



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y desempeño laboral del
personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos,
Lima-2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Ramos Jacinto Gina Eugenia

ASESOR:

Dr. Laguna Velazco Jorge Gonzalo

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión en servicios de salud

LIMA-PERÚ

2018

Página del Jurado

Dr. Yolvi Ocaña Fernandez
Presidente

Dra. Flor de Maria Sanchez Aguirre
Secretario

Dr. Jorge Gonzalo Laguna Velazco
Vocal

Dedicatoria

A mis padres Eugenia y Ernesto que sin ellos no hubiera seguido una carrera profesional, me encaminaron y me apoyaron en todo momento, solo que ahora desde el cielo son mis ángeles que guían mi camino con sus enseñanzas y consejos aprendidos.

A mi asesor por su paciencia y apoyo invaluable en el desarrollo de la tesis.

Agradecimiento

A todas las personas que me apoyaron con ayuda y comprensión para el logro del objetivo.

Mi asesor de tesis, Dr. Jorge G. Laguna Velazco y su apoyo en el desarrollo de la tesis.

Declaración de autoría

Yo, Gina Eugenia Ramos Jacinto, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 10069944, respectivamente, con la tesis titulada: “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 10 de mayo del 2018

Br. Gina Eugenia Ramos Jacinto

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017”, con la finalidad de conocer como las organizaciones y las personas representan el contexto del talento humano para alcanzar sus objetivos, para cumplir su misión y visión; y como las personas constituyen el medio que permitirá alcanzar los objetivos personales, compartiendo el día a día, el costo de tiempo, esfuerzo y constancia a través del desempeño laboral, este trabajo es requisito para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

Esta investigación es de enfoque cuantitativo de alcance correlacional causal no experimental, cuyas variables de estudio fueron Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina. El presente trabajo consta de cuatro capítulos estos son: la introducción, marco metodológico, resultados (discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, anexos) en este capítulo nos permitirá analizar la relación que existe entre las variables que nos permitio emitir un diagnóstico sobre los resultados obtenidos de tal forma de obtener un marco de referencia sobre el cual se pueda actuar para brindar mejoras continuas en la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina.

Se concluye que en la investigación existe una correlacion moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos. Esperando señores del Jurado que la investigación cumpla con los requisitos establecidos por la Universidad César Vallejo y merezca su aprobación

Los Olivos, 10 de mayo 2018

Br. Ramos Jacinto Gina Eugenia

Índice de contenido

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoria	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xvi
I. Introducción	15
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	20
1.3 Fundamentación	28
1.4 formulación del problema	63
1.5 Justificación Problema	64
1.6 Hipótesis	66
1.7 Objetivos	68
II. Método	69
2.1 Diseño	73
2.2 Variables y operacionalización	74
2.2.1 Variable gestión del talent humano	77
2.2.2 Variable desempeño laboral	78
2.2.3 Operacionalización de variables	79
2.3. Población, muestra	73
2.3.1 Población	73
2.3.2 Muestra	73

2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	74
2.4.1	Técnica e instrumento de recolección de datos	74
2.4.2	Validez y fiabilidad	75
2.5	Métodos de análisis de datos	77
2.6	Aspectos éticos	80
III.	Resultados	85
3.1	Resultados descriptivos	86
3.2	Resultados inferenciales	91
IV.	Discusión	98
V.	Conclusiones	103
VI.	Recomendaciones	106
VII.	Referencias	108
VIII.	Anexos	114
	Anexo 1 Artículo de investigación	
	Anexo 2 Matriz de consistencia	
	Anexo 3 Instrumentos	
	Anexo 4 Print de resultados	

Índice de tablas

Tablas	Pág
Tabla 1	71
Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano.	
Tabla 2	72
Operacionalización de variable Desempeño Laboral.	
Tabla 3	75
Fiabilidad para medir la gestión del talento humano.	
Tabla 4	76
Niveles de validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos.	
Tabla 5	76
Nivel de fiabilidad de desempeño laboral según método de consistencia interna.	
Tabla 6	77
Escala de correlación según el rango de valores.	
Tabla 7	83
Distribución de frecuencia de gestión del talento humano.	
Tabla 8	84
Dimensión 1 incorporación de las personas.	
Tabla 9	85
Dimensión 2 colocación de las personas.	
Tabla 10	86
Dimensión 3 recompensar a las personas.	
Tabla 11	87
Dimensión 4 desarrollar a las personas.	
Tabla 12	88
Dimensión 5 retener a las personas.	
Tabla 13	89
Dimensión 6 supervisar a las personas.	
Tabla 14	90
Distribución de frecuencia desempeño laboral.	
Tabla 15	91
Relación de la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.	
Tabla 16	92
Relación de la incorporación de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.	
Tabla 17	93
Relación de la colocación de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del servicio de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.	

Tabla 18	Relación de recompensar a las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.	94
Tabla 19	Relación del desarrollo de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.	95
Tabla 20	Relación de retener a las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.	96
Tabla 21	Relación de supervisar a las en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.	97

Índice de figuras

Figuras		Página
Figura 1	Correlación de las variables.	69
Figura 2	Formula para correlación rho spearman.	79
Figura 3	Gestión del talento humano.	83
Figura 4	Incorporación de las personas.	84
Figura 5	Colocación de las personas.	85
Figura 6	Recompensar a las personas.	86
Figura 7	Desarrollar a las personas.	87
Figura 8	Retener a las personas.	88
Figura 9	Supervisar a las personas.	89
Figura 10	Desempeño laboral.	90

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito de la investigación el determinar la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

El método empleado en la investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, de tipo básico que recogió la información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos cuestionarios de: gestión del talento humano y desempeño laboral en la escala de Likert. La muestra que se utilizó fue a través de un censo y se consideró a 50 profesionales de Medicina, en los cuales se ha empleado las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. El resultado más importante obtenido con la prueba estadística de Rho de Spearman; se halló un nivel de correlación y un valor resultado que indican claramente que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

La investigación concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal de los Olivos. Según los datos expuestos en sí existe una correlación moderada entre la gestión de talento humano y desempeño laboral ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.413; asimismo se tiene que de acuerdo con el p-valor hallado de 0,003 indica que es menor a 0,01 por lo que hay evidencia para no aceptar la hipótesis nula, en consecuencia, existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos.

Palabras clave: *Gestión del talento humano, desempeño laboral, hospital.*

Abstract

The purpose of the present investigation was to determine the relationship between the management of human talent and work performance of the medical personnel of the Hospital Municipal de los Olivos, Lima 2017.

The method used in the investigation used for its purpose the non-experimental design of a correlation level, of a basic type that collected the information in a specific period, which was developed by applying the questionnaire instruments of: human talent management and labor performance in the scale from Likert. The sample that was used was through a census and 50 medical professionals were considered, in which the variables human talent management and work performance have been used. The most important result obtained with Spearman's Rho statistical test; a level of correlation and a result value were found that clearly indicate that there is a relationship between the management of human talent and work performance.

The research concludes that there is a relationship between the management of human talent and the work performance of the medical staff of the Municipal Hospital of Los Olivos. According to the data presented, there is a moderate correlation between the management of human talent and work performance, since a Spearman correlation coefficient of 0.413 was obtained; It also has to agree with the p-value found of 0.003 indicates that it is less than 0.01 so there is evidence to not accept the null hypothesis, consequently, there is a significant relationship between the management of human talent and labor performance of the staff of the medical of the los Olivos Municipal Hospital.

Keywords: Human talent management, labor performanc, hospital.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento.

La globalización, el rápido desarrollo de la tecnología de la información, la competencia desenfrenada, la necesidad de reducir costos, el énfasis en el cliente, la calidad total y la necesidad de competitividad constituyen poderosos efectos que el área no puede ignorar. De este modo, si el mundo cambió y las empresas también cambiaron, el área de RH debe acompañar estos cambios. En muchas organizaciones el área de RH va al frente, como punta de lanza del cambio organizacional; en otras, es el obstáculo que impide el ajuste a las nuevas condiciones del mundo moderno. La gestión y desarrollo del talento humano, como parte de una gran estrategia de mejora continúa en las entidades de salud es un agregado diferenciador hacia la búsqueda del camino al éxito en un mundo de globalización.

Las organizaciones se caracterizan por su heterogeneidad, estas pueden ser industrias, comercios, bancos, financieras, hospitales, universidades, tiendas y prestadores de servicios, etc. Pueden ser grandes, medianas y pequeñas en cuanto a su tamaño, así como pueden ser públicas o privadas respecto a su propiedad; casi todas las necesidades de la sociedad son producidas por las organizaciones. El talento, como una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el "ser" y aprovechadas para la innovación. Por tanto, las organizaciones y las personas representan el contexto de la administración del talento humano para alcanzar sus objetivos, para cumplir su misión y visión; las personas constituyen el medio que permitirá alcanzar los objetivos personales, compartiendo el día a día, el costo de tiempo, esfuerzo y constancia.

Actualmente cuando hablamos de talento también lo hacemos de conocimientos, los sujetos u organizaciones que exhiben sus planes como compañías innovadoras exploran su sustentabilidad y el lugar que ocupan en tiempos de mundialización, a diario volviéndose más severo, y no únicamente en fuerzas exteriores, sino, todo lo opuesto, siguiendo la búsqueda de hallar,

habilitar, valorar e impulsar talentos que favorezcan los logros empresariales. Motivado a esto aumenta la demanda que va en busca del talento gerencial, su desempeño se vuelve, muy demandante a medida que la universalización, la desregulación y el vertiginoso progreso de la tecnología modifican las tácticas de trabajo en la mayoría de las compañías. Por ello hoy en día las organizaciones requieren gerentes que posean capacidades para actuar frente a todos los cambios que afronta el mundo de los negocios y a su vez motivar a sus equipos de trabajo. Tener una mente abastecida de conocimientos capaz de observar cómo se concibe el alcance de las ambiciones de la empresa, crear y comprometerse con estos propósitos es algo que solo alcanza un líder, al lado de grandes talentos.

Por lo tanto, tener una gran cantidad de talento conlleva a que las compañías orienten su trabajo de manera que los individuos no sean tomados como recursos sustituibles dentro del mismo. Exigiendo una mecánica apasionada, que les brinde la oportunidad de reconocer sus destrezas, intereses y experiencias personales, de esta forma colaboran de forma creativa y comprometida con los requerimientos de sus compañías. Las cuales deben modificar desde un principio el modo en que forma a sus empleados, brindando su apoyo a la evolución de los mismos y fortaleciéndolos; a la vez que les ofrece oportunidades de mejora.

Todas las personas somos individuos completo e inimitables que no solo podemos brindar conocimiento, aptitudes y acciones en las asociaciones, sino que, debido a la reclamación y la fuerte competencia asociativa que existe, conforme a las demandas del rol que se desempeñe, requerimos que el influjo de los procesos mentales (motivación, conocimiento, perspicacia, emociones, cuidados, expresión y otros) se relacionan con las variaciones contextuales y el establecimiento de la gestión de organización.

La misión de talento humano forma un segmento con el progreso organizacional e institucional de una asociación, es una posición primordial para alcanzar la eficacia.

Todo elemento lucrativo debe ser trabajado de forma eficiente para alcanzar los propósitos que vienen anexados al cambio; y es justo aquí donde se realiza el método del medio humano como capital del mismo, este factor es considerado de

gran importancia, puesto que aumenta las habilidades y capacidades de manera tal que se acierte; hasta el punto de valerse de manera propia y dar lo mejor de sí para su labor, quedando satisfecho con las tareas que ejecuta y su debido reconocimiento.

La misión que empieza a elaborarse desde ya, no se basa en información ni tecnología; más bien en enfocarse que el servicio acertado es el que ofrece la gente que interviene en ello. Por eso se precisa del desprendimiento del miedo a lo nuevo, al comenzar un acontecimiento propio e interno, a innovar de manera constante, conocer el entorno, afrontar el porvenir, conocer la organización a fondo y la misión de la misma.

En Perú todas las Instituciones que prestan servicios de salud en el país tienen responsabilidades y un reto primordial al que se enfrentan es el de garantizar eficiencia y calidad; y es que para plantear y desarrollar sus objetivos, es de vital importancia que las Instituciones dispongan de un talento humano adecuado, con los perfiles y una ubicación estratégica de acuerdo a su conocimiento, actitudes, aptitudes y capacitación, en los servicios en los cuales puedan aportar de manera idónea y potencializar sus capacidades en pro de la consecución de los objetivos empresariales

Es por ello que se establece una investigación sobre la relación de la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017. Considerando la importancia del desempeño el cual es definido como la revisión de un proceso productivo realizado por el trabajador para medir su contribución a la organización en función al logro de sus objetivos; también es importante considerar que el desempeño es variante y diferente en cada personal y su vez depende de factores como la oportunidad o situación, esfuerzo, habilidades innatas, capacidades individuales y de cómo percibe el trabajador su rol en la institución.

En la realidad problemática se conoce que la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la mayoría de las instituciones públicas se caracterizan por la falta de planificación y dirección coherente, distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, abuso de contrataciones temporales, distorsión del sistema de remuneraciones, alta dispersión normativa, incumplimiento del principio de mérito regulado en diversas normas, existiendo un

problema muy grande en la gestión de los recursos humanos.

El Hospital Municipal de los Olivos es un órgano desconcentrado perteneciente al Ministerio de Salud (Minsa), con autonomía administrativa y de gestión; a nivel organizacional cuenta con oficinas y unidades administrativas que se interrelacionan mediante los sistemas administrativos de gestión, como el sistema de recursos humanos, sistema de presupuestos, sistema de abastecimiento, etc.; dichos sistemas son transversales que influyen directamente para el cumplimiento de su misión y visión de la institución. El sistema de recursos humanos es uno de los más importantes para que se interrelacionen estos sistemas administrativos, razón por la cual tiene que ver con el manejo del talento humano.

A nivel institucional, el personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, como se puede evidenciar año tras año, con respecto al cumplimiento de metas institucionales tiene una calificación de regular a deficiente (informe divulgado en la página web del propio sector salud), generado por el bajo nivel de desempeño del servidor y en particular el personal de Medicina; lo que demuestra que la gestión del talento humano y el desempeño laboral poco ayuda a la mejora en la prestación de salud en un contexto de la nueva gestión pública. Habiéndose observado la existencia de problemas en diversos aspectos de la gestión de recursos humanos tales como: el personal administrativo desarrolla sus funciones sin un plan institucional y sin considerar las competencias y habilidades de los servidores, asimismo existe deficiencias en la comunicación entre las diversas áreas administrativas, como consecuencia de ello no se cumple o se cumplen de manera parcial los objetivos metas establecidas.

Por lo antes expuesto se busca promover la mejora del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, a nivel de talento humano y desempeño laboral dentro de la organización, lo que se explica que un desempeño no esperado responde a diversos factores como una inadecuada selección de personal, una asignación del puesto inadecuada o una escasa capacitación; asimismo de aspectos relacionados con la responsabilidad del personal ante la organización. Es por ello que la evaluación del personal muestra de manera objetiva el nivel de desempeño laboral de cada personal.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

López, Díaz, Segredo y Pomares (2017) realizaron la investigación *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno Hospitalario Cubano*, cuyo objetivo fue evaluar la Gestión del talento humano en el entorno Hospitalario Cubano, fue un estudio de tipo descriptivo todo el mes de enero de 2015 en el área hospitalaria de la provincia de Cienfuegos y conto con una muestra de 32 trabajadores y se llegó a las siguientes conclusiones: Respecto a la dimensión sobre la evaluación del desempeño, el 59.4% declaró que se realizan evaluaciones sobre su persona, en cuanto a la valoración sobre interés de la institución por evaluar la autorrealización, el 56.3% concordó en que siempre o casi siempre se toma en cuenta, en contraposición al 37.6% que solo percibió este aspecto algunas veces, con respecto a los predictores del éxito profesional y para el desarrollo del talento, el 78.0% concordó en tener siempre alta motivación para el trabajo. Asimismo, el 65.6% expresa disposición para el trabajo fuerte y la exploración de la persistencia para vencer obstáculos y los altos niveles de aspiración para ganar y vencer, obtuvo el 71.9% y 68.8% respectivamente según el criterio de los encuestados.

Viera (2017) realizo la investigación *La planeación del talento humano y su relación con la estructura organizacional del servicio de hospitalización de enfermería en el hospital IESS Ambato*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la planeación del talento humano y la estructura organizacional del Servicio de Hospitalización de Enfermería en el Hospital IESS Ambato, para optar el título de Magister en Gerencia de Instituciones de Salud de la Universidad Técnica de Ambato. Fue un estudio de tipo cualitativo y cuantitativo, tuvo una muestra de 58 enfermeros y se llegó a las siguientes conclusiones: En cuanto a estructura organizacional el 43% la conoce y el 57% la desconoce; en capacitaciones recibidas en estructura organizacional el 34% capacitados y el 66% sin capacitación; en cuanto a sus funciones el 43% conoce su función y el 57% la desconoce; en cuanto a planeación del talento humano el personal contratado está de acuerdo con las necesidades del servicio el 21% está de acuerdo y el 79% no está adecuado; conoce como evalúan su desempeño el 34% si y el 66%

desconoce; se ha realizado mejoras en su puesto trabajo el 9% si y el 91% no hay mejoras; realiza actividades fuera de su turno el 69% si y el 31% no; colabora con otras áreas del hospital el 78% si y el 22% no lo que demuestra que existe una relación significativa entre la estructura organizacional y la planeación del talento humano.

Arias, Carmona, Valle y León (2016) realizaron la investigación *Caracterización de la estructura organizativa, administrativa y funcional de las áreas de gestión del talento humano en dos instituciones del sector de la salud; una del sector público, el Hospital Santander del Municipio de Caicedonia y otra del sector privado, la Clínica Esmid S.A. del Municipio Manizales*, cuyo objetivo fue Caracterizar los procesos de Gestión del talento humano en instituciones del sector de la salud, en el ámbito público el ESE Hospital Santander del municipio de Caicedonia y en el ámbito privado la clínica Esimid S.A de la ciudad de Manizales, durante el año 2016, para optar el título de Magister especialista en Administración de la Salud de la Universidad Católica de Manizales. Se presenta a continuación un estudio mixto, descriptivo, que buscó identificar y caracterizar los procesos de Gestión del talento humano en dos instituciones del sector de la salud en Colombia, una de ellas hace parte del sector público y la otra del sector privado; para tal fin se aplicaron listas de chequeo, entrevistas a las personas encargadas del área de talento humano en las organizaciones y encuestas a los líderes de cada área, como instrumentos para la recolección de la información, mediante los cuales se obtuvieron resultados de una muestra por conveniencia, no probabilística. Tuvo una muestra de 31 personas y se llegó a las siguientes conclusiones: El 58% de los líderes considera que los programas de capacitación son planificados con anticipación y según necesidades futuras, 17% creen que es parcialmente cierto, y 25% indica parcialmente; es de recalcar que ninguno cree que esto sea parcialmente falso o totalmente falso, lo que indica que los programas de capacitación en esta institución son importantes.

Vásquez (2015) realizó la investigación *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas*, cuyo objetivo fue analizar la gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería del área de cuidados intermedios

del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas, para optar el título de Magister en Gerencia de Servicio de Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo. Fue un estudio de tipo descriptivo, con una muestra de 171 entre médicos, enfermeras y se llegó a las siguientes conclusiones: Desde su percepción el riesgo laboral es alta en un 57%, el desempeño laboral de la personal enfermería es eficaz en un 73%, el personal de enfermería cumple con todas sus actividades asignadas si en un 100%, en calidad de atención del personal de enfermería en un 75% y en cumplimiento en prevención de riesgos en un 50%.

Mariñez (2014) realizó la investigación *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño laboral, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de Republica Dominicana: caso Dgii, Banreservas e Infotep 2013*, tuvo como objetivo analizar las tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño Laboral, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la Republica Dominicana, como son DGII, Infotep, Banreservas, para optar el título de Doctor en Recursos Humanos (PH. D). Universidad Atlántica Internacional Honolulu, Hawái. Para lo cual se compararon las variables empresas, políticas y estratégica, sistemas de gestión y el capital humano. El diseño se inscribe en el enfoque empírico analítico, carácter La presente investigación se realizó un estudio cualitativo y cuantitativo de campo descriptivo y corte transversal. La muestra total estudiada está compuesta por 68 empleados y 21 jefes de departamentos o supervisores de líneas, la cual equivale a un 32% del universo del estudio. El análisis de la información se realizó mediante un software para análisis estadístico de aplicación general; cubre tanto las necesidades elementales para la obtención de estadísticas descriptivas y gráficos para el análisis de acuerdo con los objetivos propuestos, como métodos avanzados de modelación estadística y análisis multivariado, por tanto se empleó la prueba de Chi Cuadrado, la cual mide la efectividad de la hipótesis en función de la importancia que reviste el análisis de estrategias FODA. En los resultados en lo referente a la gestión humana, no se presentaron diferencias significativas (0,5416), ya que $P > 0.05$, pero se puede expresar que en las tres empresas hay una tendencia a la debilidad que hace visible en igualdad de condiciones.

Enríquez (2014) realizó la investigación *Plan de intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del hospital de especialidades "Baca Ortiz" Quito, junio 2014*; cuyo objetivo fue un plan de intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del Hospital de Especialidades Baca Ortiz, Quito, Junio 2014, para optar el título de Magíster en Gestión en servicios hospitalarios de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Fue un estudio de tipo descriptiva, cuantitativa y cualitativa, con una muestra de 64 personas y se llegó a las siguientes conclusiones: En gestión de talento humano que tan motivados se encuentra el personal 15% y desmotivados el 77%; en cuanto a la capacitación recibida el 16% la recibió y el 84% no recibieron capacitación; hay una adecuada coordinación en el trabajo en un 35%, siendo poco importante en 48% y solo un 9% es importante; se da una buena calidad de atención en un 78% y no se da en un 22%; hay oportunidad de superación muy frecuente en un 38%, frecuente en 28% y poco frecuente en 19%; en cuanto al ambiente laboral el 31% es excelente, el 25% es muy bueno, el 16% es bueno y el 28% es regular o malo; sobre la gestión hospitalaria frente a la prestación de servicios el 69% hay buena calidad y el 23% insatisfactorio: en calidad de prestación de servicios el 55% opinan que se ofrece y el 45% opina que no se ofrece calidad existiendo un alto porcentaje de personal desmotivado en su área de trabajo lo que explica la existencia de insatisfacción y malas relaciones personales.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Olivo (2017) realizó la investigación *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del IST El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, para optar el título de Magister en Gestión del Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo. El método empleado en la investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de tipo correlacional, de tipo básico que

recogió la información en un periodo específico. La población estuvo constituida por 106 trabajadores administrativos y/o docentes, se consideró a toda la población, en los cuales se ha empleado las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. El resultado más importante obtenido con el estadígrafo Rho de Spearman concluyó que existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016. ($r= 0,798$ y $p= 0,000$).

