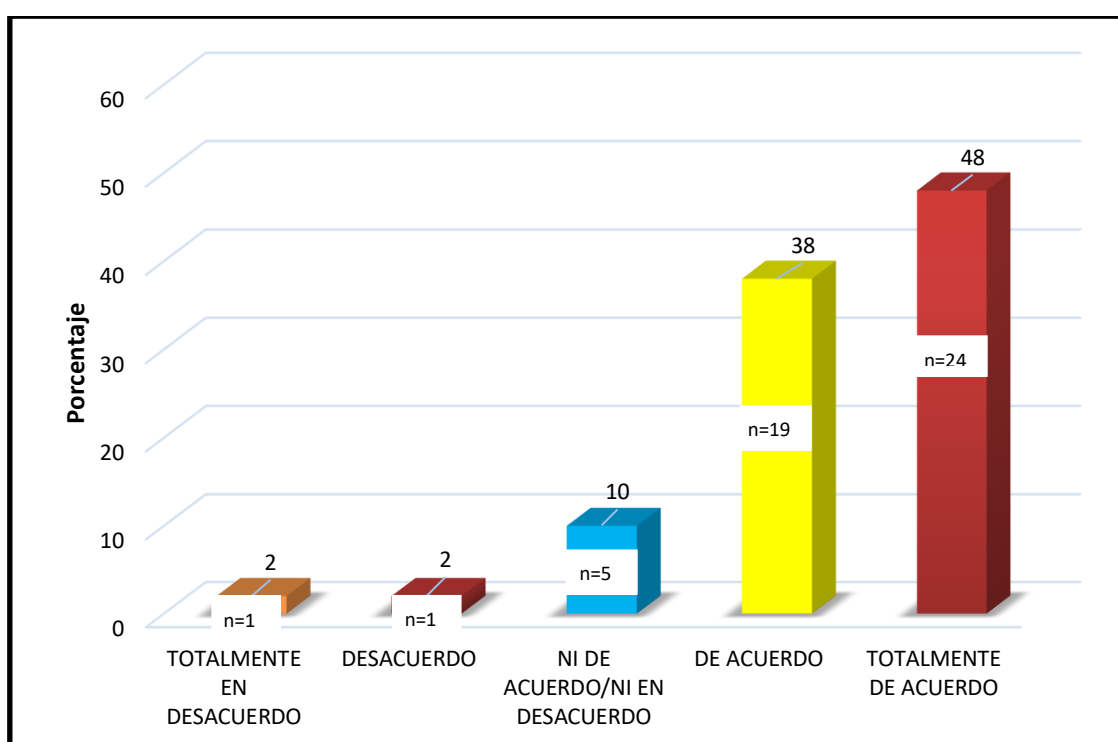
Se observa en la tabla N° 6 y la gráfica N° 6; del total de 50 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, más de la mitad 60% (n=30) manifestaron estar Totalmente de acuerdo, el 36% (n=18) opinaron estar De acuerdo y una ínfima cantidad 2% (n=1) indicaron estar totalmente en desacuerdo o ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Calidad del trabajo.

TABLA N° 7 Trabajo en equipo

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,0
EN DESACUERDO	1	2,0
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	5	10,0
DEACUERDO	19	38,0
TOTALMENTE DEACUERDO	24	48,0
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

GRÁFICO N° 7 Trabajo en equipo



Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

Se observa en la tabla N° 7 y la gráfica N° 7; del total de 50 trabajadores encuestados que participaron en el estudio, menos de la mitad 48% (n=24) manifestaron estar Totalmente de acuerdo, el 38% (n=19) opinaron estar De acuerdo, un 10% (n=5) tuvieron una opinión de estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y una ínfima cantidad 2% (n=1) indicaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con el Trabajo en equipo.

4.2. Prueba de Hipótesis

4.2.1. Planteamiento de Hipótesis Ho y H1

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.

Ho: No Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.

4.2.2. Hipótesis Estadística

H1: SI $p\text{-valor} < 0,05$ entonces, SI HAY RELACIÓN ESTADÍSTICAMENTE SIGNIFICATIVA

H0: SI $p\text{-valor} \geq 0,05$ entonces, NO HAY RELACIÓN ESTADÍSTICAMENTE SIGNIFICATIVA

4.2.3. Resultado de fiabilidad

La evaluación de fiabilidad se realizó a través de alfa de Cronbach, que nos permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach.

