



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y percepción de la
competencia laboral del personal administrativo de una
entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Hilda Gladys Polo Bernal

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ-2017

Dra. Lidia Neyra Huamani
Presidente

Mgtr. Santiago Aquiles Gallarday Morales
Secretario

Dr. Noel Alcas Zapata
Vocal

Dedicatoria

A Dios por permitirme llegar a este momento, a mi madre por darme la vida y ser ese soporte de seguir adelante y a mi hermana María por su apoyo constante en la primera etapa de mi carrera.

Agradecimiento

A mis familiares por su apoyo constante, mis amigos por sus consejos, a los profesores de la Universidad Cesar Vallejo por las clases impartidas.

Declaratoria de autoría

Yo, **Hilda Gladys Polo Bernal**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**Gestión del talento humano y percepción de la competencia laboral del personal administrativo de una entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias,2017.**”, presentada, en 137 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 17 de mayo del 2017

Hilda Gladys Polo Bernal

DNI: 40552756

Presentación

Señores miembros del jurado:

En concordancia con las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de maestría de la Escuela de Post Grado de la Universidad “César Vallejo”, la autora presenta el trabajo de investigación **“Gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral del personal administrativo de una entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.”**, realizado en el año académico 2017, con motivo de obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

La investigación está dividida en ocho capítulos, en el Capítulo I. Introducción, la cual contiene los antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, se plantea la justificación y se formulan los problemas, hipótesis y objetivos de la investigación. En la segunda parte el Capítulo II. Marco metodológico se presenta la variable de estudio, la operacionalización de la variable, se desarrolla la metodología, tipo, diseño y se detalla la población y muestra de estudio.

En la tercera parte tenemos el Capítulo III de los resultados que comprende: Tratamiento estadístico e interpretación de datos. Seguidamente el Capítulo IV se desarrolla la discusión. En el Capítulo V se plantea las conclusiones, Capítulo VI se presentan las recomendaciones y en el Capítulo VII se presentan las referencias bibliográficas consultadas en el proceso de investigación y Capítulo VIII. Anexos.

La autora

Índice de contenido

Pagina del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Antecedentes	16
1.1.1 Antecedentes internacionales	16
1.1.2 Antecedentes nacionales	18
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.2.1 Bases teóricas de la variable gestión del talento humano	22
1.2.2 Bases teóricas de la variable percepción de la competencia laboral	28
1.3. Justificación	32
1.3.1 Justificación teórica	32
1.3.2 Justificación practica	33
1.3.3 Justificación metodológica	33
1.4. Problema	33
1.4.1 Planteamiento del problema	33
1.4.2 Problema general	38
1.4.3 Problemas específicos	38
1.5. Hipótesis	39
1.5.1 Hipótesis General	39
1.5.2 Hipótesis Especificas	39
1.6. Objetivos	40
1.6.1 Objetivo General	40

1.6.2	Objetivos Específicos	40
II.	Marco metodológico	41
2.1.	VARIABLES	42
2.1.1	Definición conceptual	42
2.1.2	Definición operacional	43
2.2.	Operacionalización de variables	44
2.3.	Metodología	46
2.4.	Tipos de estudio	46
2.5.	Diseño	47
2.6.	Población, muestra y muestreo	48
2.6.1	Población	48
2.6.2	Muestra	49
2.6.3	Muestreo	50
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.7.1	Técnica	50
2.7.2	Instrumento	51
2.8.	Métodos de análisis de datos	54
2.9.	Aspectos éticos	55
III.	Resultados	56
3.1.	Resultados descriptivos	57
3.1.1	Resultado descriptivo de la variable 1: Gestión del talento humano	57
3.1.2	Resultado descriptivo de la variable 2: Percepción de la competencia laboral	58
3.2.	Análisis comparativo	59
3.2.1	Comparativo entre las variables	59
3.2.2	Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias.	61
3.2.3	Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias.	63
3.2.4	Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión de formación basada en competencias.	65

3.2.5	Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias.	67
3.3.	Resultados inferenciales	69
3.3.1	Hipótesis general	69
3.3.2	Hipótesis específicas	70
IV.	Discusión	76
V.	Conclusiones	80
VI.	Recomendaciones	82
VII.	Referencias	84
	Anexos	89

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Gestión del talento humano .	44
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Percepción de la Competencia laboral.	45
Tabla 3	Población de estudio	48
Tabla 4	Muestra proporcional	49
Tabla 5	Resultado de juicio de expertos de la variable gestión del talento humano.	52
Tabla 6	Resultado de juicio de expertos de la variable percepción de la competencia laboral.	53
Tabla 7	Resultado de análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach del instrumento que mide la gestión del talento humano.	53
Tabla 8	Resultado de análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach del instrumento que mide la percepción de la competencia laboral.	54
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable 1: Gestión del talento humano.	57
Tabla10	Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable percepción de competencia laboral.	58
Tabla 11	Comparativo entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral.	59
Tabla12	Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión identificación de competencias laborales.	61
Tabla13	Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión normalización de competencias laborales.	63
Tabla14	Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión de formación basado en competencias laborales.	65
Tabla15	Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias laborales.	67

Tabla 16	Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis general.	69
Tabla 17	Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis.	70
Tabla 18	Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 2.	72
Tabla 19	Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 3.	73
Tabla 20	Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 4.	74

Lista de figuras

Figura 1	Los desafíos del tercer milenio.	34
Figura 2	Diagrama del diseño correlacional.	47
Figura 3	Cálculo de la muestra.	49
Figura 4	Niveles de la variable 1: Gestión del talento humano.	57
Figura 5	Niveles de la variable percepción de la competencia laboral.	58
Figura 6	Descripción de los valores porcentuales de la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral.	60
Figura 7	Descripción de los valores porcentuales de la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias laborales.	62
Figura 8	Descripción de los valores porcentuales de la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias laborales.	64
Figura 9	Descripción de los valores porcentuales de la gestión del talento humano y la dimensión de formación basado en competencias laborales.	66
Figura 10	Descripción de los valores porcentuales de la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias laborales.	68

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de una entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño correlacional no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 210 trabajadores, de los cuales se obtuvo una muestra de 136 trabajadores.

Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario, en las que se levantó información sobre las variables de estudio Gestión del talento humano y de percepción de las competencias laborales. Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por medio de juicio de expertos con un resultado por unanimidad de aplicabilidad, su confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0.861 para la variable gestión del talento humano y 0.851 para la variable percepción de la competencia laboral.

El resultado de la investigación demuestra que existe relación directa y significativa con un valor Rho de Spearman de 0.513 y un valor $p=0,000$ menor al nivel 0,05, confirmándose la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias.

Palabras Claves: Gestión del talento humano y competencia laboral.

Abstract

The present research aimed to identify the relationship between the human talent management and the perception of the labor competency of the administrative workers of a hospital entity of the Region Lima Provinces, 2017. The research was a quantitative approach, basic type of level Descriptive, non-experimental and cross-sectional correlational design. The population was formed by 210 workers, of which a sample of 136 workers was obtained.

For data collection, the survey technique was used with the instrument of the questionnaire, in which information was collected on the study variables Management of human talent and perception of labor competencies. The instruments of data collection were validated through expert judgment with a unanimity of applicability, their reliability was determined by the Alpha Cronbach coefficient whose value was 0.861 for the variable management of human talent and 0.851 for the variable perception of the Labor competencies.

The results of the research show that there is a direct and significant relationship with a Spearman Rho value of 0.513 and a value of $p = 0,000$ lower than the 0.05 level, confirming the relationship between human talent management and the perceived labor competency of The administrative workers of the hospital entity of the Region Lima Provinces.

Keywords: Human talent management and labor competency.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Barzola (2012) en la tesis *Gestión del recurso humano en enfermería*, Hospital Privado quirúrgico de Mendoza, 2012, presentada para obtener la licenciatura de enfermería en la Universidad Nacional de Cuyo (Mendoza) cuyo objetivo general es especificar los criterios a utilizar en la selección del personal, cuya finalidad es demostrar como la gestión de recursos humanos en enfermería es importante y relevante. Como tipo de estudio es descriptivo, transversal, cuantitativo, con una finalidad aplicada y con información obtenida en campo, de fuentes primarias. Concluyendo que los ingresos del personal se realizan de forma directa y una mayor parte de trabajadores cumplió con alguno de los requisitos indispensables, así mismo es mínimo el número de trabajadores que rindió un examen escrito. No existe una adecuada distribución de recursos humanos. En cuanto a la certificación existe un bajo número de licenciados y un gran número de auxiliares.

García (2013) en la tesis *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*, 2013, presentada para la obtención del título de Ingeniería en Administración de empresas y Marketing en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (Ecuador), propone como objetivo general comprender que el deficiente manejo del recurso humano sumado a las competencias repercute en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicio. La modalidad de investigación que se utilizo es cuantitativa al utilizar datos numéricos obtenidos de los instrumentos diseñados para la investigación, permitiendo análisis e interpretación. Concluyendo la investigación que no existen 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 de dicha función. El manejo del talento humano en la institución no cuenta con procesos establecidos conducentes a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines; durante la entrevista

se verificó que no existe una unidad o departamento que se encargue del personal.

Sánchez (2012) en la tesis *Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: claves en el éxito institucional*, Barbulas, 2012, presentada para optar el título de magister en ciencias contables en la universidad de Carabobo (Venezuela) cuyo objetivo general es establecer las competencias laborales de acuerdo a la función del contador público que labora en las instituciones castrenses y determinar las competencias claves en el desempeño laboral, empleando un diseño no experimental, descriptivo, utilizando el cuestionario como instrumento aplicado a 8 jefes de 8 instituciones castrenses permitiendo la aplicabilidad de los instrumentos y el logro de los objetivos, concluyendo que el enfoque de competencias laborales en sus inicios está relacionada con la competitividad de la organización para marcar diferencia en el mercado a través de la mejora del recurso humano.

Almeida (2014) en la tesis *Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de quito*, 2014, presentada para obtener el grado de magister en Gestión del Talento Humano en la Escuela Politécnica Nacional (Ecuador) tiene como objetivo identificar el presente de la gestión del talento humano en las empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el Distrito metropolitano de Quito durante el año 2014, empleando el estudio de campo y como técnica de recolección de datos la encuesta segmentando las personas y las empresas del sector de rotulación y señalización, se concluye en un análisis comparativo de las diferentes empresas , encontrándose que muy pocas cuentan con procedimientos definidos para la selección del personal y los requerimientos muchas veces no se encuentran relacionados con el cargo, tampoco se aplica un adecuado proceso de definición de perfiles con las habilidades, conocimiento, experiencia entre otros, por lo cual se deberá implementar un nuevo proceso de gestión de recursos humanos.

González (2011) en a tesis *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico Guaranda*, 2011, presentada para obtener el título de máster en gerencia educativa en la Universidad estatal de bolívar (Ecuador), propone como objetivo general es identificar procedimientos de la gestión del talento humano propiciadores a una motivación positiva del personal del instituto y obtener mayores compromisos con la institución, utilizando para su demostración como tipo de investigación aplicada, de campo, bibliográfica, y descriptiva utilizando como instrumentos la observación, encuesta(cuestionario) y entrevista(cuestionario) aplicándose a una muestra de 106 trabajadores administrativos concluyendo que existía un bajo nivel de gestión, clima desfavorable un total desinterés por la innovación y capacitación del talento humano necesitando cuanto antes un plan de intervención para una motivación positiva en el talento humano.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Tataje (2015) en la tesis *Gestión del talento humano y clima laboral en el área de sistemas del Ministerio publico Fiscalía de la Nación*, Lima, 2015, presentada para optar el grado académico de magister en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo (Perú), propone de objetivo general identificar la relación entre la gestión del talento humano y clima laboral en el área de sistema del Ministerio publico Fiscalía de la Nación - Lima, 2015, utilizando un enfoque cuantitativo de tipo básico, nivel descriptivo correlacional basado en un diseño no experimental transversal, se tomo como muestra el total de la población equivalente a 64 empleados, siendo una muestra censal, aplicándose una encuesta a los mismos, luego de su procesamiento se logro demostrar que existe una relación positiva y una correlación moderada entre la variable gestión del talento humano y el clima laboral de los trabajadores en el área de sistemas del Ministerio Publico Fiscalía de la Nación - Lima 2015 con un nivel de significancia de .05. También se demostró una relación positiva y una correlación moderada entre la selección de personas, capacitación y desarrollo de personas de la variable gestión del talento humano y el clima laboral de los trabajadores del área de sistema del Ministerio Publico Fiscalía de la Nación.

Ortega (2015) en la tesis *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en la universidades tecnológicas privadas de Lima, 2015*, presentada para optar el grado académico de magister en administración en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos(Perú), cuyo objetivo es determinar cómo las competencias laborales influyen en el clima organizacional del personal administrativo en dichas universidades a fin de mejorar el clima organizacional, utilizando una metodología cuantitativa de tipo no experimental, correlacional, causal utilizando la encuesta a través del cuestionario a una muestra de 161 trabajadores, concluyendo que las competencias laborales están relacionadas al clima organizacional y que estas influyen tanto positivamente como negativamente.

Alfaro (2011) en la tesis *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú, 2010*, presentada para optar el título profesional de licenciada en bibliotecología y ciencias de la información en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos(Perú), propone como objetivo general detallar como las competencias a aplicar durante el ejercicio profesional son diferentes a las desarrolladas en la etapa de formación académica universitaria, por los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú, utilizando para esto un estudio descriptivo transversal prospectivo con un muestreo intencionado no probabilístico teniendo como muestra a 134 profesionales egresados de la carrera de bibliotecología de 18 universidades del Perú concluyendo que el estudio de competencias profesionales permitirá al profesional tener referencias sobre conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias en el desenvolvimiento profesional, así también demuestra la existencia de diferencias significativas entre las competencias aplicadas en el ejercicio profesional con las desarrolladas durante la formación universitaria.

Granados (2013) en la tesis *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013*, presentada para optar el grado académico de Doctor en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú), tiene como

objetivo general determinar e identificar relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2013, utilizando la investigación científica con tipificación descriptiva relacional no causal, obteniéndose como conclusión que la investigación demuestra que el desarrollo y desenvolvimiento de competencias laborales en sus dimensiones y formas con la formación universitaria se relacionan significativamente.

Aguirre (2015) en la tesis *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas*, 2015 presentada para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas en la Universidad Nacional José María Arguedas (Perú), propone como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios de la municipalidad provincial de Andahuaylas, utilizando para ello un enfoque cuantitativo con un diseño transaccional correlacional transversal, con una población de 203 trabajadores y una muestra de 104, se aplicó como instrumento la encuesta llegándose a determinar una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

De acuerdo con Palella y Martins (2012, p. 63).

(...) El marco teórico es el soporte principal del estudio. En él se amplía la descripción del problema, pues permite integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones. Representa un sistema coordinado, coherente de conceptos y propósitos para abordar el problema. Se le suele nominar de diversas maneras: marco referencial, marco teórico-conceptual, marco funcional de la investigación, marco de sustentación, marco estructural-conceptual, formulación teórica o marco conceptual.

Es conveniente que el marco teórico contenga los antecedentes de la investigación, entendida como diferentes trabajos realizados por otros estudiosos sobre el mismo problema. Estos antecedentes pueden ser tanto nacionales como internacionales. El título de los trabajos referidos debe estar relacionado con las variables de la investigación propuesta. De cada trabajo que se reporte, es conveniente indicar: autor, año, título, objetivo general, metodología, síntesis de las conclusiones y relación con la investigación en proceso. No se debe confundir los antecedentes de la investigación con la historia del objeto de estudio en cuestión.

La segunda parte del marco teórico corresponde al desarrollo de aspectos generales del tema: fundamentos teóricos, legales, definición de términos básicos, además del sistema de hipótesis y el sistema de variables. Cabe señalar que los aspectos relacionados con los fundamentos teóricos van a permitir presentar una serie de aspectos que constituyen un cuerpo unitario por medio del cual se sistematizan, clasifican y relacionan entre sí los fenómenos particulares estudiados.

Esta parte es de gran importancia por cuanto permite ubicar, dentro de un contexto de ideas y planteamientos, el estudio a realizar, destacando la estrecha relación existente entre la teoría, la práctica, el proceso de investigación y el entorno.

En ese sentido la gestión del talento humano es direccionar las habilidades, capacidades, conocimientos adquiridos, competencias, y otros dones del ser humano. Para lograr que sea capaz de desarrollar eficientemente todos esos recursos que posee y los desempeñe con eficiencia y eficacia en un cargo u objetivo, desarrollando todas esas potencialidades en beneficio común de la empresa y su persona.

Para el autor la teoría de sistemas es una teoría que puede resultar beneficiosa a las organizaciones ya que integra un sin número de ramas del

conocimiento.

Chiavenato (2000), concibió la noción de sistemas como un acceso visionario donde la mente comprende ampliamente usando su el pensamiento, su inteligencia y a la vez la resolución de problemas complejos. Este sistema permitir analizar los trabajos sistemáticamente en las organizaciones y las personas que trabaje bajo el sistema de enfoque abierto, lo que va mantener un intercambio con las Tic, materia, energía e información de la realidad. Esta teoría permite volver a conceptualizar los asuntos extraordinarios dentro del mundo globalizado, para lograr la interrelación e integración de problemas que son, de naturaleza actual.

1.2.1 Bases teóricas de la variable gestión del talento humano

La gestión del talento humano según Chiavenato (2009) es el conjunto de políticas y prácticas a utilizar en la dirección de aspectos administrativos relacionados con las personas o talento humano, procedimientos como reclutamiento, selección, formación, sueldos y evaluación de desempeño, construyendo valores talentosos a través de un sistema integrado y relacionado, preservando al capital humano en las instituciones, por ser pieza fundamental del capital intelectual, base del éxito.

MINSA (1999) lo describe como la capacidad de mantener a las organizaciones de forma provechosa, productiva, competente, eficiente, capaz y eficaz, partiendo de la utilización adecuada del potencial y/o recurso humano. Teniendo como principal visión u objetivo las personas y sus relaciones en la empresa, creando y manteniendo un clima laboral favorable al desarrollo de habilidades y capacidades de forma individual y organizacional para los trabajadores.

Wayne (2010), lo define como un medio de anticipar las necesidades de los trabajadores, administrar a los trabajadores activos y de atraer personas altamente calificadas, integrarlos y fomentar su desarrollo contar de lograr la máxima productividad laboral competitiva.

Dessler y Varela (2011), describe la gestión del talento humano como los

ejercicios, prácticas, habilidades y políticas necesarias al conducirte más identificados con las relaciones interpersonales de la función administrativa, se trata de capacitar, reclutar, remunerar, evaluar y ofrecer un ambiente seguro, manteniendo un trato justo y código de ética con los trabajadores en las organizaciones.

Castillo (2012), lo especifica como el manejo del conjunto de conocimiento, habilidades y actitudes tanto presentes como potenciales de los empleados de una entidad determinada, mediante el cual se desarrollara una propuesta que vaya acorde a los objetivos de la misma. Siendo el capital humano un factor que agrega valor a las organizaciones, el conocimiento viene a ser un proceso de avance, estructurar información con experiencia y valores. Sirviendo todos estos datos como índices al momento de rotación de personal, ingresos y salidas de trabajadores.

Puchol (2007), describe como el manejo burocrático en relación con el personal de la empresa. Desde que una persona ingresa en la organización hasta que deja de prestar sus servicios en ella, firma y registro de contratos, establecimiento de planillas, establecimiento de horarios de trabajo, compensaciones, el desarrollo de habilidades y crecimiento laboral, diagnóstico y tratamiento de clima laboral.

Werther (1991), manifiesta que constituye un sistema de muchas actividades interdependientes, la concepción de estas implica la delimitación de funciones, estos límites señalar el punto de principio entre lo interno y externo. Radica en ayudar a la organización a mejorar la efectividad y eficiencia. El éxito de esta gestión o administración de recursos humanos dependerá básicamente de la capacidad para mantenerse siempre consciente de sus objetivos específicos y los de la organización, partiendo desde la planeación, selección, desarrollo y evaluación de los empleados como activo fijo de la empresa.