Asencios (2016) realizó la investigación *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2016*; tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2016; para optar el título de Magister en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 135 servidores administrativos nombrados del régimen laboral 276 del Hospital Nacional Hipólito Unanue, la muestra por 100 servidores de las áreas administrativas del Hospital Nacional Hipólito Unanue y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, en escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico (Alfa de Cronbach, KR-22). Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (b) la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (c) la capacidad tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y (d) la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral. Sobre la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral se obtuvo una relación positiva moderada y significativa, con un coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 ($Rho = 0.642$, $p = 0.000$); es decir, las prácticas de los servidores administrativos que gestionaron su talento tuvieron a su vez una moderada mejor desempeño laboral que aquellos servidores que no hicieron uso de su talento.

Cashpa (2015) realizó la investigación *Gestión de Salud y la Gestión del Talento Humano en el Personal de Enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital María Auxiliadora de San Juan de Miraflores 2015*, cuyo objetivo fue establecer la relación entre la Gestión de Salud y la Gestión del Talento Humano en el Personal de Enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital María Auxiliadora de San Juan de Miraflores 2015, para optar el título de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo. Fue un estudio de tipo descriptivo y correlacional, contó con una muestra de 80 enfermeras y se llegó a las siguientes conclusiones: En Gestión de la Salud el 20% es ineficaz, 52.5% regular y el 27.5% eficaz; en planeación el 18.8% es ineficaz, 55% nivel regular y 26.3% eficaz; en organización el 15% ineficaz, 56.3% nivel regular y 28.8% eficaz; en dirección 26.3% ineficaz, 50% nivel regular y 23.8% eficaz; en control 20% ineficaz, 53.8% nivel regular y 26.3% eficaz; en gestión de talento humano el 27.5% nivel bajo, el 58.8% nivel medio y el 13.8% nivel alto; en el ambiente de trabajo el 43.8% nivel bajo, el 42.5% nivel regular y el 13.8% nivel alto; en capacitación el 28.8% nivel bajo, el 43.8% nivel regular y el 27.5% nivel alto; en dimensión de bienestar el 41.3% nivel bajo, el 45% nivel medio y el 13.8% nivel alto lo cual nos demuestra que existe una relación significativa entre la Gestión de la Salud y Gestión del Talento Humano.

Flores (2014) realizó la investigación *Gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad del Callao*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión laboral y el clima laboral, fue presentada para optar el título de Magister en Gestión Pública de la Universidad del Callao. Es una investigación no experimental y el diseño de tipo transaccional descriptiva correlacional. El método de investigación adoptado es el hipotético-deductivo y correlación, empleando la técnica de la encuesta a través de los cuestionarios para cada variable. Para la confiabilidad del instrumento se procedió a la prueba de confiabilidad del estadístico Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0.830 para medir la motivación y 0.769 para medir el desempeño laboral docente. Con respecto al tratamiento estadístico se utilizó el software SPSS versión 19, utilizándose para la prueba de hipótesis el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman. La evidencia estadística indica que la motivación y el desempeño laboral docente se relacionan con un coeficiente $r=0,442$; y una significancia de

$p=0,000$ que muestra que p es menor a $0,05$. Lo que permite señalar que la relación entre estas variables es positiva y significativa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Variable 1 Gestión del talento humano

Conceptualización

Según Vallejo (2016) indicó:

La gestión del talento humano busca alcanzar metas en las organizaciones, por lo tanto es importante tener una buena disposición tanto de la organización como del personal. Estas asociaciones buscan metas como expansión, competencias y otros, a su vez las personas que forman parte de la organización tienen metas propias tales como un buen sueldo optimizando su vida; por lo tanto es importante que las organizaciones no solo tomen en cuenta sus metas si no que cubran sus expectativas del trabajador que ingrese a la organización.

La gestión del talento humano según Prieto (2013) considero que es circunstancial y transitoria, lo cual toma en cuenta la cultura de cada organización, el esquema organizacional adoptado, las tipologías del entorno ambiental, la misión de la asociación, la aplicación de la tecnología, los procedimientos internos e infinidad de variables.

La gestión del talento humano varía de empresa a empresa, por lo tanto es muy importante tomar en cuenta los factores que intervienen tanto las metas de la empresa como del personal.

Asimismo, Chiavenato (2009) nos reseña en continuidad:

El alcance de la gestión del talento humano es que el capital humano vaya creciendo destacando las capacidades de cada persona que labore en su empresa, de esta manera tiene una gran interrelación el personal con la empresa, cuyo objetivo es estar al tanto de sus requisitos y aspiraciones para así ayudarles, darle respaldo y brindarles un crecimiento personal apto para enaltecer la personalidad y estimulación de todo trabajador, por lo tanto el capital humano es la parte más significativa de la empresa. La gestión del talento humano necesita incorporar, escoger, guiar, premiar, evolucionar, revisar y brindar seguimiento a los empleados. (p. 16)

La gestión del talento humano busca el crecimiento de las personas, por que forman parte de la empresa e indirectamente influyen en el beneficio de la empresa.

Dimensiones del talento humano

De acuerdo con Chiavenato (2009) quien las cataloga las dimensiones como: "Incorporación de las personas, colocación de las personas, recompensar a las personas, desarrollo de las personas, detener a las personas y supervisar a las personas" (p.15).

Dimensión 1 Incorporación de las personas

La incorporación de las personas es el eje principal porque de ahí depende el personal que ingresa a la empresa.

En la administración de personal el primer paso lo representa incorporar a las personas, lo cual tienen grandes diferencias en las organizaciones. Algunas utilizan procesos tradicionales, ya superados, y otras echan mano de procesos avanzados y sofisticados para atraer y escoger a las personas que desempeñarán parte de su trabajo. (Chiavenato, 2009, p. 102)

De esta dimensión depende de una buen ingresod e personal competente para la empresa.

La dimensión posee dos pilares:

Reclutamiento

El reclutamiento es dar a conocer las mismas oportunidades que da la empresa a todas las personas.

Se refiere a la selección equitativa, la cual se vincula con numerosos agentes y condiciones. Pero para que pueda realizarse una semejanza, es preciso que las instituciones expresen las oportunidades de trabajo, para que las personas interesadas puedan ubicar la institución e inicien la comunicación. Así se conoce al reclutamiento: anunciar en el mercado laboral las oportunidades que otorga la empresa a las personas que posean ciertas características requeridas. En base al reclutamiento, la empresa, la cual pertenece al mercado laboral, genera un aviso de empleo a candidatos específicos que están incluidos en dicho mercado, en el área

de recursos humanos. Este pilar trabaja de tal manera que comunica el mercado laboral con el mercado de Recursos Humanos. (Chiavenato, 2009, p. 106)

Selección de personas

La selección de las personas se incluye en el procedimiento de ampliación del número de personas en una empresa, trabajando de manera consecutiva con el reclutamiento.

Tanto la selección y reclutamiento pertenecen a un mismo procedimiento. El fin de la selección es elegir y fichar a los aspirantes más aptos y calificados para las especificaciones del puesto y para la empresa, cabe destacar. Este proceso funciona como un filtro, que solo permite el ingreso de personas que cuenten con un perfil específico que solicita la empresa. (Chiavenato, 2009)

Dimensión 2 Colocación de las personas

La colocación de las personas es un procedimiento importante de cómo llevar a un grupo de personas.

En ciertas compañías, dichos procedimientos son básicos, debido a que se fundamentan en un ideal mecanicista, basados en un enfoque deductivo de cómo sobrellevar al personal. Guiándose de un ejemplar administrativo, la subdivisión laboral y repartición de actividades. En relación a esto, se le da prioridad a la eficacia y se demandan que cada uno de los trabajadores realice sus tareas de acuerdo a un modelo laboral estándar, siguiendo de esta manera los hábitos y técnicas de la compañía. De igual forma, diversas compañías aplican procedimientos más minuciosos y complicados, ya que se fundamentan en un ejemplar sistemático, una perspectiva inmutable y extensa. Cabe destacar que se rigen en un ejemplar sistemático el cual es adaptable y maleable, enfatizando la eficiencia y demandando a los trabajadores enfocarse en las metas a lograr y objetivos que cumplir para ejercer sus labores, con cierta capacidad para elegir, y en obediencia de las reglas habituales de la compañía. (Chiavenato, 2009, p. 173)

Es un procedimiento que nos permite llevar un mayor manejo del personal.

La dimensión tiene tres pilares:

Orientación de las personas

La orientación de personas es una guía para el personal para su realización de actividades.

Establecer la perspectiva de una persona según los ejes cardinales, los cuales son: orientar, ayudar e informarle el camino a seguir a alguien, reconocer el lugar en dónde se está para indicarse el camino a seguir. El encaminamiento a las personas es un paso fundamental para la distribución apropiada en las diferentes labores de la compañía. El fin de esto, es fijar a los trabajadores en sus tareas en la compañía, y aclarar sus ocupaciones y propósitos. Pues poseer bienes es preciso, sin embargo, no es suficiente. (Chiavenato, 2009)

Modelado del trabajo

El modelado del trabajo se basó en la forma como se estructuraron las actividades a realizar de la empresa.

La manera en que los trabajadores laboran dentro de la entidad depende fundamentalmente en la manera en que se ideó, ajustó y constituyó. En suma, de la forma en que se asignaron las labores. En definitiva, cada cargo incluye actividades a realizar. Las organizaciones de los cargos son estipuladas por el modelo estructural en la cual están establecidas. Los cargos integran una porción plena de la dimensión organizacional de la entidad. Esto estipula y fija la colocación, la disposición y el nivel de particularidad de los cargos. El modelo estructural simboliza el diseño de la entidad, la organización y asignación de sus partes y cargos, cuál es la correlación de correspondencia entre estos, cómo se delimita la autoridad y cómo deberían marchar las unidades. Suponiendo que la organización estructural es imperturbable y estricta, los cargos serán igualmente inalterables, constantes y delimitados, particularizados, indirectos y ajustados. (Chiavenato, 2009, p. 202)

Este modelado es muy importante porque forma parte de las bases de toda organización.

Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño nos refiere al cumplimiento de indicadores según la

empresa.

La valoración de la ocupación es una apreciación del comportamiento de cada individuo en relación de las tareas que labora, las aspiraciones y resultados que se le exige lograr, las capacidades que brinda y su posibilidad de progreso. Es un medio que sirve para calificar o evaluar la valía, la calidad y las capacidades de un individuo, enfatizando la contribución que realiza al oficio de la empresa. Dicho medio adopta diferentes nombres, por ejemplo, valoración de cualidades, valoración subjetiva, testimonios de progreso, estimación de la eficacia propia o de conjunto, entre otros nombres, variando con creces en cada empresa. (Chiavenato, 2009, p. 105)

Mediante la evaluación del desempeño se puede calificar al personal según su rendimiento en la empresa.

Dimensión 3 Recompensar a las personas

El recompensar a las personas sirve como un estímulo a que se realicen sus actividades.

Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización. La variabilidad es enorme algunas de ellas todavía utilizan procesos fijos y rígidos, genéricos y estandarizados, tradicionales y superados, mientras que otras echan mano de procesos flexibles, más avanzados y complejos, para incentivar y motivar a las personas que trabajan en ellas. La remuneración obedece a normas rígidas e inmutables, se administra con procesos estandarizados de evaluación de los puestos, a partir de una política generalizada que se aplica a todos los trabajadores, indistintamente y sin tomar en cuenta las diferencias individuales en su desempeño. La remuneración se basa en el tiempo y no en el desempeño, otorga importancia al pasado del trabajador y a los valores fijos y estáticos. (Chiavenato, 2009, p. 278)

El recompensar a las personas les sirve como un estímulo a tener un mejor

desempeño.

La dimensión posee tres pilares:

Remuneración

La remuneración también forma parte muy importante en una empresa porque resulta ser motivante para el personal. La continuidad del personal en la empresa depende mucho de la remuneración para el logro de sus metas.

Los individuos laboran en las entidades a razón de algunas expectativas y resultados, preparados para afanarse al trabajo, aspiraciones y fines establecidos por la entidad, con la imagen de que dicha dedicación y constancia les generará beneficios. Es decir, la constancia que tienen los individuos con el trabajo tiene relación directa con el nivel de reciprocidad que percatan, recibiendo de esta manera los resultados deseados, y mientras más elevado sea la ganancia, más será la constancia de estos. (Chiavenato, 2009, p. 282)

Programa de incentivos

El programa de incentivos también es de vital importancia por que motiva al personal a conseguir sus metas.

Hoy en día, las instituciones triunfantes emigran hacia proyectos de beneficios maleables y versátiles, aptos para animar, impulsar e incorporar con la actitud y vigor de los trabajadores. Los proyectos de estímulos se encuentran en aumento. La técnica de beneficios contiene un bulto completo de tributos que la institución brinda a cada uno de sus integrantes, el cual no incluye solamente los ingresos, vacaciones, recompensas, el ascenso a cargos más altos (que incluyen ingresos y tributos mayores), también incluye beneficios levemente evidentes, por ejemplo, la garantía de trabajo, los traslados horizontales a cargos con mayores dificultades o que conlleven al progreso, a una mejora complementaria y a diferentes maneras de comprobación por un magnífico trabajo. (Chiavenato, 2009)

Así como también nos mencionan incentivos como premios también se toma en cuenta los castigos que esta en función a reglas establecidas en cada empresa.

Prestaciones y servicios

En esta dimensión se realizan en beneficio del personal para conseguir mejores retribuciones.

Los beneficios y los trabajos sindicales envuelven una gran variación de pericias y recompensas que brinda el órgano, por ejemplo, el refuerzo médico-hospitalario, el contrato de vida, la manutención auxiliada, el traslado, la facturación por la ambigüedad en la empresa, programas de subsidio o subvención, entre otros. En materia de los empleados de cargos elevados, se incluye el suministro de un vehículo (el cual va desde un coche remunerado hasta la retribución de cada una de las compras, incluso chófer), domicilio, la educación de los hijos o hijas, la tertulia familiar, peajes y hospedaje durante las vacaciones, las tarjetas de crédito y la confabulación exclusiva de los contratos de vida y compras en materia de salud. (Chiavenato, 2009, p. 345), Por lo tanto, estas prestaciones y servicios motivan al personal para el logro de metas de la empresa.

Dimensión 4 Desarrollo de las personas

Como Chiavenato (2009) indico: "Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad" (p. 366).

Fomentar a los individuos no representa solamente suministrarles información para que incrementen sus nociones, capacidades y talentos, para que de esta manera sean eficaces en sus tareas y que esto transforme sus prácticas y conductas, siendo así más eficientes. Instruir no es sólo dar una información, ya que simboliza la adquisición del temple terrenal, y las empresas comiencen a notarlo. (Chiavenato, 2009)

La presente dimension posee dos pilares:

Capacitación

Según Chiavenato (2009) lo delimito de la siguiente manera: "La capacitación como el proceso de modificar, sistemáticamente, el comportamiento de los empleados con el propósito de que alcancen los objetivos de la organización. La

capacitación se relaciona con las habilidades y las capacidades que exige actualmente el puesto” (p. 371).

Hoy en día, la capacitación es una vía que incrementa las capacidades de los individuos con el fin de que sean rentables, imaginativos y descubridor, para que tengan como resultado que estos favorezcan en alto nivel a los fines empresariales y se tornen, día a día, importantes. De esta manera, la instrucción nos cede apoyar de forma positiva en los resultados del oficio. En otras palabras, la instrucción es un método excelente de sumar cuantía a cada uno de los individuos, a la empresa y a los usuarios. Acrecentando la herencia perecedera de las empresas y el encargado del adiestramiento del recurso teórico. (Chiavenato, 2009)

La capacitación del personal ayuda a que sean mucho mas competentes para la empresa y se de una mejor calidad de servicio en la empresa.

Desarrollo de las personas y de las organizaciones

Esta dimensión se baso en el crecimiento de las personas y en la empresa para su mayor desarrollo.

Dentro de la gerencia actual, la característica más relevante es gestionar el progreso equitativo y diario de las empresas y sus trabajadores. La legalidad del ámbito posee una relación directa con su talento para hacer progresar a los individuos, la cual es una técnica singular de afrontar los problemas que aparecen en la medida que avanzan las empresas, y es además una manera para que estén continuamente renovadas y puedan ser factibles. Pero, pese a esto, las técnicas de adiestramiento y progreso de los individuos implican temas complicados, por ejemplo, el entrenamiento de jefes, la inclusión del coaching y mentoring, la formación sistémica progresiva, la gestión del aprendizaje, la ganancia de aptitudes modernas y la enseñanza estructural. (Chiavenato, 2009, p. 398)

Dimensión 5 Retener a las personas

Esta dimensión es para no dejar que el personal abandone la empresa mediante un buen trato y remuneración.

La contención de los individuos demanda prestar una debida atención a una serie de razones, de las cuales se destacan las clases organizativas, las correlaciones entre los trabajadores y los proyectos de limpieza y vigilancia laboral que certifica la calidad de vida en la empresa. El fin de contener a los individuos es conservar a los contribuyentes complacidos y animados, asimismo, el certificarles un ambiente tangible, psíquico y colectivo de calidad para que deseen permanecer dentro de la empresa, se responsabilicen con esta y se coloquen la camisa. Cada uno de estos procedimientos procura facilitar un ámbito tangible, psíquico y colectivo de trabajo atractivo e inamovible, además de asegurar vínculos laborales amistosos y de cooperación, ya que se refiere a aspectos relevantes que delimitan la duración de los individuos dentro de la empresa y, aún más importante, que las estimulan a laborar y a lograr los fines empresariales. (Chiavenato, 2009, p. 440)

El retener al personal es una de las dimensiones donde influye mucho el entorno laboral en donde el personal se sienta comodo con lo que esta realizando.

Esta dimensión está comprendida por dos pilares los cuales son:

Relaciones con los empleados

La buena relación entre los empleados es importante porque permite el trabajo en equipo.

Los retos indispensables de las entidades tienen que posicionar un lugar relevante y primordial en la gestión de los trabajadores, sin embargo, estos demandan de diversas destrezas para laborar dentro de una entidad; en otras palabras, se ocuparán de su labor, de convivir con sus compañeros y jefes, encargarse de la clientela, centrarse en las aspiraciones y beneficios que se han de lograr y, por encima de todo, cumplir las normas de la entidad y nutrirse de sus costumbres. Debido a esto, se demanda de una formidable dosificación de adecuación y de incorporación al entorno de la entidad, a la distribución, a las costumbres, a los diversos temples que habitan en esta y a la forma de servicio. Todas las entidades son diferentes a las demás, todas ellas poseen un modelo particular de gestión. (Chiavenato, 2009)

Higiene, seguridad y calidad de vida

Cada dimensión es importante porque influye en el desarrollo de la empresa y del propio personal.

Al respecto considera Chiavenato (2009) que dentro de una institución la mayoría del tiempo el personal lo pasa en la empresa, por lo tanto forma parte de su ambiente. Este a su vez forma parte de sus realidades tangibles y elementales además de sus realidades psíquicas y colectivas. Por eso la importancia que el personal trabaje en un ambiente sano para un mayor rendimiento.

La presente dimensión posee dos pilares:

Higiene laboral

Mediante esta dimensión aseguramos la salud del personal.

La limpieza en el trabajo se delimita en una agrupación de reglas y medios que persigue salvaguardar la entereza corporal e intelectual de cada individuo, resguardándolos de los peligros en materia de salud propia a las actividades de su cargo y al ambiente material en el cual laboran. Procurando lograr que el entorno laboral sea sano y limpio, además de que el entorno circunstancial de su puesto les certifique vitalidad corporal e intelectual para el entero bienestar de cada trabajador. En este sentido, un ambiente de trabajo sano incluirá situaciones circunstanciales que operen de manera tangible en cada uno de los sentidos del individuo, como la visión, la audición, el tacto, el olfato y el gusto. (Chiavenato, 2009), Si tomamos en cuenta la salud del personal, el ambiente influye directamente en el comportamiento de la persona.

Seguridad

Mediante esta dimensión se da seguridad al personal en todos los aspectos.

El poseer seguridad laboral es representado como una agrupación de disposiciones de jerarquía tecnológica, pedagógica, clínica y psíquica que se usa con el fin de eludir incidentes, ya sea prescindiendo de situaciones oscilantes del ámbito; enseñando o persuadiendo a los individuos de la inserción de praxis de precaución. De este modo, la inmunidad laboral son todas aquellas situaciones laborales tangibles y sanas para los individuos. La inmunidad laboral con el fin prevenir incidentes y gestiona los peligros laborales. Teniendo un objetivo

preventivo, el cual predice los futuros peligros para que estos sean escasos. (Chiavenato, 2009)

Calidad de vida

La calidad de vida es darle bienestar al trabajador y así tener un mayor rendimiento.

La condición de vida es una muestra de las prácticas del ser humano en el eje laboral y el nivel de complacencia de los individuos que ocupan un cargo. La condición de vida del empleado involucra una insondable admiración por los demás, ya que las instituciones únicamente pueden lograr altos niveles de calidad y rendimiento al tener a su disposición trabajadores animados a colaborar activamente en sus tareas, siendo beneficiados de manera adecuada por sus contribuciones. La capacidad de la institución, la cualidad y rendimiento transitan necesariamente por la condición de vida del empleado. (Chiavenato, 2009)

En esta dimensión, son muy importantes las condiciones de vida que se da al personal en la empresa que influyen en su mejor desempeño.

Dimensión 6 Supervisar a las personas

En esta dimensión se trata de evaluar al personal en el desarrollo de sus actividades en el cumplimiento de metas y objetivos de la empresa.

Las instituciones deben acatar una misión y ejecutar una visión a través de tácticas adecuadamente delimitadas. La aptitud empresarial no debe ser de una manera imprevista ni equívoca, salvo que esta tenga la necesidad de ser premeditada y ecuánime. Por ello, las instituciones tienen la necesidad de realizar un desmedido sacrificio para controlar las diferentes acciones y ocupaciones. El controlar denota el guiar y corregir dichas acciones y ocupaciones, con el fin de respaldar que los objetivos puedan ser realizados correctamente, y que las metas propuestas sean logradas. El controlar se usa en los procesos que permitan lograr las metas propuestas, en relación de la tarea de los individuos que conforman la institución. (Chiavenato, 2009, p. 504)

La presente dimensión posee solamente un pilar

Base de datos y sistemas de información de recursos humanos

En esta dimensión se tiene un registro del personal para poder realizarle un seguimiento para el cumplimiento de sus metas.

En una entidad, uno de los métodos con más relevancia para la dirección de talento humano está en la constante comunicación y retroalimentación con los contribuyentes. Una red de datos e información tiene la obligación de administrar la transparencia apropiada a fin de que los encargados de línea y sus contribuyentes posean la característica de viajar y laborar frente a aspiraciones y finalidades versátiles y complicadas. (Chiavenato, 2009)

Esta base de datos es una gran ayuda para el control de la empresa.

Teoría de la gestión del Talento Humano

Chiavenato (2002) nos manifiesto como:

Los diversos elementos, por ejemplo, la variación de capital, tecnología, colectividad, costumbres, legalidades, estadísticas y ambientales, que se comporten de forma vinculada e integral en un campo activo de poderío para provocar resultados inconcebibles, que ocasionan resultados fortuitos y de recelo en las instituciones. En este sentido, el departamento de talento humano (RH) es uno de los departamentos que ha sufrido incontables transformaciones. Las transformaciones son incontables e inmensas que, incluso, ha transformado el nombre del departamento. En la gran mayoría de las instituciones, la designación de “administración de Recursos Humanos” (ARH) está siendo cambiada por “gestión de talento humano”, “gestión de socios” o “gestión de colaboradores”, “gestión del capital humano”, “administración del capital intelectual” e incluso “gestión de personal”.