Coeficiente alfa $> 0,9$ es excelente

Coeficiente alfa $> 0,8$ es bueno

Coeficiente alfa $> 0,7$ es aceptable

Coeficiente alfa $> 0,6$ es cuestionable

Coeficiente alfa $> 0,5$ es pobre

Coeficiente alfa $< 0,5$ es inaceptable

a) Resultado de fiabilidad

A través de **alfa de Cronbach**, en los **6 elementos dio un resultado de 0,885** que significa según el autor (George y Mallery (2003, pág. 231). Que **el coeficiente alfa de Cronbach o la fiabilidad es buena.**

4.2.4. Determinación del coeficiente de correlación

- **El utilizado fue el COEFICIENTE DE CORRELACIÓN PEARSON** para determinar la correlación entre las variables.

Interpretación:

- **Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta.**
El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada **relación directa**: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
- **Si $0 < r < 1$, existe una correlación lineal positiva.**
- **Si $r = 0$** , no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.
- **Si $-1 < r < 0$, existe una correlación no lineal negativa.**
- **Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta.**
El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada **relación inversa**: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

TABLA N° 8 Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	%
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

TABLA N° 9 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,885	0,927	6

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

TABLA N° 10 Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Gestión de talento Humano	23,74	4,154	50
Selección de Personal	11,62	2,230	50
Capacitación de personal	12,12	2,282	50
Desempeño laboral	48,42	7,977	50
Calidad del trabajo	24,88	4,074	50
Trabajo en Equipo	23,54	4,665	50

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

TABLA N° 11 Con prueba Q de Cochran

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	Q de Cochran	Sig
Inter sujetos		4029,813	49	82,241		
Intra sujetos	Entre elementos	44588,587	5	8917,717	237,672	0,000
	Residuo	2312,747	245	9,440		
	Total	46901,333	250	187,605		
Total		50931,147	299	170,338		

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

4.2.5. Interpretación y su significación:

TABLA N° 12

a) Chi cuadrado de Pearson: el p-valor entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,937 ^a	3	0,000
Razón de verosimilitudes	14,183	3	0,003
Asociación lineal por lineal	6,441	1	0,011
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,06.

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

Según la Tabla N° 12.a: En el Chi-cuadrado de Pearson el p-valor obtenido fue 0,000; lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa entre la Gestión de Talento humano y el Desempeño laboral.

b) Correlación entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral

Correlaciones			
		Gestión de Talento Humano	Desempeño Laboral
Gestión de Talento Humano	Correlación de Pearson	1	0,641**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,641**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50

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

Según la Tabla N° 12.b: El coeficiente de correlación de Pearson entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral fue 0,641; lo cual indica que existe una correlación lineal positiva.

TABLA N° 13

a) Chi cuadrado de Pearson: el p-valor entre Gestión del Talento Humano y Calidad en el trabajo del desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,151 ^a	1	0,007		
Corrección por continuidad ^b	1,333	1	0,248		
Razón de verosimilitudes	3,296	1	0,069		
Estadístico exacto de Fisher				0,118	0,118
Asociación lineal por lineal	7,008	1	0,008		
N de casos válidos	50				

a. 3 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,12.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

Según la Tabla N° 13.a: En el Chi-cuadrado de Pearson el p-valor obtenido fue 0,007; lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa entre la Gestión de Talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral.

b) Correlación entre Gestión del Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral

Correlaciones			
		Gestión de talento Humano	Calidad del trabajo
Gestión de talento Humano	Correlación de Pearson	1	0,671**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	50	50
Calidad del trabajo	Correlación de Pearson	0,671**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Según la Tabla N° 13.b: El coeficiente de correlación de Pearson entre la Gestión del Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral fue 0,671; lo cual indica que existe una correlación lineal positiva.