Dolan (2010), dice la gestión o administración de recursos humano, o gestión de personas ahora gestión del potencial humano refleja la transformación

de una función centrada en el bienestar del empleado a una gestión de talento que se ajusta a objetivos organizativos e individuales ofreciendo a los empleados recompensas intrínsecas y extrínsecas, por lo que hoy se reconoce como un aspecto central de negocios, buscando eliminar el rol de mediador por la cooperación de los involucrados a través de programas o actividades de formación en cultura corporativa, cohesión de equipo y desarrollo gerencial para los empleados.

Dimensiones de la variable gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) define seis dimensiones para la variable las cuales son: admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación de personas.

Primera dimensión: Admisión de personas

Chiavenato (2009), define como los procesos de alistamiento, reclutamiento, selección y clasificación de personal: ¿Quién debe trabajar en la organización? Fases a utilizar para incorporar nuevos sujetos, personas o talentosa la empresa.

Para Minsa (1999) es el forma de buscar, encontrar y atraer talentos para seleccionar los más idóneos para cubrir los puestos vacantes, culmina al contratar y orientar al nuevo trabajador.

Wayne (2010), lo define como el procedimiento de elegir a partir de un grupo de solicitantes, al que mejor se adapte a un puesto particular y a la empresa, teniendo como meta la acopladura de las personas con los puestos y la organización, si estos se encuentran demasiados capacitados o deficientemente o por alguna razón no se acoplan al puesto o a la organización serán improductivos y probablemente se irán.

Segunda dimensión: Aplicación de personas

Según Chiavenato (2009), es el fraccionamiento de puestos, cargos, salarios y haberes ¿Qué deberán hacer las personas? Procedimientos empleados por el diseño de actividades que los sujetos realizarán en la organización y/o empresa, orientar y mostrar su desempeño. Incluyendo proyectos organizacionales de cargos, descripción de los mismos, orientación de las sujetos y evaluación a su desenvolvimiento y/o desempeño.

Al respecto Dessler y Varela(2011), lo define como el procedimiento para determinar responsabilidades y las características que debe tener la gente para cubrir el puesto, luego estos son redactados de tal manera que contienen los conocimientos, habilidades, capacidades y competencias que se requieren para cada puesto.

Wayne (2010), lo define también como la selección de un método específico dependiendo de los objetivos para los cuales se va a usar la información (evaluación de puestos, aumento de sueldos, desarrollo o algún otro) y del enfoque que sea más viable para una organización definida.

Tercera dimensión: Compensación de las personas

Según Chiavenato (2009), división de beneficios sociales: ¿Cómo compensar a las personas? procedimientos destinados a motivar a los sujetos y satisfacer exigencias particulares. Incluyen retribuciones, recompensas, haberes, remuneración, utilidades y beneficios sociales.

Para el Minsa (1999), se encarga de administrar diferentes niveles remunerativos de todos los sujetos en la organización según las responsabilidades, funciones, y requerimientos inherentes al cargo o puesto que desempeñe. Premia el buen desenvolvimiento personal y laboral con recompensas y reconocimientos internos y externos de carácter esencial y propio.

Wayne (2010), señala la administración de las remuneraciones es una de las funciones más difíciles y desafiantes de recursos humanos porque contienen muchos elementos y tienen repercusión en las metas estratégicas de la organización, la remuneración o compensación es la sumatoria de retribuciones a otorgar a los sujetos y/o empleados por canje de su servicio. Los propósitos son atraer, retener y motivar a los trabajadores.

Cuarta dimensión: Desarrollo de personas

Según Chiavenato (2009), es la división de capacitación: ¿Cómo desarrollar a las personas? son aquellos procedimientos utilizados para formar, capacitar, inducir e incrementar el talento profesional y personal. Provee de entrenamiento, desarrollo de las personas, actividades de cambio, desempeño de las carreras y programas de integración y comunicación.

Según Wayne (2010). Implica conocimiento y aprendizaje que supera el trabajo actual con enfoque de largo plazo, preparando a los trabajadores para mantenerse al compás de la organización en la medida que esta evoluciona, desarrolla y crece, dichas actividades como capacitación y desarrollo tienen como fin alinear a los empleados con las estrategias corporativas así como la visión institucional.

Minsa (1999), define como el encargado de renovar constantemente competencias, capacidades, habilidades y disposición de los sujetos. Bajo objetivo principal de mejorar el rendimiento actual y venidero de la organización.

Quinta dimensión: Mantenimiento de personas

Según Chiavenato (2009), es la fase o división de seguridad e higiene, ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? Procedimientos con finalidad de crear y fomentar condiciones psicológicas y ambientales satisfactorias para las

actividades a desarrollarse, incluyendo, dirección de la disciplina, seguridad, higiene, calidad de vida y sostenimiento de las relaciones interpersonales y sindicales.

Minsa (1999) manifiesta como el responsable del desenvolvimiento de actividades y acciones orientadas a fortalecer integración y buenas relaciones entre todos los sujetos de la organización. Control y prevención de riesgos ante accidentes o situaciones que comprometan y afectan a las personas, equipos, materiales, maquinarias o instalaciones.

Para Wayne (2010), se relaciona con el hecho de dar a los empleados un lugar seguro, tranquilo y saludable para realizar actividades laborales, ampliándose a un clima laboral donde prevalezcan las buenas relaciones interpersonales.

Sexta dimensión: Evaluación de personas

Según Chiavenato (2009), División de personal, ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procedimientos utilizados para calificar y monitorear las actividades y funciones de los sujetos además de comprobar resultados. Incluyendo almacenes de datos, estadísticas y sistemas de información.

Minsa (1999), lo describe como el procedimiento consistente en determinar el manejo del personal en el desenvolvimiento efectivo de su función o cargo, cuya finalidad es aplicar políticas de entrenamiento, capacitación, salarios, haberes y otros, permitiendo elevar y mantener el nivel de competencia del personal.

Wayne (2010), lo considera como un sistema formal de revisión y evaluación de como un individuo o un grupo ejecutan tareas y/o actividades, valiosas para éxito de la administración del desempeño. Al evaluar y calificar a los

sujetos de una institución y/o organización se debe disponer de datos que identifiquen a los individuos que merezcan un ascenso y/o promoción, así como también se descubre números ineficientes de trabajadores por áreas de la organización.

1.2.2 Bases teóricas de la variable percepción de la competencia laboral

Según Vargas (2004), se encuentra una gran gama de conceptualizaciones aproximadas a la competencia laboral. Siendo el usualmente validado como una suficiencia efectiva para llevar a cabo con éxito una actividad laboral identificada. La competencia laboral no es una expectativa de éxito sino una capacidad o habilidad real demostrada ante el desarrollo de un trabajo.

Para Mertens (1996), la competencia laboral es la suficiencia demostrada por un sujeto para el logro de resultados, que podría o no convertirse en un avance efectivo. Entre el desarrollo efectivo o realizado y el resultado de la competencia existe una contingencia. Siendo esta el reconocimiento que para la gestión de competencia laboral en la empresa solo interesa el resultado que cumpla con el contexto global y los objetivos de la organización.

Según Ipeba(2013), es el talento efectivo para llevar a cabo exitosamente actividades laborales plenamente identificadas, es preciso indicar que no es una hipótesis por alcanzar el éxito sino la seguridad de tenerla, no son observables por sí mismas es necesario inferirlas a través de desempeños o acciones específicas.

Irigoin y Vargas (2002), define la competencia laboral como la composición sistemática e integrada por un saber, un saber hacer, un saber ser y un saber ser con los demás; que se ponen en acción para una realización adecuada dentro de un contexto dado.

Dessler y Varela (2011), lo define como características demostrables en una persona que permiten a éste el accionar y/o desempeño. De tal manera que las competencias laborales son conductas observables y medibles que forman parte de un trabajo.

Para Chiavenato (2007) es la forma de conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, rasgos, valor u otras particularidades personales, son aquellas aptitudes y/o cualidades personales esenciales para realizar actividades y que diferencian el desempeño o peculiaridades de las personas. Todo trabajador posee un conjunto de competencias básicas para desarrollar las actividades propias de la empresa.

Minsa (2014), son hábitos necesarios para el ejercicio eficiente del trabajador de salud demostrado de forma independiente y por grupo ocupacional, también llamado competencia técnica, conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes verificables adheridos al realizamiento del desenvolvimiento de funciones en el puesto de trabajo.

Mientras que para Caplab(2004), es la aptitud efectiva de llevar a cabo con éxito actividades laborales, no es una probabilidad sino más bien la seguridad real de obtener el éxito. Es poder desenvolverse o actuar ante un acontecimiento con pleno control, autónomo y conforme a lo esperado. Precisan capacidades y conocimientos técnicos, facultades de cooperación y comunicación, aptitud de poder pensar, figurar y actuar dentro y fuera de la organización.

Dimensiones de la variable competencia laboral.

Las fases que denominaremos dimensiones y se validan de acuerdo a Vargas (2004) son las siguientes: identificación, normalización, formación basada y certificación de competencias.

Primera dimensión: Identificación de competencias

Según Vargas (2004), es el procedimiento que define competencias necesarias para desempeñar adecuadamente y exitosamente una actividad de trabajo. Entre las diferentes metodologías, tenemos al análisis funcional como ejemplo, que analiza las competencias propias de una determinada función, y otras de corte “conductista” que parten de determinar aquellas propias del buen desempeño y se

toman como modelo para ser desarrolladas por el resto.

Según Mertens(1996), se trata de identificar y estudiar las difunciones propias de cada organización, al empezar a edificar las competencias varios discriminan las relaciones interpersonales o humanas que existen y la mala comunicación o lenguaje. A través del estudio de las difunciones se genera ambientes motivacionales fundamentales para el aprendizaje.

Para Minsa (2014), es el procedimiento colaborativo mediante el cual se identifican las habilidades, conocimientos, actitudes y capacidades a tener por el trabajador de salud para el realizamiento de actividades funcionales con gran nivel, identificar el comportamiento crítico de una persona en un cargo o puesto de trabajo de una empresa, institución u organización descrita.

Segunda dimensión: Normalización de competencias

Según Vargas (2004), habiéndose identificado las competencias, se describen por tener mucho valor para clarifica relaciones entre trabajadores, empleadores y entidades. Generalmente, al organizar sistemas normalizados, desarrollan procedimientos estandarizados, de forma tal que la competencia descrita e identificada como procedimientos comunes, se convierte en norma, siendo referente válido para todos los actores. Este proceso se crea y formaliza institucionalmente, normalizar las competencias es convertirlas en estándares.

Minsa (2014), es realizar estándares como base del concepto de competencia, constituyéndose en elementos de referencia y de comparación para evaluar a los trabajadores, la norma debe surgir de la misma institución mediante un conjunto de estándares validos para cada ambiente, haciendo énfasis en los conocimientos y teorías más que en la puesta en práctica propia del ambiente laboral.

Caplab (2004), descritas las competencias se desarrollan estándares ligados a un área específica, de tal manera que mediante procedimientos comunes estas se convierten en normas. Siendo el perfil profesional uno de los

elementos de esta normatividad, así también las competencias y criterios de desempeño estructurado en unidades.

Tercera dimensión: Formación basada en competencias

Según Vargas (2004), realizado la identificación y normalización de las competencias se elaboran los currículos de formación para el trabajo, siendo esto más eficiente por orientarse hacia ser norma. Significando la formación dirigida a generar habilidades con referencias claras a la normatividad, será mucho más eficiente y de impacto, desvinculadas a las necesidades del sector. De esta manera, la formación basada en competencias también se enfrenta al desafío de permitir mayores facilidades de ingreso, haciendo realidad la formación continua. Del mismo modo, se permitirá una mayor participación por parte del sujeto en su proceso formativo, decidiendo qué es lo que más necesita para esta, el ritmo y los materiales que se utilizarán, así como los contenidos.

Caplab(2004), manifiesta lo siguiente, cuando se prepara la presentación de las habilidades para establecer el perfil profesional, se elabora currículos de formación. Esto implica que la preparación fue para la creación de habilidades, con referencias claras en los perfiles profesionales existentes, tendrá considerablemente más notable productividad y efecto que se separa de los requisitos del mercado laboral.

Para Mertens (1996), La formación basada en competencias laborales ,se muestra de fuente considerativa para lograr propósitos, al centrar su atención en los requerimientos; describe ideas de preparación, alineación, formación y capacitación como actividades continuas; mejorando la coordinación institucional entre centros laborales, ofertando capacitación y formación; proporcionando a los mercados laborales información fidedigna y oportuna; favoreciendo la aplicación de programas y currículas de formación y capacitación con calidad, flexibilidad, tolerancia y pertinencia requeridas permitiendo alcanzar rápidamente adaptación y actualización de los sistemas de formación y capacitación a los requisitos del mercado laboral.

Cuarta dimensión: Certificación de competencias

Para Vargas (2004), apunta al reconocimiento formal de la competencia comprobada del sujeto para realizar una actividad laboral estandarizada. La realización previa de evaluación de competencias incluye la expedición de un certificado, siendo este un sistema estandarizado, no es un diploma de acreditación de estudios sino una constancia de competencias demostradas. Otorgando mucho más transparencia a los sistemas estandarizados de certificación, permitiendo a los sujetos saber lo que se espera de ellos, a los directivos saber qué competencias están requiriéndose en su organización y a las entidades que realizan la capacitación les facilita la elaboración de su currícula.

Según Caplab (2004), refiere a la identificación precisa de las competencias demostradas por los trabajadores para realizar determinadas actividades. Mediante la emisión de certificados se acreditaran dichas competencias.

Al respecto Mertens (1996), considera es la verificación de habilidades y conocimientos de las personas, suprimiendo las barreras de ingreso, tanto para los mercados de trabajo como para los servicios formales de capacitación, se identifican rutas flexibles de un cúmulo de conocimientos, apoyo a la toma de decisiones, la reducción de costos de transacción y facilitar la movilidad horizontal y vertical de trabajo en todo el mercado laboral.

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación teórica

La presente investigación aporta una serie de conceptos que sirven de guía y soporte de la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral. A través de esta investigación, se busca mejorar el conocimiento de los temas. La investigación permite definir la tendencia del perfil profesional de los trabajadores administrativos en función de las competencias laborales que aplican en su desenvolvimiento profesional. Da a conocer los procedimientos a seguir para la determinación y oficialización de las competencias laborales según los

puestos o cargos en la organización.

1.3.2 Justificación practica

Justifica porque permite conocer la asociación (relación) entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral. Por lo anterior, contar con un buen sistema de administración humana que a la vez relacione la percepción de la competencia laboral, exige inventiva, desarrollo, colaboración, innovación, trabajo en equipo, calidad de atención al usuario, y sobre todo una disposición ante el trabajo; permitiendo contar con personal idóneo en los perfiles depuestos de trabajo, así como contar con recursos humanos de cualidades inherentes a la naturaleza de la institución, reflejándose en un incremento del nivel de desempeño de los trabajadores.

1.3.3 Justificación metodológica

Se justifica porque conlleva la aplicación del método científico; proponiéndose una realidad problemática y a partir de ese momento formular problemas, objetivos, hipótesis, permitiendo dar rigor metodológico y científico.

1.4. Problema

1.4.1 Planteamiento del problema

De hace un buen número de años se ha tornado normal aludir al capital laboral de las organizaciones como talento Humano. Es una de los avances de la administración con mayor trascendencia y recepción en las últimas décadas, ya que no solo es una diferenciación semántica, sino es una nueva percepción que le hace más equidad a éste importante capital empresarial.

Chiavenato (2009) describe:

(...) deja de ser administración de recursos humanos para transformarse

en gestión del talento humano. Ha dejado de ser el área hermética, cerrada, centralizadora y monopólica que la caracterizó en el pasado y se convierte en un área amigable, abierta, transparente, compartidora y descentralizadora. (p. 42).

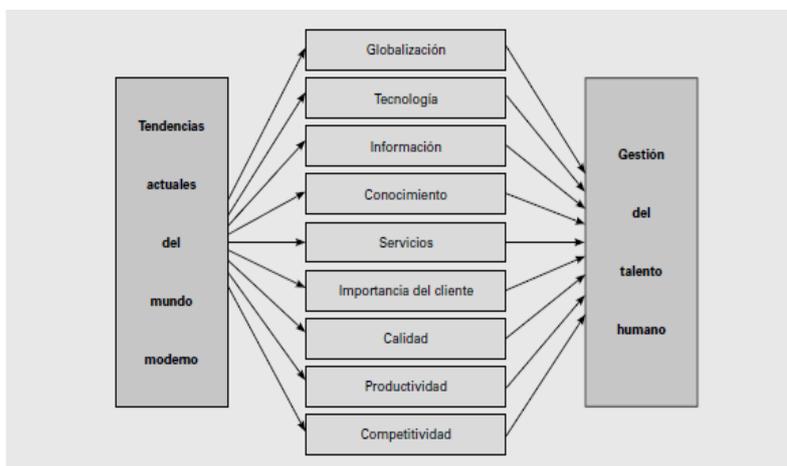


Figura 1. Los desafíos del tercer milenio

Los nuevos patrones en todo el mundo requieren que los establecimientos de la comunidad sean más adaptables, ajustándose a los nuevos cambios y dificultades presentadas por las situaciones nacionales, sin embargo básicamente en el ajuste en todo el mundo; globalización y competitividad son dos componentes con impacto para la escena empresarial, siendo el activo humano, instrumento vital para el avance y progreso de las organizaciones e instituciones.

La economía peruana se ha desarrollado en las últimas décadas, sin embargo, descubrió desorganizado y faltos de capacitación en temas administrativos y de gestión pública a los jefes y directores de hospitales, no pudiendo mejorar las instituciones. ¿Por qué sucedió esto? La razón fundamental es que no había una relación colaborativa entre todos los actores del sistema impidiendo el desarrollo, restando productividad y competitividad.

Los profesionales de la salud no se preocuparon en fomentar

capacidades y competencias para gestionar eficientemente las instituciones de salud. No entendieron el lenguaje de gestión por ello no lograron encaminar a su personal y por ende los objetivos planteados.

Otro dispositivo que se utiliza no es la idea de cadena de valor, tanto dentro como fuera del establecimiento. En la posibilidad de que consideren el bienestar podría funcionar como un montón y mejoraría su rentabilidad y eficacia. En cualquier caso, esto es excepcionalmente mucho aplicando el hecho de que las partes incluidas no buscan el ganar-ganar, pero si el cómo explotar a la otra.

Generalmente nos quejamos sobre la mala atención, la demora en las citas y las colas. Esto no tiene nada que ver con la naturaleza de los especialistas peruanos que son percibidos como los mejores del planeta, ni con la tecnología médica que se mueve cada año. El caso es que estas cualidades no se reflejan en una administración superior de bienestar para la población por la ausencia de una administración eficiente en los establecimientos.

La idea de competencia laboral fue escrita por primera vez en los estados industrializados en la premisa de la carencia de preparar individuos para reaccionar a cambios innovadores, jerárquicos, ante los requerimientos de nuevos mercados laborales. Mientras tanto, en los países desarrollados, su ejecución se ha relacionado con el mejoramiento de sistemas de formación, logrando armonía superior entre los requerimientos de la población en general, organizaciones y la sociedad en general.

Al mismo tiempo, las instituciones y establecimientos han incluido dentro de sus normas y/o políticas institucionales procedimientos o actividades de gestión humana tales como selección, formación, evaluación, plan de carrera, promoción y ascensos con base a competencias laborales tanto generales como específicas. La situación de varias naciones que asumen temas de preparación y crecimiento de talento humano fijado en competencia laboral es múltiple y diversa.

Las experiencias centradas en la competencia laboral son recientes llegándose a ellas por varias formas. Es justificable que las naciones con historias diversas, legado social, temas y objetivos, no menores, en el mundo, abordan el tema con alternados puntos de vista, diversos fines, acuerdos razonables y estrategias de diferentes naturaleza.