De la siguiente manera Chiavenato (2009) se refirió a la gestión del talento humano:

Es la agrupación de legalidades y ejercicios requeridos para administrar los elementos organizacionales, en relación a los trabajadores o el talento humano, por ejemplo, incorporación, elección, adiestramiento, retribuciones y la valoración de la ocupación, de igual manera, lo delimita

como la agrupación total de tareas, por ejemplo, incorporar, administrar, premiar, implementar, contener y estimar a los individuos el cual tiene como fin facilitarle destrezas y competencia a la institución. (p. 9)

Por otro lado, Lozano (2007) lo represento como:

El recurso humano hoy en día demanda de una extensa comprensión en el caso de los trabajadores y entidades que poseen dentro de su programa corporativo el proporcionar una cuantía adicionada y distinguidora en el cuadro competidor como organización creadora que se encuentra en la búsqueda de su auto soporte y posición en la presente época de mundialización; la cual es, día a día y en su gran mayoría, estricta, no únicamente en su poderío exterior, salvo, por el contrario, en la búsqueda de conseguir, adiestrar, evaluar y fortalecer capacidades que favorezcan la inclinación corporativa. (p. 148)

A continuación, Chiavenato (2009) refirió lo siguiente en materia de la teoría expuesta anteriormente: "las organizaciones también dependen, directa e irremediamente, de las personas para operar, producir sus bienes y servicios, atender a sus clientes, competir en los mercados y alcanzar sus objetivos globales y estratégicos" (p. 5).

Las instituciones extienden su perspectiva y su ejercicio fundamental. Cualquiera de los procedimientos lucrativos únicamente es factible con la intervención colectiva de diferentes agrupaciones de utilidad. Cada uno de los distribuidores contribuye con material básico, asistencias y tecnologías. Los socios e financiadores contribuyen en materia económica y financiación la cual permite la obtención de materiales. Los trabajadores contribuyen con su sabiduría, talentos y destrezas; igualmente, aportan con las elecciones y ejercicios que reflejan actividad a la institución. (Chiavenato, 2009)

Objetivos de la gestión del talento humano

De acuerdo con Chiavenato (2009) considero:

Los individuos que hacen parte de la empresa son el activo más importante, puesto que de ahí nace la obligación de que las compañías sean consecuentes con sus trabajadores y demuestren interés en ellos.

Las empresas exitosas han llegado a la conclusión de que su progreso, fortuna y continuidad solo son posibles si elevan de manera óptima el desempeño de su corporación; especialmente el de sus trabajadores. La misión del talento humano consiente que los empleados asisten de manera adecuada a la organización con el fin de conseguir las metas personales y las de la compañía. (p. 11)

A su vez Vallejo (2016) expuso:

Las metas del área de administración del talento humano deben aportar eficiencia a la empresa, los cuales son: (a) brindar asistencia a la compañía para cumplir los propósitos de la misma y llevar a cabo su gestión; (b) suministrar desafíos para la empresa, en otras palabras, poder hacer, impulsar y adaptar destrezas y aptitudes de los empleados; ser lucrativos; (c) Brindar a la compañía individuos aptos y animados, o sea, reclutar nuevos miembros y escoger al mejor grupo para conservarlo y mantenerlo estimulado; (d) elevar la satisfacción laboral, dicho de otro modo, los individuos satisfechos tienden a ser más productores, pero los que no pierden el nexo con la compañía. Asimismo, el personal que está conforme representa un éxito para la organización; (e) incrementa y sustenta la calidad de vida laboral de forma significativa, de manera que, estos aspectos se mantengan y se tomen en cuenta la presencia de: el diseño de la gestión, la independencia, el libre albedrío para la toma de resoluciones, un grato entorno laboral, la confianza, la protección en el trabajo, las horas justas de empleo y las amenas labores relevantes, por ende, transformar el área en un puesto entrañable y atrayente para mantener a los talentos; (f) administrar y producir modificaciones; puesto que, se adaptan a la colectividad, a la tecnología, de manera financiera, didáctica y política; con el fin de acarrear nuevas perspectivas, más moldeables y rápidas, de esta manera presentan nuevos escenarios, ideologías, proyectos, instrucciones y resoluciones a todas las problemáticas que hoy en día son tendencia las actividades comerciales, a saber, conservar políticas morales y que exhiban la pureza, que sea, veraz, moral y de confianza; (g) sinergia es laborar todos en conjunto, por una misma finalidad; (h) elaborar una labor

individual y colectiva, para que ambas sean indicativos, gratos y estimulantes, dando así unos medios óptimos para laborar, incrementando una mejoras en las circunstancias cotidianas de la compañía; (i) retribuir el desempeño, de modo que, la valoración aprueba la evolución continua en las cualidades del capital humano e intelectual de los individuos. (p. 89)

Centralización del área de recursos humanos (ARH)

De acuerdo con Chiavenato (2009) narro: "En el pasado las decisiones y las acciones de RH estaban totalmente centralizadas en el departamento de RH. Los gerentes de línea no tenían implicación alguna en estos aspectos" (p. 28).

Descentralización del área de recursos humanos (ARH)

De igual forma Chiavenato comento: "La tendencia moderna es descentralizar las decisiones y las acciones de la ARH para dejarlas en manos de los gerentes, que se convierten en los administradores de recursos humanos" (p. 29).

Importancia de la gestión del talento humano

Toda empresa necesita de una buena gestión del talento para crear una empatía con su personal en el logro de sus metas.

En toda empresa se encuentra un sin fin de problemas entre difilcutades e incovenientes, que, por ende, es trascendental trabajar con personas capacitadas, que posean una destreza de acción contigua y la solvencia de los incidentes. Incluso en el momento en que los activos económicos y el suministro de la planta son bienes precisos para la compañía, los trabajadores tienen su imponente relevancia, el talento humano suministra el estímulo creativo de cualquier empresa; las personas que se responsabilizan del diseño y la producción de los recursos y productos económicos, de mantener una calidad alta; de disponer de la producción, de conceder la capital financiera, de fijar metas y tácticas para la compañía. Sin el personal calificado, esto sería insostenible y no se obtendrían logros. El cargo del director de talento humano es influenciar el nexo entre empresa-trabajadores. (Vallejo, 2016)

En toda empresa es importante tener una Buena gestiond el talento

humano para obtener un buen resultado en la realización de metas u objetivos.

Funciones de la administración de los recursos humanos (RH)

Como Mondy (2010) expreso: "En la administración de recursos humanos existen cinco áreas funcionales que se asocian con una administración eficaz de recursos humanos: dotación de personal, desarrollo de los recursos humanos, remuneración, seguridad y salud, y relaciones laborales y con los empleados" (p. 5).

Variable 2 Desempeño Laboral

Conceptualización

Chiavenato (2011) considero:

Que es la correcta ocupación de un cargo, esto es, una aptitud del individuo que lo desempeña. Esta destreza en su cargo es circunstancial, puesto que cambia entre un individuo y otro, dependiendo de incontables elementos condicionantes que influyen en él. El grado de estímulo y la visualización de ello dependen del esfuerzo individual; estipular el nivel de ahínco que la persona esté dispuesta a llegar y será un vínculo cerrado entre coste-servicio, donde se valora la ocupación como evolución metodológica de cómo puede desempeñarse un individuo y su capacidad para la evolución.

Los logros obtenidos en un trabajo demuestran la eficacia en su desempeño.

La destreza en el área de trabajo de recursos humano está vinculada inmediatamente con las acciones y los logros conseguidos, en esta dirección, se estipula como variantes la estimulación, la eficacia de la acción y el cálculo del rendimiento que sobrelleva la capacidad de ejecutar su trabajo. Con respecto a esto, Robbins y Coulter (2005) expresaron que: "Las organizaciones con culturas fuertes también aprovechan sus actividades de reclutamiento y sociabilización para fomentar un alto desempeño organizacional" (p. 54).

La valoración de los trabajadores en su desempeño es una técnica, mediante la cual, de forma cabal, metodológica y prolongada elaborada por los directivos contiguos se evalúa el acumulado de las cualidades, la rentabilidad y las acciones laborales del empleado en el desempeño de sus ocupaciones dentro

del puesto que desempeña, en intervalo de circunstancias, cuantía y calidad de los bienes originados. La estimación de la capital humana, es un procedimiento propuesto a establecer e informar a los empleados la manera en la cual están ejerciendo su labor y desde el comienzo a crear métodos para mejorarlo.

La correcta ocupación del puesto de trabajo se conoce como el rango de realización lograda por el empleado en sus propósitos obtenidos en lapsos de tiempo establecidos. Referente a esto Chiavenato (2004) objeta que el desempeño es la eficiencia de los trabajadores que laboran en dichas empresas, así que es requerido para la compañía, resultando la persona con una excelsa faena y una satisfacción laboral. De esta manera, el desempeño laboral está en manos de sus acciones y aptitudes que consiguen las resultas esperadas. Una gran labor es conocida como cuando los individuos que conforman la empresa laboran con eficacia para cumplir los objetivos básicos, anudado a las normativas regulares ya antes establecidas.

El resultado beneficioso es el adecuado desempeño laboral de un día de faena. Se propone modificar mediante un periodo para la gestión, comenzando con en el fragmento común de realidad, hasta alcanzar el desenlace esperado, un óptimo desempeño en el trabajo.

Dimensión 1 Eficacia

La definición de eficacia, es usada para indicar el contenido o la destreza de conseguir la finalidad esperada en contextos puntuales. En afinidad, Chiavenato (2009) muestra: Eficacia (eficaz) es finalizar una meta, crear un programa; se establece que una persona eficaz es aquella que ha completado su labor, por citar un caso: Este carpintero es eficaz cuando elabora muebles personalizados, no obstante, los precios se realzaron mucho. Como vemos la eficacia tiene que ver con la realización y culminación de metas, no importa el tiempo o el costo (p. 167).

El individuo eficiente busca impedir la realización de errores, a su vez, alguien eficaz va en busca del éxito, sin orientarse en la posibilidad del fracaso. para ser una corporación exitosa, es obligatorio que exista una igualdad entre la

eficiencia y la eficacia; puesto que el ser eficiente es un rango lucrativo que disminuye gastos, pero de manera individual no es sinónimo de éxito, el incumplimiento de las requisiciones de los entes sugestionados son útiles, pero visto desde otra perspectiva, la eficacia de forma individual, se puede adquirir el éxito, sin embargo, ¿a qué precio?.

Dimensión 2 Eficiencia

La definición de eficiencia se refiere a la aptitud, destreza de obtener buenos resultados con la inversión más mínima posible. La eficiencia en su totalidad está ligada al uso razonable de los materiales en existencia con el fin de efectuar un objetivo anteriormente fijado. Referente a ello, Chiavenato (2009) expreso: Eficiencia (eficiente), involucra el logro de un cometido o de un programa con la cantidad mínima de capital y en el menor tiempo posible; como muestra: El carpintero es eficiente, puesto que elaboro el mismo mueble a un costo más bajo y menor cantidad de tiempo. La eficiencia indica la óptima utilización del patrimonio, ser eficiente es realizarlo mejor, pero usando lo mismo (p. 207).

La eficiencia hace referencia a forjar las cosas de una buena manera, es conseguir lo mejor o el potencial más alto con la cantidad justa de materiales. Esta se basa en los procedimientos que lleva a cabo para obtener algo, teniendo en consideración los “medios”; entretanto que la eficacia se basa en la finalidad o el cumplimiento, vale decir, que en los “fines”.

En el proceso de la eficacia, se pretende que se alcance la finalidad concluyente, por ende, se toman en consideración aquellas variantes que podrían ser lo próximo, variando según la suma o resta de ciertos bienes o materiales. Al ser eficiente es necesario tener un comportamiento de rigor. Esto podría producir que los individuos se vuelvas muy sistemáticas, previsoras o que sean algo maleables.

A su vez, para ser eficaz se desarrollan técnicas que actúen prolongadamente, y es por ellos que este conocimiento en un individuo eficaz lo convierte en alguien más flexible a su ambiente y a las vicisitudes del mismo. Puesto que la eficiencia es el realizar de una buena manera las cosas, requieres archivos y reproducción de algunos procesos. Aunque poner en práctica lo mismo

continuamente, corre el riesgo de desanimar o ir en contrarrevolución para modernizar. Pese a lo que se creía de la eficacia, por lo tanto, se promueve la innovación y se pretende que el individuo se evalúe y razoné por sí mismo; de esta forma se podrá alcanzar la meta principal. (Chiavenato, 2009)

Dimensión 3 Motivación Profesional

El comportamiento internamente en la empresa es complejo y obedece los elementos centrales, que repercuten de los rasgos propios de cada individuo, nivel de conocimientos, visualización del entorno externo e interno, acciones, sentimientos, valores, asimismo, todo elemento exterior, reflejan el entorno, todas aquellas particularidades estructurales, como los programas de incentivos y los estatutos establecidos, en asociación con otros componentes como colectivos y gubernamentales que consienten la conexión autentica en esta dirección, indagar el estímulo, la resulta correcta, profundizar en la hipótesis de la motivación.

Referente a ello, Chiavenato (2009) con este contenido explico que: “La motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales”. Los mecanismos de esfuerzo, a los que hace referencia el autor, son un orden en el ímpetu o la propulsión. Por ende, tomamos en cuenta el esfuerzo y su cualidad, puesto que van con el fin de alcanzar los propósitos estructurales y sus insuficiencias. A su vez, una carencia interna podría influir en las resultas haciendo que las misma se vean atractivas; una exigencia no resuelta provoca rigidez, que una persona disminuye llevando a cabo la voluntad de disminuir la tensión suscitada. (p. 392)

La motivación está vinculada con las características de la identidad personal. Correspondiente a ello, Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) citado por Robbins yCoulter (2005) comentaron: “Para Herzberg, la satisfacción y la motivación en el trabajo se relacionan con factores intrínsecos, en tanto que la insatisfacción en el trabajo se relaciona con factores extrínsecos o de higiene”. Este supuesto de la motivación jerárquica exhibe dos rangos eficientes de procedimiento y ejecución: el número uno, es ir en busca de la pulcritud y el número dos, es buscar la estimulación (siendo estas dispuestas

privilegiadamente, de progreso consiente y psicológico como para la autorrealización), el segundo rango, asume una alta prioridad en recursos humanos (p. 395).

En su mayoría las insuficiencias comienzan desde el entorno donde coexiste la persona, por ello decimos, la persona tiene que afrontar su entorno y así controlarlo. Estas carencias nacen durante el crecimiento del individuo, desde que este es un infante, sus acciones y aptitudes a la hora de trabajar que sean incentivadas se volverán a realizar y cada vez con más reiteración. La resulta del procedimiento de conocer como los empleados se desenvuelven en ciertas composiciones de carencias que intervienen tanto en su gestión como en su destreza profesional. El aliciente se basa en la estimulación en pro de una mejor destreza. Las aspiraciones personales acerca de cómo el comportamiento los llevara a la obtención del premio. Se delimita la estimulación profesional mencionando la intención, al propósito: laborar.

Por lo mismo, este fin, procura dirigir y detallar la voluntad genéricamente que admite fomentar la motivación. Por lo cual, hay que tener en consideración la incitación que hace referencia al fomentar únicamente el actuar, la misma debe darse de manera natural y voluntaria, aunque la forma de comportarse de una u otro modo, por el contrario, el mismo debería estar descrito de manera tal que se aprecia el nexo entre la direccionalidad y la motivación. El modo de proceder, a diferencia, no está establecido, se puede asimilar, estipular, confirmar, entre otros. Se visualizan ambas longitudes, puesto que tiene una amplia diferencia, en la primera se puede notar la diferencia al impulso estimulante y prolongado, y en la segunda longitud que suministra direccionalidad y templado al impulso, la determinación.

En afinidad con el argumento mencionado, Chiavenato (2009) sustento que: "Motivación puede definirse como el estado que se genera en el individuo como consecuencia de los motivos, además, se atribuyen a los motivos los efectos de: activar el comportamiento; orientarlo; y, por último, regular su intensidad" (p. 38).

Los seres humanos actúan en pro de alcanzar una meta. Poseer un propósito, es más que la emoción es un efecto que explora el comportamiento

para llegar a una finalidad, esto acciona un cambio interno en la persona de alarma, euforia, ansias; el cual derivara a una casualidad que compone el sentido fundamental de pertenencia de la conducta generada. Las hipótesis de exaltación traen consigo una creciente preocupación de crear una serie de propósitos o finalidades que se rigen hacia una conducta motivada, usando la definición de necesidades en el transcurso motivacional y como comienzo activador la nula satisfacción de dicha carencia (hambre, deshidratación, cariño, resguardo y otros), la insatisfacción es lo que mueve a la persona para solventar estos aspectos, esta hipótesis pospone la reflexión a través de que mecanismo, el efecto de la insuficiencia proveniente de la ejecución de una labor específica, enfocándose en asemejar los desiguales niveles de carencias.

Adquirir el lado sobresaliente de cada trabajador es el principal beneficio al que se aspira y alienta, con la finalidad de que los mismo realicen un compromiso laboral excepcional y los impulsa con los materiales y la dirección de los jefes cercanos, para que este supuesto sea una condición actual. Vinculado a este argumento, Chiavenato (2009) indico que: “la persona motivada realiza un mayor esfuerzo para llevar a cabo una tarea que aquella que no están motivadas” (p. 100).

En el mecanismo de la motivación de los trabajadores intervienen un conjunto de elementos que los directores deben tener en cuenta para su comprensión.

1. En un principio, las representaciones y actuaciones de las que son participes en su vida propia y laboral de cada individuo, motivado a que los mismos están adheridos a un estilo colectivo y extenso. Por ende, se basa en hallar su realización, por lo tanto, se podrían fijar los procedimientos de estimulación apropiada.
2. Para continuar, segundamente, convenimos conocer la definición de individualidad, por ende, cada sujeto posee elementos propios que motivan, puesto que de esta manera se benefician fomentando su amplia gama de impulsos y así desarrollar su máximo potencial.

Y por último tenemos la identidad de cada individuo, por consiguiente, tenemos variaciones de carácter, por los genes y el influjo de la colectividad

donde coexiste. El vínculo de estos componentes nos da una resulta de aspiraciones personales de cada individuo que labora en la empresa; por ende, las directrices deben conocer, investigar y unir su rol, destreza, aptitud, personalidad y conocimiento en un escenario donde se establezca el adquirir sus propósitos particulares.

Importancia de la evaluación del desempeño laboral

Adopta designaciones variables, como valoración de la cualidad, estimación de los empleados, documentación de evolución, apreciación de la eficiencia personal y/o colectiva, entre otros, esto cambia dependiendo de una compañía u otra. La valoración de un óptimo desempeño es un procedimiento enérgico que contiene al observado y su gestor y constituyen una metodología de orientación indispensable en la diligencia administradora presente; es una extraordinaria forma de situar las problemáticas de inspección y gestión, de inclusión de personal a la empresa, de ajuste del individuo a su puesto de trabajo, de probables discrepancias o fallas en la instrucciones y, por ello, se constituyen los medios y proyectos motivas a la eliminación o neutralización de tales inconvenientes.

Para sintetizar, toda valoración de desempeño forma parte de un medio para que el fin sea la solvencia de las problemáticas; esta finalidad busca incrementar la calidad de la labor y de vida en las compañías. Referente a este tema, Chiavenato (2004) señalo que: “La evaluación de desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado, que es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo” (p.198). La estimación del desempeño es un procedimiento que evalúa la función lucrativa retrospectiva para tener un estimado de la contribución que los empleados realizan para alcanzan sus propósitos del método administrador.

Esta valoración es la individualización, cálculo y regencia de la capacidad humana en las empresas. La individualización es respaldada por la investigación de puestos e indagar en los diferentes espacios donde se labora y se está realizando el sondeo. El cotejo es el mecanismo principal de valoración que averigua como estipular la comparación del desempeño con diversos esquemas y metas. En administración está el centro de todo este mecanismo. No es solo una acción realizada con el fin de evaluar el tiempo ya transcurridos, sino enfocada al

futuro para acondicionar el potencial humano que tiene la compañía.

Otro planteamiento referente, es argumentar a porqué se debe valorar el desempeño. En concordancia, Chiavenato (2004) redactó que: Las primeras razones para que las organizaciones se inquietan al estimar el desempeño de sus trabajadores es: Establecer aumentos salariales, transferencias y despido de empleados. Notificar cómo van en la labor, que deben mejorar en sus conductas, en las actitudes, las destrezas o los conocimientos. Viabiliza a que los dependientes comprenden lo que el jefe piense de ellos. Esta estimación es empleada para orientar y dar sugerencias referentes al desempeño (p. 189).

De la misma forma, Chiavenato (2004) comentó: La apreciación del desempeño precisa brindar frutos a la compañía y al personal; en resultado, hay que tomar en consideración estos rasgos primordiales: La valoración tiene que comprender no solo el desempeño en el puesto que ocupa, asimismo para el logro de metas y propósitos. Ocupación y sus finalidades tienen que ser temas vinculados con la valoración de desempeño. La estimación tiene que tener un enfoque en la persona que predomina en el puesto y no en la opinión referente de las prácticas personales mostradas en la ejecución de sus funciones. La valoración se debe centralizar en una investigación objetiva del desempeño y no en el cálculo subjetivo de costumbres particulares del individuo: Empeño y desempeño son entes diferentes. La estimación corresponde a ser admitida por las partes involucradas, evaluador y evaluado. Los mismos tienen que estar en conformidad con que la apreciación traerá beneficios para la empresa y para el trabajador.

La valoración del desempeño debe ser empleada con el fin de optimizar el rendimiento del sujeto que forma parte de la empresa, suministrándole lo mejor para una producción eficaz y eficiente. La convicción predilecta es que cada individuo se examine a sí mismo según su desempeño, teniendo en cuenta, como plataforma, las reseñas como razonamientos; con el fin de evadir la imparcialidad obvia en este procedimiento.

Hay numerosas técnicas para la evaluación del desempeño de los empleados que se tomar en cuenta para una correcta ejecución de esta medición, esta ocupación requiere del uso de razonamientos apropiados de cálculos. Con vinculación a este contenido, Chiavenato (2009) considero la coexistencia de las

metodologías tradicionales y las técnicas modernas para la evaluación del desempeño.

En proporción a esto, Chiavenato (2009) expresa: “Entre los métodos tradicionales de evaluación de desempeño encontramos: Las escalas gráficas, la elección forzosa, la investigación de campo, los incidentes críticos y las listas de verificación” (p. 53).