TABLA N° 14

a) Chi cuadrado de Pearson: el p-valor entre Gestión del Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,353 ^a	1	0,007		
Corrección por continuidad ^b	3,435	1	0,064		
Razón de verosimilitudes	4,822	1	0,028		
Estadístico exacto de Fisher				0,048	0,048
Asociación lineal por lineal	7,206	1	0,007		
N de casos válidos	50				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,42.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Fuente: Instrumento aplicado al personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús enero del 2018

Según la Tabla N° 14.a: En el Chi-cuadrado de Pearson el p-valor obtenido fue 0,007; lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa entre la Gestión de Talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral.

b) Correlación entre Gestión del Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral

Correlaciones			
		Gestión de talento Humano	Calidad del trabajo
Gestión de talento Humano	Correlación de Pearson	1	0,510**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	50	50
Calidad del trabajo	Correlación de Pearson	0,510**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Según la Tabla N° 14.b: El coeficiente de correlación de Pearson entre la Gestión del Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral fue 0,510; lo cual indica que existe una correlación lineal positiva.

4.3. Discusión de Resultados

En la actualidad, en diferentes empresas se está mejorando la Gestión del Talento Humano; sin embargo, a nivel de MINSA, no se cuenta con los recursos necesarios para contratar un personal que pueda ejercer éste cargo, por tal motivo, existen problemas comunes que se han notado en el Puesto de Salud elegido para la presente investigación; estos problemas en su mayoría son: falta de personal, clima laboral tóxico, ausentismo laboral, desmotivación del trabajador, falta de comunicación y trabajo en equipo.

Se observa también que, en el Puesto de salud SCJ, la encargada de Gestión del Talento Humano, no realiza actividades del puesto que se le encomendó, debido a la falta de conocimiento de las funciones del cargo, lo que perjudica en el desempeño laboral de los trabajadores, lo ideal debería ser contratar a un personal que cuente con las habilidades y destrezas para el puesto, de esta manera se podría mejorar el trabajo en equipo para obtener un usuario satisfecho.

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los trabajadores, lo cual se afirma con los resultados obtenidos que existe una relación entre estas dos variables donde se obtuvo un p-valor de 0.000; el cual según la hipótesis estadística indica que si el p-valor < 0,05 se establecía una relación estadísticamente significativa, que también se ven reflejados en el estudio de la autora Kiember Inca Allcahuaman en el año 2015 quien obtuvo el mismo valor.

Este resultado es similar a los encontrados por Chiavenato, I. (2009), que refiere que: la gestión del talento humano en las organizaciones se ve su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores, para ello se debe tomar en cuenta los modelos de selección de personal, y priorizar el aspecto humano, como la capacitación, incentivos para poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la institución.

Un estudio similar es el de Oscco Peralta Henry. (2015) en el cual indica que: La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.483 coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. 4. El desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral, pero según el resultado del coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue 0,641 lo cual establece una correlación lineal positiva.

Agrega Ibáñez M. (2009) que la selección de personal es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado.

En la selección de personal para poder elegir a la persona adecuada en toda institución se tiene que cumplir con todos los procedimientos teóricos y de esta manera podemos observar las cualidades para cubrir un puesto de trabajo.

El hallazgo confirma lo que fundamenta Chiavenato, gestión del talento humano define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

En cuanto a la Gestión del Talento Humano, la mitad (50%) de los trabajadores están de acuerdo, un poco menos de la mitad (44%) están totalmente de acuerdo, el (4%) están ni de acuerdo / ni en desacuerdo y una ínfima cantidad (2%) están totalmente en desacuerdo, en cambio en el estudio de Asencios el 67% del personal indico que la Gestion de talento humano es regular solo el 17% es alto.

Como bien refiere: García, A "La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone. El

reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica. No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas". (5)

En el Desempeño Laboral, un poco más de la mitad (60%) de trabajadores están totalmente de acuerdo, un poco menos de la mitad (34%) están de acuerdo, el (4%) están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo y una ínfima cantidad (2%) están totalmente en desacuerdo, resultados parecidos al encontrado por Ponce (2014), donde en la evaluación del desempeño laboral del 51,09% fue excelente; pero que es diferente al encontrado por Asencios donde el desempeño laboral fue calificado como regular en un 35%.