Por lo tanto la abundancia de la materia permite obtener aprendizaje entre todos ofreciendo lecciones debido a la práctica y experiencia. Hay no menos de tres razones por qué el tema de la preparación basado en competencias laborales es fundamental para todos. Estos tres componentes están conectados, acercándose al enfoque en el escenario mundial.

Para comenzar, se hace hincapié y centra el esfuerzo de mejora social y monetaria en la valoración de los recursos humanos y capacidad humana. En este sentido, es un enfoque para recuperar la sensibilidad del trabajo es decir, a concentrar otra vez el procedimiento de desarrollo financiero y el avance social en la persona, como operador y agente de cambio.

Una razón importante de momento es que este enfoque parece reaccionar mejor a la exigencia de ubicar un punto de unión entre instrucción y empleo, entre instrucción y preparación ante un mercado de trabajo exigente. Tomando el enfoque de competencias laborales, es partir de la situación actual y fomentarse de acuerdo a las nuevas exigencias que se presenten, no es una cuestión de hacer más ocupaciones, sino crear puestos de trabajo superiores, con calidad y el límite de cada persona es inequívoca para su empleabilidad y para la naturaleza de la ocupación que ellos anhelan. Por último, debido a que la teoría de competencia laboral se ajusta a la necesidad de cambio, omnipresente en las sociedades de todo el mundo, bajo una variedad de estructuras.

Hemos hablado en una gran cantidad sobre el cambio, que parece que nos hemos convertido aclimatados y ajustado a él. Sea como fuere, el ritmo y los

resultados del progreso no son impactantes y confusos de vez en cuando. Competencia laboral es una idea dinámica, que acentúa y valora la capacidad humana para mejorar, enfrentar el cambio y superarse, en lugar de convertirse en víctima individual y aplastada por los cambios incontrolados.

La entidad hospitalaria de la región Lima Provincias, como organización en vías de desarrollo, posee procedimientos de selección, reclutamiento, capacitación y evaluación de personal, pero enfrenta una gran problemática por falta de incentivos que promuevan la productividad, eficiencia y desempeño laboral del personal administrativo, así como falta de desarrollo profesional y carrera administrativa del talento humano, en términos singulares no todos tienen la oportunidad de prepararse profesionalmente.

De esta manera, es importante contar con un procedimiento directivo que capacite, guíe al personal para mostrar sus conocimientos y habilidades, por lo tanto mejorar su desempeño y crecimiento personal. Por lo que se hace necesario seguir un modelo de administración o gestión humana que controle el ciclo de vida de los sujetos en la organización.

Dado que es esencial para la entidad hospitalaria de la región lima provincias utilice el modelo de administración gestión del talento humano poder ampliar su competitividad, a través de la motivación y preparación de su fuerza de trabajo que puede avanzar en la mejora de diferentes aptitudes del activo humano, producir estilos de liderazgo con iniciativa e influenciar en la conducta administrativa para la ejecución de un gran trabajo, lograr productividad en sus procedimientos normativos y propiciar mejores administraciones que cumplan con las expectativas de la población.

Así mismo definir las competencias laborales de acuerdo a las áreas y perfiles de puestos toda vez de lograr efectivizar el rendimiento de la institución.

1.4.2 Problema general

¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017?

1.4.3 Problemas específicos

Problema específico 1

¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la dimensión de identificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017?

Problema específico 2

¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la dimensión de normalización de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017?

Problema específico 3

¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la dimensión de formación basada en competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017?

Problema específico 4

¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la dimensión de certificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

1.5.2 Hipótesis Especificas

Hipótesis Especifica 1

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

Hipótesis Especifica 2

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

Hipótesis Especifica 3

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de formación basada en competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

Hipótesis Especifica 4

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.

1.6.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.

Objetivo específico2

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.

Objetivo específico3

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de formación basado en competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.

Objetivo específico4

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Al respecto Palella y Martins (2012) definen a variable como elemento o factor que son clasificados en una o más categorías, con capacidad de medición y cuantificar según sus propiedades o características.

2.1.1 Definición conceptual

Así pues Hernández, Fernández y Baptista (2014) lo describen como definiciones de diccionarios o libros especializados, tratar a la variable con otras terminologías o definiciones.

Definición conceptual de la variable 1: Gestión del talento humano

Chiavenato (2009). Define:

(...) La Gestión del talento humano como el conjunto de prácticas y políticas necesarias para dirigir y orientar los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas, sujetos o recursos, incluidos reclutamiento, capacitación, selección, recompensas y evaluación de desempeño. (p.9)

Definición conceptual de la variable 2: Competencia laboral

Vargas (2004). Define:

(...) Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. (p. 9)

2.1.2 Definición operacional

Descrito por Hernández, Fernández y Baptista (2014) como la constitución del conjunto de medios, técnicas, procedimientos y/o actividades que han de desarrollarse para la medición de las variables así mismo poder interpretar los datos obtenidos.

Definición operacional de la variable 1: Gestión del talento humano

La variable gestión del talento humano operacionalmente se define mediante seis dimensiones: admisión de personas (5 items), aplicación de personas (6 items), compensación de las personas (5 items), desarrollo de las personas (11 items), mantenimiento de personas (8 items) y evaluación de personas (3 items).

Definición operacional de la variable 2: Competencia laboral

La variable competencia laboral operacionalmente se define mediante cuatro dimensiones: identificación de competencias (4 items), normalización de competencias (3 items), formación basada en competencias (3 items) y certificación de competencias (3 items).

Así mismo para la medición de estas variables se utilizó un cuestionario con escala ordinal tipo likert con opciones de selección: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Admisión de personas	Reclutamiento	1 - 3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (5 - 11)
	Selección	4 - 5		Regular (12 - 17) Bueno (18 - 25)
Aplicación del personas	Diseño de puestos	6 - 8		Malo (6 - 14)
	Evaluación del desempeño	9 - 11		Regular (15 - 22) Bueno (23 - 30)
Compensación de las personas	Remuneración y prestaciones	12 - 13		Malo (5 - 11)
	Incentivos	15 - 16		Regular (12 - 17) Bueno (18 - 25)
Desarrollo de las personas	Formación	17 - 20		Malo (11 - 26)
	Desarrollo y aprendizaje	21 - 24		Regular (27 - 41)
	Administración del conocimiento	25 - 27		Bueno (42 - 55)
Mantenimiento de personas	Relaciones con los empleados y sindicatos	28 - 29		Malo (8 - 19)
	Calidad de vida	30 - 33		Regular (20 - 30)
	Higiene y seguridad	34 - 35		Bueno (31 - 40)
Evaluación de personas	Control y evaluación	36 - 38		Malo (3 - 7) Regular (8 - 11) Bueno (12 - 15)
Gestión del talento humano		1 - 38		Malo (38 - 89) Regular (90 - 140) Bueno (141 - 190)

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Percepción de la competencia laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Identificación de competencias	Definir y priorizar las competencias	1 - 4		Malo (4 - 9) Regular (10 - 14) Bueno (15 - 20)
Normalización	Estandarizar y formalizar	5 - 7		Malo (3 - 7) Regular (8 - 11) Bueno (12 - 15)
Formación basada en competencias	Definir programas de formación	8 - 10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (3 - 7) Regular (8 - 11) Bueno (12 - 15)
Certificación	Reconocimiento y emisión de certificados	11 - 13		Malo (3 - 7) Regular (8 - 11) Bueno (12 - 15)
Competencia laboral		1 - 13		Malo (13 - 30) Regular (31 - 47) Bueno (48 - 65)

2.3. Metodología

Al respecto Palella y Martins (2012) explica metodología como el uso de una sucesión de normas, reglas y tácticas que precisan como profundizarse un problema, concretando un proceso sistemático de actividades, acciones y tareas.

La metodología empleada pertenece a una investigación de enfoque cuantitativo; el cual, como indican Hernández, Fernández y Baptista (2014) se caracteriza por representar una agrupación de procesos consecuentes, deductivos, y probatorios partiendo de una idea que va fijándose.

Una vez definida, se derivan objetivos, preguntas de investigación, revisan antecedentes y construye el marco teórico. Además, de las preguntas se crean hipótesis, un plan para probarlas (diseño), las variables se miden en un determinado contexto, analizan las mediciones estadísticamente y se extraen conclusiones respecto a las hipótesis.

El método hipotético-deductivo, según Monje (2010), comienza con la enunciación de las hipótesis derivadas del marco teórico, seguido de la operacionalización de las variables, la recolección y el procesamiento de los datos, y por último la interpretación y discusión. Los datos empíricos constituyen la base para probar las hipótesis y los modelos teóricos previstos por el investigador.

2.4. Tipos de estudio

Esta investigación es de tipo básica conocida también como pura, teórica o fundamental. Destinada a aportar conocimiento científico, sin producir necesariamente resultados de utilidad inmediata o práctica.

Según Valderrama (2002), tiene como característica principal las investigaciones originales, experimentales o teóricas finalmente obtener nuevos conocimientos.

2.5. Diseño

La presente investigación tiene de diseño el correlacional, no experimental, sustentada teóricamente por:

Investigación Correlacional

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de estudio tiene como fin conocer el nivel de relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un entorno particular. En algunas ocasiones solamente se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican relaciones entre tres o más variables. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de unión entre dos o más variables, miden a cada una, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

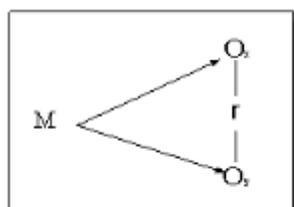


Figura 2: Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M: muestra de la población

O₁: Variable 1 Gestión del talento humano

O₂: Variable 2 Percepción de la competencia laboral

r: Relación entre ambas variables

Investigación No Experimental

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), podría definirse como la investigación que no manipula adrede las variables. Es decir, se trata de estudios donde no se varían de forma premeditada las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es

observar situaciones o fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente estudiarlos y/o analizarlos.

Investigación Transversal

Al respecto Palella y Martins (2012), manifiestan que se recogen datos en un solo tiempo o momento, teniendo como propósito explicar las variables y estudiar su incidencia e interrelación en ese momento. Es como realizar una instantánea de algo que sucede.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

Para Sierra Bravo (2001), "se asume como el total de unidades que pudieran ser observadas en la investigación y que se encuentran insertas en un universo hipotético". (p.179).

Para nuestra investigación la población es el personal administrativo de la entidad hospitalaria de la región Lima Provincias P=210 trabajadores, la cual se asumió de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 3

Población de estudio

Áreas	Total
Administración	3
Economía	36
Personal	28
Logística	46
OPE	15
OCI	10
Otros	72
Total	210

2.6.2 Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), "un subgrupo de la población, digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población". (p.175).

Al realizar el cálculo de la muestra obtenemos:

Tamaño muestral para una proporción con marco muestral conocido

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N	210
Error Alfa	α	0.050
Nivel de Confianza	$1-(\alpha/2)$	0.975
Z de (1- α)	Z (1- α)	1.960
Prevalencia de la Enf. / Prob.	p	0.500
Complemento de p	q	0.500
Precisión	d	0.050

Tamaño de la muestra	n	136.00
----------------------	---	---------------

Figura 3: *Cálculo de la muestra*

Personal Administrativo de la entidad hospitalaria de la región Lima Provincias n=136 trabajadores, la cual se muestra de forma disgregada en la siguiente tabla:

Tabla 4

Muestra proporcional

Áreas	Total	Muestra proporcional	
Administración	3	=0.65*3	2
Economía	36	=0.65*36	23
Personal	28	=0.65*28	18
Logística	46	=0.65*46	30
OPE	15	=0.65*15	10
OCI	10	=0.65*10	6
Otros	72	=0.65*72	47
Total	210		136

2.6.3 Muestreo

Al respecto según Palella y Martins (2012) lo describe como el proceso de selección de una muestra mediante diferentes mecanismos. Existiendo dos procedimientos siendo el elegido para la presente investigación el muestreo probabilístico o aleatorio donde cada integrante tiene la misma probabilidad de ser seleccionado.

El muestreo del presente estudio fue aleatorio simple.

Muestreo aleatorio simple.

Según Fontaines lo describe como: "consiste en extraer de la población, mediante una especie de sorteo, el total de elementos que componen la muestra. La principal característica de este muestreo es que el conjunto de participantes de la población poseen la misma probabilidad de ser elegidos o seleccionados". (p.139)

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnica

Al respecto podemos describir como técnica al conjunto de actividades o recursos para llevar a cabo una acción determinada.

Encuesta

Para el recojo de datos se aplico la técnica de la encuesta.

Definiéndola encuesta de la siguiente manera por Fontaines (2012):

(...) Se muestran como una fusión entre la entrevista y la observación estructurada, se caracteriza por la obtención de datos mediante una entrevista dirigida a recabar información específica delimitada en un protocolo o instrumento de investigación, que puede ser analizada estadísticamente y al mismo tiempo, los resultados pueden ser extrapolados (teniendo presentes márgenes de error) a la población que se extraen. (p.145).

2.7.2 Instrumento

El instrumento que se empleo es el cuestionario. Hernández, Fernández y Baptista (2014) "conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir". (p. 217).

Ficha técnica del instrumento 1: Variable de gestión del talento humano

Nombre original: Cuestionario gestión del talento humano.

Autor y año: Propio - 2017

Universo de estudio: 210 trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5.0%.

Tamaño muestral: 136 trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias.

Tipo de técnica: Encuesta

Tipo de instrumento: cuestionario

Fecha de trabajo de campo: Marzo – Mayo 2017

Escala de medición: Escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Tiempo utilizado: 20 minutos por encuestado

Ficha técnica del instrumento 2: Variable competencia laboral

Nombre original: Cuestionario de percepción de la competencia laboral.

Autor y año: Propio - 2017

Universo de estudio: 210 trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5.0%.

Tamaño muestral: 136 trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias.

Tipo de técnica: Encuesta

Tipo de instrumento: cuestionario

Fecha de trabajo de campo: Marzo – Mayo 2017

Escala de medición: Escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Tiempo utilizado: 20 minutos por encuestado

Validez

Según Palella y Martins (2012) se define como "...la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir" (p. 160)

El contenido de los instrumento se valido por juicio de expertos conformado por profesionales que laboran en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, quienes realizaron la validez de contenido y determinaron que el instrumento cumplía con los indicadores de pertinencia, relevancia y claridad. El cual puede apreciarse en la siguiente tabla:

Tabla 5

Resultado de juicio de expertos de la variable gestión del talento humano.

Experto	Especialidad	Opinión
Dr. Noel Alcas Zapata	Metodólogo	Aplicable
Mg. Cesar Garay Glilardi	Temático	Aplicable
Mg. Samuel Rivera Castilla	Temático	Aplicable

Tabla 6

Resultado de juicio de expertos de la variable percepción de la competencia laboral.

Experto	Especialidad	Opinión
Dr. Noel Alcas Zapata	Metodólogo	Aplicable
Mg. Cesar Garay Glilardi	Temático	Aplicable
Mg. Samuel Rivera Castilla	Temático	Aplicable

Fiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista(2014), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Se realizó la prueba piloto con 30 trabajadores de la entidad hospitalaria de la región Lima Provincias con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento al momento de recolectar los datos y validar la consistencia del contenido. Es preciso indicar que se utilizó como prueba de confiabilidad el estadístico Alfa de Cronbach de tal manera, estimar la consistencia interna del cuestionario los cuales se procesaron con el programa estadístico SPSS versión 23.0.

Tabla 7

Resultado de análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach del instrumento que mide la gestión del talento humano

Dimensiones/Variable	Alfa de Cronbach	Nº de items
Admisión de personas	0.533	5
Aplicación del personas	0.719	6
Compensación de las personas	0.602	5
Desarrollo de las personas	0.667	11
Mantenimiento de personas	0.688	8
Evaluación de personas	0.430	3
Gestión del talento humano	0.861	38

En la tabla 7 se observa que las dimensiones admisión, compensación y evaluación de personas presentan una confiabilidad media, la aplicación, desarrollo y mantenimiento de personas presentan una confiabilidad alta. Así mismo se aprecia que la variable gestión del talento humano presenta una alta confiabilidad. Por lo tanto el instrumento que mide la variable es confiable.

Tabla 8

Resultado de análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach del instrumento que mide la percepción de la competencia laboral

Dimensiones/Variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Identificación de competencias	0.724	4
Normalización	0.591	3
Formación basada en competencias	0.728	3
Certificación	0.793	3
Competencia laboral	0.851	13

En la tabla 8 se observa que la dimensión normalización de competencias presenta una confiabilidad media y las dimensiones identificación, formación basada y certificación de competencias presentan una confiabilidad alta. Así mismo se aprecia que la variable percepción de la competencia laboral presenta una alta confiabilidad. Por lo tanto el instrumento que mide la variable es confiable.

2.8. Métodos de análisis de datos

Se utilizo de software la hoja de cálculo MS. Excel 2013 y el estadístico SPSS versión 23.0 para definir y/o determinar la relación entre las variables en base al coeficiente de correlación.

Para el procesamiento de los resultados del presente trabajo se utilizará la prueba no paramétrica del coeficiente de rho de Spearman, que se hace con los valores reales.

Los resultados obtenidos después del procesamiento estadístico de los datos están representados con gráficos que faciliten su interpretación. Los procedimientos antes mencionados se ejecutarán mediante el software MS. Excel 2013 y el estadístico SPSS versión 23.0.

2.9. Aspectos éticos (si corresponde)

La presente investigación está sustentada en informaciones, datos y estudios absolutamente veraces, obtenidos de libros, revistas y páginas virtuales originales con reconocimiento de importantes centros académicos.

Se basa en la veracidad de la información recolectada por los diversos estudios del mundo académico en los aspectos de antecedentes y teorías. Los resultados reflejan la realidad en la entidad hospitalaria de la región Lima Provincias.

La investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, proponiendo a través de su formato cada paso a seguir en el campo de la investigación. Se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores en la parte de referencias bibliográficas.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1 Resultado descriptivo de la variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable 1: Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	2,2	2,2	2,2
	Regular	115	84,6	84,6	86,8
	Bueno	18	13,2	13,2	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

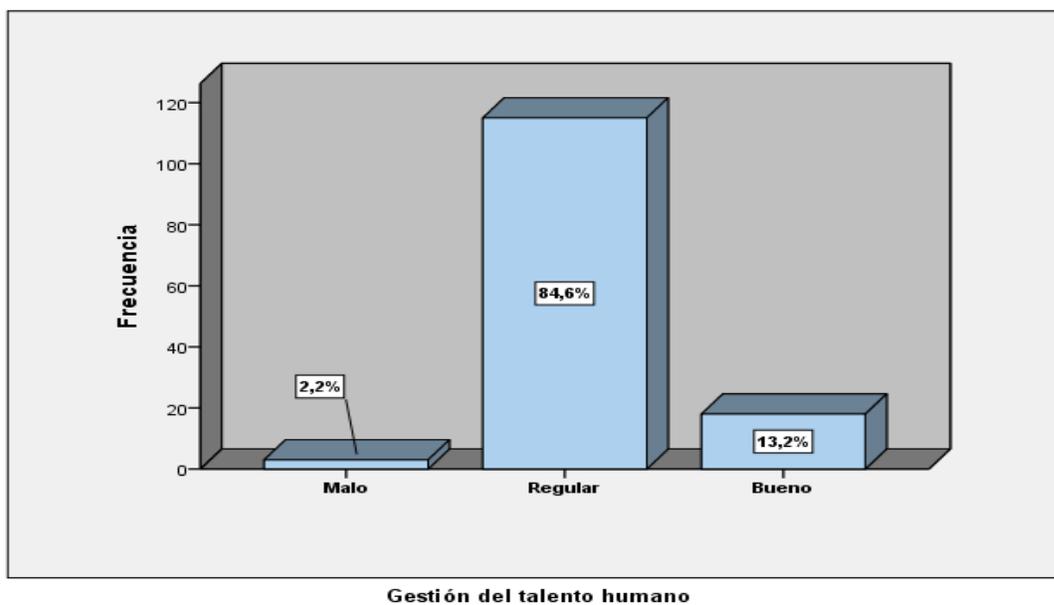


Figura 4

Niveles de la variable 1: Gestión del talento humano

Interpretación: De acuerdo a la tabla 9 y figura 4, se observa que de la muestra de 136 trabajadores que representan el 100% de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, el 2,2% de los trabajadores manifiestan que la gestión del talento humano tiene un nivel malo, el 84.6% un nivel regular y el 13.2% un nivel bueno respecto a la gestión del talento humano.