Para resumir, podemos acotar que se debería

1. Alentar la intención.
2. Acrecentar el significado de compromiso y responsabilidad.
3. Respaldar la ambición de laborar destacablemente.
4. Suministrar los pros y los contras de cada empleado, establece quienes de ellos requieren formación y que resultados tienen en las capacitaciones.
5. Ofrece las resultas obtenidas por cada empleado, al mismo tiempo que suministra el nivel de desempeño de los mismos.
6. Facilita el feedback al personal referente a su desempeño y crecimientos potenciales. La valoración es el fundamento para toda investigación en temas de labor entre jefe y empleado.
7. Aporta la interrelación que provee el conocimiento entre las facciones implicadas; asimismo, la valoración consigue utilizar de instrumento para calcular el esquema de talento humano.

Teorías del desempeño laboral

Maslow (1953) percibió: “El desempeño laboral como un escalafón por la hazaña de que el ser humano es una criatura con necesidades que van en aumento en su vida y van surgiendo nuevas, estas son más exigentes e impulsan la conducta” (p. 370).

Maslow (1953) opino:

Que las carencias humanas, actúan como componentes significativos fijando el comportamiento, y propone la disposición de las condiciones de las carencias, de acuerdo al predominio en el que estas son compensadas de tal forma que el empeño de la persona se orienta hacia lo más bajo de las necesidades que no ha saciado; vislumbrando la estimulación humana en definiciones jerárquicas, en las cuales, cinco carencias son catalogadas

de dos formas, necesidades de mínima disposición y de máxima. (p. 372)

No obstante Maslow (1953) sustentó:

Que el individuo posee una continua etapa de motivación, y que cada vez que consiga solventar una ambición, se originara otra en su lugar. El punto de vista de Maslow, si bien es muy extenso, constituye para la administración de recursos humanos un excelente estándar del comportamiento de los seres humano, que se basa en la escasez (o la falta de solvencia para una carencia en específico) y el gozo que lleva a la persona a saciar dicha insuficiencia. No obstante, cuando la misma este satisfecha, reducirá su nivel de significancia y se impulsará a un escalón superior. (p. 375)

Teoría del doble factor de Herzberg

Según Herzberg (1959)

La acción más relevante de un individuo es su labor, concebido como una actividad particularmente colectiva, mediante la cual se podrían suscitar o no oportunidades para saciar esas carencias comunitarias de toda pauta como lo es, la autoestima, el nivel de capacitación y otros.

Herzberg (1959) prescribió:

Su hipótesis basándose en un conjunto de interrogatorios a expertos ingenieros y contadores. Les solicitó que buscaran en su memoria sucesos en concreto de su experiencia más reciente en la labor que los hubiese motivado a sentir algún sentimiento, bueno o malo referente al puesto que ocupaban, que declararan el efecto que habían tenido en su conducta y si los mismos habían persistido por mucho o poco tiempo.

Herzberg (1959) halló que existen diferentes circunstancias que inducen a altos rangos de motivación que se relacionan con el ambiente y el contenido del empleo considerándolo factores motivadores del trabajo.

Siendo determinante el entorno donde se desarrollan.

Como Herzberg (1959) expresó,

La labor posee elementos estimulantes, siendo el primer elemento el impulso forjado personalmente por cada sujeto, en un ámbito donde puede ser empleado de forma externa, de esta manera el individuo podrá sentirse

adecuado acerca del control que ejerce en su entorno. (p. 122)

Teoría de la motivación de McClelland

Con respecto a McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953)

El fundamento de la motivación no reside en el impulso, sino en la reintegración sentimental adecuada. No es la satisfacción de una carencia fisiológica lo que establece una conducta inaugural, puesto que esta complacencia no es apta para activar el comportamiento. Lo que origina esa actitud, y fija los sucesos conductuales que involucran el acercarse o apartarse de una realidad. De modo, que al comenzar con esta actitud, fijamos un orden conductual que enlaza el avanzar o retroceder en cualquier contexto. (p. 98)

Hoy en día, cada estilo de evitación y aproximación son asimilados. El individuo se instruye para acercarse cuando cierta connotación libera una antelación que proporcionará un resultado positivo en relación al suceso que desato la clave y lo opuesto ocurre con la evitación. Esta teoría es de gran categoría, con afinidad en las carencias colectivas, que adjudican una zona esencial para los nexos con otros, de allí sus ensayistas incrementan un método de cálculo para las carencias de lucro y adhesión, necesidades que, penden de la satisfacción del vínculo con otros individuos.

Según McClelland (1953) considero:

Que los estímulos que recibió a una temprana edad los mantiene y que la motivación es el resultado de un conjunto afectivo que se descubre como conducta intencionista, señalado por el nexo previo de caracteres, el gozo y el pesar, afirma que la estimulación colectiva es una aglomeración de ideas, matizadas afectivamente en torno a sus logros generales y significativos, lo que influye directamente en la acción que realiza la persona y su actitud, McClelland, indica que hay tres variables, las cuales menciona: motivación al logro, motivación al poder y motivación a la afiliación, por lo tal, varían según las pautas de motivación que rigen la gestión del individuo y su ímpetu, exteriorizaría en algún momento fijo su utilidad en una compañía, y que se sometería a la valoración de evaluación de desempeño. (p. 100)

David McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953) se enfocaron: “En indagar las estipuladas características de motivación y el vínculo de las mismas con la definición necesidad, entre las variantes carencias personales hay tres clasificaciones a lo que refiere la vida del ser humano” (p. 102).

Dentro de los motivos más relevantes conocidos en esta hipótesis se encuentran:

Según David McClelland y John Atkinson (1953) “La Insuficiencia de resultado, el porqué de este propósito es el impulso de progresar en correlación a un razonamiento de excelstitud fijado” (p. 53).

Teoría de Las expectativas de Vroom

Otro autor de estas hipótesis modernas, explica de forma extensa que la motivación, es la que evoca las relevancias de múltiples carencias y estímulos personales. A más objetiva la percepción amparada por Maslow y Herzberg. Vroom (2004) consideró: “Los individuos poseen sus propios propósitos que a su vez son desemejantes a los de las empresas, pero con posibilidades de juntar ambas partes como un todo” (p. 44).

La teoría de la expectación conlleva a que la estimulación no corresponde al desempeño laboral, sino que es una variable determinante. Vroom (2004) consideró:

La motivación, contigua con las habilidades, las facciones de la personalidad, las prácticas, la visualización de sus ocupaciones y las circunstancias que se susciten para una persona que de igual forma adopta el predominio en el desempeño laboral. Es primordial mostrarse de acuerdo con la teoría de las expectativas, puesto que se toman con una amplia objetividad mediante el tiempo transcurrido, se ha aplicado y corregido la idea principal. (p. 45)

Teoría de Porter yLawler

Se basa en su mayoría en las expectativas de Vroom, Porter y Lawler consiguieron un ejemplo más integro de la estimulación que se adaptó principalmente en corporaciones. Este guía de la teoría argumenta:

Según Reyes (2004) comentó: “Que la voluntad o el estímulo para laborar

es la resulta de lo llamativo que sea el incentivo que se obtendrá y la manera en la cual, el individuo visualice el vínculo entre voluntad y compensación” (p. 55).

Se observó que existe una relación directa entre el desempeño y premiación. “Los individuos esperan a ver como al emplear un mejor rendimiento laboral, se les otorgue un mejor sueldo, mejores beneficios y sean promovidos con rapidez” (Reyes, 2004, p. 55)

Reyes (2004) comentó:

Los individuos avistan y se convencen de que su labor es, de la misma forma viable e ineludible para conseguir más capital, obviamente, emplearan un puesto del modo más eficaz dable. Si los sujetos, confían en que hay un vínculo directo e inmediato entre la remuneración salarial y el desempeño laboral, el dinero sería su motivación primordial. (p. 55)

Modelos de desempeño laboral

Rodríguez (2001) estimó:

Que vincular los estímulos con la productividad, individualizadas, que sean imparciales y estimados. Para este puesto ya se hace referencia a la estructura salarial y a las promociones de cargos que brindan las compañías. Este método debe ser visto como equitativo por parte de los trabajadores para que sientan complacidos con ello, no deben asentir enigmas y se debe estar conforme a las aspiraciones. (p. 56)

Koontz y Werhrich (1999) el sueldo básico sigue siendo el elemento más significativo de motivación: “Hay teorías que sostienen que el sueldo no motiva. “Una compensación inteligente debería incluir salario fijo y variable, beneficios, buen ambiente de trabajo y nombre y mística de la empresa”, dice Koontz “El escenario de cinco años a esta parte en materia de compensaciones y beneficios cambió mucho continúa. Antes los empleados reclamaban mejores sueldos, hoy los reclamos pasan por no recortar salarios o mantener la fuente de trabajo”. En este contexto, entonces, es necesario cambiar las reglas del juego. “Hay que desarrollar una administración de remuneración inteligente. Ya que hay poco para repartir, al menos que esté bien administrado. Por eso, hoy más que nunca, se debe componer un programa a medida de cada persona”, recomienda Koontz. (p.

140)

- (1) Disminuye la rigidez y reconoce la conducción de espacios conflictivos
- (2) Acelera la disposición de elecciones y resolución de conflictos:
- (3) Impulsa el progreso en vías para el avance.
- (4) Aporta capacitación para los líderes y directores. ¿Cómo favorece el aprendizaje a los empleados?
- (5) Brinda apoyo al personal para la elección correcta de decisiones y resoluciones.
- (6) Nutre la seguridad, la disposición y el avance.
- (7) Aporta aspectos positivos en la conducción de problemáticas.
- (8) Crea dirigentes y desarrolla sus capacidades expresivas.
- (9) Eleva el rango de complacencia con el cargo.

Factores del desempeño laboral

Franklin (2003) refirió: “Para que una institución pueda brindar una excelente atención al cliente, tienen que tomar en cuenta elementos que están vinculados con la ocupación del trabajador, los cuales tienen huella en los resultado para el cumplimiento de sus metas” (p. 105).

Según Franklin (2003) los clasificó en: “Indemnización laboral, adiestramiento, complacimento de cada uno de los trabajadores, auto valoración, el trabajo que se realiza grupalmente y el progreso de carrera” (p. 110).

Indemnización laboral

La indemnización (la cual está representada por los ingresos, la paga mensual y prestaciones) es la subvención que a los trabajadores se les paga por todo el tiempo y trabajo invertido en la entidad, certificando así la complacencia del individuo y teniendo como resultado que la entidad pueda conseguir, proteger e inmovilizar dentro de esta una fuerza laboral que pueda trabajar efectivamente. Chiavenato (2007) relató que los resultados de una indemnización que no pueda resguardar las penurias de sus trabajadores, tendrá como consecuencia una baja producción en la entidad y disminución de la calidad de sus productos, disminuirá la motivación de sus trabajadores y generará que estos se quejen o que recurran

a conseguir un empleo diferente y mejor. De esta forma, la indemnización relaciona la motivación con la táctica usual de la entidad. Un grado mayor de indemnización, en relación a la remuneración laboral, compone una de las finalidades del área de talento humano. De igual manera, el autor anteriormente mencionado, menciona que la indemnización laboral suscita a una mayor motivación cuando se remunera el trabajo de manera grata.

Adiestramiento

Otro elemento importante a tomar en cuenta es el adiestramiento de cada individuo, involucrando un método de aprendizaje efectuado por el departamento de talento humano, con el fin de que el futuro trabajador ejecute sus tareas de manera eficiente. Jones y George (2010) considerarán que los proyectos de adiestramiento generan consecuencias o resultados convenientes en muchas ocasiones en cuanto al departamento o cargo en el que laboren. Los autores estiman que los proyectos de adiestramiento laboral revisten las verdaderas necesidades del cargo, reforzando las destrezas que poseen los trabajadores para lograr los procesos y requerimientos del puesto a ocupar, gratificándose en beneficios relevantes para la entidad.

Complacimiento de cada uno de los trabajadores

Koontz y Weihrich (2008) considerarán: “Que la agrupación de emociones beneficiosas o perjudiciales que el trabajador captar en su ambiente laboral, revelándose en ciertas conductas y actuaciones de trabajo, esta estrechamente vinculada al ambiente laboral y las circunstancias en el entorno de trabajo” (p. 50).

Según la opinión de Chiavenato (2006), “El complacimiento laboral se refleja como una emoción de satisfacción o de sufrimiento que diverge del pensamiento, la intención y propósito de la conducta, dichas conductas ayudan a los jefes a prever las consecuencias laborales” (p. 67).

Progreso de la profesión

El progreso de la profesión es de suma importancia para cada uno de los trabajadores, sin tomar en cuenta el área o grado en el que estos laboren. Se considera una necesidad humana que está relacionada con el desarrollo y la

realización propia, asimismo es clave en la dirección de talento humano en cada institución.

Koontz y Wehrich (2008) lo presentarán:

Como el empeño acordado o regulado entre los trabajadores y la entidad, cada uno de los trabajadores desean progresar y mejorar en su labor a medida que avanzan en su ciclo de vida, y la entidad desea escoger, estimar, establecer y perfeccionar a sus empleados, para conservar su productividad, progresar y afrontar los obstáculos que se presentarán. Una perspectiva balanceada proporciona el ajuste de las necesidades de los trabajadores y de la entidad. El progreso de la profesión suscita el perfeccionamiento de la labor cuando la entidad brinda a sus trabajadores el entorno para su discernimiento y progreso. (pp. 78)

Capacidades para el ejercicio laboral

Según la perspectiva de Coulter y Stephen (2005) referieron:

La capacidad es una porción vasta y perenne de la identidad la cual tiene la posibilidad de prever la actitud en una cierta cantidad de contextos y labores del cargo de trabajo a ocupar en la entidad. Cabe destacar que da la oportunidad de conocer qué individuo está haciendo de buena manera su trabajo o de mala manera por medio de una apreciación concreta o modelo. (p. 98)

Alles (2006) nos comento:

Las entidades tienen que perfeccionar en gran medida las capacidades de sus trabajadores para que estos puedan alcanzar un óptimo trabajo para establecer su posición en el orbe corporativo, específicamente las de entidades garantizadoras no huyen de dicha situación de caminar al avance de esta evolución avivadora. De esta forma, las instituciones solicitan de encargados cualificados, con las nociones, destrezas, pericias, cualidades, aspectos de la identidad, incluso de méritos que den la posibilidad de alcanzar un óptimo trabajo o realización laboral en su cargo. (p. 78).

Jones y George (2010) refirieron:

Las capacidades administrativas como una agrupación de nociones, habilidades y conductas, incluso cualidades que un individuo requiere para ser eficaz en una extensa escala de ejercicios administrativos en diferentes entidades. En este sentido, es importante indicar que varían según lo que se aprecie en la actuación desde perspectivas diferentes y obtener conceptos los cuales poseen múltiples gamas. Los autores anteriormente mencionados concluyen que las capacidades administrativas se manifiestan en las conductas que algunos individuos sí poseen y otros no, esto los vuelve más aptos en el trabajo habitual de su carrera, tomando en cuenta sus competencias, aspectos de la identidad y nociones aprendidas durante su ciclo de vida laboral, la cual están estrechamente vinculada con su ocupación. (p. 45)

En relación a lo expuesto, se puede indicar que la ocupación laboral es la competencia que posee un individuo a la hora de ejecutar una tarea de forma óptima y efectiva en un cargo. Para esto, se solicita contar con una secuencia de aptitudes que la distingue para realizar actividades laborales acatando con los requerimientos y peticiones del cargo.

Según la perspectiva de Alles (2006), algunas de esas aptitudes que se vinculan al ejercicio óptimo en el trabajo son las siguientes:

Ductilidad

Alles (2006) lo consideró:

Es la capacidad para ajustarse a las transformaciones que sufre el ambiente, ajustar la perspectiva propia a medida que el contexto lo vaya requiriendo, accediendo sin inconvenientes a las transformaciones que va sufriendo la institución o los compromisos del cargo. La ductilidad da la posibilidad a un ajustamiento factible de la correlación grupal en el trabajo, cabe destacar que esto se presenta debido a la necesidad de arreglar, de acondicionar el agente laboral a las diversificaciones y demandas de un ambiente activo y versátil, adaptándose a nuevas circunstancias,

descubrimientos en el área tecnológica, entre otros elementos con adaptación y prontitud. (p. 83)

Destreza en la relación con los demás individuos:

Se relaciona a una clase de enseñanza la cual presume la obtención de capacidades en la relación con los demás individuos, en la cual se incluyen las de comunicación, de relaciones en el ámbito social o privado, las elecciones, liderazgo, y relaciones en el ámbito laboral.

En concordancia con la definición de Alles (2006),

La destreza en la relación con los demás individuos es la comunicación verbal y escrita apta la cual logra la aprobación de pensamientos y/o sentimientos, involucrando a otros individuos. Dicha capacidad origina la comprensión entre los individuos, reflejando de esta manera el conocimiento del malestar, razón y emociones de los demás, logra pactos, aprobación de pensamientos y/o sentimientos, proyectos, tareas y desenlaces o resoluciones, por medio de una relación apta y unos modelos de relación con los demás. (p. 90)

Empoderamiento

Alles (2006) consideró:

Es la capacidad para adiestrar a personas y agrupaciones, otorgándoles compromisos para que se cree un sentimiento amplio de responsabilidad e independencia propia, cooperar, realicen aportaciones relevantes, sean imaginativos y descubridores, aceptar retos y deseen tener el sentimiento de compromiso y aceptar cargos de liderazgo. Implica el ánimo para el trabajo, estando en la institución o no, y la utilización eficaz de un talento. (p. 95)

Emprendimiento

En esta etapa las empresas forman parte de un elemento de evolución para la personas. “Es un procedimiento en el cual el individuo, a través de sacrificios planeados, compromete su tiempo y capital en busca de oportunidades que lo

ayuden a generar valor y desarrollarse a través de la novedad” (Alles, 2006, p. 98).

En relación a lo expuesto anteriormente por Alles (2006) quien refirió que el emprendimiento incluye comenzar planes efectivos y modernos, que ayuden al perfeccionamiento de las situaciones laborales con base a las exigencias corporativas y las peticiones externas. Los factores de esta atribución son: crear planes modernos en concordancia con las necesidades empresariales y del ambiente organizacional, efectuar los planes con base a las aspiraciones, el proceso de dirección concreta y el estado del ambiente.

Responsabilidad en la evaluación del desempeño

Chiavenato (2000) consideró:

En correspondencia a la política de talento humano que admita la empresa, el compromiso con la estimación del trabajo de los individuos será asignado al encargado, al individuo mismo y su encargado simultáneamente, al equipo de trabajo, al departamento delegado de la dirección de talento humano o a un comité de estimación del trabajo. (p. 77)

Al individuo mismo

Según Chiavenato (2000) nos refirió:

En las empresas socialdemócratas, el individuo es el único culpable o encargado de su trabajo y su autovaloración. Estas empresas aplican la autovaloración del trabajo, de manera tal que todos los trabajadores individualmente puedan valorar el acatamiento a las tareas y obligaciones de su cargo, la capacidad y aptitud, en base a ciertos criterios que les brindará el encargado o la empresa. (p. 79)

Al trabajador y al encargado

Hoy en día, las empresas emplean un proyecto, activo y moderno, de la gestión del trabajo. De esta forma, se restituye la antigua gestión por finalidades, pero con una moderna introducción sin tantas malas impresiones que identificaban su ejecución en las empresas, por ejemplo, la ambigua injusticia, el despotismo y el

aspecto persistente de angustia y rigidez que generaba en los implicados.

El equipo de trabajo

Alles (2006) lo definió:

Otra opción es el solicitar al equipo de trabajo que valore el trabajo o ejercicio de los individuos que componen dicho equipo y que se coloquen las normas imprescindibles para una mejor evolución. Con esto, el equipo se hace responsable del compromiso de valorar el ejercicio de sus colaboradores, de especificar los fines y aspiraciones. (p. 100)

El departamento de talento humano

Chiavenato (2000) consideró:

Esta opción es usual en las empresas tradicionalistas, sin embargo, dicha práctica se ha ido dejando ya que su forma excesivamente monopolizadora y morosa. De aplicarse dicha opción, el departamento delegado de la dirección de talento humano tiene el compromiso de valorar el ejercicio de cada uno de los trabajadores que conforman la empresa. (pp. 77-89)

El comité de valoración

Alles (2006) nos comentó: “La valoración del ejercicio es un compromiso a cumplir del comité asignado para dicho proceso. Es una valoración grupal realizada por un equipo establecido por el personal” (p. 105).

Valoración del trabajo

De la siguiente manera se enfoca la valoración del trabajo:

- (1) Exposición de propósitos a través de acuerdos.
- (2) Responsabilidad de cada uno de los trabajadores para lograr cumplir los fines propuestos.
- (3) Convenio y trato con el encargado a razón de la designación de los bienes.

Ocupación.

- (4) Control persistente de los resultados y su compulsación con los fines planteados.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación de personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión Colocación de las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, ¿Lima-2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, ¿Lima-2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su

dimensión detener a las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

El presente trabajo de investigación se realiza con la finalidad de aportar conocimiento sobre la importancia de la gestión del talento humano en la administración de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, cuyos resultados nos servirá para conocer las debilidades y poder mejorarlas y tener una mejor atención. Asimismo, se busca dar a conocer que Las entidades públicas y privadas son cada vez más conscientes de la necesidad de contratar personas con alta formación en procesos de dirección de recursos humanos. En los últimos años, esto se ha visto reflejado en el crecimiento de la oferta de empleos en esta área, en contraposición con otros campos en los que se ha experimentado una disminución gradual de oportunidades laborales.

1.5.2 Justificación practica

La presente investigación da un aporte práctico porque va a proporcionar información sobre cómo influye la gestión del talento humano en cada uno de los servicios como es el de medicina, también nos sirve como base para realizar cambios en la gestión. A través de este análisis podremos determinar el verdadero valor del talento humano dentro de una organización, tomando en cuenta la importancia del trabajador en una organización; si se requiere que el talento humano mejore en su desempeño laboral, hoy en el mundo de la globalización se debe dotarlo de conocimientos, estar en constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar a las diversas

problemáticas en el trabajo aportando resoluciones saludables, ya que a través de esta investigación se podrá encontrar diversos factores que obstruyen la mejor realización del personal dentro del trabajo. Además, para que de este modo todas las organizaciones públicas y privadas tomen en cuenta e inviertan más en el talento humano, ya que ellos son el pilar fundamental dentro de la organización especialmente del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima 2017.

1.5.3 Justificación metodológica

En la presente investigación se empleó la metodología investigativa para el planteamiento del problema, marco teórico, resultados, conclusiones y sugerencias, ya que los procedimientos técnicos utilizadas para esta investigación cuentan con la validez metodológica. La elaboración y aplicación de este instrumento para evaluar la gestión del talento humano servirá de base para otros estudios que se deseen realizar para futuras investigaciones que se puedan realizar. Asimismo, se busca justificar la investigación en evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral, de manera que se pueda evidenciar el grado de implementación de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima 2017. Identificando aquellos puntos críticos que han impedido el desarrollo de la gestión en la muestra y población de estudio.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano del personal de Medicina en su dimensión incorporación de las personas y desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano del personal de Medicina en su dimensión colocación de las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano del personal de Medicina en su dimensión recompensar a las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano del personal de Medicina en su dimensión desarrollo de las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano del personal de medicina en su dimensión retener a las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Hipótesis específica 6

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano del personal de medicina en su dimensión supervisar a las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación de personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión colocación de las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión detener a las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima -2017.