Cabe resaltar que nuestros resultados son parecidos a los encontrados por De la Cruz (2009) donde se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo, los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal. Existen evidencias significativas estadísticamente que la efectividad de los desempeños laborales, que se explican en la prestación de los servicios con calidez, en la atención oportuna y la

satisfacción plena de los clientes, que consolidan la buena imagen institucional, también son consecuencias de estrategias de motivación identificadas en el párrafo anterior; validándose de manera la segunda hipótesis específica. Los pruebas laborales de los empleados de las entidades financieras de Huamanga consideran como importante la puesta en práctica de un programa de estímulos e incentivos; distinguiéndose la asignación de recursos económicos para capacitación y perfeccionamiento, bonos de participación de utilidades al final de un período de gestión, actividades de recreación, esparcimiento y deporte; todas éstas, propician la mejora de los desempeños en el trabajo de los empleados; evidencias estadísticas que permiten demostrar la validez de la segunda hipótesis específica. Finalmente, el incremento de los niveles de producción y productividad laboral, el logro de los objetivos y metas concretas, así como el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios derivan de la implementación de un conjunto de estímulos organizacionales y el otorgamiento de incentivos de carácter laboral como parte de las estrategias de gestión de personas; demostración estadística que permite reafirmar la validez de la segunda hipótesis específica. (7)

En cuanto a la primera dimensión en la Selección del personal, un poco más de la mitad (60%) de trabajadores estuvieron de acuerdo, un poco menos de la mitad (26%) estuvieron totalmente de acuerdo, el (12%) están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo y una ínfima cantidad (2%) estuvieron totalmente en desacuerdo con la Selección de Personal

Seguidamente la segunda Dimensión: Capacitación del Personal, un poco menos de la mitad (48%) de trabajadores estuvieron de acuerdo seguidamente el (42%) estuvieron totalmente de acuerdo, el (8%) estuvieron ni de acuerdo/ ni en desacuerdo y una ínfima cantidad (2%) estuvieron totalmente en desacuerdo con la Capacitación del Personal.

Estos resultados obtenidos se ven reflejados en los estudios realizados por García, Ceballos y Flores donde la selección, reclutamiento y capacitación son criterios importantes para la gestión de talento humano y la evaluación del desempeño laboral.

Por otro lado en relación a los objetivos específicos se tuvo que determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral la cual según tabla 13 nos dio en el Chi Cuadrado de Pearson un p-valor de 0,007; estableciendo así una relación estadísticamente significativa y que además obtuvo un valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0,671 que indica una correlación lineal positiva.

Siendo la tercera dimensión: la calidad del trabajo obtuvo un poco más de la mitad (60%) de trabajadores estuvieron totalmente de acuerdo, un poco menos de la mitad (36%) estuvieron de acuerdo por lo que finalmente se divide el (2%) estuvieron ni de acuerdo/ ni en desacuerdo y el (2%) estuvieron totalmente en desacuerdo con la Calidad del Trabajo, estos resultados se relacionan con el obtenido por la autora Kiember Inca Allcahuaman (2015) que demuestra una relación positiva moderada; además cabe resaltar que la calidad del trabajo también se menciona en el estudio de Flores, donde se indica que el bienestar general del trabajo se ve reflejado en el desempeño laboral.

Como segundo objetivo específico se tuvo que determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral la cual según tabla 14 nos dio en el Chi Cuadrado de Pearson un p-valor de 0,007; estableciendo así una relación estadísticamente significativa y que además obtuvo un valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0,510 que indica una correlación lineal positiva.

La última dimensión del Trabajo en Equipo, un poco menos de la mitad (48%) de trabajadores estuvieron totalmente de acuerdo, un poco menos de la mitad (38%) estuvieron de acuerdo, el (10%) estuvieron ni de acuerdo/ ni en desacuerdo y una ínfima cantidad estuvieron dividida en el (2%) están totalmente en desacuerdo y el (2%) estuvieron en desacuerdo con el Trabajo en Equipo que se relacionan asimismo con el obtenido por la autora Kiember Inca Allcahuaman (2015) que demuestra una relación positiva moderada

Finalmente se coincide con el enfoque utilizado por el MINSA descansa en el marco legal del Servicio Civil Peruano (SERVIR) y en el marco teórico propuesto por Francisco Longo, que divide el sistema de gestión de recursos humanos en siete subsistemas: Planificación, Organización del Trabajo, Gestión del Empleo, Gestión del Rendimiento, Gestión de la Compensación, Gestión del Desarrollo y Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales. Una buena gestión de recursos humanos en salud es condición necesaria para el desempeño adecuado del sistema de salud y el logro de resultados sanitarios expresados en una población saludable. En el marco de la descentralización, el modelo de gestión de recursos humanos en salud debe describir las características de cada uno de los subsistemas que lo conforman, así como su dinámica de integración o interdependencia.