3.1.2 Resultado descriptivo de la variable 2: Percepción de la competencia laboral

Tabla10

Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable percepción de la competencia laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	19	14,0	14,0	14,0
	Regular	95	69,9	69,9	83,8
	Bueno	22	16,2	16,2	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

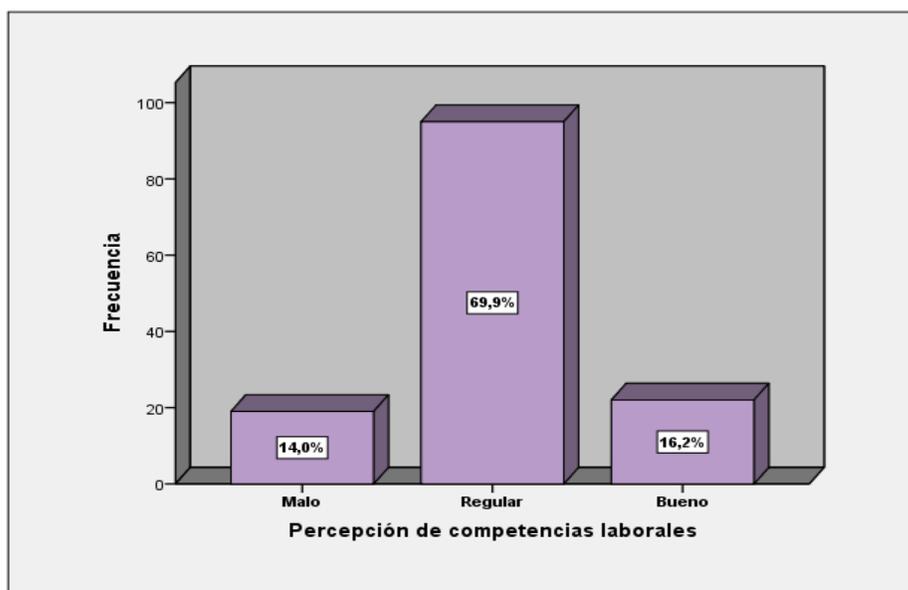


Figura5

Niveles de la variable percepción de la competencia laboral

Interpretación: De acuerdo a la tabla 10 y figura 5, se observa que de la muestra de 136 trabajadores que representan el 100% de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, el 14,0% de los trabajadores manifiestan que la percepción de la competencia laboral tiene un nivel malo, el 69,9% un nivel regular y el 16,2% un nivel bueno respecto a la percepción de la competencia laboral de los trabajadores.

3.2. Análisis comparativo

3.2.1 Comparativo entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral

Tabla11

Comparativo entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral

		Percepción de competencia laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	2	1	0	3
		% dentro de Gestión del TH	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
		% dentro de Percepción de competencia laboral	10,5%	1,1%	0,0%	2,2%
		% del total	1,5%	0,7%	0,0%	2,2%
Regular	Recuento	17	87	11	115	
		% dentro de Gestión del talento humano	14,8%	75,7%	9,6%	100,0%
		% dentro de Percepción de competencia laboral	89,5%	91,6%	50,0%	84,6%
		% del total	12,5%	64,0%	8,1%	84,6%
Bueno	Recuento	0	7	11	18	
		% dentro de Gestión del talento humano	0,0%	38,9%	61,1%	100,0%
		% dentro de Percepción de competencia laboral	0,0%	7,4%	50,0%	13,2%
		% del total	0,0%	5,1%	8,1%	13,2%
Total	Recuento	19	95	22	136	
		% dentro de Gestión del talento humano	14,0%	69,9%	16,2%	100,0%
		% dentro de Percepción de competencia laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	14,0%	69,9%	16,2%	100,0%

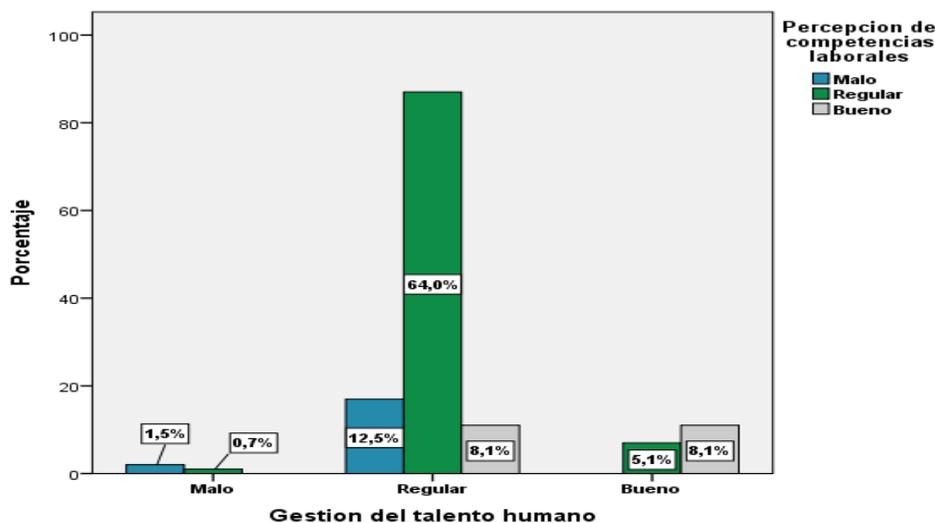


Figura6

Descripción de los valores porcentuales de la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral

Interpretación: en la tabla 11 y figura 6 muestra que del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel malo, el 66.7% considera que la percepción de la competencia laboral tiene un nivel malo representando el 1.5% del total de encuestados y un 33.3% considera que esta en un nivel regular que hace 0.7% del total de encuestados. Así también que del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel regular, el 14,8% considera que la percepción de la competencia laboral tiene un nivel malo representando el 12.5% del total de encuestados, un 75,7% considera que esta en un nivel regular que hace 64,0% del total de encuestados y un 9.6% consideran tiene un nivel bueno representando el 8,1 del total de encuestados. Para concluir del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel bueno, el 38,9% considera que la percepción de competencias laborales tiene un nivel regular, representando el 5,1% del total de encuestados, un 61,1% considera que esta en un nivel bueno que hace 8.1% del total de encuestados

3.2.2 Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias.

Tabla12

Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias laborales

		Identificación de competencias				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	2	1	0	3
		% dentro de Gestión del T. H.	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
		% dentro de Identificación de competencias	13,3%	1,3%	0,0%	2,2%
		% del total	1,5%	0,7%	0,0%	2,2%
	Regular	Recuento	13	72	30	115
		% dentro de Gestión del T.H.	11,3%	62,6%	26,1%	100,0%
		% dentro de Identificación de competencias	86,7%	94,7%	66,7%	84,6%
		% del total	9,6%	52,9%	22,1%	84,6%
	Bueno	Recuento	0	3	15	18
		% dentro de Gestión del T.H.	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%
		% dentro de Identificación de competencias	0,0%	3,9%	33,3%	13,2%
		% del total	0,0%	2,2%	11,0%	13,2%
Total	Recuento	15	76	45	136	
	% dentro de Gestión del talento humano	11,0%	55,9%	33,1%	100,0%	
	% dentro de Identificación de competencias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	11,0%	55,9%	33,1%	100,0%	

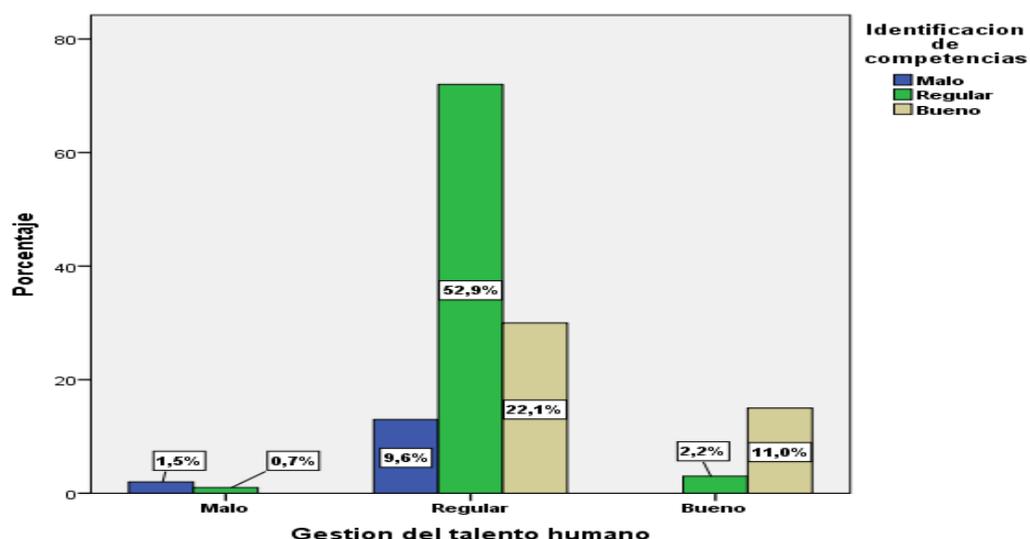


Figura 7

Descripción de los valores porcentuales de la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias laborales

Interpretación: en la tabla 12 y figura 7 muestra que del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel malo, el 66.7% considera que la dimensión de identificación de competencias laborales tiene un nivel malo representando el 1.5% del total de encuestados y un 33.3% considera que esta en un nivel regular que hace 0.7% del total de encuestados. Así también que del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel regular, el 11.3% considera que la dimensión de identificación de competencias laborales tiene un nivel malo representando el 9.6% del total de encuestados, un 62.6% considera que esta en un nivel regular que hace 52.9% del total de encuestados y un 26.1% consideran tiene un nivel bueno representando el 22.1 del total de encuestados. Para concluir del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel bueno, el 16.7% considera que la dimensión de identificación de competencias laborales tiene un nivel regular, representando el 2.2% del total de encuestados, un 83.3% considera que esta en un nivel bueno que hace 11.0% del total de encuestados

3.2.3 Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias.

Tabla13

Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión normalización de competencias laborales

		Normalización de competencias				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	2	1	0	3
		% dentro de Gestión del talento humano	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
		% dentro de Normalización de competencias	8,7%	1,3%	0,0%	2,2%
		% del total	1,5%	0,7%	0,0%	2,2%
	Regular	Recuento	21	74	20	115
		% dentro de Gestión del talento humano	18,3%	64,3%	17,4%	100,0%
		% dentro de Normalización de competencias	91,3%	93,7%	58,8%	84,6%
		% del total	15,4%	54,4%	14,7%	84,6%
	Bueno	Recuento	0	4	14	18
		% dentro de Gestión del talento humano	0,0%	22,2%	77,8%	100,0%
		% dentro de Normalización de competencias	0,0%	5,1%	41,2%	13,2%
		% del total	0,0%	2,9%	10,3%	13,2%
Total	Recuento	23	79	34	136	
	% dentro de Gestión TH	16,9%	58,1%	25,0%	100,0%	
	% dentro de Normalización de competencias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	16,9%	58,1%	25,0%	100,0%	

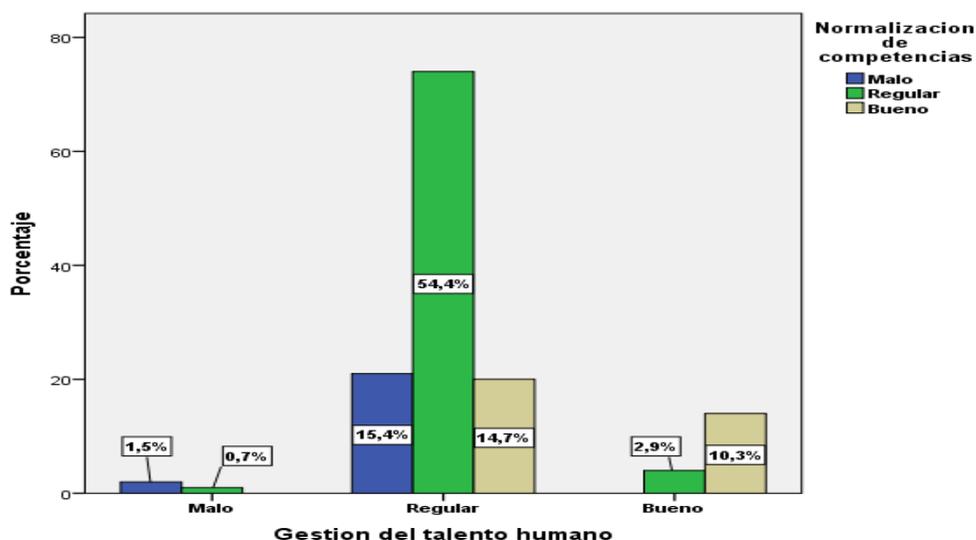


Figura 8

Descripción de los valores porcentuales de la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias laborales

Interpretación: en la tabla 13 y figura 8 muestra que del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel malo, el 66.7% considera que la dimensión de normalización de competencias laborales tiene un nivel malo representando el 1.5% del total de encuestados y un 33.3% considera que esta en un nivel regular que hace 0.7% del total de encuestados. Así también que del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel regular, el 18.3% considera que la dimensión normalización de competencias laborales tiene un nivel malo representando el 15.4% del total de encuestados, un 64.3% considera que esta en un nivel regular que hace 54.4% del total de encuestados y un 17.4% consideran tiene un nivel bueno representando el 14.7 del total de encuestados. Para concluir del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel bueno, el 22.2% considera que la dimensión normalización de competencias laborales tiene un nivel regular, representando el 2.9% del total de encuestados, un 77.8% considera que esta en un nivel bueno que hace 10.3% del total de encuestados

3.2.4 Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión de formación basada en competencias.

Tabla14

Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión de formación basado en competencias laborales

			Formación basada en competencias			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	3	0	0	3
		% dentro de Gestión del T.H.	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Formación basada en competencias	6,1%	0,0%	0,0%	2,2%
		% del total	2,2%	0,0%	0,0%	2,2%
Regular	Regular	Recuento	42	64	9	115
		% dentro de Gestión del T.H.	36,5%	55,7%	7,8%	100,0%
		% dentro de Formación basada en competencias	85,7%	91,4%	52,9%	84,6%
		% del total	30,9%	47,1%	6,6%	84,6%
Bueno	Bueno	Recuento	4	6	8	18
		% dentro de Gestión del T.H.	22,2%	33,3%	44,4%	100,0%
		% dentro de Formación basada en competencias	8,2%	8,6%	47,1%	13,2%
		% del total	2,9%	4,4%	5,9%	13,2%
Total	Total	Recuento	49	70	17	136
		% dentro de Gestión del T.H.	36,0%	51,5%	12,5%	100,0%
		% dentro de Formación basada en competencias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	36,0%	51,5%	12,5%	100,0%

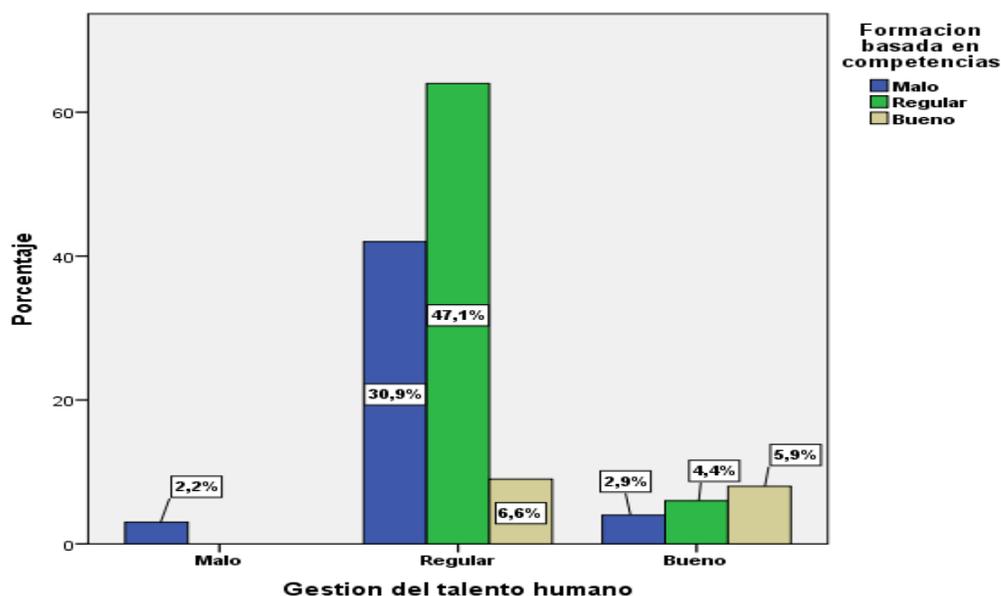


Figura 9

Descripción de los valores porcentuales de la gestión del talento humano y la dimensión de formación basada en competencias laborales

Interpretación: en la tabla 14 y figura 9 muestra que del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel malo, el 100% considera que la dimensión de formación basado en competencias laborales tiene un nivel malo representando el 2.2% del total de encuestados. Así también que del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel regular, el 36.5% considera que la dimensión formación basado en competencias laborales tiene un nivel malo representando el 30.9% del total de encuestados, un 55.7% considera que esta en un nivel regular que hace 47.1% del total de encuestados y un 7.8% consideran tiene un nivel bueno representando el 6.6 del total de encuestados. Para concluir del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel bueno, el 22.2% considera que la dimensión formación basado en competencias laborales tiene un nivel malo, representando el 2.9% del total de encuestados, un 33.3% considera que esta en un nivel regular que hace 4.4% y un 44.4% consideran que esta en un nivel bueno significando el 5.9% del total de

encuestados.

3.2.5 Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias.