Objetivo específico 6

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión supervisar a las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

II.Método

2.1 Diseño de investigación

Enfoque

Palella, Martins (2012) consideró: “Es una investigación cuantitativa porque requiere el uso de instrumentos de medición y comparación, que proporcionan datos cuyo estudio necesita la aplicación de modelos matemáticos y estadísticos” (p. 46).

Tipo

Sabino (1992) refirió:

Es una investigación pura por su finalidad porque se realiza para obtener nuevos conocimientos y no con el objeto de usarlos de manera inmediata, aunque ello no quiere decir, de ninguna manera, que estén totalmente desligadas de la práctica o que sus resultados, eventualmente, no vayan a ser empleados para fines concretos en un futuro más o menos próximo. (p. 43)

Es una investigación correlacional según su carácter porque “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández, 2014, p. 93).

Es una investigación transversal según su alcance temporal porque "recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

Es una investigación según su orientación esta dirigida a la comprobación porque "contrarrestar teorías, siendo su objetivo explicar y predecir a los fenómenos" (Abanto, 2014, p. 23).

Diseño

El diseño de nuestra investigación es de tipo no experimental, descriptivo,

correlacional y transversal Según Hernández, Fernandez y Baptista (2014) indicarán:

El diseño no experimental es una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (p. 152)

Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) considerarán:

Es una investigación descriptiva correlacional, dado que pretende conocer el nivel de relación que existe entre dos o más variables en un ambiente peculiar, se mide cada una de ellas y después se cuantifica y analiza la vinculación. (p. 155-156)

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

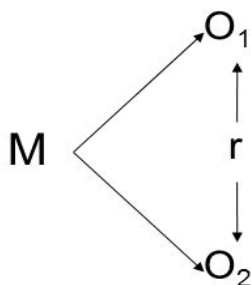


Figura 1. Correlación de las variables:

Dónde:

M: Muestra

O₁: Observación de la variable

O₂: Observación de la variable

r: Relación de las variables de estudio

2.2 Variable, operacionalizacion

2.2.1 Variable 1 gestión del talento humano

Definición conceptual de gestión del talento humano

Chiavenato (2009) consideró:

Es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño, también lo define como el conjunto integral de actividades de especialistas y administradores como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas que tiene por objeto proporcionar habilidades y competitividad a la organización. (p. 9)

Definición operacional de gestión del talento humano

La variable gestión del talento humano sera evaluado a traves de un cuestionario que cuenta con 64 preguntas y consta de 6 dimensiones y son las siguientes: incorporación a las personas, colocación de las personas, recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas y supervisión de las personas; que a su vez presenta indicadores que se medirán mediante la siguiente escala valorativa donde se considerara una gestión buena, regular y mala.

2.2.2 Variable 2 desempeño laboral.

Definición conceptual de desempeño Laboral

Chiavenato (2009) refirió:

El desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p. 65)

Definición operacional

La variable desempeño laboral sera evaluado por un cuestionario elaborado por que cuenta con 24 preguntas y tiene tres dimensiones tales: Eficacia, eficaz y eficiencia, que a su vez presentan indicadores que se medirán y que sera

evaluado mediante la escala valorativa buen, regular, mal desempeño.

2.2.3 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Incorporación de las personas	Reclutamiento de personas Selección de personas	1-10	1= Nunca 2= A veces 3 = Siempre	Para la variable: Bueno [150-192] Regular [107-149] Malo [64-106]
Colocación de las personas	Orientación de las personas Modelado del trabajo Evaluación del desempeño	11-27		Para las dimensiones Bueno [23-30] Regular [17-22] Malo [10-16]
Recompensar a las personas	Remuneración Programas de incentivos Prestaciones y servicios	28-43		Bueno [39-51] Regular [28-38] Malo [17-27]
Desarrollo de las personas	Capacitación de las personas y las organizaciones	44-51		Bueno [37-48] Regular [27-36] Malo [16-26]
Detener a las personas	Relaciones con los empleados Higiene, seguridad y calidad de vida	52-59		Bueno [19-24] Regular [13-18] Malo [8-12]
Supervisar a las personas	Base de datos y sistemas de información de RRHH	60-64		Bueno [12-15] Regular [8-11] Malo [5-7]

Nota: Tomado de la tesis *gestión del talento humano y calidad de servicio en el Centro de Salud Defensores de la Patria, Ventanilla, Callao. 2016. Dra. Milagros Huanca Calderón, U.C.V.*

Tabla 2
Operacionalización de desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Eficacia	Predisposición para lograr objetivos.	1-al 8	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	<u>Para la variable:</u> Bueno [88-120] Regular [54-87] Malo [24-53]
	Cumplimiento de objetivos propuestos			
	Existencia de sinergia			
Eficiencia	Cumple actividades en el tiempo.	8al 16		<u>Para las tres dimensiones:</u> Bueno [30-40] Regular [19-29] Malo [8-18]
	Uso adecuado de recursos.			
Motivación laboral	Ambiente de trabajo adecuado.			
	Existencia de planes sociales.	17 al 24		
	Remuneración adecuada. Unión/empoderamiento			

Nota: Tomado de la tesis *Relación de la gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de la empresa Ferro Sistemas, Surco-Lima, año 2015*. Dr. Carlos Antonio Casma Zarate, Universidad Nacional Educación Guzmán y Valle.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población según Palella y Martins (2012) lo definieron: “Como el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las cuales se van a generar conclusiones” (p. 105).

En la presente investigación la población está conformada por 50 que es todo el personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos.

2.3.2 Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos refirieron “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además debe ser representativo de la población” (p. 173).

En la presente investigación población es pequeña, por lo tanto no tiene muestra.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad

2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para poder medir la variable gestión del talento humano se usó la técnica de encuesta, se empleó un cuestionario de 64 preguntas a los trabajadores del personal del área de Medicina mediante la escala de Likert (nunca = 1, a veces = 2, siempre = 3) y se midió en las siguientes dimensiones: Incorporación de las personas, colocación de las personas, recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas y supervisar a las personas, el tiempo estimado de llenado es de 30 minutos. Se dio un plazo de una semana para completar el cuestionario adecuadamente.

Instrumento de gestión de talento humano

El instrumento fue elaborado por Milagros Huanca Calderon, para evaluar la gestión del talento humano, se realizó mediante un cuestionario de 64 preguntas y se evaluó mediante la escala de likert (nunca = 1, a veces = 2, siempre = 3) y se midió en las siguientes dimensiones: Incorporación de las personas, colocación de las personas, recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas y supervisar a las personas.

Ficha técnica del instrumento gestión del talento humano

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Autor y año: Milagros Huanca Calderón, 2016

Adaptado si fuera el caso: No

Universo de estudio: 33

Nivel de confianza: 0. 882 % según la autora

Tamaño de muestra: 33

Tipo de instrumento: Encuesta

Fecha de trabajo de campo: 1/02/18

Escala de medición: Bueno [150-192], Regular [107-149], Malo [64-106]

Tiempo utilizado: 30 minutos

Técnica de desempeño laboral

Para medir la variable de desempeño laboral se usó la técnica de la encuesta, se empleó un cuestionario que está conformado por 24 preguntas al personal del área de Medicina el tiempo estimado de llenado fue de 30 minutos, se dio un plazo de una semana para entregar la ficha completa.

Instrumento de desempeño laboral

El instrumento fue elaborado por Carlos Casma Zarate, para evaluar el desempeño laboral, se realizó mediante un cuestionario de 24 preguntas y se evaluó mediante la escala de likert (Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4, Siempre=5) y se midió las siguientes dimensiones: eficacia, eficiencia y motivación laboral.

Ficha técnica del instrumento de desempeño laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Autor y año:	Carlos Casma Zarate, 2015
Adaptado si fuera el caso:	No
Universo de estudio:	84
Nivel de confianza:	0.89 % según la autor
Tamaño de muestra:	84
Tipo de instrumento:	Encuesta
Fecha de trabajo de campo:	1/02/18
Escala de medición:	Bueno [88-120], Regular [54-87], Malo [24-53]
Tiempo utilizado:	30 minutos

2.4.2. Validez y fiabilidad

Validez de la gestión del talento humano

Según la tesis tomada para el estudio, se realizó un análisis estadístico de forma descriptiva. La misma incluye métodos de recopilación, organización, presentación e interpretación de un grupo de datos, ellos permitirán resumir y comparar la observación que se encuentren en relación a la variable estudiada y al mismo tiempo describir la asociación que pueda existir entre uno de ellos de acuerdo al estudio planteado.

Fiabilidad de la gestión del talento humano

Según la tesis tomada la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,882 lo cual demuestra su fiabilidad y se observa en la tabla 5

Tabla 5

Fiabilidad del instrumento de gestión del talento humano

Encuesta	Alfa de cronbach
Gestion del talento humano	0, 882

Validez del desempeño laboral

Según la tesis tomada para la validez del instrumento se baso en juicio de expertos y se obtuvo un nivel de validez de 96, 2%

Fiabilidad del desempeño laboral

Según la tesis tomada la fiabilidad del instrumento mediante el alfa de cronbach es de 0,89 podemos deducir que la encuesta tiene una excelente fiabilidad y se observa en la tabla 7:

Tabla 6

Nivel de fiabilidad del desempeño laboral, según método consistencia interna.

<i>ENCUESTA</i>	<i>FIABILIDAD</i>
<i>Desempeño laboral</i>	<i>0,89</i>

Tabla 7

Escala de correlación según el rango de valores

Coeficiente	tipo	Interpretación
De -0.91 a -1	Negativa/relación inversa	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90		Correlación alta
De -0.41 a -0.70		Correlación moderada
De -0.21 a -0.40		Correlación baja
	Correlación nula	
De 0.21 a 0.40		Correlación baja
De 0.41 a 0.70		Correlación moderada
De 0.71 a 0.90		Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy alta

Nota: Adaptado de Bisquerra (2009, p.212)

Según la tabla 7 la correlación obtenida en la encuesta de desempeño nos da una correlación muy alta.

2.5. Método de análisis de datos

Análisis de datos de la gestión del talento humano

Para el análisis de gestión de talento humano se usó la escala ordinal para clasificarlo por dimensiones y categorías, una vez recolectados los datos de la investigación, se procederá a analizar cada una de las variables de la siguiente manera:

1er paso: Categorización analítica de los datos: se clasificarán y codificarán para lograr una interpretación de los hechos recogidos. Se elaborará la matriz de datos.

2do paso: Descripción de los datos: Mediante tablas de resumen de resultados, se presentarán las frecuencias y porcentajes de cada una de las categorías.

3er paso: Análisis e integración de los datos: se relacionarán y compararán los datos obtenidos. Los procedimientos estadísticos se elaborarán con el programa SPSS 22.0 para Windows XP y el Excel.

Debido a que la variable fue cuantitativa, se empleó, para la contratación de las hipótesis la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. El análisis de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 22 y se empleó la siguiente escala de correlación.

Como parte del proceso de investigación se deben analizar los datos obtenidos haciendo uso de la estadística, porque según lo afirma Hevia (2001) “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (p. 46).

Es así como una vez aplicado los cuestionarios para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del servicio de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos se procedió a vaciar la información en dos matrices de doble entrada en Excel, una para la variable gestión del talento humano, donde se utilizó la siguiente codificación: Nunca = 1,

A veces = 2, Siempre = 3. Posteriormente se totalizaron las respuestas por sujeto con la finalidad de ubicar cada puntaje en una escala diseñada para tal fin (ver Tablas 1 y 2). Seguidamente se elaboró la base de datos en una hoja de cálculo Excel para realizar el procesamiento de los datos mediante el uso del paquete estadístico SPSS-V22.

En primer lugar se efectuó el análisis descriptivo de las variables y sus respectivas dimensiones a través del cálculo de frecuencias simples y porcentuales apoyadas con gráficos de barras porque las variables son de tipo cualitativa medidas en escala ordinal, además, para su análisis se apoyó en niveles y rangos lo cual permitió identificar cuál es el nivel predominante en las variables de estudio. Además se realizaron cruces entre las variables, así como entre las dimensiones de la variable gestión del talento con la variable desempeño laboral.

En segunda instancia se realizó un análisis correlacional mediante el uso de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para comprobar las hipótesis formuladas. Dicha prueba estadística permitió establecer la existencia o no de relación entre las variables en estudio, así como el sentido y la intensidad de la misma en caso de haber identificado correlación significativa. La fórmula del Coeficiente de Correlación de Spearman es:

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

Fig 2. Formula para la correlación rho spearman

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x-y que corresponde a las variables y N es el número de sujetos del estudio.

Analisis de datos del desempeño laboral

Para el análisis del desempeño laboral, se uso la escala ordinal para clasificarlo por dimensiones y categorías, una vez recolectados los datos de la investigación, se procederá a analizar cada una de las variables de la siguiente manera:

1er paso: Categorización analítica de los datos: se clasificarán y codificarán para lograr una interpretación de los hechos recogidos. Se elaborará la matriz de

datos.

2do paso: Descripción de los datos: Mediante tablas de resumen de resultados, se presentarán las frecuencias y porcentajes de cada una de las categorías.

3er paso: Análisis e integración de los datos: se relacionarán y compararán los datos obtenidos. Los procedimientos estadísticos se elaborarán con el programa SPSS 22.0 para Windows XP y el Excel.

Debido a que la variable fue cuantitativa, se empleó, para la contratación de las hipótesis la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. El análisis de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 22 y se empleó la siguiente escala de correlación.

Es así como una vez aplicado el cuestionario para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, se procedió a vaciar la información en dos matrices de doble entrada en Excel, para la variable desempeño laboral empleándose la siguiente codificación: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. Posteriormente se totalizaron las respuestas por sujeto con la finalidad de ubicar cada puntaje en una escala diseñada para tal fin (ver Tablas 1 y 2). Seguidamente se elaboró la base de datos en una hoja de cálculo Excel para realizar el procesamiento de los datos mediante el uso del paquete estadístico SPSS-V22.

En primer lugar se efectuó el análisis descriptivo de la variable y sus respectivas dimensiones a través del cálculo de frecuencias simples y porcentuales apoyadas con gráficos de barras porque las variables son de tipo cualitativa medidas en escala ordinal, además, para su análisis se apoyó en niveles y rangos lo cual permitió identificar cuál es el nivel predominante en las variables de estudio. Además se realizaron cruces entre las variables, así como entre las dimensiones de la variable gestión del talento con la variable desempeño laboral.

En segunda instancia se realizó un análisis correlacional mediante el uso de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para comprobar las

hipótesis formuladas. Dicha prueba estadística permitió establecer la existencia o no de relación entre las variables en estudio, así como el sentido y la intensidad de la misma en caso de haber identificado correlación significativa. Mediante la fórmula del Coeficiente de Correlación de Spearman en la Fig 2.

2.6. Aspectos éticos

Antes de la aplicación de los instrumentos se coordinó con el director de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, explicándole el procedimiento que se van a realizar con el personal de enfermería, teniendo en cuenta los principios éticos de respeto a la dignidad humana y son los siguientes:

Beneficencia

La información obtenida en este estudio serviría para mejorar el estado de malnutrición y rendimiento académico de estos niños evaluados.

No maleficencia

Este principio se respetó, por q no se puso en riesgo la integridad física, moral ni espiritual del niño evaluado.

Autonomía

Mediante este principio se da la libertad a los niños que tengan la posibilidad de participar en la evaluación y si les incomoda algo puedan salir de la evaluación en cualquier momento.

Veracidad

A través de este principio la investigadora se comprometió a no alterar los datos obtenidos en las evaluaciones para el trabajo en estudio, pero si se mantuvo en reserva el nombre de la institución.

Justicia y equidad

Se considera en cualquier riesgo o beneficio.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Variable 1. Gestión del talento humano

Tabla 9

Distribucion de frecuencia de Gestión del talento humano

		Frecuencial	Porcentaje
Válidos	Regular [107-149]	17	34,0
	Buena [150-192]	33	66,0
	Total	50	100,0

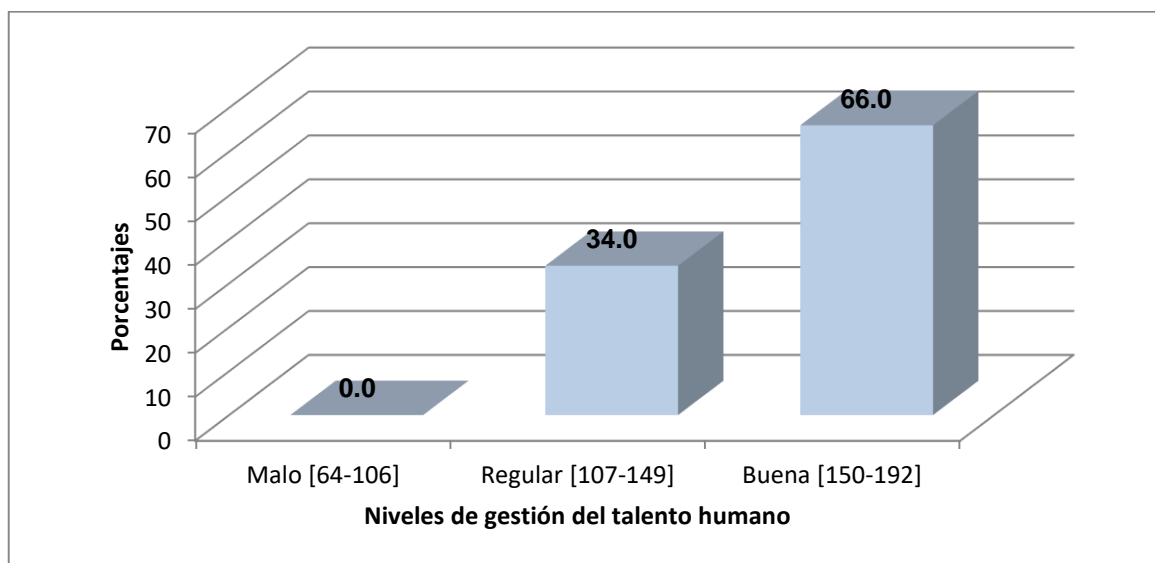


Figura 3. Gestión del talento humano

Interpretación

De la Tabla 9 y Figura 3 se observa que del total del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos encuestados el 34% consideran que la gestión del talento humano en la citada organización es regular, en cambio para el 66% es buena.

Tabla 10

Dimensión 1 incorporación de las personas

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Mala [10-16]	1	2,0
Regular [17-22]	9	18,0
Buena [23-30]	40	80,0
Total	50	100,0

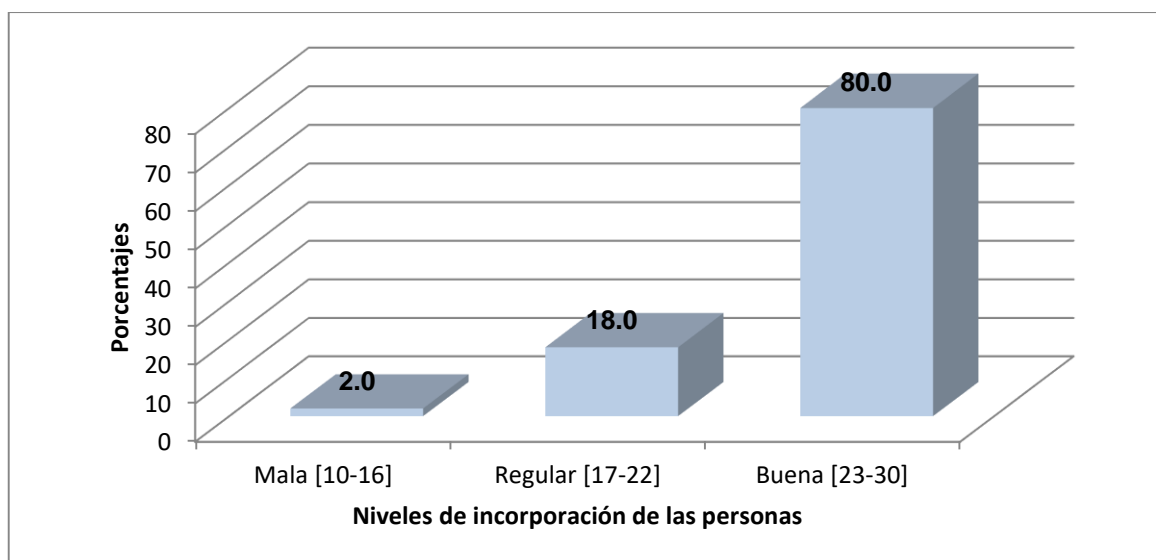


Figura 4. Incorporación de las personas

Interpretación

En lo que se refiere a la incorporación de las personas como parte de la gestión del talento humano se observa en la Tabla 10 y Figura 4 que el 2% del personal encuestado califica esta acción como mala, pero según el 18% es media, sin embargo el 80% sugiere que este proceso de reclutamiento y selección de personas para ser incorporada al servicio de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos es buena.

Tabla 11

Dimensión colocación de las personas

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Mala [17-27]	1	2,0
Regular [28-38]	14	28,0
Buena [39-51]	35	70,0
Total	50	100,0

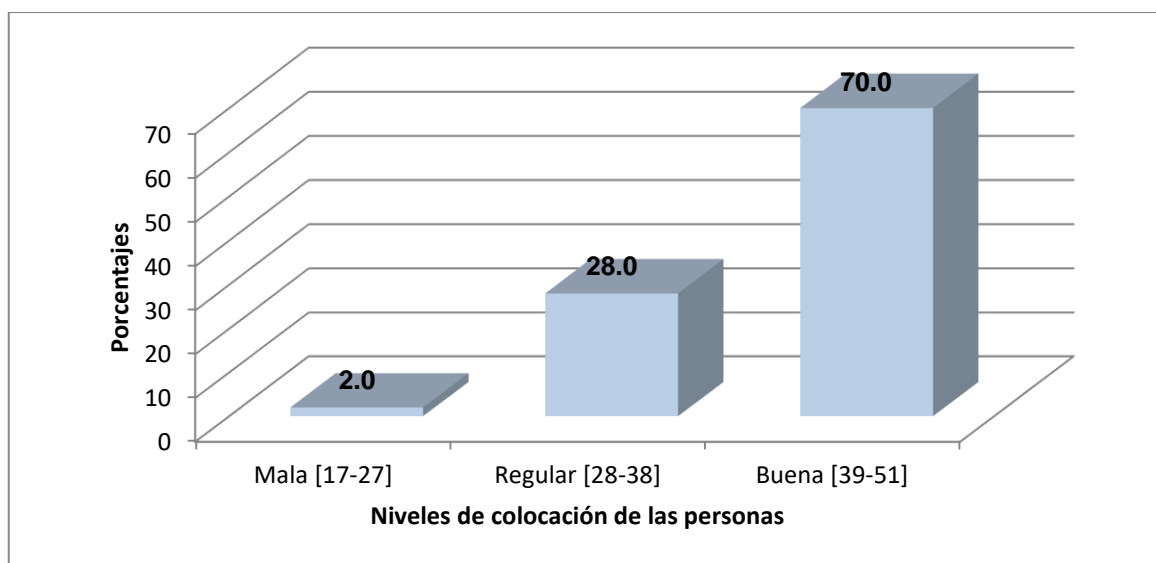


Figura 5. Colocación de las personas

Interpretación

En referencia a los datos señalados en la Tabla 11 y Figura 5 se observa que el 2% de los sujetos encuestados admiten que la colocación de las personas en el servicio de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos es bajo, mientras que para el 28% es regular, pero un 70% indicó que la colocación de las personas como es el caso de la orientación de las personas, modelado del trabajo y evaluación del desempeño presenta un nivel bueno.