Sintetizando a modo de corolario, la Gestión del Talento Humano relacionado al desempeño laboral en el (PSSCJ), parafraseando con Chiavenato “[...] La gestión del talento humano en las organizaciones se ve su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

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

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

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

RECOMENDACIONES:

- **Primera:** Implementar el área de Gestión del Talento Humano en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, motivando al personal, y realizando actividades recreativas, mejorando la gestión del mismo, fomentando así un mejor desempeño laboral de los trabajadores, el cual se debería implementar en todos los centros de salud para mejorar el desempeño laboral a nivel MINSA.
- **Segunda:** Realizar supervisiones planeadas, para verificar la calidad de atención que se brinda a los usuarios, reconociendo los conocimientos y méritos del trabajador y motivándolos a un mejor desempeño laboral.
- **Tercera:** Fomentar el trabajo en equipo, realizando dinámicas de grupo, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, organizar reuniones en donde se destaquen temas de interés tanto para el empleador como para el empleado, además de crear equipos de trabajo en determinadas áreas donde se fortalezca la capacidad de respuesta para satisfacción del usuario.
- **Cuarto:** A nivel MINSA, mejorar los ambientes de trabajo donde haya comodidad y se preste las condiciones mínimas, además de dar incentivos monetarios y no monetarios para que de esta manera se pueda apreciar el mejor desempeño laboral del trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ministerio de Salud (MINSA). Mejorar el desempeño del personal de salud para una atención de calidad. Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud PARSALUD II [Internet]. Lima, Perú; [citado el 23 de oct 2017]; Disponible en: http://www.parsalud.gob.pe/phocadownloadpap/documentos/publicaciones-institucionales/HOJAS%20INFOR_4rhus.pdf
2. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. 9ª ed. México, Mc Graw – Hill; 2011. Pág. 144
3. Aguilar, A. Capacitación y Desarrollo del Personal. 4ª ed. México, Limusa; 2004. Pág. 25
4. Stoner, J. Freeman, E. Gilbert, D. Administración, 6ª ed. México, Pearson Prentice Hall; 1996. Pág. 546
5. García, A. Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. [Tesis en internet] Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador; 2013. [citado el 29 de oct 2017]. 107 p. Disponible en: <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/145/1/138%20ANALISIS%20DE%20LA%20GESTI%C3%92N%20DEL%20RECURSO%20HUMANO%20POR%20COMPETENCIAS%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20ADMINISTRATIVO%20Y%20DE%20SERVICIOS%20%20-%20GARC%C3%8CA%20OBANDO%2c%20AMANDA.pdf>
6. La Torre, M. La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral [Tesis doctoral en internet] España: Universidad de Valencia, Valencia - España. 2012 [citado el 21 de oct 2017]. 282 p. Disponible en: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24582/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. De la Cruz H. La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga. [Tesis en internet] Perú: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga,

- Ayacucho – Perú; 2009. [citado el 21 de oct 2017]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/230357477/Tesis-de-Administracion>
8. Bedoya, E. La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. [Tesis post grado en internet] Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú. 2005 [citado el 20 de oct 2017]. 87 - 90 p. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2698/1/Bedoya_s_e.pdf
 9. Oscco, H. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac. [Tesis en internet] Perú: Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas- Perú. 2015 [citado el 15 de oct 2017]. 101 p. Disponible en: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 10. Chiavenato I. Gestión de talento humano. 3a ed. México: McGraw-Hill; 2009. Pág. 9, 250
 11. Vásquez, A. Lara, J. Gestión de Talento Humano. [Internet] 2009 Lima, Venezuela; [citado el 20 de oct 2017]; Disponible en: <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>
 12. Mora, C. Gestión de talento humano. Revista Capital Humano. [Internet] 2012 dic; [citado el 20 de oct 2017]. Pág. 9 Disponible en: https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent
 13. Perdomo, R. La Importancia de los Recursos Humanos. [Internet] 2013 may; [citado el 25 de oct 2017]. Disponible en: <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/importancia-rrhh/>
 14. Werther W. Jr. Administración de recursos humanos. 6a ed. México: McGraw-Hill; 2008. Pág. 173
 15. Cruz, F. Reclutamiento y selección de personal en las organizaciones. Gestipolis. [Internet] 2013 jul; [citado el 27 de oct 2017]. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-organizaciones/>