Tabla15

Comparativo entre la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias laborales

			Certificación de competencias			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión del Talento humano	Malo	Recuento	2	0	1	3
		% dentro de Gestión del T. H.	66,7%	0,0%	33,3%	100,0%
		% dentro de Certificación de competencias	3,3%	0,0%	12,5%	2,2%
		% del total	1,5%	0,0%	0,7%	2,2%
	Regular	Recuento	52	61	2	115
		% dentro de Gestión del T,H,	45,2%	53,0%	1,7%	100,0%
		% dentro de Certificación de competencias	85,2%	91,0%	25,0%	84,6%
		% del total	38,2%	44,9%	1,5%	84,6%
	Bueno	Recuento	7	6	5	18
		% dentro de Gestión del T.H.	38,9%	33,3%	27,8%	100,0%
		% dentro de Certificación de competencias	11,5%	9,0%	62,5%	13,2%
		% del total	5,1%	4,4%	3,7%	13,2%
Total	Recuento	61	67	8	136	
	% dentro de Gestión del talento humano	44,9%	49,3%	5,9%	100,0%	
	% dentro de Certificación de competencias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	44,9%	49,3%	5,9%	100,0%	

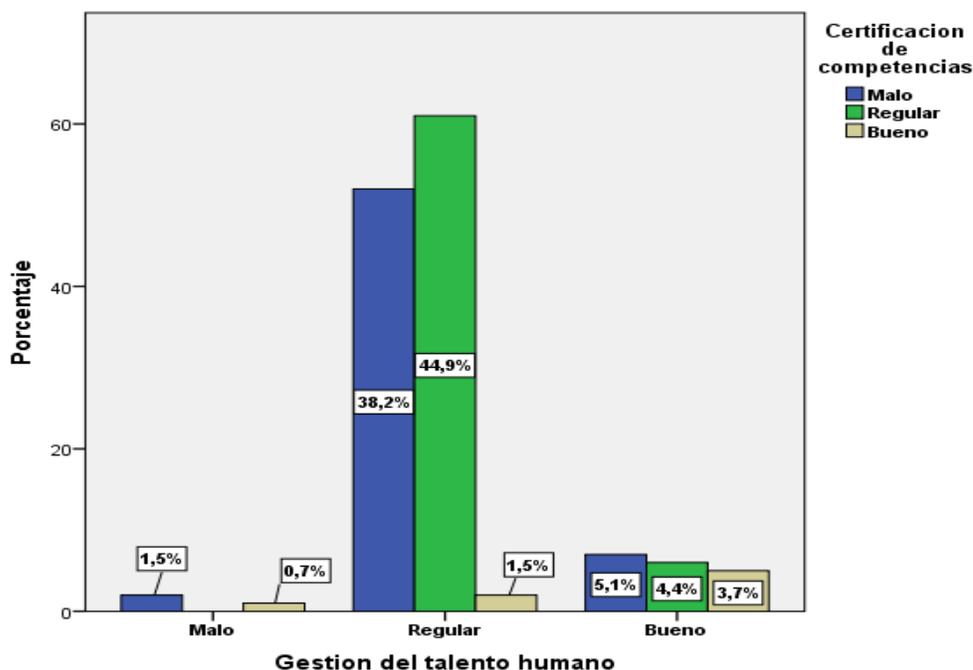


Figura 10

Descripción de los valores porcentuales de la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias laborales

Interpretación: en la tabla 15 y figura 10 muestra que del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel malo, el 66.7% considera que la dimensión de certificación de competencias laborales tiene un nivel malo representando el 1.5% y un 33.3% considera que esta en un nivel bueno que representa un 0.7% del total de encuestados. Así también que del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel regular, el 45.2% considera que la dimensión certificación de competencias laborales tiene un nivel malo representando el 38.2% del total de encuestados, un 53.0% considera que esta en un nivel regular que hace 44.9% del total de encuestados y un 1.7% consideran tiene un nivel bueno representando el 1.5% del total de encuestados. Para concluir del 100% de los trabajadores que consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel bueno, el 38.9% considera que la dimensión certificación de competencias laborales tiene un nivel malo, representando el 5.1% del total de encuestados, un 33.3% considera que

esta en un nivel regular que hace 4.4% y un 27.8% consideran que esta en un nivel bueno significando el 3.7% del total de encuestados.

3.3. Resultados inferenciales

3.3.1 Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

Tabla16

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis general.

			Gestión del talento humano	Percepción de la competencia laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
Percepción de la competencia laboral	Percepción de la competencia laboral	Coefficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla 16, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.513$) entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada.

Como el valor de probabilidad ($p = 0.000$) es menor que el valor crítico ($= 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que, para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, la gestión del talento humano se relacionó significativamente con la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias.

3.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis Especifica 1

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

Tabla 17

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 1

		Gestión del talento humano		Identificación de competencias	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,563**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	136	136	
	Identificación de competencias	Coeficiente de correlación	,563**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	136	136	

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla 17, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.563$) entre la gestión del talento humano y la dimensión identificación de competencias, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada.

Como el valor de probabilidad ($p = 0.000$) es menor que el valor crítico ($= 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que, para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, la gestión del talento humano se relacionó significativamente con la dimensión identificación de competencias de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias.

Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

Tabla 18

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 2

			Gestión del talento humano	Normalización de competencias
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Normalización de competencias	Coeficiente de correlación	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla 18, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.449$) entre la gestión del talento humano y la dimensión normalización de competencias, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada.

Como el valor de probabilidad ($p = 0.000$) es menor que el valor crítico ($= 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que, para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, la gestión del talento humano se relacionó significativamente con la dimensión normalización de competencias de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias.

Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de formación basada en competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima en el año 2017.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de formación basada en competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima en el año 2017.

Tabla 19

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 3

			Gestión del talento humano	Formación basada en competencias
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,401**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Formación basada en competencias	Coefficiente de correlación	,401**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla 19, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.401$) entre la gestión del talento humano y la dimensión formación basada en competencias, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada.

Como el valor de probabilidad ($p = 0.000$) es menor que el valor crítico ($= 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que, para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, la gestión del talento humano se relacionó significativamente con la dimensión formación basada en competencias de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias.

Hipótesis Específica 4

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima en el año 2017.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima en el año 2017.

Tabla 20

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 4

Correlaciones				
		Gestión del talento humano		
		Certificación de competencias		
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,214*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	136	136
	Certificación de competencias	Coeficiente de correlación	,214*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	136	136

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla 20, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación baja ($r_s = 0.214$) entre la gestión del talento humano y la dimensión certificación de competencias, lo que indica que existe un nivel de correlación baja o débil.

Como el valor de probabilidad ($p = 0.000$) es menor que el valor crítico ($= 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que, para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, la gestión del talento humano se relacionó significativamente con la dimensión certificación de competencias de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias.

IV. Discusión

En el desarrollo de este trabajo de investigación, se tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017. En este sentido, se procedió a discutir los resultados de cada objetivo de la investigación, así como el marco teórico, antecedentes y resultados.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se muestra que la gestión del talento humano está relacionada significativamente con la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017, con una correlación de Spearman de 0,513, representando este resultado moderado con una significancia estadística de $p=000$, por lo tanto se acepto la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, estos datos coinciden con la tesis de Aguirre (2015) en "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral". La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios de la municipalidad provincial de Andahuaylas. Utilizando para ello un enfoque cuantitativo con un diseño transaccional correlacional transversal, con una población de 203 trabajadores y una muestra de 104, se aplicó como instrumento la encuesta llegándose a determinar una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se muestra que la gestión del talento humano está relacionado moderada y directamente positivamente con la dimensión identificación de competencias de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, según la correlación de Spearman de 0,563, representado este un resultado moderado con una significancia estadística de $p=000$, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, estos datos coinciden con García (2013) en 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, 2013, donde concluye que al no existir 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.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se muestra que la gestión del talento humano está relacionada moderada y directamente positivamente con la dimensión normalización de competencias de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, según la correlación de Spearman de 0,449, representado este un resultado moderado con una significancia estadística de $p=000$, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, estos datos coinciden con Sánchez (2012) en Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: claves en el éxito institucional, Barbulas, 2012, cuyo objetivo general es establecer las competencias laborales de acuerdo a la función del contador público que labora en las instituciones castrenses y determinar las competencias claves en el desempeño laboral, concluyendo que el enfoque de competencias laborales en sus inicios está relacionada con la competitividad de la organización para marcar diferencia en el mercado a través de la mejora del recurso humano.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se muestra que la gestión del talento humano está relacionada moderada y directamente positivamente con la dimensión formación basado en competencias de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, según la correlación de Spearman de 0,401, representado este un resultado moderado con una significancia estadística de $p=000$, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, estos datos coinciden con Alfaro (2011) en Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú, 2010, cuyo objetivo

general es detallar como las competencias a aplicar durante el ejercicio profesional son diferentes a las desarrolladas en la etapa de formación académica universitaria, por los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú, concluyendo que el estudio de competencias profesionales permitirá al profesional tener referencias sobre conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias en el desenvolvimiento profesional, así también demuestra la existencia de diferencias significativas entre las competencias aplicadas en el ejercicio profesional con las desarrolladas durante la formación universitaria.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se muestra que la gestión del talento humano tiene una baja relación con la dimensión certificación de competencias de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, según la correlación de Spearman de 0,214, representado este un resultado moderado con una significancia estadística de $p=000$, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, estos datos coinciden con Vargas (2004) quien manifiesta que la certificación de competencias apunta al reconocimiento formal de la competencia comprobada del sujeto para realizar una actividad laboral estandarizada. La realización previa de evaluación de competencias incluye la expedición de un certificado, siendo este un sistema estandarizado, no es un diploma de acreditación de estudios sino una constancia de competencias demostradas. Otorgando mucho más transparencia a los sistemas estandarizados de certificación, permitiendo a los sujetos saber lo que se espera de ellos, a los directivos saber qué competencias están requiriéndose en su organización y a las entidades que realizan la capacitación les facilita la elaboración de su currícula.

V. Conclusiones

Primera:

Existe una relación significativa y una correlación moderada entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017 con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.513 y $p= 0.000 < 0.05$.

Segunda:

Existe una relación significativa y una correlación moderada entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.563 y $p= 0.000 < 0.05$.

Tercera:

Existe una relación significativa y una correlación moderada entre la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.449 y $p= 0.000 < 0.05$.

Cuarta:

Existe una relación significativa y una correlación moderada entre la gestión del talento humano y la dimensión formación basada en competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.401 y $p= 0.000 < 0.05$.

Quinta:

Existe una relación significativa y una correlación baja entre la gestión del talento humano y la dimensión certificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.214 y $p= 0.000 < 0.05$.

VI. Recomendaciones

Primera:

Reconocer la importancia de la gestión del talento humano en los organismos públicos y otorgar mayor énfasis a esta variable ya que es un factor importante para obtener no solo beneficios institucionales, además del enfoque de competencias laborales que promoverán juntas en un mejor desempeño laboral y cumplimiento de objetivos institucionales.

Segunda:

Se recomienda poner en práctica el reconocimiento de las competencias laborales por puestos específicos o cargos dentro de la organización, de manera que este procedimiento sirva para clarificar y diseñar los perfiles de puesto.

Tercera:

La normalización de competencias debe promoverse desde la oficina de personal mediante una directiva interna de trabajo de tal manera que pueda ser un procedimiento estandarizado y acorde a las necesidades de cada área.

Cuarta:

En cuanto a la formación basada en competencias se sugiere crear equipos multidisciplinarios por áreas de tal forma que las competencias laborales adquiridas dentro del cumplimiento de las funciones sean retroalimentadas y estas a la vez sean parte de curriculas de entes formativos con los cuales puedan entablarse convenios.

Quinta:

La certificación de competencias al tener que realizarse en coordinación con entidades de formación, deberán de promoverse a través de los convenios interinstitucionales que se firmen con las universidades y o centros técnicos, de tal manera que las competencias desarrollada puedan distinguirse y actualizarse constantemente.

VII. Referencias

- Aguirre, J. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas*. (Trabajo de grado). Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- Alfaro, S. (2011). *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*. (Trabajo de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Almeida, C. (2014). *Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito*. (Trabajo de maestría). Escuela Politécnica Nacional, Ecuador.
- Barzola, L. (2012). *Gestión del recurso humano en enfermería*. (Trabajo de grado). Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.
- CAPLAB (2004). *La formación por competencias laborales*. 2a ed. Perú: Impreso en Time Publicidad
- Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. 1a ed. México: Editorial Eduardo Duran Valdivieso
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. 8a ed. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3a ed. México: McGRAW-HILL/interamericana editores.
- Dessler, G. y Varela R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. 5a ed. Ediciones Pearson.
- Dolan S. (2010). *La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo XXI: cambio de paradigmas, roles emergentes amenazas y oportunidades*. Vol. 10 Revista de contabilidad y dirección

Fontaines, T. (2012). *Metodología de la investigación*. Venezuela: Júpiter

Editores C.A.

García, A. (2013). *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*. (Trabajo de grado). Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador.

Granados, M. (2013). *Desarrollo competencias laborales y formación de los Profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Gonzales, W. (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto superior tecnológico Guaranda*. (Trabajo de maestría). Universidad estatal de Bolívar, Venezuela.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6a ed. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.

IPEBA. (2013). *Manual para evaluadores de competencias laborales*. 1a ed. Perú: TalionPrint E.I.R.L.

Irigoin, M. y Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones zen en el sector salud*. CINTERFOR.

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. CINTERFOR.

Ministerio de Salud. (1999). *Programa de fortalecimiento de los servicios de salud. Gestión de recursos humanos*. Recuperado de www.minsa.gob.pe.

Ministerio de Salud. (1999). *Guía técnica para la identificación de competencias*

y diseño de estándares e instrumentos de evaluación de competencias específicas con el enfoque funcional. Recuperado de www.minsa.gob.pe.

- Monje C. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Colombia: Universidad sur colombiana.
- Palella S. y Martins F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 1a relmp. Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica de Venezuela.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. 7a ed. España: Ediciones Díaz de Santos
- Ortega, M. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima*. (Trabajo de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Sánchez, E. (2012). *Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: clave en el éxito institucional*, Bárbula. (Trabajo de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Sierra Bravo, R. (2001). *Técnicas de investigación social*. España: edit. siglo XXI.
- Tataje, A. (2015). *Gestión del talento humano y clima laboral en el área de sistemas del Ministerio público Fiscalía de la Nación*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. 2da ed. Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Vargas, L. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. CINTERFOR.

Wayne, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 11a ed. México:
Ediciones Prontica Hall.

Werther, W. (1991). *Administración de personal y recursos humanos*. 3a ed.
México: Ediciones McGRAW Hill.

Anexos

Anexo 1: Artículo Científico

Gestión del talento humano y percepción de la competencia laboral del personal administrativo de una entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.

Hilda Gladys Polo Bernal

RESUMEN

El presente artículo tuvo como objetivo identificar la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de una entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño correlacional no experimental y de corte transversal. Se obtuvo una muestra de 136 trabajadores. Concluyendo que existe relación directa y significativa con un valor Rho de Spearman de 0.513 y un valor $p= 0,000$ menor al nivel 0,05, entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias.

Palabras clave: gestión, talento humano, compromiso, competencia laboral.

ABSTRACT

This article aimed to identify the relationship between the human talent management and the perception of the labor competencies of the administrative workers of a hospital entity of the Region Lima Provinces, 2017. The research was of quantitative approach, basic type of descriptive level, Non-experimental and cross-sectional correlational design. A sample of 136 workers was obtained. Concluding that there is a direct and significant relationship with a Spearman Rho value of 0.513 and a value of $p = 0.000$ lower than the 0.05 level, between the management of human talent and the perception of the labor competency of the administrative workers of the hospital entity of The Region Lima Provinces.

Keywords: management, human talent, commitment, labor competence.

INTRODUCCIÓN

De hace un buen número de años se ha tornado normal aludir al capital laboral de las organizaciones como talento Humano. Es una de los avances de la administración con mayor trascendencia y recepción en las últimas décadas, ya que no solo es una diferenciación semántica, sino es una nueva percepción que le hace más equidad a éste importante capital empresarial. La idea de competencia laboral fue escrita por primera vez en los estados industrializados en la premisa de la carencia de preparar individuos para reaccionar a cambios innovadores, jerárquicos,

ante los requerimientos de nuevos mercados laborales.

La entidad hospitalaria de la región Lima Provincias, como organización en vías de desarrollo, posee procedimientos de selección, reclutamiento, capacitación y evaluación de personal, pero enfrenta una gran problemática por falta de incentivos que promuevan la productividad, eficiencia y desempeño laboral del personal administrativo, así como falta de desarrollo profesional y carrera administrativa del talento humano, en términos singulares no todos tienen la oportunidad de prepararse profesionalmente. Así mismo definir las competencias laborales de acuerdo a las áreas y perfiles de puestos toda vez de lograr efectivizar el rendimiento de la institución.

METODOLOGÍA

La metodología empleada pertenece a una investigación de enfoque cuantitativo; el cual, como indican Hernández, Fernández y Baptista (2014) se caracteriza por representar una agrupación de procesos consecuentes, deductivos, y probatorios partiendo de una idea que va fijándose.

Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo básica conocida también como pura, teórica o fundamental. Destinada a aportar conocimiento científico, sin producir necesariamente resultados de utilidad inmediata o práctica. La presente investigación tiene de diseño el correlacional, no experimental, sustentada teóricamente por:

Investigación Correlacional

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de estudio tiene como fin conocer el nivel de relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un entorno particular. En algunas ocasiones solamente se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican relaciones entre tres o

más variables. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de unión entre dos o más variables, miden a cada una, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

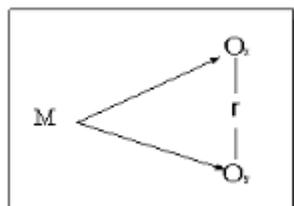


Figura 1: Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M: muestra de la población

O₁: Variable 1 Gestión del talento humano

O₂: Variable 2 Percepción de la competencia laboral

r: Relación entre ambas variables

Investigación No Experimental

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), podría definirse como la investigación que no manipula adrede las variables.

Investigación Transversal

Al respecto Palella y Martins (2012), manifiestan que se recogen datos en un solo tiempo o momento, teniendo como propósito explicar las variables y estudiar su incidencia e interrelación en ese momento.

Población

Para Sierra Bravo (2001), "se asume como e total de unidades que pudieran ser observadas en la investigación y que se encuentran insertas en un universo hipotético". (p.179). Para nuestra investigación la población es el personal administrativo de la entidad hospitalaria de la región Lima Provincias P=210 trabajadores.

Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), "un subgrupo de la población, digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población". (p.175). Personal Administrativo de la entidad hospitalaria de la región Lima Provincias n=136 trabajadores

Muestreo

Al respecto según Palella y Martins (2012) lo describe como el proceso de selección de una muestra mediante diferentes mecanismos. El muestreo del presente estudio fue aleatorio simple.

Técnica

Al respecto podemos describir como técnica al conjunto de actividades o recursos para llevar a cabo una acción determinada.

Encuesta

Para el recojo de datos se aplicó la técnica de la encuesta.

Instrumento

El instrumento que se empleó es el cuestionario. Hernández, Fernández y Baptista (2014) "conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir". (p. 217).

RESULTADOS

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria

de la Región Lima, 2017.

Tabla 1

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis general.

			Gestión del talento humano	Percepción de la competencia laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
Rho de Spearman	Percepción de la competencia laboral	Coefficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla 1, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.513$) entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada.

Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

Tabla 2

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 1

			Gestión del talento humano	Identificación de competencias
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
Identificación de competencias		Coeficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla 2, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.563$) entre la gestión del talento humano y la dimensión identificación de competencias, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada.

Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.

Tabla 3

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 2

			Gestión del	Normalización
			talento humano	de
				competencias
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
Normalización de competencias	Normalización de competencias	Coeficiente de correlación	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla 3, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.449$) entre la gestión del talento humano y la dimensión normalización de competencias, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada.

Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de formación basada en competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima en el año 2017.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de formación basada en competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima en el año 2017.

Tabla 4

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 3

			Gestión del talento humano	Formación basada en competencias
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,401**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Formación basada en competencias	Coeficiente de correlación	,401**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla 4, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = 0.401$) entre la gestión del talento humano y la dimensión formación basada en competencias, lo que indica que existe un nivel de correlación moderada.

Hipótesis Especifica 4

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima en el año 2017.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima en el año 2017.

Tabla 5

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 4

		Gestión del talento humano		
		Certificación de competencias		
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,214*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	136	136
	Certificación de competencias	Coeficiente de correlación	,214*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	136	136

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla 5, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación baja ($r_s = 0.214$) entre la gestión del talento humano y la dimensión certificación de competencias, lo que indica que existe un nivel de correlación baja o débil.