Tabla 12

Dimensión recompensar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Mala [16-26]	2	4,0
Regular [27-36]	16	32,0
Buena [37-48]	32	64,0
Total	50	100,0

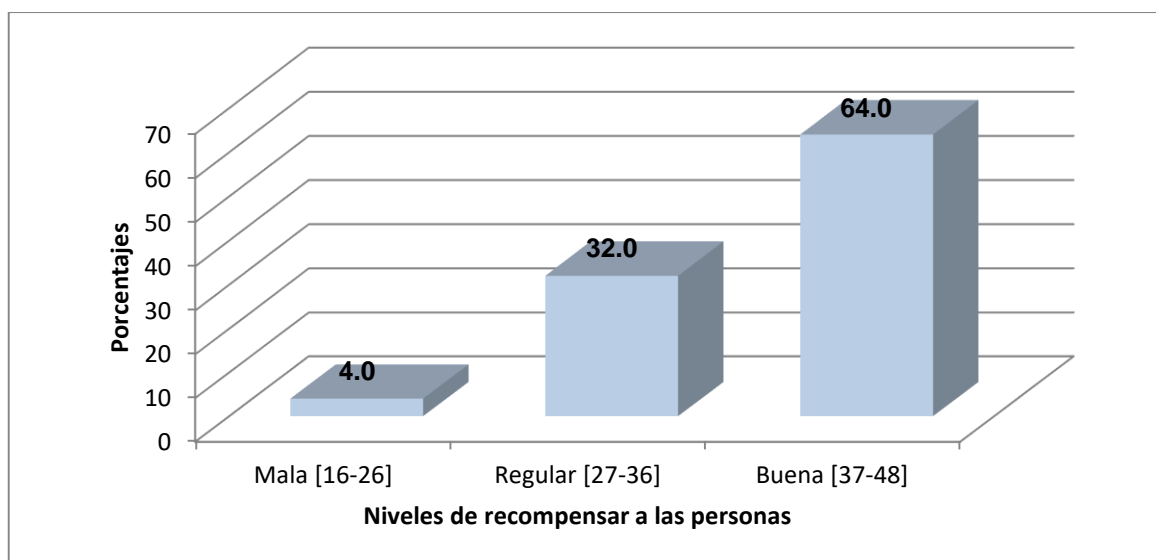


Figura 6. Recompensar a las personas

Interpretación

Sobre el recompensar a las personas en la gestión del talento humano se tiene en la Tabla 12 y Figura 6 como el 4% del personal encuestado consideran que este elemento relacionado con la remuneración, programa de incentivos, prestaciones y servicios se presenta en un nivel malo, pero según el 32% lo califica de regular y para el 64% es buena las recompensas que recibe el personal que labora en el servicio de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos.

Tabla 13

Dimensión desarrollar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Mala [8-12]	1	2,0
Regular [13-18]	18	36,0
Buena [19-24]	31	62,0
Total	50	100,0

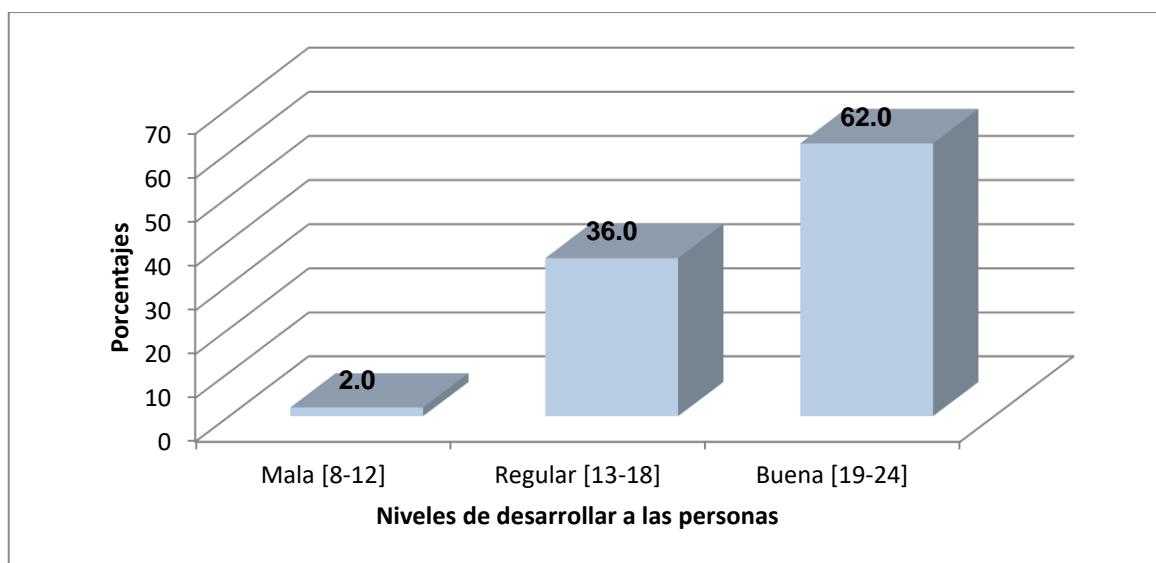


Figura 7. Desarrollar a las personas

Interpretación

De acuerdo con los datos de la Tabla 13 y Figura 7 un 2% del personal admite que el desarrollar a las personas en la gestión del talento humano es calificado como mala, pero en opinión del 36% es regular, no obstante el 62% consideran que la capacitación, desarrollo de las personas y de las organizaciones como elementos del desarrollo de las personas es bueno para el personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos.

Tabla 14

Dimensión retener a las personas

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Mala [8-12]	0	0,0
Regular [13-18]	10	20,0
Buena [19-24]	40	80,0
Total	50	100,0

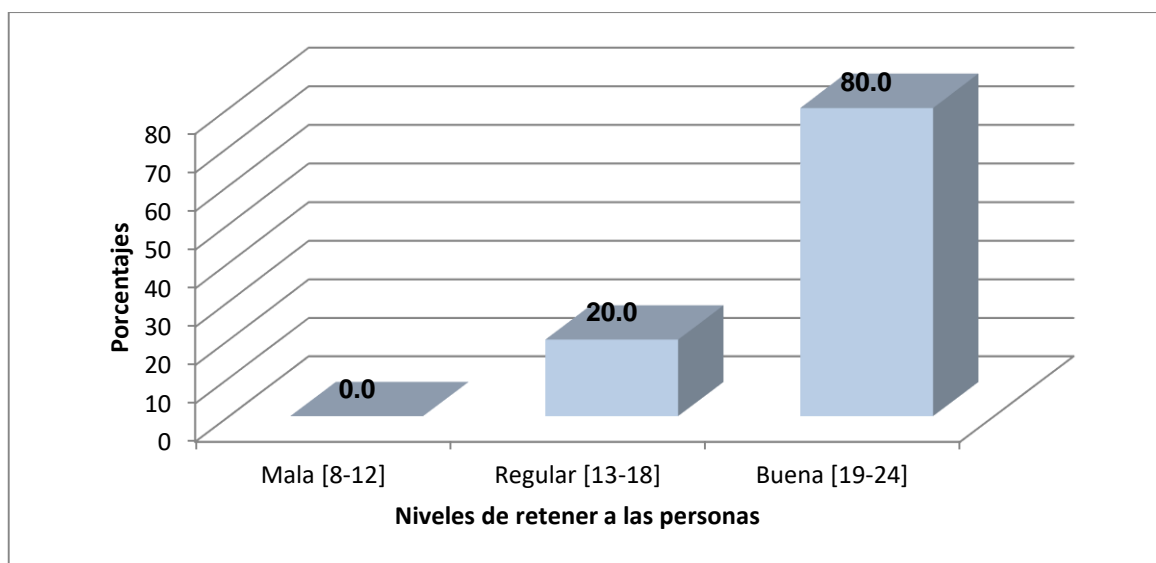


Figura 8. Retener a las personas

Interpretación

De la Tabla 14 y Figura 8 se observa que el 20% del personal del estudio considera que el retener a las personas refleja un nivel regular en la gestión del talento humano del personal de Medicina del Hospital Municipal de losOlivos, en cambio, un 80% lo calificó de bueno que está asociado con las relaciones con los empleados, higiene, seguridad y calidad de vida.

Tabla 15

Dimensión supervisar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Mala [5-7]	0	0,0
Regular [8-11]	5	10,0
Buena [12-15]	45	90,0
Total	50	100,0

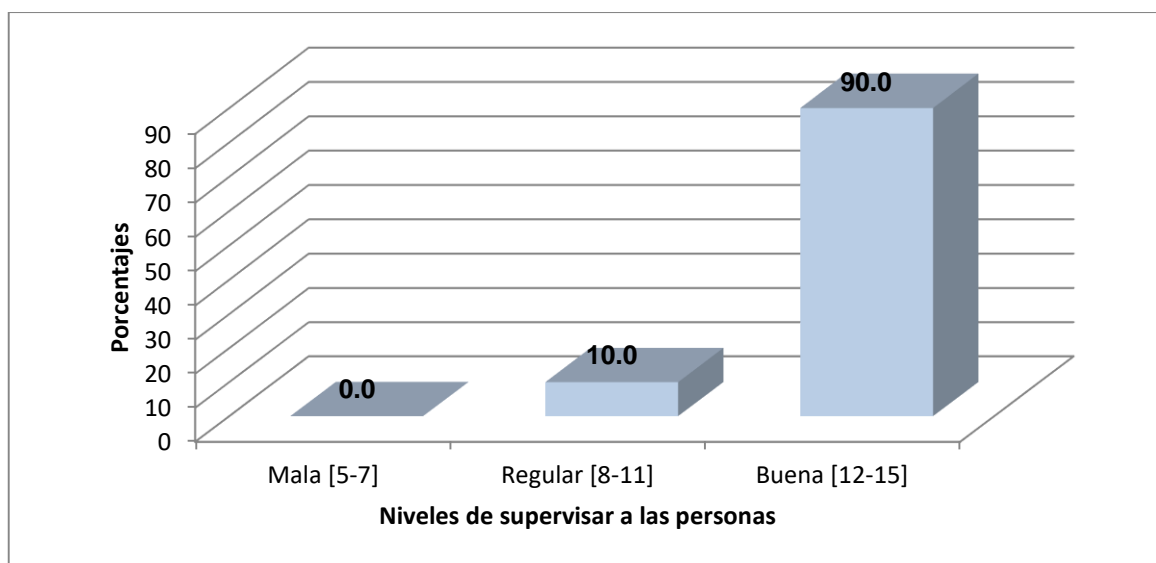


Figura 9. Supervisar a las personas

Interpretación

En cuanto a los datos de la Tabla 15 y Figura 9 se observa que el 10% del personal califica de regular la supervisión de las personas en la gestión del talento humano del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, mientras que el 90% indicó buena esta dimensión correspondiente a la base de datos y sistemas de información de RRHH.

Variable 2. Desempeño laboral

Tabla 16

Distribución de frecuencia de Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Mala [24-53]	0	0,0
Regular [54-87]	16	32,0
Buena [88-120]	34	68,0
Total	50	100,0

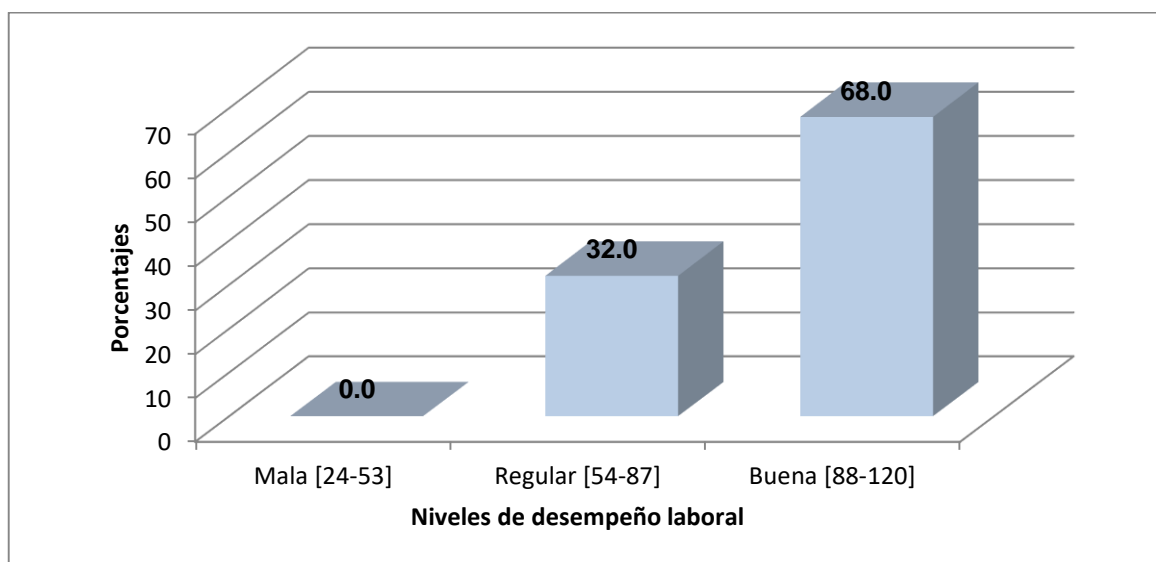


Figura 10. Desempeño laboral

Interpretación

De la Tabla 16 y Figura 10 se aprecia que el 32% de las personas encuestados siente que el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos es regular, no así para el 68% quienes lo califican de bueno. Ninguno consideró que el desempeño laboral sea malo.

3.2 Resultados inferenciales

Hipótesis General

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Hi: Existe relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Tabla 17

Relación de la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

		Desempeño Laboral	Gestión de Talento Humano
Desempeño Laboral	Correlación de Spearman	1	,413**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	50	50

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

Interpretación

Según los datos expuestos en la Tabla 17 existe una correlación moderada entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,413; asimismo se tiene que de acuerdo con el p-valor hallado de 0,003 indica que es menor a 0,01 por lo que hay evidencia para no aceptar la hipótesis nula, en consecuencia, existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano en la incorporación de personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano en la incorporación de personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Tabla 17

Relación de la incorporación de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos. Lima-2017

		Desempeño laboral	Incorporación de las personas
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	1	,413**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	50	50

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

Interpretación

Como se observa en la Tabla 17 hay correlación moderada entre la incorporación de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos porque el valor del coeficiente de correlación de Spearman resultó ser 0,413. Esto se confirma con el p-valor de 0,003 que es menor a 0,01; por lo tanto no se acepta la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano en la incorporación de personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación entre la Gestión del talento humano en la colocación de las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Hi: Existe relación entre la Gestión del talento humano en la colocación de las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Tabla 18

Relación de la colocación de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

		Desempeño Laboral	Colocación de las personas
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	1	,283*
	Sig. (bilateral)		,046
	N	50	50

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

Interpretación

De lo indicado en la Tabla 18 existe una correlación baja entre la colocación de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral; no obstante el que se haya obtenido un p-valor menor a 0,05 ($p = 0,046$) puede concluirse que existe relación entre la Gestión del talento humano en la colocación de las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano en recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano en recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Tabla 19

Relación de recompensar a las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

		Desempeño laboral	Recompensar a las personas
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	1	,340*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	50	50

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

Interpretación

Según los resultados indicados en la Tabla 19 se presenta una baja correlación entre recompensar a las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos porque el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,340. A su vez, el p-valor de 0,016 que es menor a 0,05 conlleva a no aceptar la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano en recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Hipótesis Específica 4

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano en el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano en el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Tabla 20

Relación del desarrollo de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

		Desempeño laboral	Desarrollo de las personas
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	1	,327*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	50	50

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

Interpretación

Tal como se indica en la Tabla 20 se observa una baja correlación entre desarrollo de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos por cuanto el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,327. Asimismo, el p-valor de 0,021 que resultó ser menor a 0,05 conlleva a no aceptar la hipótesis nula; por consiguiente existe relación entre la gestión del talento humano en el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal del servicio de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Hipótesis Específica 5

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano en retener a las personas y el desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano en retener a las personas y desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Tabla 21

Relación de retener a las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018

		Desempeño laboral	Retener a las personas
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	1	,407**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	50	50

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

Interpretación

De lo señalado en la Tabla 21 hay una correlación moderada baja entre retener a las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral porque el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,407, afirmación que es corroborada con el p-valor que resultó menor a 0,01 ($p = 0,003$), por lo que puede concluirse que existe relación significativa entre la gestión del talento humano en retener a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Hipótesis Específica 6

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano en supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano en supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017

Tabla 22

Relación de supervisar a las en la gestión de talento humano y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Supervisar a las personas
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	1	,486**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50

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

Interpretación

De acuerdo con los datos indicados en la Tabla 22 existe una correlación moderada entre la gestión del talento humano en supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,486; asimismo el p-valor calculado resultó ser menor a 0,01 por lo que hay evidencia para no aceptar la hipótesis nula, en consecuencia, existe relación significativa entre la gestión del talento humano en supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2017.

IV. Discusión

A continuación, se estarán discutiendo en detalle aquellos aspectos convergentes y divergentes reportados en la revisión de literatura con los datos obtenidos. Así como las posibles explicaciones relativas a los hallazgos de esta investigación apoyado en los análisis de los resultados.

En cuanto a la hipótesis general y si existe una correlación moderada, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,413; asimismo se tiene que de acuerdo con el p-valor hallado de 0,003 indica que es menor a 0,01 por lo que hay evidencia para no aceptar la hipótesis nula, en consecuencia, existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal Los Olivos.

Por otro lado, si comparamos los resultados con los encontrados en estudio realizado por Agüero (2017) en su estudio Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2016 sobre la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral se obtuvo una relación positiva moderada y significativa, con un coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 ($Rho = 0.642$, $p = 0.000$); es decir, las prácticas de los servidores administrativos que gestionaron su talento tuvieron a su vez una moderada y mejor desempeño laboral que aquellos servidores que no hicieron uso de su talento.

En cuanto a la hipótesis específica 1 existe correlación moderada entre la incorporación de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos porque el valor del coeficiente de correlación de Spearman resultó ser 0,413. Esto se confirma con el p-valor de 0,003 que es menor a 0,01; por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano en la incorporación de personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal Los Olivos.

Según el análisis realizado por Olivo (2017) en su investigación *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016*, el resultado más importante obtenido con Rho de Spearman concluyó que existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos ($r = 0,798$ y $p = 0,000$).

Asimismo, en esta investigación, uno de los hallazgos encontrados en cuanto a la Hipótesis específica 2 se observa que existe una correlación baja entre la colocación de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral; no obstante, el que se haya obtenido un p-valor menor a 0,05 ($p = 0,046$) puede concluirse que existe relación entre la Gestión del talento humano en la colocación de las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Por lo tanto, al confrontar la investigación de Vásquez (2015) realizó la investigación. *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas* y se llegó a las siguientes conclusiones: Desde su percepción el desempeño laboral del personal enfermería es eficaz en un 73%, el personal de enfermería cumple con todas sus actividades asignadas si en un 100%, en calidad de atención del personal de enfermería en un 75% y en cumplimiento en prevención de riesgos en un 50%.

Además, se identificaron aquellos factores teóricos que sustentan los resultados como lo estableció.

De la deducción obtenida en esta investigación, en cuanto a la hipótesis específica 3 existe una baja relación entre recompensar a las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos porque el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,340. A su vez, el p-valor de 0,016 que es menor a 0,05 conlleva a no aceptar la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano en recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal Los Olivos.

Según el análisis realizado por Flores (2014) en su estudio *Gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad del Callao*, la evidencia estadística indica que la motivación y el desempeño laboral docente se relacionan con un coeficiente $r=0,442$; y una significancia de $p=0,000$ que muestra que p es menor a 0,05. Lo que permite señalar que la relación entre estas variables es positiva y significativa.

En cuanto a la hipótesis específica 4, se observa una baja relación entre desarrollo de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos por cuanto el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,327. Asimismo, el p-valor de 0,021 que resultó ser menor a 0,05 conlleva a no aceptar la hipótesis nula; por consiguiente existe relación entre la gestión del talento humano en el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal del servicio de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos.

Asimismo al confrontar el estudio realizado por Mariñez (2014) *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño laboral, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de República Dominicana: caso Dgij, Banreservas e Infotep 2013*, en los resultados en lo referente a la gestión humana, no se presentaron diferencias significativas (0,5416), ya que $P > 0.05$, pero se puede expresar que en las tres empresas hay una tendencia a la debilidad que hace visible en igualdad de condiciones.

En cuanto a la Hipótesis Específica 3, si existe una correlación moderada baja entre retener a las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral porque el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,407, afirmación que es corroborada con el p-valor que resultó menor a 0,01 ($p = 0,003$), por lo que puede concluirse que existe relación significativa entre la gestión del talento humano en retener a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2017.

Asimismo al confrontar el estudio realizado por Vásquez (2015) realizó la investigación *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas*, se llegó a las siguientes conclusiones: el desempeño laboral del personal enfermería es eficaz en un 73%, el personal de enfermería cumple con todas sus actividades asignadas si en un 100%, en calidad de atención del personal de enfermería en un 75% y en cumplimiento en prevención de riesgos en un 50%.

De la deducción obtenida en esta investigación, en cuanto a la Hipótesis Específica 6, si existe una correlación moderada entre la gestión del talento

humano en supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,486; asimismo el p-valor calculado resultó ser menor a 0,01 por lo que hay evidencia para no aceptar la hipótesis nula, en consecuencia, existe relación significativa entre la gestión del talento humano en supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal Los Olivos.

Según el análisis realizado por Cashpa (2015) se llegó a las siguientes conclusiones: En Gestión de la Salud el 20% es ineficaz, 52.5% regular y el 27.5% eficaz; en planeación el 18.8% es ineficaz, 55% nivel regular y 26.3% eficaz; en organización el 15% ineficaz, 56.3% nivel regular y 28.8% eficaz; en dirección 26.3% ineficaz, 50% nivel regular y 23.8% eficaz; en control 20% ineficaz, 53.8% nivel regular y 26.3% eficaz; en gestión de talento humano el 27.5% nivel bajo, el 58.8% nivel medio y el 13.8% nivel alto; en el ambiente de trabajo el 43.8% nivel bajo, el 42.5% nivel regular y el 13.8% nivel alto; en capacitación el 28.8% nivel bajo, el 43.8% nivel regular y el 27.5% nivel alto; en dimensión de bienestar el 41.3% nivel bajo, el 45% nivel medio y el 13.8% nivel alto lo cual nos demuestra que existe una relación significativa entre la Gestión de la Salud y Gestión del talento humano.

V. Conclusiones

Primera: Se determino que existe una correlacion moderada obteniéndose un coeficiente de correlación spearman de 0,413 y esto se confirma con el p-valor de 0,003 y se concluye que existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2017.