16. Obregón, M. Alonso, B. Díaz, V. et al. Capacitación y desarrollo de los recursos humanos Tomo I. [Internet] Cuba: Ministerio de Salud Pública; 2008 abr; [citado el 27 de oct 2017]. Disponible en: http://fcmfajardo.sld.cu/recursos_humanos/tomo_I_capacitacion.pdf.
17. Arratia, A. Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. [Tesis post grado en internet] Chile: Universidad de Chile. 2010 [citado el 20 de oct 2017]. 26 p. Disponible en: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf
18. Chávez, A. Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. Revista Horizonte de la Ciencia [Internet] 2014 jul; [citado el 20 de oct 2017] 4 (6): 7 p. Disponible en: <file:///C:/Users/stefanny/Downloads/Dialnet-GestionDelDesempenoEnLasOrganizacionesEducativas-5420475>.
19. Ruiz, K. La importancia de la Administración del Desempeño en las Organizaciones. [Internet] 2009 [citado el 25 de oct 2017] Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/administracion-del-desempeno/administracion-del-desempeno.shtml>
20. Rodríguez, J. Administración moderna del personal. 7a Ed. México: Cengage Learning. 2007.
21. Robbins, S. De cenzo, D. Fundamentos de la Administración, 3ª Ed. México: Limusa. 2002. Pág. 199-200
22. Osorio y Espinosa. Gestión del desempeño: Integración de competencias y objetivos. Revista Capital Humano. 1995 SEP; Año VIII (81). Pág. 36-42
23. Castellanos, J. Castellano, C. La gestión del desempeño en las organizaciones. Concepciones teóricas. In-Novar 2.0. [Internet] 2010 ago; [citado el 27 de oct 2017]. Disponible en: <https://nelsonguti.wordpress.com/2010/08/17/la-gestion-del-desempeno-en-las-organizaciones-concepciones-teoricas/>
24. Hernández, A. Administración de sueldos y salarios. Gestipolis [Internet] 2015 abr; [citado el 27 de oct 2017]. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/administracion-de-sueldos-y-salarios/>

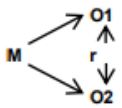
25. Gómez, M. Remuneraciones - Marco teórico. [Internet] 2010 nov; [citado el 27 de oct 2017]. Disponible en: <http://rrhhlarioja.blogspot.pe/2010/11/marco-teorico-compensaciones-aporte-de.html>
26. Alburquerque R. Estudios de Derecho del Trabajo. Santo Domingo: Rep. Dominicana. 1992. Pág.504.
27. Wikipedia. Gestión del Talento. [Internet] 2017 oct; [citado el 27 de oct 2017]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_talento#cite_note-Article-1
28. Hose, C. ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? [Internet] [citado el 23 de oct 2017]. Disponible en: http://www.ehowenespanol.com/definicion-desempeno-laboral-info_149860/
29. Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. Baptista Lucio, P. Metodología de la Investigación. 6ª. ed. México, D.F: McGraw-Hill; 2014. Pág. 634p.
30. Palella Stracuzzi, S. Martins Pestana, F. Metodología de la Investigación Cuantitativa. [Internet]. Caracas: FEDUPEL; 2012; [citado el 20 de ago 2017]; 279p. Disponible en: <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>
31. Inca, K. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. [Tesis en internet] Perú: Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas-Perú. 2015 [citado el 15 de oct 2017]. 104 p. Disponible en: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Ponce, P. La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito. 2014. [Tesis en internet] Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito- Ecuador 2014 [citado el 21