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se muestra que la gestión del talento humano está relacionada significativamente con la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017, con una correlación de Spearman de 0,513, representando este resultado moderado con una significancia estadística de $p=000$, por lo tanto se acepto la hipótesis alterna y se rechazo la hipótesis nula, estos datos coinciden con la tesis de Aguirre (2015) en “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral”. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios de la municipalidad provincial de Andahuaylas. Utilizando para ello un enfoque cuantitativo con un diseño transaccional correlacional

transversal, con una población de 203 trabajadores y una muestra de 104, se aplicó como instrumento la encuesta llegándose a determinar una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se muestra que la gestión del talento humano está relacionada moderada y directamente positivamente con la dimensión identificación de competencias de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, según la correlación de Spearman de 0,563, representado este un resultado moderado con una significancia estadística de $p=000$, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, estos datos coinciden con García (2013) en 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, 2013, donde concluye que al no existir 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.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se muestra que la gestión del talento humano está relacionada moderada y directamente positivamente con la dimensión normalización de competencias de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, según la correlación de Spearman de 0,449, representado este un resultado moderado con una significancia estadística de $p=000$, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, estos datos coinciden con Sánchez (2012) en Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: claves en el éxito institucional, Barbulas, 2012, cuyo objetivo general es establecer las competencias laborales de acuerdo a la función del contador público que labora en las instituciones castrenses y determinar las competencias claves en el desempeño laboral, concluyendo que el enfoque de competencias laborales en sus

inicios está relacionada con la competitividad de la organización para marcar diferencia en el mercado a través de la mejora del recurso humano.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se muestra que la gestión del talento humano está relacionado moderada y directamente positivamente con la dimensión formación basado en competencias de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, según la correlación de Spearman de 0,401, representado este un resultado moderado con una significancia estadística de $p=000$, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, estos datos coinciden con Alfaro (2011) en Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú, 2010, cuyo objetivo general es detallar como las competencias a aplicar durante el ejercicio profesional son diferentes a las desarrolladas en la etapa de formación académica universitaria, por los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú, concluyendo que el estudio de competencias profesionales permitirá al profesional tener referencias sobre conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias en el desenvolvimiento profesional, así también demuestra la existencia de diferencias significativas entre las competencias aplicadas en el ejercicio profesional con las desarrolladas durante la formación universitaria.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se muestra que la gestión del talento humano tiene una baja relación con la dimensión certificación de competencias de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, según la correlación de Spearman de 0,214, representado este un resultado moderado con una significancia estadística de $p=000$, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, estos datos coinciden con Vargas (2004) quien manifiesta que la certificación de competencias apunta al reconocimiento formal de la competencia comprobada del sujeto para realizar una actividad laboral estandarizada. La realización previa de evaluación de competencias

incluye la expedición de un certificado, siendo este un sistema estandarizado, no es un diploma de acreditación de estudios sino una constancia de competencias demostradas. Otorgando mucho más transparencia a los sistemas estandarizados de certificación, permitiendo a los sujetos saber lo que se espera de ellos, a los directivos saber qué competencias están requiriéndose en su organización y a las entidades que realizan la capacitación les facilita la elaboración de su currícula.

CONCLUSIONES

Primera:

Existe una relación significativa y una correlación moderada entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017 con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.513 y $p= 0.000 < 0.05$.

Segunda:

Existe una relación significativa y una correlación moderada entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.563 y $p= 0.000 < 0.05$.

Tercera:

Existe una relación significativa y una correlación moderada entre la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.449 y $p= 0.000 < 0.05$.

Cuarta:

Existe una relación significativa y una correlación moderada entre la gestión del talento humano y la dimensión formación basada en competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.401 y $p= 0.000 < 0.05$.

Quinta:

Existe una relación significativa y una correlación baja entre la gestión del talento humano y la dimensión certificación de competencias en los trabajadores

administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.214 y $p = 0.000 < 0.05$.

REFERENCIAS

- Alfaro, S. (2011). *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*. (Trabajo de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Aguirre, J. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas*. (Trabajo de grado). Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6a ed. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- García, A. (2013). *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*. (Trabajo de grado). Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador.
- Parella S. y Martins F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 1a reimp. Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica de Venezuela.
- Sánchez, E. (2012). *Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: clave en el éxito institucional*, Bárbula. (Trabajo de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Vargas, L. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. CINTERFOR.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Hilda Gladys Polo Bernal, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40552756, con el artículo titulado “Gestión del talento humano y percepción de la competencia laboral del personal administrativo de una entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: Lima 17 de mayo 2017

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y percepción de la competencia laboral del personal administrativo de una entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.							
Autor: Polo Bernal Hilda Gladys							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Variable 1: Gestion del talento humano							
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017?	Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017	Admision de personas	Reclutamiento	1 - 3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (5 - 11) Regular (12 - 17) Bueno (18 - 25)
				Selección	4 - 5		
			Aplicación del personas	Diseño de puestos	6 - 8		Malo (6 - 14) Regular (15 - 22) Bueno (23 - 30)
				Evaluacion del desempeño	9 - 11		
			Compensacion de las personas	Remuneracion y prestaciones	12 - 13		Malo (5 - 11) Regular (12 - 17) Bueno (18 - 25)
				Incentivos	15 - 16		
			Desarrollo de las personas	Formacion	17 - 20		Malo (11 - 26) Regular (27 - 41) Bueno (42 - 55)
				Desarrollo y aprendizaje	21 - 24		
				Administracion del conocimiento	25 - 27		

Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Relaciones con los empleados y sindicatos	28 - 29	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (8 - 19) Regular (20 - 30) Bueno (31 - 40)	
¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la dimensión de identificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017?	Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.	Mantenimiento de personas	Calidad de vida			30 - 33
¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la dimensión de normalización de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017?	Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de normalización de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.	Evaluación de personas	Higiene y seguridad			34 - 35
¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la dimensión de formación basada en competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017?	Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de formación basado en competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de formación basada en competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.	Gestion del talento humano	Control y evaluación			36 - 38
Variable 2: Percepcion de la competencia laboral							
¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la dimensión de certificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017?	Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017.	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias en los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Identificación de competencias	Definir y priorizar las competencias	1 - 4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (4 - 9) Regular (10 - 14) Bueno (15 - 20)
			Normalización	Estandarizar y formalizar	5 - 7		Malo (3 - 7) Regular (8 - 11) Bueno (12 - 15)
			Formación basada en competencias	Definir programas de formación	8 - 10		Malo (3 - 7) Regular (8 - 11) Bueno (12 - 15)
			Certificación	Reconocimiento y emisión de certificados	11 - 13		Malo (3 - 7) Regular (8 - 11) Bueno (12 - 15)
			Percepcion de la competencia laboral				Malo (13 - 30) Regular (31 - 47) Bueno (48 - 65)

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Tipo basica con enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: El presente estudio se clasifica dentro del Diseño descriptivo, correlacional, de investigación no experimental, del tipo transversal.</p> <p>Método: Hipotetico deductivo</p>	<p>Población: Para nuestra investigación la población es el personal administrativo de la entidad hospitalaria de la región Lima Provincias P=210 trabajadores</p> <p>Tipo de muestreo: El muestreo del presente estudio fue aleatorio simple.</p> <p>Tamaño de muestra: Personal Administrativo de la entidad hospitalaria de la región Lima Provincias n=136 trabajadores</p>	<p>Instrumento 1: Variable de gestión del talento humano Nombre original: Cuestionario gestión del talento humano. Autor: Propio Tipo de instrumento: cuestionario Objetivo: Describir las particularidades de la variable gestión del talento humano del personal administrativo de una entidad hospitalaria de la región Lima Provincias Administración: Individual Duración: 20 minutos Significación: El cuestionario está referido a determinar la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de las competencias laborales. Estructura: El cuestionario consta de 38 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).</p> <p>Instrumento 2: Variable percepción de la competencia laboral Nombre original: Cuestionario percepción de la competencia laboral Autor: Propio Tipo de instrumento: cuestionario Objetivo: Describir las características de la variable competencia laboral del personal administrativo de una entidad hospitalaria de la región Lima Provincias Administración: Individual Duración: 10 minutos Significación: El cuestionario está referido a determinar la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de las competencias laborales. Estructura: El cuestionario consta de 13 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)</p>	<p>Coefficiente de Correlación de Spearman:</p> <p>En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular "ρ", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>

Anexo 4: Matriz de datos

Matriz Piloto

Cuestionario 1: Gestión del talento humano

Nro	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
1	3	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	3	1
2	3	5	5	5	4	3	3	4	3	5	4	3	5	3	3
3	1	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5	1	3	1
4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	2	4	1	4	1
5	3	5	4	5	5	4	3	3	4	5	2	4	1	1	1
6	5	5	5	5	4	4	4	2	3	5	5	3	5	5	5
7	2	3	4	4	4	2	2	2	1	1	1	2	5	5	1
8	2	5	5	5	3	3	3	3	2	2	2	2	5	3	1
9	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	3	5	5	3	1
10	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1
11	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
12	3	5	5	4	3	3	5	2	1	1	1	1	4	1	1
13	4	4	5	5	4	3	3	3	5	4	3	4	2	2	1
14	1	1	5	5	3	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1
15	2	2	4	4	4	3	3	1	2	3	1	1	2	2	2
16	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	4	3	5	4	1
17	1	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	2	5	1	1
18	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	1	4	2	1
19	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	1	4	2	1
20	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	1
21	4	5	5	5	4	3	5	4	2	3	4	3	5	3	3
22	5	4	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	5	3	1
23	4	3	1	3	5	5	3	2	1	1	3	2	5	1	1
24	3	4	5	5	4	3	3	2	1	1	1	1	5	3	1
25	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	2	5	1	1
26	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	1	4	3	2
27	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	2	5	4	2
28	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	2
29	2	3	3	5	1	3	5	1	1	1	5	1	1	1	1
30	5	4	5	4	5	3	3	3	1	2	3	1	4	1	1

Nro	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38
1	1	5	5	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4	3	3	3	5	5	5
2	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5
3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	1	4	2	1	1	5	1
4	2	3	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4
5	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	4	1	5	3
6	5	1	5	5	5	3	4	1	3	3	1	4	3	5	3	5	1	3	3	5	1	5	5
7	1	1	5	3	3	2	3	1	2	3	1	5	4	3	3	2	1	1	1	2	1	5	1
8	2	5	5	3	3	5	3	1	3	4	2	5	3	3	1	5	3	3	1	1	3	5	3
9	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5
10	1	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	4	1	4	3
11	3	2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
12	1	5	5	1	1	2	5	2	4	1	2	5	3	4	3	1	1	1	1	2	5	5	2
13	2	5	5	2	3	3	4	3	2	3	2	3	5	5	1	5	5	4	4	4	4	5	4
14	1	2	4	2	1	1	3	1	3	1	2	3	2	1	5	3	4	2	1	1	1	5	3
15	2	4	4	3	3	3	3	2	2	1	2	4	2	3	4	3	2	3	3	2	2	4	3
16	2	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	4	5	5	1	1	2	4	3
17	1	5	5	4	2	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3	3	2	5	4
18	1	2	5	2	5	2	5	1	2	2	2	5	2	3	2	2	1	2	3	1	1	4	1
19	1	2	5	2	5	2	5	1	2	2	2	5	2	3	4	4	1	2	3	1	1	4	1
20	2	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3
21	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	1	5	3
22	1	5	5	4	2	4	3	1	2	3	2	5	3	3	3	4	2	2	3	4	1	5	2
23	1	5	5	2	2	2	5	1	3	2	2	4	5	5	2	5	2	5	2	3	1	5	1
24	1	5	5	2	3	3	3	5	2	3	3	5	4	4	2	3	2	3	2	3	1	5	3
25	1	5	5	3	3	3	3	1	1	1	1	1	5	4	4	4	1	1	4	4	5	5	1
26	2	3	5	2	3	2	3	1	4	4	2	5	5	5	2	5	2	3	5	4	2	5	3
27	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3
28	2	1	5	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	5	2	5	3	3	3	4	1	4	3
29	1	1	5	1	3	3	5	1	2	3	2	5	3	4	3	4	1	3	1	1	1	5	1
30	1	5	5	3	4	3	5	1	2	4	1	1	2	3	3	4	1	2	4	4	1	4	1

Cuestionario 2: Percepción de la competencia laboral

Nro	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13
1	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3
2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	2	3	5	2
6	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	3	1	1
7	3	2	3	3	2	4	3	3	2	1	1	1	1
8	5	1	1	3	1	5	5	3	3	1	3	1	1
9	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	1	1
10	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2
11	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
12	4	4	3	4	3	5	3	2	2	1	2	2	2
13	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2
14	2	3	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1
15	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1
17	4	2	2	3	2	5	5	4	3	2	2	2	2
18	5	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1
19	5	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	5	1
20	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3
21	3	2	5	4	5	3	3	2	2	3	2	3	3
22	2	1	1	5	3	2	3	1	3	2	2	1	2
23	5	4	5	3	3	5	5	5	2	2	3	1	1
24	3	3	5	4	5	1	5	4	1	1	2	1	1
25	5	1	1	4	4	5	5	1	1	1	1	1	3
26	5	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	1
27	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2
28	4	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	2	2
29	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	3	5	5	3	4	5	5	5	1	4	5	5

Matriz de datos

Cuestionario 1: Gestión del talento humano

Nro	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19
1	2	3	3	5	3	3	4	5	1	3	2	1	4	3	1	1	4	5	2
2	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	2	5	4	1	1	3	5	2
3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	4	1	3	2	1	4	3
4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	3	2	1	5	3
5	3	4	5	5	2	3	3	3	3	4	5	2	4	1	1	2	2	4	3
6	2	1	2	4	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	5	1	
7	2	4	5	5	3	3	3	3	1	1	1	3	5	3	1	1	1	4	3
8	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	2	1	4	3	1	1	3	5	4
9	4	5	5	3	4	4	4	3	1	3	2	1	4	5	1	5	5	5	1
10	3	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	1	3	5	1
11	2	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	5	3
12	4	2	4	3	3	1	4	5	3	4	3	4	5	1	2	4	4	3	2
13	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	1	3	2	2	4	4	5	4
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	1	1	3	5	2
15	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	3	5	5
16	3	4	5	5	4	3	3	4	2	1	1	3	3	2	1	4	5	5	3
17	1	1	5	5	1	1	1	3	3	2	3	1	3	3	1	1	3	5	3
18	1	1	4	4	1	1	1	4	1	1	2	1	3	5	3	3	1	5	1
19	1	2	5	5	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	1	1	1	5	3
20	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	4	3	1	1	2	5	3
21	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	3	4	1	3	2	2	4	4	1	1	3	5	3
23	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	1	1	3	3	2
24	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	1	2	3	4	4
25	5	4	5	5	4	4	4	3	2	2	3	1	5	4	1	1	4	5	4
26	3	3	4	5	5	2	5	3	3	4	5	3	4	1	1	1	5	5	1
27	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	2	1	3	2	2	3	4	3
28	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	3	4	4	5	1	4	4	3	4
29	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	3	2
30	4	2	3	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4
31	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3
32	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3
33	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4
34	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3
35	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3
36	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
37	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4
38	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	1	3	4	3	2	2	3
39	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4
40	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2
41	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	2	3
42	4	5	4	4	3	1	1	4	4	2	3	1	4	1	1	1	3	5	3
43	2	5	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4	3	3	1	2	3	3
44	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	1	2	2	4	3	1	2	3	3
45	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	1	2	2	4	3	1	3	3	3
46	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	1	2	2	4	3	1	2	3	3
47	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	3	4	3	1	2	3	3	2	2
48	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	1	2	2	4	3	1	2	3	3
49	2	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	2	2	2	4	3	1	2	3
50	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	1	2	2	4	3	1	2	3	3
51	3	3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	1	1	2	3	3
52	5	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3
53	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	1	2	2	4	3	1	2	3	3
54	3	3	5	4	5	4	1	2	4	2	2	2	3	3	1	2	1	4	4
55	3	3	5	4	2	1	2	4	2	2	2	3	3	1	2	1	4	4	1
56	3	2	5	5	5	3	3	3	3	3	1	1	4	2	3	3	4	2	
57	2	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	5	1
58	2	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	1	1	1	5	4
59	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	1	1	5	5	2
60	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	5	1
61	2	2	5	5	3	4	3	2	2	2	2	2	4	1	1	2	3	2	2
62	1	3	5	5	3	2	2	3	4	2	2	1	1	3	1	1	5	5	1
63	3	3	5	4	2	3	4	3	2	5	4	3	2	1	3	3	3	5	2
64	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	1	3	4	5	4
65	1	3	5	5	1	1	3	3	3	3	1	1	5	3	1	1	5	5	5
66	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2
67	1	2	5	5	3	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	2	4	2	4
68	3	3	5	5	3	2	3	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	5	4

Nro	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38
1	3	4	5	1	3	3	3	1	2	4	3	5	2	2	2	2	1	5	3
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3
3	3	4	3	1	2	1	3	4	2	3	4	3	2	2	2	2	1	5	3
4	2	1	2	1	2	1	1	5	4	5	2	4	3	2	2	2	1	5	1
5	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	5	4	2	4	4	2	4	2	4
6	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
7	2	1	3	2	1	1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3
8	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3
9	5	3	5	3	5	2	4	2	4	3	1	3	4	3	3	3	2	4	3
10	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	5	2	3	2	3	3	1	5	3
11	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	5	3
12	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
13	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4
14	1	3	3	3	3	4	2	2	5	5	2	5	2	3	2	2	2	5	3
15	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	5	4
16	5	3	5	2	3	2	3	3	5	4	2	5	3	3	4	4	1	4	3
17	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3
18	5	3	5	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	5	3
19	3	3	3	1	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4
20	2	1	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	2	3	3	3	1	5	2
21	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4
22	3	2	3	1	2	2	3	5	3	1	2	4	2	5	3	4	3	2	1
23	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
24	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3
25	4	4	4	3	2	2	2	4	4	5	3	4	4	2	5	4	2	5	2
26	5	3	5	1	1	3	5	5	3	3	2	1	1	3	2	2	1	3	1
27	4	4	4	1	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	5	5	4
28	4	5	5	4	3	3	4	3	5	4	2	5	4	4	4	5	1	5	4
29	4	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	4	2	2	3	2	3	4	3
30	3	2	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2
31	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	2
32	2	2	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
33	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2
34	4	2	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
35	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
36	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
37	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3
38	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3
39	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4
40	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2
41	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3
42	3	1	5	3	3	3	1	4	3	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3
43	2	2	3	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	4	1	4	4
44	2	2	3	3	4	4	3	1	1	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4
45	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3
46	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	2
47	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3
48	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	2
49	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3
50	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	4	3
51	3	3	3	2	3	3	2	1	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3
52	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4
53	2	2	3	3	4	4	3	2	1	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4
54	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	5	2	1	1	5	4
55	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	5	2	1	1	5	4
56	3	2	4	3	3	4	3	1	2	3	3	4	3	4	2	3	1	4	4
57	1	2	3	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	5	1
58	3	3	4	2	5	4	4	4	3	3	3	5	1	3	4	3	5	5	5
59	2	2	2	1	3	3	1	2	4	4	2	4	3	3	1	1	3	4	4
60	4	4	4	1	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	3	4	4	4
61	3	3	4	1	1	2	2	2	4	3	2	2	5	2	3	2	2	5	4
62	5	2	5	2	2	1	2	3	5	5	2	5	3	3	3	2	3	2	3
63	3	3	2	4	3	2	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5
64	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	3	4	2	5	3
65	5	3	5	1	3	3	1	5	1	1	5	3	1	1	1	1	1	5	1
66	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	5	2
67	3	3	2	2	5	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3
68	5	2	4	1	1	2	2	5	5	5	3	4	3	3	3	2	2	4	3