Segunda: Se determino que existe una correlación moderada obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de 0,413 y esto se confirma con el p-valor de 0,003 y se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano en la incorporación de personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2017.

Tercera: Se determino que existe una correlación baja, no obstante, el que se haya obtenido un p-valor menor a 0,05 ($p = 0,046$) puede concluirse que existe relación entre la gestión del talento humano en la colocación de las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Cuarta: Se determino que existe una correlación baja obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de 0,340 y esto se confirma con el p-valor de 0,016 y se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano en recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

Quinta: Se determino que existe una correlación baja con un coeficiente de correlacion de spearman de 0,327 y esto se confirma con el p-valor de 0,021 por consiguiente, existe relación entre la gestión del talento humano en el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2017.

Sexta: Se determino que existe una correlación moderada baja porque el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,407, afirmación que es corroborada con el p-valor que resultó 0,003 y por lo que puede concluirse que existe relación significativa entre la gestión del talento humano en retener a las personas y el desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2017.

Séptima: Se determino que existe una correlación moderada por que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,486; asimismo el p-valor calculado resultó ser menor a 0,01 en consecuencia, existe relación significativa entre la gestión del talento humano en supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda que se socialize y difunda este estudio de investigación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del hospital Municipal de Los Olivos, así mismo que se conozcan los indicadores de las herramientas que serán aplicadas en la obtención de información sobre su desempeño.

Segunda: Se recomienda que este estudio de investigación que sirva de base para hacer un seguimiento continuo del personal para así darle cumplimiento a los protocolos de prevención que se establecen para su seguridad personal, así como las normativas de bioseguridad universales establecidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) fijadas a las instituciones de la Salud; llevando como propósito principal el determinar conocimiento y práctica de bioseguridad del personal de enfermería del área crítica.

Tercera: Se recomienda que este estudio de investigación sea elevado o este a disposición de la Alta Dirección Hospital Municipal de los Olivos para tomar en cuenta cuales son las fortalezas y debilidades del personal en los diferentes procesos de selección para la obtención del perfil del trabajador que se requiera cubrir un puesto de trabajo y de esta manera seleccionar a la persona más idónea y capacitada para el puesto solo así podemos determinar y hablar de calidad de trabajo. Asimismo se recomienda mejorar el desempeño laboral de un determinado puesto de trabajo, previendo mejorar el ambiente laboral donde haya comodidad y preste las condiciones mínimas de esta manera se puedan apreciar el mejor desempeño laboral del trabajador.

Cuarta: Se recomienda dar a conocer este estudio a la Alta Dirección del Hospital Municipal de los Olivos, para que implemente más acciones de mejora en la gestión del talento humano en la institución, basado en mejorar la capacidad del personal de Medicina, promoviendo capacitación de personal así poder lograr el mejor desempeño laboral de los trabajadores en el puesto de trabajo asignado, motivación al personal de

la municipalidad para un mejor desempeño en el puesto de trabajo, buscando que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas de la organización

VII Referencias

- Alles, (2002). *Las competencias y evaluación del desempeño, un Enfoque de 360°*. Madrid: Editorial 2000.
- Arias, Carmona, Valle y León (2016) *Caracterización de la estructura organizativa, administrativa y funcional de las áreas de gestión del talento humano en dos instituciones del sector de la salud; una del sector público, el Hospital Santander del Municipio de Caicedonia y otra del sector privado, la Clínica Esmid S.A. del Municipio Manizales*, Colombia. Recuperado el 4 de diciembre del 2017 de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1552/Alejandra%20Arias%20Gallego.pdf?sequence=1>
- Arnau, J. (1974). *Motivación y conducta*. Barcelona: Editorial Fontanella
- Asencios (2016) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima 2016
- Básico Píllaro (Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato).
- Bizquera 2009, (citado por Soto 2015 p. 37). "Características organizacionales de la Satisfacción Laboral en España". Revista de Administración de Empresas. Vol 54.5. Pp.537-547.
- Carvajal, J. (2013). *Psicología Organizacional: perspectivas y avances*.
- Cashpa, J. (2015). *Gestión de salud y la gestión del talento humano en el Personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital María Auxiliadora de San Juan de Miraflores 2015*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú. Recuperado el 12 de diciembre del 2017 de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6549>
- Chiavenato Idalberto (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edición, mcgraw-Hill/ Interamericana editores*.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano, (5º edición)*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano. (3º ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Coulter y Stephen (2005) *Administración*. Octava Edición. Pearson educación, México, 2005. isbn: 970-26-0555-5. Área: universitarios. Descripción Física xxviii, 804 p.: gráf.; 23 cm
- Enríquez, E. (2014). *Plan de intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del Hospital de especialidades "Baca Ortiz", Quito, junio*. (Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes). Ecuador. Recuperado el 5 de diciembre del 2017 de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/569>

- Fidias, A. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Venezuela. Editorial Episteme.
- Flores (2014) realizo la investigación *Gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad del Callao*, presentada para optar el título de Magister en Gestión Pública de la Universidad del Callao
- Franklin, Enrique B. (2003). *Organización de Empresas*, Segunda Edición, mcgraw-Hill. Mexico
- Ghiselli (1998) *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Gianella, R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)*. Perú. Recuperado el 15 de diciembre del 2017 de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández y Rodríguez, Sergio (2002). *Administración: pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*. Primera Edición mcgraw- Hill/ Interamericana editors
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. (6º edición)*. México. Editorial Interamericana.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *La motivación para trabajar* (2a editor). Nueva York, Nueva York: Wiley.
<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3388>
- Jones y George (2010) "*Administración contemporánea*, 6ta Edición "administración-contemporánea edicion-gareth-r-jones"
- Koontz y Weihrich (2008) *administración: Una perspectiva global 12a. ed* México: McGraw-Hill, 2004 / traducción de Enrique Palos Báez
- Landeau, R. (2010). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela. Editorial Melvin.
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana salud pública*, 43(1), 3-15.
- Lozano, L.J. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista escuela de administración de negocios*, (60), pp.148-149

- Mariñez (2014) *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño laboral, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de República Dominicana: caso Dgii, Banreservas e Infotep*2013
- Maslow y Herzberg. "una teoría de motivación humana". *Revisión Psicológica* 50. 1943: 370-396
- McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953), *Relaciones entre escalas de indecisión vocacional, medidas de meta, género y aprovechamiento escolar. Integración: Educación y Desarrollo Psicológico*, 10, 51–58
- Ministerio de Salud (MINSA), recuperado del www.minsa.gob.pe/ 03-03-2018
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11º edición). México. Editorial Pearson Educación.
- Much, Galindo (2004) *Fundamentos de administración casos y prácticas*, Quinta edición, Editorial trillas.
- Olivo, S. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos*, 2016 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).Perú.
- Palella, S. y Martins, F. (2010). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. (3a. ed.). Caracas: Fedupel.
- Palella, S., Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Venezuela. Editorial Fedupel.
- Prieto, P. (2013). *Modelo de Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* (Tesis de Especialidad, Universidad de Medellín). Colombia. Recuperada el 15 de enero del 2017 de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20reten%20ci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quisiguiña, D. (2014). *Gestión del talento humano en el servicio de ginecología y obstetricia del hospital general docente de Riobamba. (Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes)*. Ecuador. Recuperada el 3 de diciembre del 2017 de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3330>
- Reinoso, M. G. (2015). *Gestión por competencias del talento humano y calidad de servicio en el departamento de Enfermería del Hospital Básico Píllaro (Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato)*. Ecuador. Recuperado el 4 de enero del 2018 de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13269/1/MG-GP->

2513.pdf

- Reyes Ponce, A. (2004). *Administración de empresas. Teoría y práctica*. México: Limusa.
- Rivera, A. (2011). *La Organización del Clima Organizacional como Factor de Desarrollo en las Empresas del Distrito de Chincha Alta*. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad Privada San Juan Bautista, Lima, Ecuador
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración* (8a ed.). México D.F., México: Pearson Educación.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13a ed.). México D.F., México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (8a ed.). México D.F., México: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez (2001) *Administración moderna*. Octava edición. Colombia: Pearson Education.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. (3º edición). Caracas, Venezuela. Editorial Panapo.
- Salazar, M. (2014). *Gestión de talento humano para mejorar el servicio al cliente del Hospital Pediátrico "Alfonso Villagómez" de la ciudad de Riobamba. (Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes). Ecuador. Recuperado el 10 de diciembre del 2017 de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3330>*
- Sánchez, M. y Sarabia, F. J. "Validez y fiabilidad de escalas". *Metodología para la investigación en marketing y dirección de empresas*. F. J. Sarabia (coord.). 1999: 363-392.
- Stoner, A; Freeman, G. y Gilbert, P. (2001). *Administración*. México: Prentice May Hispanoamericana, S.A.
- Valderrama (2013) "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas de desarrollo, adaptación y validación de instrumentos)". *Revista Universum*. Vol. 2. Pp.66-85.
- Vallejo (2016) "Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de Retail". *Theoria*. Vol. 19(2) Pp.21- 36.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Editorial La Caracola.
- Vásquez, G. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas. (Tesis de maestría, Universidad Técnico de Babahoyo). Ecuador. Recuperado el 4*

de diciembre del 2017 de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1698>

Viera, C. (2017). *La planeación del talento humano y su relación con la estructura organizacional del servicio de hospitalización de enfermería en el Hospital IESS Ambato*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato). Ecuador. Recuperado el 4 de diciembre del 2017 de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25881>

VIII.Anexos

**Anexo 2
Matriz De Consistencia**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima 2017
Autor: Br. Ramos Jacinto Gina Eugenia**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	RANGOS
<p>1.1. Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017</p> <p>1.2. Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación de personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión colocación de las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017?</p>	<p>2.1. Objetivo general Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.</p> <p>2.2Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensiónincorporación de personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensióncolocación de las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.</p>	<p>3.1. Hipótesis Existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima 2017.</p> <p>.</p> <p>3.2Hipótesis específicas Existe relación entre la gestión del talento humano en su dimensiónincorporación de personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano en su dimensióncolocación de las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-</p>	Incorporación de las personas	Reclutamiento de personas Selección de personas.	1-10	1= Nunca 2= A veces 3 = Siempre	Para la variable: Bueno [150-192] Regular [107-149] Malo [64-106] Para las dimensiones Bueno [23-30] Regular [17-22] Malo [10-16] Bueno [39-51] Regular [28-38] Malo [17-27] Bueno [37-48] Regular [27-36] Malo [16-26] Bueno [19-24] Regular [13-
			Colocación de las personas	Orientación de las personas Modelado del trabajo.	11-27		
			Recompensar a las personas	Evaluación del desempeño	28-43		
			Desarrollo de las personas	Remuneración Programas de incentivos Prestaciones y servicios.	44-51		
			Detener a las personas	Capacitación Desarrollo de las personas y las organizaciones	52-59		
			Supervisar a las personas.	Relaciones con los empleados Higiene, seguridad y calidad de vida.	60-64		

<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017?</p>	<p>Determinar la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.</p>	<p>2017. Existe relación entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensar a las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.</p>		<p>Base de datos y sistemas de información de RRHH</p>			<p>18] Malo [8-12] Bueno [19-24] Regular [13-18] Malo [8-12] Bueno [12-15] Regular [8-11] Malo [5-7]</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017?</p>	<p>Determinar la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima 2017.</p>	<p>. Existen relación entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima 2017.</p>	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL				
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión retener a las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017?</p>	<p>Determinar la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión retener a las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018.</p>	<p>Existe relación entre la gestión del talento humano en su dimensión retener a las personas y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2017.</p>	<p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Motivación laboral</p>	<p>Predisposición para lograr objetivos.</p> <p>Cumplimiento de objetivos.</p> <p>propuestos Existencia de sinergia</p> <p>Cumple actividades en el tiempo.</p> <p>Uso adecuado de recursos.</p> <p>Ambiente de trabajo adecuado.</p> <p>Existencia de planes sociales.</p>	<p>1-8</p> <p>9-16</p> <p>17-24</p>	<p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p><u>Para la variable:</u> Bueno [88-120] Regular [54-87] Malo [24-53] <u>Para las tres dimensiones:</u> Bueno [30-40] Regular [19-29] Malo [8-18]</p>

				Remuneración adecuada. Unión/emponderamiento			
	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA Tanto la población y muestra sería la misma por ser una población pequeña y es de 50 profesionales de salud de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017.</p>	<p>TÉCNICAS INSTRUMENTOS Para evaluar la gestión del talento humano se realizo un cuestionario uno de 64 preguntas elaborado por Milagros Huanca Calderón mediante la escala de Likert (nunca = 1, a veces = 2, siempre = 3) y para evaluar el desempeño laboral otro cuestionario de 24 preguntas elaborado por Carlos Casma Zarate mediante la escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	E	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN La investigación tiene un diseño de tipo no experimental, correlacional y descriptivo.</p>			
	<p>POBLACIÓN: 50 profesionales de salud de Medicina</p>	<p>TÉCNICAS: Para las dos variables: El test. Escala de Likert INSTRUMENTOS: Para las dos variables: Lista de cotejo con escala de Likert</p>		<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante. (a) Tablas de frecuencia. (b) Figuras. (c) Gráficos.</p>			

**Anexo 3
Instrumentos**



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
Gestión del Talento Humano**

Estimados trabajadores

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación sobre GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE MEDICINA DEL HOSPITAL MUNICIPAL LOS OLIVOS, LIMA 2018. Por lo que solicito tu participación desarrollando cada pregunta y marcando con un aspa (x) de manera objetiva y veraz.

Agradeciendo anticipadamente tu valiosa colaboración. Utilizaremos la escala de Likert.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1 Nunca	2 A veces	3 Siempre
Nº	DIMENSIÓN 1: INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS			
1	¿Se da reclutamiento interno en la institución?			
2	¿Se da reclutamiento externo en la institución?			
3	¿La oficina de personal da a conocer si contamos con el personal que se requiere dentro de la empresa?			
4	¿Se prevé el ambiente y equipamiento necesario que utilizara el personal a convocar?			
5	¿Utilizan los medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico?			
6	¿La oficina de personal tiene a cargo las acciones de selección de personal?			
7	¿Se realizara la verificación de datos que el aspirante consiga en su C.V.?			
8	¿Utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad?			
9	¿Una vez seleccionado al aspirante, la institución exige un examen médico como requisito indispensable para la firma de contrato?			
10	¿La oficina de personal lleva acabo procesos de selección para progresión de cargos del personal en forma anual dentro de la institución?			
Nº	DIMENSION 2: COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS			
11	¿El personal seleccionado es presentado por la oficina de personal al director de la institución y al			

	jefe del área solicitante?			
12	¿La oficina de personal da a conocer al personal seleccionado las normas internas, deberes y derechos en la institución?			
13	¿El jefe inmediato recibe al personal seleccionado e informa sobre los recursos que disponen, como y donde puede conseguir lo que necesita?			
14	¿El personal seleccionado firma el contrato a los 5 días de haber ingresado a la institución?			
15	¿Establece un periodo de prueba para el personal seleccionado?			
16	¿El jefe inmediato brinda información básica y explica el proceso y las condiciones del trabajo al realizar?			
17	¿Conoces como empleado la misión-visión, los valores y el organigrama de tu institución?			
18	¿Conoces como empleado los documentos de gestión de la unidad orgánica que colaboras?			
19	¿Conoces el plan de actividades anual de la unidad orgánica que colaboras?			
20	¿Conoces los procedimientos administrativos de tu institución?			
21	¿Tienes de plazos de tiempo para cumplir los objetivos?			
22	¿Deja usted trabajo pendiente?			
23	¿ Actualizas tu legajo personal?			
24	¿Tienes como empleado acceso a la evolución de desempeño que realiza tu jefe directo?			
25	¿Cree usted como empleado que beneficia al trabajador tener buen desempeño laboral en la institución?			
26	¿Cree usted como empleado que la evaluación de			

	desempeño que realiza la institución se basa en los resultados obtenidos?			
27	¿Crees que como empleado debería implementarse la evaluación de desempeño 360°?			
Nº	DIMENSION 3: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS			
28	¿Consideras usted como empleado que tu trabajo está bien remunerado?			
29	¿Tu remuneración cubre tus necesidades inmediatas?			
30	¿Si encontraras un trabajo similar al que realizas con mejor remuneración dejarías la institución?			
31	¿Conoces el sistema de pensiones al que estas inmerso?			
32	¿Conoces cuanto recibirás de pensión al jubilarte?			
33	¿Crees que el pago por responsabilidad jefatural que recibe el ocupante del puesto está acorde a la eficacia de su desempeño?			
34	¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de tu jefe directo?			
35	¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de la institución?			
36	¿Recibes algún incentivo de parte de la institución que estimule tu desempeño futuro?			
37	¿Sientes que tu trabajo es rutinario?			
38	¿La labor que realizas cubre tus expectativas?			
39	¿Existe un programa social que beneficie a los trabajadores y familiares de la institución?			
40	¿Existe un programa recreativo en la institución?			
41	¿Existe un programa de salud en la institución?			

42	¿Existe un programa de sepelio en la institución?			
43	¿Accedes al pago por subsidios oportunamente?			
Nº	DIMENSION 4: DESARROLLO DE LAS PERSONAS			
44	¿Cree usted como empleado la institución brinda programas de capacitación pertinente?			
45	¿Cree usted como empleado la institución ofrece charlas de motivación al personal?			
46	¿Existe programa de reembolso sobre las capacitaciones que lleva a cabo el trabajador?			
47	¿Cree usted como empleado que existe un área encargada de la capacitación en la institución?			
48	¿Te sientes satisfecho con la formación que has recibido de la institución para tu puesto de trabajo?			
49	¿Le ayudaron y la apoyaron los primeros días cuando usted ingreso a la institución?			
50	¿Cuándo se presenta situaciones difíciles para usted, sus superiores lo entienden y lo apoyan?			
51	¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?			
Nº	DIMENSION 5: RETENER A LAS PERSONAS			
52	¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo?			
53	¿Recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo?			
54	¿Tiene suficiente luz y la temperatura es adecuada en su lugar de trabajo?			
55	¿El nivel de ruido es soportable?			
56	¿Los servicios higiénices encuentran limpios?			
57	¿Cuenta con el equipo necesario para ejecutar su trabajo?			

58	¿La distribución física y geográfica de mi área contribuye al flujo de información?			
59	¿El equipo que utiliza garantiza su salud física?			
Nº	DIMENSION 6: SUPERVISAR A LAS PERSONAS			
60	¿Se cuenta con un registro actualizado y digitalizado del personal profesional, técnico y auxiliar?			
61	¿Cuenta con un registro del personal que se profesionalizado durante su periodo dentro de la institución?			
62	¿Se cuenta con información familiar y de salud del personal de la institución?			
63	¿Cuentan con un registro del personal que reportan sanciones en la institución?			
64	¿Tienen acceso a la información de las disposiciones de la alta dirección en forma oportuna y a través de su jefe de área?			



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN Desempeño Laboral

Estimados trabajadores

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación sobre GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE MEDICINA DEL HOSPITAL MUNICIPAL LOS OLIVOS, LIMA-2018. Por lo que solicito tu participación desarrollando cada pregunta y marcando con un aspa (x) de manera objetiva y veraz.

Agradeciendo anticipadamente tu valiosa colaboración. Utilizaremos la escala de Likert. INSTRUCCIONES: En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el desempeño laboral; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar.

Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios. 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

Nº	DIMENSIONES 1: EFICACIA	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 siempre
1.	¿Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa?					
2.	¿Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados?					
3.	¿Se responde de acuerdo a los planes de corto y largo plazo?					
4.	¿Se cumplen los objetivos propuestos en los programas y planes de la empresa?					
5.	¿Los resultados corresponden al planeamiento estratégico elaborado por el área de personal?					
6.	¿Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado?					
7.	¿La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral?					
8.	¿Existe sinergia en los resultados finales de un proyecto?					
Nº	DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA					
9.	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.					
10.	Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto					
11.	Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto.					
12.	Los trabajadores participan equitativamente en cada proyecto existente.					
13.	Los trabajadores utilizan adecuadamente					

	los recursos asignados					
14.	Hay un control adecuado de los tiempos que debe realizarse cada actividad.					
15.	Los costos que se incurren se consideran óptimos.					
16.	Todos los costos han sido previamente planificados					
Nº	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL					
17.	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas					
18.	Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la empresa					
19.	La empresa brinda planes de bienestar social					
20.	La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo					
21.	El pago de haberes recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.					
22.	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.					
23.	La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.					
24.	Se genera niveles de empoderamiento para la solución de problemas					

Anexo 4 Base de datos

**VARIABLE 1 GESTION DEL
TALENTO HUMANO**

N° Perso nas	Ite m 1	Ite m 2	It e m 3	Ite m 4	Ite m 5	Ite m 6	Ite m 7	Ite m 8	Ite m 9	Ite m 10	Ite m 11	Ite m 12	Ite m 13	Ite m 14	Ite m 15	Ite m 16	Ite m 17	Ite m 18	Ite m 19	Ite m 20	Ite m 21	Ite m 22	Ite m 23	Ite m 24	Ite m 25	Ite m 26	Ite m 27	
1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	
2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	
5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	1	2	2	2	
6	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
7	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	
10	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	
11	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	
12	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
15	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
16	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	
17	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	
19	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	
20	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	
22	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	
23	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	

24	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1
25	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3
26	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
27	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3
28	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3
29	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
30	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	1	3	2	3	3	3
31	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	1	3	2	3	3	3
32	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2
33	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3
36	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3
37	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3
38	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3	3
39	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
40	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
41	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3
42	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2
43	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3
44	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
45	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
46	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2
47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2
48	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
49	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	3	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1

**VARIABLE 1 GESTION DEL
TALENTO HUMANO - ítems 28 al
54**

N° Person as	Ite m 28	Ite m 29	It e m 30	Ite m 31	Ite m 32	Ite m 33	Ite m 34	Ite m 35	Ite m 36	Ite m 37	Ite m 38	Ite m 39	Ite m 40	Ite m 41	Ite m 42	Ite m 43	Ite m 44	Ite m 45	Ite m 46	Ite m 47	Ite m 48	Ite m 49	Ite m 50	Ite m 51	Ite m 52	Ite m 53	Ite m 54
1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2
2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3
3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
5	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2
6	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3
7	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3
8	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
11	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
12	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1
13	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
14	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
17	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
18	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
20	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
21	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2

23	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
24	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2
25	1	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1
26	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1
27	2	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2
28	2	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2
29	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2
30	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2
31	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2
32	2	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2
33	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2
34	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2
35	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2
36	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2
37	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
38	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
39	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
40	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	3
41	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
42	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2
43	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
44	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
45	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
46	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
47	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
48	1	2	3	1	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
49	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3
50	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3

**VARIABLE 1 GESTION DEL
TALENTO HUMANO - ítems 55 al
64**

N° Person as	Ite m 55	Ite m 56	Ite m 57	Ite m 58	Ite m 59	Ite m 60	Ite m 61	Ite m 62	Ite m 63	Ite m 64
1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
8	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
20	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
21	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2
22	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3

23	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
24	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
25	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
26	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
27	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
29	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
31	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
32	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
33	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
35	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
36	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
39	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
40	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
41	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
42	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
44	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
45	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
46	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
47	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
48	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
50	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3

VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

N° Personas	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	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
1	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3
2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5
4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
7	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4
10	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
11	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
12	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
13	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4
14	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
15	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4
20	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
23	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4

24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
27	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
28	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	
30	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
31	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	
35	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
38	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	
40	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
41	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
43	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	
44	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
48	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	

50	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Anexo 1

ARTICULO CIENTÍFICO

1. Título:

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018

2. Autor (A, Es, AS)

Gina Eugenia Ramos Jacinto, geramosj@yahoo.es, afiliación institucional

3. Resumen

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018.