- de mar 2018]. 141 p. Disponible en:
http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157_1.pdf
33. Cevallos, Y. Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013. [Tesis en internet] Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena, La libertad- Ecuador 2013 [citado el 21 de mar 2018]. 162 p. Disponible en:
<http://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/1136/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%2C%20DIRECCI%C3%93N%20PROVINCIAL%20AGROPECUARIA%20DE%20SANTA%20ELENA%2C%20A%C3%91O%202013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Flores, M. Velasquez, N. Gómez, M. Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. [Artículo científico] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua 2017 [citado el 21 de mar 2018]. 162 p. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
35. Asencios, C. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016 [Tesis en internet] Perú: Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. 2017 [citado el 21 de mar 2018]. 108 p. Disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1
36. Fermín, A. La selección de recursos humanos. Un acercamiento teórico metodológico. [artículo en internet] Rev. Contribuciones a la Economía nov. 2011 [citado el 21 de mar 2018]. Disponible en:
<http://www.eumed.net/ce/2011b/arc.html>

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús- Lima, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>¿Existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal en el Puesto de Salud Sagrado Corazón, Lima, enero 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿existe relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018? ¿existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018? 	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón, Lima, enero 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018. Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018. 	<p>Hipótesis general: H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018 Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.</p>	<p>VARIABLE 1 Gestión de talento humano DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> Selección de Personal. Capacitación de Personal. <p>VARIABLE 2 Desempeño laboral DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> Calidad del trabajo Trabajo en Equipo
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA		TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>MÉTODO: Sustantivo No Experimental</p>  <p>NIVEL: Descriptivo correlacional - transversal.</p>	<p>POBLACIÓN Población total para la investigación es de 50 trabajadores en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús.</p>		<p>TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: El tratamiento se realizó usando el programa SPSS</p>

ANEXO 02
UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DE SALUD
CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS, para la investigación: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS, LIMA, ENERO 2018”**.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
1	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
2	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3	¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
4	¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
5	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
6	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el					

	nivel de competencia?					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO		1	2	3	4	5
7	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud?					
8	¿Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador?					
9	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
10	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
11	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
12	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
13	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
14	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
15	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
16	¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					
17	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
18	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?					

ANEXO 03 FORMATO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO PARA LA AUTORA KIEMBER INCA ALLCAHUAMAN

2 FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Simón José Cama Flores

Grado Académico: Mg. en Administración

Fecha: 16.11.15.

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Revisar el Reglamento de Grados y Títulos (Margenes, Tamaño de letra), estilo APA

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Mejorar los objetivos, considerando siempre la relación problemas → objetivos → hipótesis.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Corregir las preguntas marcadas que no tiene relación con sus indicadores de cada dimensión.

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento **Procede** **No Procede** () para su aplicación.

Levantada las observaciones, procede su aplicación



Mg. Simón José Cama Flores
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 24461156

5. FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: HENRY WILFARDO AGREDA CERNA

Grado Académico: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUC.

Fecha: 11.11.15

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

ACEPTABLE

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

REVISAR COHERENCIA DE LAS PREGUNTAS CON LAS RESPUESTAS.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

PRECISAR MEJOR LOS INDICADORES (SER ESPECÍFICO).

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento Procede (X) No Procede () para su aplicación.


MINISTERIO NACIONAL DE EDUCACIÓN
INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Henry W. Agreda Cerna
Mgtr. Henry W. Agreda Cerna
DOCENTE
CLAD N° 03541

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 18142062

5. FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Victor Daniel GARCIA WYVA*
Grado Académico: *lic. ADMINISTRACION*

Fecha: *9.11.15*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

*Revisar bien la Teoría Sobre los Indicadores
que formato parecen mucho mejor*

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** () **No Procede** () para su aplicación.



Sello y Firma del Evaluador

DNI: *21439606*

ANEXO 04 MATRIZ DE DATOS

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	4	4
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
6	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4
7	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
15	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4
18	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
20	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
21	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4
22	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
23	5	5	5	1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
26	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5
30	5	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4
33	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4
34	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4
36	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	2	5	5	5

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
41	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
42	3	3	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
43	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
44	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
45	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
46	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
47	3	3	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3
48	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
49	4	2	2	2	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5