Nro	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19
69	3	3	5	5	3	3	3	4	2	2	2	1	1	3	1	1	5	5	2
70	3	3	5	5	5	4	3	3	3	1	2	1	3	5	1	1	4	5	2
71	3	4	5	5	4	5	3	5	1	2	5	1	3	3	1	1	5	5	4
72	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	3
73	3	5	5	5	3	3	4	5	3	4	3	2	5	1	2	3	1	5	3
74	5	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	3	5	2	2	2	2
75	3	2	5	3	5	3	5	3	3	4	2	1	4	2	1	1	4	5	1
76	2	2	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1
77	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
78	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
79	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3
80	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3
81	3	2	4	4	2	2	3	1	3	2	1	1	2	3	2	3	4	3	1
82	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
83	3	4	5	5	5	3	4	5	5	1	1	4	1	1	1	1	3	5	1
84	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	1
85	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4
87	4	2	3	3	2	3	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3
88	3	3	5	5	3	3	4	2	3	3	3		1	3	3	2	4	5	4
89	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2
90	2	2	3	5	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	1	1	3	2	5
91	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	1	2	1	2	3	4	2
92	1	2	5	4	3	3	2	3	2	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1
93	4	4	5	5	4	3	3	3	2	3	3	2	4	2	1	4	2	4	3
94	2	3	4	5	4	3	4	2	3	2	3	4	4	1	1	2	3	5	3
95	3	3	5	4	2	2	2	1	2	3	1	1	4	3	1	1	4	4	4
96	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	4	4	4	2
97	4	4	5	5	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	1	1	2	5	1
98	2	1	5	5	3	2	2	2	1	1	1	2	4	3	1	1	3	5	3
99	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	1	5	2	1	1	3	5	3
100	3	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	2	3	5	5	5
101	2	3	5	5	3	3	4	5	5	5	4	3	4	5	2	2	2	3	5
102	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	5	4	3	2	1	5	5
103	3	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	1	4	2	1	3	3	5	2
104	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	5	5
105	4	5	4	4	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	1	1	5	5	1
106	2	2	5	5	2	2	3	2	2	2	2	1	4	5	1	1	1	5	1
107	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	1	2	4	3	2
108	1	2	5	4	3	3	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1
109	1	1	5	4	4	2	4	4	3	1	4	2	4	2	1	1	1	4	3
110	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	1	5	5	1	1	1	5	5
111	4	4	5	5	4	3	2	2	3	2	2	3	4	3	1	1	2	4	2
112	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	2	3	4	3	2	2	5	5	3
113	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	1	3	4	3	3	2	3	5	4
114	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	3	2	2	4	4	3
115	3	4	5	5	3	2	2	1	1	3	3	1	5	3	2	3	2	1	3
116	1	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	2	1	5	3	5	5	4
117	2	5	4	5	3	3	5	5	3	5	3	4	1	3	1	5	3	5	5
118	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	1	1	1	2	5	4
119	4	4	5	5	4	4	5	2	1	2	1	2	1	4	4	3	4	3	5
120	3	5	5	4	3	3	5	3	4	5	2	1	1	2	1	5	2	1	1
121	4	4	5	5	4	4	5	3	2	3	5	1	3	3	1	3	3	4	2
122	5	5	4	5	4	4	5	3	2	3	5	2	3	3	2	3	3	5	2
123	3	4	5	4	3	3	5	2	1	1	1	2	5	1	2	1	4	4	1
124	3	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	1	2	4	5	3
125	3	5	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	2	1	5	5	3
126	3	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	4	3	1	1	5	4	3
127	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	1	2	4	3	5	4	3
128	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	5
129	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	1	2	3	5	5
130	3	5	5	5	4	3	3	4	3	5	4	3	5	3	3	5	4	5	5
131	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	1	2	3	4	3
132	5	5	5	5	4	4	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5
133	4	4	4	5	4	4	5	2	3	4	5	4	3	2	1	5	4	5	4
134	5	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	5	3	1	2	5	5	3
135	5	4	5	5	3	4	3	4	2	2	3	3	5	3	1	2	5	5	3
136	5	5	5	5	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	2	2	4	5	3

Nro	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38
69	1	1	5	1	3	2	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2	1	5	2
70	2	3	4	1	3	2	1	5	3	3	5	5	3	5	4	3	5	4	3
71	3	3	5	1	2	2	3	5	5	5	3	5	3	5	3	3	1	5	4
72	4	3	5	3	4	5	3	2	5	5	1	5	3	5	4	5	4	5	5
73	3	3	3	1	4	3	3	5	5	4	4	4	1	1	4	5	3	5	4
74	3	2	3	1	2	3	1	1	2	4	3	4	2	2	1	4	3	5	3
75	2	3	3	1	4	2	1	5	4	5	1	5	5	4	5	4	5	5	4
76	1	1	1	1	1	1	1	5	4	2	3	1	1	1	2	2	2	4	1
77	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
78	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
79	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3
80	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3
81	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
82	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
83	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	1	5	3	5	5	3	1	1
84	1	4	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3
85	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5
86	5	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4
87	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	1	2	2	2	2	3	3	4	4
88	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3
89	4	3	3	3	3	2	3	3	4	5	4	3	2	4	3	2	4	5	2
90	2	1	2	1	2	2	1	5	2	3	3	3	3	4	2	2	5	4	3
91	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	5	3	3	2	2	3	1	5	3
92	1	3	3	1	3	4	1	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	2
93	3	3	4	2	3	1	3	5	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3
94	3	2	4	1	3	2	2	1	2	3	3	3	1	3	4	3	1	4	3
95	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	3	2	2	3	2	1	5	2
96	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
97	2	1	3	1	3	3	2	5	4	3	4	5	1	3	3	3	1	4	3
98	3	2	4	1	3	3	1	2	3	3	3	4	2	3	4	4	1	4	2
99	5	3	5	1	3	3	3	5	2	3	3	4	2	1	4	4	1	5	2
100	4	4	5	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3
101	4	4	5	2	5	5	4	5	3	5	1	5	2	4	4	5	5	5	4
102	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3
103	4	2	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
104	5	4	5	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4
105	3	2	3	2	4	4	3	5	3	5	5	4	3	3	4	3	5	4	3
106	1	3	4	1	4	2	2	5	4	3	2	4	2	3	2	2	1	4	2
107	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	5	4	3
108	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	4	1
109	3	2	4	1	3	4	2	1	5	5	4	5	2	4	4	4	3	5	2
110	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1
111	3	2	3	2	2	1	1	4	3	3	5	3	3	3	1	1	2	4	3
112	3	2	3	2	3	3	2	5	3	5	4	5	3	4	4	4	2	4	2
113	2	3	3	2	3	3	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	2	4	3
114	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3
115	5	3	2	5	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	5	2
116	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	1	4	4	2	1	1	5	1
117	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	2	5	4	2	2	2	5	3
118	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	2	2	2	5	4
119	3	3	2	2	3	3	3	5	3	5	3	1	2	1	2	1	5	4	2
120	5	4	2	1	2	5	2	5	3	4	3	1	2	1	2	2	5	4	2
121	2	4	1	1	2	2	2	4	3	3	5	2	2	3	2	2	2	5	2
122	2	5	1	1	2	2	2	5	3	3	4	2	2	3	2	3	2	5	2
123	2	2	5	2	4	1	2	5	2	4	2	1	1	2	2	3	5	5	2
124	3	3	5	3	3	3	2	5	4	5	3	5	4	3	3	3	4	5	4
125	3	3	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5
126	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3	4	5	4	5
127	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	5	4	4
128	4	3	3	4	3	2	3	5	5	5	4	3	4	5	5	2	3	5	3
129	4	3	3	3	2	2	2	4	5	4	4	3	4	5	5	2	3	5	3
130	3	3	5	4	3	5	3	1	5	5	3	5	4	3	5	3	5	5	3
131	3	3	4	3	3	2	3	1	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	3
132	4	5	4	1	3	3	2	4	3	5	3	5	1	3	3	5	1	5	5
133	5	4	4	1	2	2	2	3	3	5	2	5	1	3	3	5	1	5	5
134	4	5	3	1	3	2	1	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2
135	2	5	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3
136	3	4	3	2	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	1	1	3	5	3

Cuestionario 2: Percepción de la competencia laboral

Nro	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13
1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3
3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3
4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2
6	3	2	2	3	3	5	4	5	5	2	3	3	2
7	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1
8	2	2	2	3	1	3	2	3	2	1	2	3	3
9	5	4	4	4	3	2	5	4	5	3	4	5	5
10	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	4	3	5	3	2	3	2	2
12	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
13	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
14	5	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
16	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
17	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5
18	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1
19	4	3	3	1	1	3	3	4	4	3	4	3	3
20	3	3	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2
21	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
22	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
23	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
24	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2
25	5	2	4	5	5	4	4	2	2	3	3	2	4
26	3	3	5	5	3	5	3	3	1	3	3	3	3
27	5	4	4	4	4	5	5	3	1	1	3	3	3
28	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
29	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4
30	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2
31	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3
32	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4
33	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2
34	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4
35	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
36	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
37	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
38	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2
39	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	2	3	4
40	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
41	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	4	2
42	3	3	4	3	2	3	3	4	1	3	2	3	3
43	5	4	4	5	3	4	3	4	2	4	4	3	3
44	5	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	3	3
45	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
46	4	3	4	2	2	4	2	3	3	4	2	3	2
47	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2
48	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3
49	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	4
50	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3
51	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3
52	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	2
53	1	5	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	3
54	5	4	3	3	4	1	1	1	1	2	1	1	1
55	5	4	3	3	4	1	1	1	1	2	1	1	1
56	5	4	4	5	3	4	3	4	2	4	4	3	3
57	4	4	1	3	3	5	3	2	1	1	2	5	5
58	4	4	4	5	3	4	5	5	3	3	3	3	3
59	4	2	4	4	3	2	4	2	4	1	2	1	1
60	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4
61	3	2	2	4	5	5	5	5	4	3	2	2	2
62	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2
63	3	2	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3
64	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2
65	4	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1
66	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
67	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2	2
68	3	1	1	5	5	1	2	4	4	3	3	3	3

69	3	2	2	3	4	4	3	5	1	1	2	2	2
70	4	1	5	4	4	3	2	1	2	1	2	1	1
71	5	4	3	3	5	3	5	3	3	2	4	1	1
72	5	5	4	3	3	4	4	2	3	1	1	1	1
73	4	2	5	5	4	5	2	5	4	2	2	2	1
74	2	4	2	4	2	5	3	4	1	3	4	2	3
75	3	2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	1	1
76	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2
77	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
78	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4
79	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3
80	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
81	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
82	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	1	3
83	5	3	3	2	1	5	5	2	5	3	3	3	3
84	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1
85	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
86	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4
87	5	4	4	3	3	1	3	4	5	5	5	5	4
88	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4
89	4	4	2	2	4	3	3	5	5	3	2	2	1
90	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	3	1	1
91	2	2	1	2	1	4	3	2	1	2	2	2	1
92	3	1	2	2	2	4	2	4	2	2	4	3	4
93	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	3	3
94	2	3	3	4	2	4	3	1	1	1	2	2	2
95	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
97	4	1	2	4	1	3	4	2	1	1	2	2	2
98	3	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2
99	3	3	5	4	3	4	4	2	3	2	1	1	1
100	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	1
101	5	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4
102	3	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4
103	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
104	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2
105	3	3	2	2	1	1	3	2	1	1	3	2	2
106	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1
107	3	2	4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	2
108	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1
109	4	1	1	4	1	4	3	3	3	2	3	4	4
110	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
111	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3
112	2	3	5	3	4	1	3	2	4	3	2	3	3
113	3	2	4	3	4	1	3	2	4	3	3	3	4
114	5	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3	2	1
115	2	3	5	3	4	1	3	2	4	3	2	4	5
116	1	2	1	1	1	4	3	1	2	1	2	2	3
117	2	3	1	1	1	4	3	1	2	1	2	2	3
118	3	2	4	4	4	4	4	2	1	1	1	4	4
119	5	4	3	4	3	5	3	2	1	2	3	2	2
120	4	4	3	4	3	5	4	2	2	2	1	2	2
121	2	1	5	4	5	3	3	2	2	4	3	2	2
122	2	1	5	4	5	3	3	1	1	3	2	1	1
123	4	4	3	4	3	5	3	2	2	1	3	3	3
124	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3
125	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	2
126	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2
127	5	3	3	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3
128	3	3	3	5	5	4	4	3	2	2	2	1	1
129	3	3	3	5	4	3	5	3	2	1	1	2	1
130	3	3	5	5	3	3	3	2	2	2	3	3	3
131	3	3	5	5	3	3	2	2	3	3	2	2	2
132	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	1	1
133	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	2
134	1	1	3	1	5	5	4	3	1	2	2	2	1
135	1	1	3	1	5	5	3	3	1	2	3	2	2
136	5	1	1	3	1	5	5	3	3	1	3	2	2

Anexo 5: Instrumentos

CUESTIONARIO

Estimado (a) trabajador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la gestión del talento humano y la percepción de competencias laborales en donde Ud. trabaja, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

GESTION DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSION: ADMISION DE PERSONAS		S	CS	AV	CN	N
1	¿Esta de acuerdo con los medios utilizados para el reclutamiento de personal?					
2	¿Se encuentran definidos los requisitos o el perfil para la convocatoria a concurso de un determinado puesto?					
3	¿Considera usted que los datos proporcionados por los postulantes en su curriculum son importantes para su incorporación en la empresa?					
4	¿Los datos que proporcionan en su curriculum los postulantes son importantes para la selección del personal?					
5	¿Cree usted que los procesos de selección de recursos humanos son adecuados para seleccionar al trabajador?					
DIMENSION: APLICACION DE PERSONAS		S	CS	AV	CN	N
6	¿Cree usted que los perfiles de puestos están bien organizado en la organización?					
7	¿Cree usted que están definidas las funciones, responsabilidades y derechos en la organización?					
8	¿Las funciones y/o responsabilidades se encuentran bien repartidas entre los miembros de su área de trabajo?					
9	¿Recibe usted información de como esta desempeñando sus funciones en su puesto de trabajo?					
10	¿Las autoridades del hospital evalúan la calidad del trabajo que usted realiza					
11	¿Se recogen evidencias para la evaluación de su desempeño?					
DIMENSION: COMPENSACION DE PERSONAS		S	CS	AV	CN	N
12	¿Existe una adecuada relación entre la remuneración para el personal con las funciones y cargos que se desempeña?					
13	¿Se cumple con los fechas según el cronogramas de pago?					
14	¿Le proporciona su organización alguna ayuda para atender sus responsabilidades fuera del trabajo (por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, horarios flexibles, financieras o servicios de asesoramiento legal)?					
15	¿Ha sido informado sobre un plan de incentivos para reconocimiento de desempeño?					
16	¿Cree que la organización promueve el otorgamiento de incentivos de acuerdo al desempeño de funciones?					

DIMENSION: DESARROLLO DE PERSONAS		S	CS	AV	CN	N
17	¿Esta de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación generara oportunidades de superación?					
18	¿Debe priorizarse los planes de capacitación para que el personal se encuentre actualizado?					
19	¿El hospital cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales dirigido al personal de la Institución con el fin de mejorar su rendimiento laboral?					
20	¿El plan de formación o de capacitación es útil y acorde con los perfiles que se exigen?					
21	¿Cuándo se aplican nuevos procedimientos y/o normativas la empresa facilita la formación y capacitación referente?					
22	¿Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo profesional y de sus funciones?					
23	¿Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional del personal que labora en la institución?					
24	¿Son tomadas en cuenta sus opiniones para dar soluciones prácticas a los problemas?					
25	¿Se desarrollan actividades para mejorar y desarrollar actitudes positivas en el trabajo?					
26	¿Se adoptan medidas para que los trabajadores intercambien conocimientos y técnicas que faciliten el cumplimiento de las funciones?					
27	¿Considera que deba existe mecanismos de feedback en cada puesto?					
DIMENSION: MANTENIMIENTO DE PERSONAS		S	CS	AV	CN	N
28	¿Es buena la relación entre los trabajadores y es habitual la colaboración entre compañeros?					
29	¿Se siente parte de un equipo de trabajo y le resulta fácil el expresar sus opiniones?					
30	¿Le produce estrés su ambiente de trabajo?					
31	¿Se siente motivado a realizar su trabajo tanto individual como en equipo?					
32	¿Su organización promueve activamente políticas de igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo?					
33	¿La organización facilita un buen clima de trabajo y de buenas relaciones interpersonales?					
34	¿Son seguras las condiciones de trabajo y las condiciones ambientales facilitan su actividad diaria?					
35	¿Facilitan las actividades diarias las instalaciones y las herramientas que brinda la empresa?					
DIMENSION: EVALUACION DE PERSONAS		S	CS	AV	CN	N
36	¿Durante el año pasado, ha sido evaluado su desempeño?					
37	¿Usted cumple oportunamente con sus funciones y/o tardíamente?					
38	¿Los mecanismos de evaluación se aplican intrínsecamente al desarrollo de sus labores cotidianas?					

PERCEPCION DE LAS COMPETENCIAS LABORALES						
DIMENSION: IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS		S	CS	AV	CN	N
1	¿El personal que labora a la fecha define las competencias laborales que se necesitan para su puesto?					
2	¿Existe un sistema de selección de competencias que define las competencias específicas para cada puesto de la organización?					
3	¿La evaluación de desempeño evalúa las competencias laborales del personal?					
4	¿Considera que los perfiles de puestos identifican claramente las competencias laborales que se necesitan para su desarrollo?					
DIMENSION: NORMALIZACION DE COMPETENCIAS		S	CS	AV	CN	N
5	¿Existen perfiles de puestos basados en competencia laborales como base del proceso de selección de personal?					
6	¿Es conocedor de que su puesto de trabajo tiene normado ciertas competencias laborales?					
7	¿Siente que han sido identificadas y normadas sus competencias dentro de su perfil?					
DIMENSION: FORMACION BASADO EN COMPETENCIAS		S	CS	AV	CN	N
8	¿Cree usted que las competencias que son parte del desempeño de su función son valoradas y perfeccionadas por la capacitación?					
9	¿Las competencias laborales de su perfil son actualizadas cada cierto tiempo?					
10	¿Existe capacitación y/o formación basado en las competencias laborales descritas en su perfil de puesto?					
DIMENSION: CERTIFICACION DE COMPETENCIAS		S	CS	AV	CN	N
11	¿Siente que las competencias específicas de su puesto son validadas y debidamente consideradas?					
12	¿Existen mecanismos de certificación de las competencias que se describen dentro de su perfil de puesto?					
13	¿Existen mecanismos de certificación de las competencias adquiridas para el cumplimiento de su perfil de puesto?					