Es una investigación no experimental de nivel correlacional, de tipo básico que recogió la información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos cuestionarios de: gestión del talento humano y desempeño laboral en la escala de Likert. La muestra constituida por 50 médicos. El resultado más importante obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman; se halló un nivel de correlación y un valor resultado que indican claramente que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

La investigación concluye que si existe una correlación moderada entre la gestión de talento humano y desempeño laboral ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.413; asimismo existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del servicio de Medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2018.

4. Palabras clave

Gestión del Talento Humano, Desempeño laboral

5. Abstract

The purpose of the present investigation was to determine the relationship between the management of human talent and work performance of the medical personnel of the Hospital Municipal de los Olivos, Lima 2018.

The method used in the investigation used for its purpose the non-experimental design of a correlation level, of a basic type that collected the information in a specific period, which was developed by applying the questionnaire instruments of: human talent management and labor performance in the scale from Likert. The population constituted by 50 doctors, the sample was the entire population, in which the variables human talent management and work performance have been used. The most important result obtained with Spearman's Rho statistical test; A level of correlation and a result value were found that clearly indicate that there is a relationship between the management of human talent and work performance.

The research concludes that there is a relationship between the management of human talent and the work performance of the medical staff of the Municipal Hospital of Los Olivos. According to the data presented, there is a moderate correlation between the management of human talent and work performance, since a Spearman correlation coefficient of 0.413 was obtained; It also has to agree with the p-value found of 0.003 indicates that it is less than 0.01 so there is evidence to not accept the null hypothesis, consequently, there is a significant relationship between the management of human talent and labor performance of the staff of the medical of the Los Olivos Municipal Hospital.

6. Keywords

Keywords: Human Talent Management, Labor Performanc

7. Introducción

Las organizaciones se caracterizan por su heterogeneidad, estas pueden ser industrias, comercios, bancos, financieras, hospitales, universidades, tiendas y prestadores de servicios, etc. Pueden ser grandes, medianas y pequeñas en cuanto a su tamaño, así como pueden ser públicas o privadas respecto a su propiedad; casi todas las necesidades de la sociedad son producidas por las organizaciones. El talento,

como una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el "ser" y aprovechadas para la innovación. Por tanto, las organizaciones y las personas representan el contexto de la administración del talento humano para alcanzar sus objetivos, para cumplir su misión y visión; las personas constituyen el medio que permitirá alcanzar los objetivos personales, compartiendo el día a día, el costo de tiempo, esfuerzo y constancia.

Actualmente cuando hablamos de talento también lo hacemos de conocimientos, los sujetos u organizaciones que exhiben sus planes como compañías innovadoras exploran su sustentabilidad y el lugar que ocupan en tiempos de mundialización, a diario volviéndose más severo, y no únicamente en fuerzas exteriores, sino, todo lo opuesto, siguiendo la búsqueda de hallar, habilitar, valorar e impulsar talentos que favorezcan los logros empresariales. Motivado a esto aumenta la demanda que va en busca del talento gerencial, su desempeño se vuelve, muy demandante a medida que la universalización, la desregulación y el vertiginoso progreso de la tecnología modifican las tácticas de trabajo en la mayoría de las compañías. Por ello hoy en día las organizaciones requieren gerentes que posean capacidades para actuar frente a todos los cambios que afronta el mundo de los negocios y a su vez motivar a sus equipos de trabajo. Tener una mente abastecida de conocimientos capaz de observar cómo se concibe el alcance de las ambiciones de la empresa, crear y comprometerse con estos propósitos es algo que solo alcanza un líder, al lado de grandes talentos.

Por lo tanto, tener una gran cantidad de talento conlleva a que las compañías orienten su trabajo de manera que los individuos no sean tomados como recursos sustituibles dentro del mismo. Exigiendo una mecánica apasionada, que les brinde la oportunidad de reconocer sus destrezas, intereses y experiencias personales, de esta forma colaboran de forma creativa y comprometida con los requerimientos de sus compañías. Las cuales deben modificar desde un principio el modo en que forma a sus empleados, brindando su apoyo a la evolución de los mismos y fortaleciéndolos; a la vez que les ofrece oportunidades de mejora.

8. Metodología

El presente trabajo de investigación es de tipo no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos; descriptivo, porque tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de una población. El procedimiento es ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas, objetos, situaciones, etc y proporcionar su descripción. En ciertas ocasiones, el investigador puede realizar descripciones comparativas entre grupos o subgrupos; correlacional, porque describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto y transversal, porque su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. En esta investigación se pretende relacionar la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018. La población está conformada por todos los médicos del Hospital Municipal de los Olivos comprende a 50 profesionales de Medicina. Unidad de análisis: Fueron 50 profesionales del área de Medicina. Método de recolección de datos: Los datos se recogieron mediante dos encuestas. Instrumento: Se utilizó el cuestionario de Gestión del talento humano por Huanca Calderón y el cuestionario de desempeño laboral por Casma. Procedimiento: Se repartieron las encuestas en diferentes días a todos los participantes y se le dio el plazo de una semana para recogerlo. Se utilizó el programa SPSS para el análisis de datos y el coeficiente de Rho de spearman para determinar la correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

9. Resultados

Los resultados nos demuestran que la gestión del talento humano según los encuestados el 34% es regular y el 66% es buena, en lo que se refiere a desempeño laboral según los encuestados el 32% es regular y el 68% es buena. Según el coeficiente de spearman, la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño en 0,413 en su dimensión incorporación de las personas y desempeño laboral se relacionan en 0,413 en su dimensión colocación de las personas y desempeño laboral tienen una correlación bajade 0,282 en su dimensión recompensar a las personas y desempeño laboral tienen una correlación baja que fue 0,340 en su dimensión desarrollo de las personas desempeño laboral tienen una correlación baja de 0,327 en su dimensión retener a las personas y desempeño laboral existe una correlación moderada baja de 0,407 en su dimensión supervisar a las personas y desempeño laboral existe una correlación moderada de 0,486 lo que significa que existe una correlación estadísticamente significativa entre las dos variables.

10. Discusión

En cuanto a la hipótesis general y si existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018. Según los datos expuestos existe una correlación moderada, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,413; asimismo se tiene que de acuerdo con el p-valor hallado de 0,003 indica que es menor a 0,01 por lo que hay evidencia para no aceptar la hipótesis nula, en consecuencia, existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal Los Olivos.

Por otro lado, si comparamos los resultados con los encontrados en estudio realizado por Agüero (2017) en su estudio *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2016* sobre la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral se obtuvo una relación positiva moderada y significativa, con un coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 (Rho = 0.642, p = 0.000); es decir, las prácticas de los servidores administrativos que gestionaron su talento tuvieron a su vez una moderada y mejor desempeño laboral que aquellos servidores que no hicieron uso de su talento.

En cuanto a la hipótesis específica 1 existe correlación moderada entre la incorporación de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos. Como que hay relación porque el valor del coeficiente de correlación de Spearman resultó ser 0,413. Esto se confirma con el p-valor de 0,003 que es menor a 0,01; por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano en la incorporación de personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2018.

Según el análisis realizado por Olivo (2017) en su investigación *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016*, el resultado más importante obtenido con Rho de Spearman concluyó que existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos (r= 0,798 y p= 0,000).

Asimismo, en esta investigación, uno de los hallazgos encontrados en cuanto a la Hipótesis específica 2 se prueba que existe una correlación baja entre la colocación de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral; no obstante, el que se haya obtenido un p-valor menor a 0,05 (p = 0,046) puede concluirse que existe relación entre la Gestión del talento humano en la colocación de las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018.

Por lo tanto, al confrontar la investigación de Vásquez (2015) realizó la investigación. *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas* y se llegó a las siguientes conclusiones: Desde su percepción el desempeño laboral del personal enfermería es eficaz en un 73%, el personal de enfermería cumple con todas sus actividades asignadas si en un 100%, en calidad de atención del personal de enfermería en un 75% y en cumplimiento en prevención de riesgos en un 50%.

Además, se identificaron aquellos factores teóricos que sustentan los resultados como lo estableció.

En cuanto a la hipótesis específica 3 según los resultados indicados se presenta una baja correlación entre recompensar a las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos porque el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,340. A su vez, el p-valor de 0,016 que es menor a 0,05 conlleva a no aceptar la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano en recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal Los Olivos.

Según el análisis realizado por Flores (2014) en su estudio *Gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad del Callao*, la evidencia estadística indica que la motivación y el desempeño laboral docente se relacionan con un coeficiente r=0,442; y una significancia de p=0,000 que muestra que p es menor a 0,05. Lo que permite señalar que la relación entre estas variables es positiva y significativa.

En cuanto a la hipótesis específica 4, se observa una baja correlación entre desarrollo de las

personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del servicio de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos por cuanto el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,327. Asimismo, el p-valor de 0,021 que resultó ser menor a 0,05 conlleva a no aceptar la hipótesis nula; por consiguiente existe relación entre la gestión del talento humano en el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal del servicio de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos.

Asimismo al confrontar el estudio realizado por Mariñez (2014) *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño laboral, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de República Dominicana: caso Dgii, Banreservas e Infotep 2013*, en los resultados en lo referente a la gestión humana, no se presentaron diferencias significativas (0,5416), ya que $P > 0,05$, pero se puede expresar que en las tres empresas hay una tendencia a la debilidad que hace visible en igualdad de condiciones.

En cuanto a la Hipótesis Específica 3, si existe una correlación moderada baja entre retener a las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral porque el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,407, afirmación que es corroborada con el p-valor que resultó menor a 0,01 ($p = 0,003$), por lo que puede concluirse que existe relación significativa entre la gestión del talento humano en retener a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2018.

Asimismo al confrontar el estudio realizado por Vásquez (2015) realizó la investigación *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas*, se llegó a las siguientes conclusiones: el desempeño laboral del personal enfermería es eficaz en un 73%, el personal de enfermería cumple con todas sus actividades asignadas si en un 100%, en calidad de atención del personal de enfermería en un 75% y en cumplimiento en prevención de riesgos en un 50%.

De la deducción obtenida en esta investigación, en cuanto a la hipótesis específica 6, si existe una correlación moderada entre la gestión del talento humano en supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,486; asimismo el p-valor calculado resultó ser menor a 0,01 por lo que hay evidencia para no aceptar la hipótesis nula, en consecuencia, existe relación significativa entre la gestión del talento humano en supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal Los Olivos.

Según el análisis realizado por Cashpa (2015) se llegó a las siguientes conclusiones: En Gestión de la Salud el 20% es ineficaz, 52.5% regular y el 27.5% eficaz; en planeación el 18.8% es ineficaz, 55% nivel regular y 26.3% eficaz; en organización el 15% ineficaz, 56.3% nivel regular y 28.8% eficaz; en dirección 26.3% ineficaz, 50% nivel regular y 23.8% eficaz; en control 20% ineficaz, 53.8% nivel regular y 26.3% eficaz; en gestión de talento humano el 27.5% nivel bajo, el 58.8% nivel medio y el 13.8% nivel alto; en el ambiente de trabajo el 43.8% nivel bajo, el 42.5% nivel regular y el 13.8% nivel alto; en capacitación el 28.8% nivel bajo, el 43.8% nivel regular y el 27.5% nivel alto; en dimensión de bienestar el 41.3% nivel bajo, el 45% nivel medio y el 13.8% nivel alto lo cual nos demuestra que existe una relación significativa entre la Gestión de la Salud y Gestión del Talento Humano.

11. Conclusiones

Primera: En la hipótesis general se encontró que existe correlación moderada obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de 0,413; asimismo el p-valor hallado de 0,003 indica que es menor a 0,01 por lo que hay evidencia para no aceptar la hipótesis nula, en consecuencia, existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2018.

Segunda: En la hipótesis específica 1 se encontró una relación moderada porque el valor del coeficiente de correlación de Spearman resultó ser 0,413. Esto se confirma con el p-valor de 0,003 que es menor a 0,01; por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano en la incorporación de personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2018 entre la incorporación de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018.

Tercera: En la hipótesis específica 2 se encontró una correlación baja entre la colocación de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral; no obstante, el que se haya obtenido un p-valor menor a 0,05 ($p = 0,046$) puede concluirse que existe relación entre la Gestión del talento humano en la colocación de las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018.

Cuarta: En la hipótesis específica 3 se encontró una baja relación entre recompensar a las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018 porque el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,340. A su vez, el p-valor de 0,016 que es menor a 0,05 conlleva a no aceptar la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano en recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal del servicio de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018.

Quinta: En la hipótesis específica 4 existe una baja relación entre desarrollo de las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018, por cuanto el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,327. Asimismo, el p-valor de 0,021 que resultó ser menor a 0,05 conlleva a no aceptar la hipótesis nula; por consiguiente, existe relación entre la gestión del talento humano en el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2018.

Sexta: En la hipótesis específica 5 existe una correlación moderada baja entre retener a las personas en la gestión de talento humano y desempeño laboral porque el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,407, afirmación que es corroborada con el p-valor que resultó menor a 0,01 ($p = 0,003$), por lo que puede concluirse que existe relación significativa entre la gestión del talento humano en retener a las personas y el desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal Los Olivos, Lima-2018.

Séptima: En la hipótesis específica 6 existe una correlación moderada entre la gestión del talento humano en supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,486; asimismo el p-valor calculado resultó ser menor a 0,01 por lo que hay evidencia para no aceptar la hipótesis nula, en consecuencia, existe relación significativa entre la gestión del talento humano en supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2018.

12. Referencias

- Alles, (2002). *Las competencias y evaluación del desempeño, un Enfoque de 360º*. Madrid: Editorial 2000.
- Arias, Carmona, Valle y León (2016) *Caracterización de la estructura organizativa, administrativa y funcional de las áreas de gestión del talento humano en dos instituciones del sector de la salud; una del sector público, el Hospital Santander del Municipio de Caicedonia y otra del sector privado, la Clínica Esmid S.A. del Municipio Manizales*, Colombia. Recuperado el 4 de diciembre del 2017 de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1552/Alejandra%20Arias%20Gallego.pdf?sequence=1>
- Arnau, J. (1974). *Motivación y conducta*. Barcelona: Editorial Fontanella
- Asencios (2016) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima 2016
- Básico Píllaro (Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato).
- Bizquera 2009, (citado por Soto 2015 p. 37). "Características organizacionales de la Satisfacción Laboral en España". *Revista de Administración de Empresas*. Vol 54.5. Pp.537-547.
- Carvajal, J. (2013). *Psicología Organizacional: perspectivas y avances*.

- Cashpa, J. (2015). *Gestión de salud y la gestión del talento humano en el Personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital María Auxiliadora de San Juan de Miraflores 2015*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú. Recuperado el 12 de diciembre del 2017 de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6549>
- Chiavenato Idalberto (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edición, mcgraw-Hill/ Interamericana editores*.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano, (5ª edición)*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano. (3ª ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Coulter y Stephen (2005) *Administración*. Octava Edición. Pearson educación, México, 2005. isbn: 970-26-0555-5. Área: universitarios.
- Descripción Fisicaxxviii, 804 p.: gráf.; 23 cm
- Enríquez, E. (2014). *Plan de intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del Hospital de especialidades "Baca Ortiz", Quito, junio*. (Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes). Ecuador. Recuperado el 5 de diciembre del 2017 de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/569>
- Fidias, A. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Venezuela. Editorial Episteme.
- Flores (2014) realizó la investigación *Gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad del Callao*, presentada para optar el título de Magister en Gestión Pública de la Universidad del Callao
- Franklin, Enrique B. (2003). *Organización de Empresas*, Segunda Edición, mcgraw-Hill. Mexico
- Ghiselli (1998) *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Gianella, R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú. Recuperado el 15 de diciembre del 2017 de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAlloved=y
- Hernández y Rodríguez, Sergio (2002). *Administración: pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*. Primera Edición mcgraw- Hill/ Interamericana editores
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. (6ª edición)*. México. Editorial Interamericana.
- Herzberg, F. (2003, enero). *Otra vez: ¿cómo motiva usted a empleados? Revisión de Negocio de Harvard*. Recuperado 20 de septiembre de 2010, de <http://hbr.org/2003/01/one-more-time>.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *La motivación para trabajar* (2ª edición). Nueva York, Nueva York: Wiley.
- <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3388>
- Jones y George (2010) "*Administración contemporánea*, 6ta Edición "administración-contemporánea edicion-gareth-r-jones"
- Koontz y Weihrich (2008) *administración: Una perspectiva global 12a*. ed México: McGraw-Hill, 2004 / traducción de Enrique Palos Báez
- Landeau, R. (2010). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela. Editorial Melvin.
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano*. Revista Cubana salud pública, 43(1), 3-15.
- Lozano, L.J. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista escuela de administración de negocios*, (60), pp.148-149
- Mariñez (2014) *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño laboral, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de República Dominicana: caso Dgii, Banreservas e Infotep 2013*,
- Maslow y Herzberg. "una teoría de motivación humana". *Revisión Psicológica* 50. 1943: 370-396

McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953), *Relaciones entre escalas de indecisión vocacional, medidas de meta, género y aprovechamiento escolar. Integración: Educación y Desarrollo Psicológico*, 10, 51–58

Ministerio de Salud (MINSA), recuperado del www.minsa.gob.pe/ 03-03-2018

Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11ª edición). México. Editorial Pearson Educación.

Much, Galindo (2004) *Fundamentos de administración casos y prácticas*, Quinta edición, Editorial trillas.

Olivo, S. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T.* El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).Perú.

Palella, S. y Martins, F. (2010). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. (3a. ed.). Caracas: Fedupel.

Palella, S., Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Venezuela. Editorial Fedupel.

Prieto, P. (2013). *Modelo de Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* (Tesis de Especialidad, Universidad de Medellín). Colombia. Recuperada el 15 de enero del 2017 de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quisigüña, D. (2014). *Gestión del talento humano en el servicio de ginecología y obstetricia del hospital general docente de Riobamba. (Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes)*. Ecuador. Recuperada el 3 de diciembre del 2017 de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3330>

Reinoso, M. G. (2015). *Gestión por competencias del talento humano y calidad de servicio en el departamento de Enfermería del Hospital Básico Píllaro (Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato)*. Ecuador. Recuperado el 4 de enero del 2018 de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13269/1/MG-GP-2513.pdf>

Reyes Ponce, A. (2004). *Administración de empresas. Teoría y práctica*. México: Limusa.

Rivera, A. (2011). *La Organización del Clima Organizacional como Factor de Desarrollo en las Empresas del Distrito de Chincha Alta*. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad Privada San Juan Bautista, Lima, Ecuador

Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración* (8a ed.). México D.F., México: Pearson Educación.

Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13a ed.). México D.F., México: Pearson Educación.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (8a ed.). México D.F., México: Pearson Prentice Hall.

Rodríguez (2001) *Administración moderna*. Octava edición. Colombia: Pearson Education.

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. (3ª edición). Caracas, Venezuela. Editorial Panapo.

Salazar, M. (2014). *Gestión de talento humano para mejorar el servicio al cliente del Hospital Pediátrico "Alfonso Villagómez" de la ciudad de Riobamba. (Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes)*. Ecuador. Recuperado el 10 de diciembre del 2017 de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3330>

Sánchez, M. y Sarabia, F. J. "Validez y fiabilidad de escalas". *Metodología para la investigación en marketing y dirección de empresas*. F. J. Sarabia (coord.). 1999: 363-392.

Stoner, A; Freeman, G. y Gilbert, P. (2001). *Administración*. México: Prentice May Hispanoamericana, S.A.

Valderrama (2013) "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas de desarrollo, adaptación y validación de instrumentos)". *Revista Universum*. Vol. 2. Pp.66-85.

Vallejo (2016) "Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de Retail". *Theoria*. Vol. 19(2) Pp.21- 36.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Editorial La Caracola.

Vásquez, G. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas. (Tesis de maestría, Universidad Técnico de Babahoyo)*. Ecuador. Recuperado el 4 de diciembre del 2017 de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1698>

Viera, C. (2017). *La planeación del talento humano y su relación con la estructura organizacional del servicio de hospitalización de enfermería en el Hospital IESS Ambato*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato). Ecuador. Recuperado el 4 de diciembre del 2017 de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25881>

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Jorge G. Laguna Velazco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017" del estudiante **Gina Eugenia Ramos Jacinto**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de Marzo del 2018



Jorge G. Laguna Velazco

DNI:20072507



Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivivos, Lima-2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:
Bj. Ramos Jacinto Gina Eugenia

ASESOR:
Dr. Laguna Velazco Jorge Gonzalo

Resumen de coincidencias

23 %

Condiciones	Porcentaje
1 reportorio univ.edu.pe	5 %
2 reportorio municipal	2 %
3 reportorio agenda.ec	2 %
4 www.univ.edu.pe	2 %
5 pt.south.com	2 %
6 www.sidshare.net	1 %
7 docslide.us	1 %
8 cyberfeed.univision.edu	1 %

Flor de
María Sánchez
973-18



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RECIBIDO
EN OFICINA DE
LA DIV. INVESTIGACION
R. Jarama

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:
..... Visto Bueno para la
..... TESIS
.....

ESCUELA DE POSGRADO

..... CINA EUGENIA RAYOS JAENCO con DNI N° 10069944
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en URB. Los Algarrobos H2 A H2 Pte Piedra
(Calle / Lote / M. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)
ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:
Que en mi condición de alumno de la promoción: 2018 del programa: Maestría en Gestión
(Promoción) (Nombre del programa)
de los servicios de la Susal identificado con el código de matrícula N° 700113471
(Código de alumno)
de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

.....
Visto Bueno para la Tesis
.....
.....

Por lo expuesto, agradeceré o bien a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima..... de..... de 2018

- Documentos que adjunto:
- a. Tesis anillada Colegiada
 - b. Copia de resolución directoral
 - c. Copia del dictamen sustentación
 - d. Copia del acta de aprobación
- de originalidad de tesis y
partezazo temático

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: 992407858
Email: geramez@yahoo.es



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

RAMOS JACINTO GINA EUGENIA

D.N.I. : 10069944

Domicilio : URB. LOS ALGARROBOS, TZA 112, PTE. PIEDRA

Teléfono : Fijo : - Móvil : 9922402858

E-mail : geramosj@jcvu.edu

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRÍA

Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

RAMOS JACINTO GINA EUGENIA

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE MEDICINA DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS
OLIVOS

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

11/07/18