Anexo 6: Formato de validación de instrumento

Juicio de expertos de la variable gestión del talento humano.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO								
N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: ADMISION DE PERSONAS								
1	¿Esta de acuerdo con los medios utilizados para el reclutamiento de personal?	✓		✓		✓		
2	¿Se encuentran definidos los requisitos o el perfil para la convocatoria a concurso de un determinado puesto?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que los datos proporcionados por los postulantes en su curriculum son importantes para su incorporación en la empresa?	✓		✓		✓		
4	¿Los datos que proporcionan en su curriculum los postuantes son importantes para la selección del personal?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que los procesos de selección de recursos humanos son adecuados para seleccionar al trabajador?	✓		✓		✓		
DIMENSION: APLICACION DE PERSONAS								
6	¿Cree usted que los perfiles de puestos están bien organizado en la organización?	✓		✓		✓		
7	¿Cree usted que están definidas las funciones, responsabilidades y derechos en la organización?	✓		✓		✓		
8	¿Las funciones y/o responsabilidades se encuentran bien repartidas entre los miembros de su área de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Recibe usted información de como está desempeñando sus funciones en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Las autoridades del hospital evalúan la calidad del trabajo que usted realiza?	✓		✓		✓		
11	¿Se recogen evidencias para la evaluación de su desempeño?	✓		✓		✓		
DIMENSION: COMPENSACION DE PERSONAS								
12	¿Existe una adecuada relación entre la remuneración para el personal con las funciones y cargos que se desempeña?	✓		✓		✓		
13	¿Se cumple con los fechas según el cronogramas de pago?	✓		✓		✓		
14	¿Le proporciona su organización alguna ayuda para atender sus responsabilidades fuera del trabajo (por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, horarios flexibles, financieras o servicios de asesoramiento legal)?	✓		✓		✓		
15	¿Ha sido informado sobre un plan de incentivos para reconocimiento de desempeño?	✓		✓		✓		
16	¿Cree que la organización promueve el otorgamiento de incentivos de acuerdo al desempeño de funciones?	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: DESARROLLO DE PERSONAS								
17	¿Esta de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación generará oportunidades de superación?	✓		✓		✓		
18	¿Debe priorizarse los planes de capacitación para que el personal se encuentre actualizado?	✓		✓		✓		
19	¿El hospital cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales dirigido al personal de la Institución con el fin de mejorar su rendimiento laboral?	✓		✓		✓		
20	¿El plan de formación o de capacitación es útil y acorde con los perfiles que se exigen?	✓		✓		✓		
21	¿Cuándo se aplican nuevos procedimientos y/o normas la empresa facilita la formación y capacitación referente?	✓		✓		✓		
22	¿Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo profesional y de sus funciones?	✓		✓		✓		
23	¿Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional del personal que labora en la institución?	✓		✓		✓		
24	¿Son tomadas en cuenta sus opiniones para dar soluciones prácticas a los problemas?	✓		✓		✓		
25	¿Se desarrollan actividades para mejorar y desarrollar actitudes positivas en el trabajo?	✓		✓		✓		
26	¿Se adoptan medidas para que los trabajadores intercambien conocimientos y técnicas que faciliten el cumplimiento de las funciones?	✓		✓		✓		
27	¿Considera que deba existir mecanismos de feedback en cada puesto?	✓		✓		✓		
DIMENSION: MANTENIMIENTO DE PERSONAS								
28	¿Es buena la relación entre los trabajadores y es habitual la colaboración entre compañeros?	✓		✓		✓		
29	¿Se siente parte de un equipo de trabajo y le resulta fácil el expresar sus opiniones?	✓		✓		✓		
30	¿Le produce estrés su ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
31	¿Se siente motivado a realizar su trabajo tanto individual como en equipo?	✓		✓		✓		
32	¿Su organización promueve activamente políticas de igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
33	¿La organización facilita un buen clima de trabajo y de buenas relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
34	¿Son seguras las condiciones de trabajo y las condiciones ambientales facilitan su actividad diaria?	✓		✓		✓		
35	¿Facilitan las actividades diarias las instalaciones y las herramientas que brinda la empresa?	✓		✓		✓		
DIMENSION: EVALUACION DE PERSONAS								
36	¿Durante el año pasado, ha sido evaluado su desempeño?	✓		✓		✓		
37	¿Usted cumple oportunamente con sus funciones y/o tardamente?	✓		✓		✓		
38	¿Los mecanismos de evaluación se aplican intrínsecamente al desarrollo de sus labores cotidianas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALCAZ ZAPATA NORZ DNI: 06167282

Especialidad del validador: Metodólogo

... 05 de 04 del 2017 ..

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: ADMISION DE PERSONAS								
1	¿Esta de acuerdo con los medios utilizados para el reclutamiento de personal?	✓		✓		✓		
2	¿Se encuentran definidos los requisitos o el perfil para la convocatoria a concurso de un determinado puesto?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que los datos proporcionados por los postulantes en su curriculum son importantes para su incorporación en la empresa?	✓		✓		✓		
4	¿Los datos que proporcionan en su curriculum los postulantes son importantes para la selección del personal?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que los procesos de selección de recursos humanos son adecuados para seleccionar al trabajador?	✓		✓		✓		
DIMENSION: APLICACION DE PERSONAS								
6	¿Cree usted que los perfiles de puestos están bien organizado en la organización?	✓		✓		✓		
7	¿Cree usted que están definidas las funciones, responsabilidades y derechos en la organización?	✓		✓		✓		
8	¿Las funciones y/o responsabilidades se encuentran bien repartidas entre los miembros de su área de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Recibe usted información de como está desempeñando sus funciones en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Las autoridades del hospital evalúan la calidad del trabajo que usted realiza	✓		✓		✓		
11	¿Se recogen evidencias para la evaluación de su desempeño?	✓		✓		✓		
DIMENSION: COMPENSACION DE PERSONAS								
12	¿Existe una adecuada relación entre la remuneración para el personal con las funciones y cargos que se desempeña?	✓		✓		✓		
13	¿Se cumple con los fechas según el cronogramas de pago?	✓		✓		✓		
14	¿La proporciona su organización alguna ayuda para atender sus responsabilidades fuera del trabajo (por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, horarios flexibles, financieras o servicios de asesoramiento legal)?	✓		✓		✓		
15	¿Ha sido informado sobre un plan de incentivos para reconocimiento de desempeño?	✓		✓		✓		
16	¿Cree que la organización promueve el otorgamiento de incentivos de acuerdo al desempeño de funciones?	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: DESARROLLO DE PERSONAS								
17	¿Esta de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación generara oportunidades de superación?	✓		✓		✓		
18	¿Debe priorizarse los planes de capacitación para que el personal se encuentre actualizado?	✓		✓		✓		
19	¿El hospital cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales dirigido al personal de la institución con el fin de mejorar su rendimiento laboral?	✓		✓		✓		
20	¿El plan de formación o de capacitación es útil y acorde con los perfiles que se exigen?	✓		✓		✓		
21	¿Cuándo se apliquen nuevos procedimientos y/o normativas la empresa facilita la formación y capacitación referente?	✓		✓		✓		
22	¿Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo profesional y de sus funciones?	✓		✓		✓		
23	¿Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional del personal que labora en la institución?	✓		✓		✓		
24	¿Son tomadas en cuenta sus opiniones para dar soluciones prácticas a los problemas?	✓		✓		✓		
25	¿Se desarrollan actividades para mejorar y desarrollar actitudes positivas en el trabajo?	✓		✓		✓		
26	¿Se adoptan medidas para que los trabajadores intercambien conocimientos y técnicas que faciliten el cumplimiento de las funciones?	✓		✓		✓		
27	¿Considera que deba existir mecanismos de feedback en cada puesto?	✓		✓		✓		
DIMENSION: MANTENIMIENTO DE PERSONAS								
28	¿Es buena la relación entre los trabajadores y es habitual la colaboración entre compañeros?	✓		✓		✓		
29	¿Se siente parte de un equipo de trabajo y le resulta fácil el expresar sus opiniones?	✓		✓		✓		
30	¿Le produce estrés su ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
31	¿Se siente motivado a realizar su trabajo tanto individual como en equipo?	✓		✓		✓		
32	¿Su organización promueve activamente políticas de igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
33	¿La organización facilita un buen clima de trabajo y de buenas relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
34	¿Son seguras las condiciones de trabajo y las condiciones ambientales facilitan su actividad diaria?	✓		✓		✓		
35	¿Facilitan las actividades diarias las instalaciones y las herramientas que brinda la empresa?	✓		✓		✓		
DIMENSION: EVALUACION DE PERSONAS								
36	¿Durante el año pasado, ha sido evaluado su desempeño?	✓		✓		✓		
37	¿Usted cumple oportunamente con sus funciones y/o tardíamente?	✓		✓		✓		
38	¿Los mecanismos de evaluación se aplican intrínsecamente al desarrollo de sus labores cotidianas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

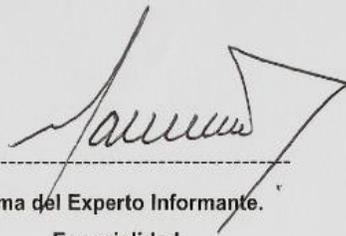
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg) Garay Gilardi César Augusto DNI: 06408163

Especialidad del validador: Magister en Administración

08 de 04 del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES /Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: ADMISION DE PERSONAS								
1	¿Esta de acuerdo con los medios utilizados para el reclutamiento de personal?	✓		✓		✓		
2	¿Se encuentran definidos los requisitos o el perfil para la convocatoria a concurso de un determinado puesto?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que los datos proporcionados por los postulantes en su currículum son importantes para su incorporación en la empresa?	✓		✓		✓		
4	¿Los datos que proporcionan en su currículum los postulantes son importantes para la selección del personal?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que los procesos de selección de recursos humanos son adecuados para seleccionar al trabajador?	✓		✓		✓		
DIMENSION: APLICACION DE PERSONAS								
6	¿Cree usted que los perfiles de puestos están bien organizados en la organización?	✓		✓		✓		
7	¿Cree usted que están definidas las funciones, responsabilidades y derechos en la organización?	✓		✓		✓		
8	¿Las funciones y/o responsabilidades se encuentran bien repartidas entre los miembros de su área de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Recibe usted información de cómo está desempeñando sus funciones en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Las autoridades del hospital evalúan la calidad del trabajo que usted realiza?	✓		✓		✓		
11	¿Se recogen evidencias para la evaluación de su desempeño?	✓		✓		✓		
DIMENSION: COMPENSACION DE PERSONAS								
12	¿Existe una adecuada relación entre la remuneración para el personal con las funciones y cargos que se desempeña?	✓		✓		✓		
13	¿Se cumple con las fechas según el cronograma de pago?	✓		✓		✓		
14	¿Le proporciona su organización alguna ayuda para atender sus responsabilidades fuera del trabajo (por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, horarios flexibles, financieras o servicios de asesoramiento legal)?	✓		✓		✓		
15	¿Ha sido informado sobre un plan de incentivos para reconocimiento de desempeño?	✓		✓		✓		
16	¿Cree que la organización promueve el otorgamiento de incentivos de acuerdo al desempeño de funciones?	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ^{1o}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: DESARROLLO DE PERSONAS								
17	¿Esta de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación genere oportunidades de superación?	✓		✓		✓		
18	¿Debe priorizarse los planes de capacitación para que el personal se encuentre actualizado?	✓		✓		✓		
19	¿El hospital cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales dirigido al personal de la institución con el fin de mejorar su rendimiento laboral?	✓		✓		✓		
20	¿El plan de formación o de capacitación es útil y acorde con los perfiles que se exigen?	✓		✓		✓		
21	¿Cuándo se aplican nuevos procedimientos y/o normativas la empresa facilita la formación y capacitación referente?	✓		✓		✓		
22	¿Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo profesional y de sus funciones?	✓		✓		✓		
23	¿Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional del personal que labora en la institución?	✓		✓		✓		
24	¿Son tomadas en cuenta sus opiniones para dar soluciones prácticas a los problemas?	✓		✓		✓		
25	¿Se desarrollan actividades para mejorar y desarrollar actitudes positivas en el trabajo?	✓		✓		✓		
26	¿Se adoptan medidas para que los trabajadores intercambien conocimientos y técnicas que faciliten el cumplimiento de las funciones?	✓		✓		✓		
27	¿Considera que deba existir mecanismos de feedback en cada puesto?	✓		✓		✓		
DIMENSION: MANTENIMIENTO DE PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No	
28	¿Es buena la relación entre los trabajadores y es habitual la colaboración entre compañeros?	✓		✓		✓		
29	¿Se siente parte de un equipo de trabajo y le resulta fácil el expresar sus opiniones?	✓		✓		✓		
30	¿Le produce estrés su ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
31	¿Se siente motivado a realizar su trabajo tanto individual como en equipo?	✓		✓		✓		
32	¿Su organización promueve activamente políticas de igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
33	¿La organización facilita un buen clima de trabajo y de buenas relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
34	¿Son seguras las condiciones de trabajo y las condiciones ambientales facilitan su actividad diaria?	✓		✓		✓		
35	¿Facilitan las actividades diarias las instalaciones y las herramientas que brinda la empresa?	✓		✓		✓		
DIMENSION: EVALUACION DE PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No	
36	¿Durante el año pasado, ha sido evaluado su desempeño?	✓		✓		✓		
37	¿Usted cumple oportunamente con sus funciones y/o tardamente?	✓		✓		✓		
38	¿Los mecanismos de evaluación se aplican intrínsecamente al desarrollo de sus labores cotidianas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Rivera Castilla Samuel Vladimir DNI: 07722877

Especialidad del validador: Mg. Administración

08 de 04 del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Juicio de expertos de la variable percepción de la competencia laboral.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL								
N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS								
1	¿El personal que labora a la fecha define las competencias laborales que se necesitan para su puesto?	✓		✓		✓		
2	¿Existe un sistema de selección de competencias que define las competencias específicas para cada puesto de la organización?	✓		✓		✓		
3	¿La evaluación de desempeño evalúa las competencias laborales del personal?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que los perfiles de puestos identifican claramente las competencias laborales que se necesitan para su desarrollo?	✓		✓		✓		
DIMENSION: NORMALIZACION DE COMPETENCIAS								
5	¿Existen perfiles de puestos basados en competencia laborales como base del proceso de selección de personal?	✓		✓		✓		
6	¿Es conocedor de que su puesto de trabajo tiene normado ciertas competencias laborales?	✓		✓		✓		
7	¿Siente que han sido identificadas y normadas sus competencias dentro de su perfil?	✓		✓		✓		
DIMENSION: FORMACION BASADO EN COMPETENCIAS								
8	¿Cree usted que las competencias que son parte del desempeño de su función son valoradas y perfeccionadas por la capacitación?	✓		✓		✓		
9	¿Las competencias laborales de su perfil son actualizadas cada cierto tiempo?	✓		✓		✓		
10	¿Existe capacitación y/o formación basado en las competencias laborales descritas en su perfil de puesto?	✓		✓		✓		
DIMENSION: CERTIFICACION DE COMPETENCIAS								
11	¿Siente que las competencias específicas de su puesto son validadas y debidamente consideradas?	✓		✓		✓		
12	¿Existen mecanismos de certificación de las competencias que se describen dentro de su perfil de puesto?	✓		✓		✓		
13	¿Existen mecanismos de certificación de las competencias adquiridas para el cumplimiento de su perfil de puesto?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. ALCAR ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Metodólogo

...05 de 04 del 2017..

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION: IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS								
1	¿El personal que labora a la fecha define las competencias laborales que se necesitan para su puesto?	✓		✓		✓		
2	¿Existe un sistema de selección de competencias que define las competencias específicas para cada puesto de la organización?	✓		✓		✓		
3	¿La evaluación de desempeño evalúa las competencias laborales del personal?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que los perfiles de puestos identifican claramente las competencias laborales que se necesitan para su desarrollo?	✓		✓		✓		
DIMENSION: NORMALIZACION DE COMPETENCIAS								
5	¿Existen perfiles de puestos basados en competencia laborales como base del proceso de selección de personal?	✓		✓		✓		
6	¿Es conocedor de que su puesto de trabajo tiene normado ciertas competencias laborales?	✓		✓		✓		
7	¿Siente que han sido identificadas y normadas sus competencias dentro de su perfil?	✓		✓		✓		
DIMENSION: FORMACION BASADO EN COMPETENCIAS								
8	¿Cree usted que las competencias que son parte del desempeño de su función son valoradas y perfeccionadas por la capacitación?	✓		✓		✓		
9	¿Las competencias laborales de su perfil son actualizadas cada cierto tiempo?	✓		✓		✓		
10	¿Existe capacitación y/o formación basado en las competencias laborales descritas en su perfil de puesto?	✓		✓		✓		
DIMENSION: CERTIFICACION DE COMPETENCIAS								
11	¿Siente que las competencias específicas de su puesto son validadas y debidamente consideradas?	✓		✓		✓		
12	¿Existen mecanismos de certificación de las competencias que se describen dentro de su perfil de puesto?	✓		✓		✓		
13	¿Existen mecanismos de certificación de las competencias adquiridas para el cumplimiento de su perfil de puesto?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

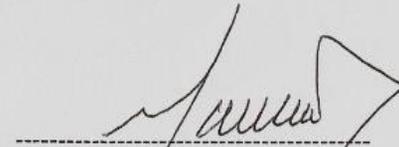
Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Caray Ghitardi César Augusto DNI: 06408163

Especialidad del validador: Magister en Administración

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de 09 del 2017



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS								
1	¿El personal que labora a la fecha define las competencias laborales que se necesitan para su puesto?	✓		✓		✓		
2	¿Existe un sistema de selección de competencias que define las competencias específicas para cada puesto de la organización?	✓		✓		✓		
3	¿La evaluación de desempeño evalúa las competencias laborales del personal?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que los perfiles de puestos identifican claramente las competencias laborales que se necesitan para su desarrollo?	✓		✓		✓		
DIMENSION: NORMALIZACION DE COMPETENCIAS		✓		✓		✓		
5	¿Existen perfiles de puestos basados en competencia laborales como base del proceso de selección de personal?	✓		✓		✓		
6	¿Es conocedor de que su puesto de trabajo tiene normado ciertas competencias laborales?	✓		✓		✓		
7	¿Siente que han sido identificadas y normadas sus competencias dentro de su perfil?	✓		✓		✓		
DIMENSION: FORMACION BASADO EN COMPETENCIAS		✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que las competencias que son parte del desempeño de su función son valoradas y perfeccionadas por la capacitación?	✓		✓		✓		
9	¿Las competencias laborales de su perfil son actualizadas cada cierto tiempo?	✓		✓		✓		
10	¿Existe capacitación y/o formación basado en las competencias laborales descritas en su perfil de puesto?	✓		✓		✓		
DIMENSION: CERTIFICACION DE COMPETENCIAS		✓		✓		✓		
11	¿Siente que las competencias específicas de su puesto son validadas y debidamente consideradas?	✓		✓		✓		
12	¿Existen mecanismos de certificación de las competencias que se describen dentro de su perfil de puesto?	✓		✓		✓		
13	¿Existen mecanismos de certificación de las competencias adquiridas para el cumplimiento de su perfil de puesto?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rivera Castilla Samuel Vladimír..... DNI: 07722577.....

Especialidad del validador: Mg. Administración.....

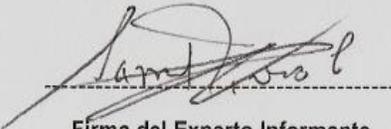
...03...de...04...del 2017..

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 6. Inprpant de resultados

Confiabilidad del instrumento1: Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach		N de elementos		
,861		38		
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	115,57	279,151	,212	,861
Item 2	115,00	271,448	,497	,854
Item 3	114,37	278,792	,285	,859
Item 4	114,17	283,040	,295	,859
Item 5	115,07	282,685	,186	,860
Item 6	115,70	281,114	,274	,859
Item 7	115,37	286,171	,065	,863
Item 8	115,77	268,944	,513	,854
Item 9	116,27	273,375	,406	,856
Item 10	115,73	261,168	,582	,851
Item 11	115,90	270,162	,429	,855
Item 12	116,43	260,599	,623	,850
Item 13	115,10	278,024	,149	,865
Item 14	116,10	277,541	,246	,860
Item 15	117,33	277,747	,347	,858
Item 16	116,90	265,817	,542	,853
Item 17	115,30	273,045	,269	,860
Item 18	114,07	284,478	,184	,860
Item 19	115,93	268,547	,523	,853
Item 20	115,80	282,441	,156	,861
Item 21	116,00	276,759	,424	,856
Item 22	114,97	285,964	,055	,863
Item 23	116,80	273,131	,416	,856
Item 24	116,07	278,823	,319	,858
Item 25	115,97	268,861	,543	,853
Item 26	116,47	276,602	,378	,857
Item 27	114,83	292,695	-,128	,868
Item 28	115,17	269,316	,545	,853

Item 29	114,93	266,616	,617	,852
Item 30	115,83	294,833	-,209	,868
Item 31	114,87	267,568	,564	,853
Item 32	116,23	273,151	,304	,859
Item 33	115,70	274,424	,349	,857
Item 34	116,00	264,759	,570	,852
Item 35	115,93	267,513	,493	,854
Item 36	116,60	267,834	,374	,857
Item 37	114,13	286,533	,131	,861
Item 38	116,00	259,103	,655	,849

Confiabilidad del instrumento2: Percepción de la competencia laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	13

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	35,23	81,702	,230	,858
Item 2	36,30	78,493	,443	,845
Item 3	35,60	71,145	,557	,838
Item 4	35,37	77,757	,484	,843
Item 5	35,70	73,528	,640	,832
Item 6	35,07	78,547	,383	,849
Item 7	35,23	78,185	,462	,844
Item 8	35,80	69,614	,721	,825
Item 9	36,03	73,068	,671	,830
Item 10	36,33	77,678	,425	,846
Item 11	36,13	75,568	,701	,832
Item 12	36,47	75,499	,470	,844
Item 13	36,73	76,892	,486	,842