



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL CENTRO DE
ATENCIÓN PRIMARIA II - ESSALUD,
LAMBAYEQUE, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Bach. DIEZ CANSECO PÉREZ, DEMY THAYS

Bach. NAVA DE LA CRUZ, SARA JENNY

ASESOR:

DR. MENDIBURU ROJAS, AUGUSTO FRANKLIN

SECCIÓN:

CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

Dedicatoria

A Dios,
a mis padres
y mi familia,
por siempre estar conmigo,
mi ángel por cuidarme.

Dedicatoria

Primero agradecer a Dios ya que él ha hecho posible que llegue a este punto en mi vida, a mi hija por la paciencia, a mi madre por su apoyo incondicional, y a una persona especial que me motivo a seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios, mis padres por decidir ser mis padres y siempre cuidarme, a mi hermana por darme ánimos y ganas de seguir adelante, a mi metodólogo por la paciencia que me brinda todo este tiempo, y sobre todo por su profesionalismo para hacer posible esto.

Agradecimiento

A Dios por permitirme seguir adelante, a mi madre que me apoya en todo, a mi hija por comprender mis horas de ausencia, a la persona que me motivó a que siguiera estudiando y a los docentes por su apoyo

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **DEMY THAYS DIEZ CANSECO PEREZ** egresado (a) del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 48129498

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor (a) de la tesis titulada: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA II - ESSALUD, LAMBAYEQUE, 2018. La misma que presento para optar el grado de: Maestro en Gestión Pública.

La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.

La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 03 de agosto del 2018



DEMY THAYS DIEZ CANSECO PEREZ

DNI: 48129498

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **SARA JENNY NAVA DE LA CRUZ** egresado (a) del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 10033882

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor (a) de la tesis titulada: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA II - ESSALUD, LAMBAYEQUE, 2018. La misma que presento para optar el grado de: Maestro en gestión pública.

La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.

La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 03 de agosto de 2018

SARA JENNY NAVA DE LA CRUZ

DNI: 10033882

Presentación

Dignos miembros del Jurado, de acuerdo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, ponemos a vuestra consideración la Tesis “La Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018” para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

El presente trabajo de Investigación analiza la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores del EsSalud Lambayeque, con la finalidad de poder determinar las ventajas, desventajas y su influencia en la mejora del ambiente laboral.

Esta investigación también, nos permite conocer la importancia de la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral con la finalidad de conocer la calidad de la gestión en la organización.

Se pretende que la presente tesis sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante entidad, y a su vez permita mejorar los procesos internos de evaluación anual de desempeño laboral de la institución.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
Resumen	ix
Abstarc	x
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Marco Legal	34
1.5. Formulación del problema	35
1.6. Justificación del estudio	36
1.7. Hipótesis	37
1.8. Objetivo	38
II. METODO	39
2.1. Diseño de Investigación	40
2.2. Variables, operacionalización	42
2.3. Población y muestra	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	51
2.6. Aspectos éticos	52
III. Resultados	53
IV. Discusión	67
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias	74
VIII. Anexos	77
Acta de aprobación	88
Autorización de publicación de tesis	89

Resumen

El presente trabajo de Investigación de título “La Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018”. El objetivo de la Investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018. Esta investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico.

La población o universo de interés de esta investigación, estuvo conformada por 130 trabajadores administrativos del Centro de Atención Primaria II- EsSalud, Lambayeque, la muestra fue probabilística censal considero a 130 trabajadores, de los cuales se han empleado las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. El cuestionario estuvo constituido por 20 preguntas en la escala de (acuerdo, desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, totalmente en desacuerdo, totalmente de acuerdo). El cuestionario brindó información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral y sus dimensiones, cuyos gráficos se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye con el resultado, el cual indica que existe relación positiva entre la variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000.<0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; donde se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018.

Palabras clave: La Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Abstract

This research work of the title "The Management of Human Talent and Work Performance in the Primary Center II- EsSalud, Lambayeque, 2018". The objective of the research was to determine the relationship between human talent management and work performance in Primary II - EsSalud, Lambayeque, 2018. This research is descriptive correlational, quantitative approach and basic type that collected information in a specific period.

The population or the universe of interest of this research, made up of 130 administrative workers from the Primary II Center - EsSalud, Lambayeque, the census probabilistic sample considered as 130 workers, of which the following variables have been used: The Management of Human Talent and Labor Performance The method used in the investigation was the hypothetico-deductive. The questionnaire consisted of 20 questions on the. The questionnaire provided information on the management of human talent and job performance and its dimensions, and was recorded graphically and textually.

The investigation concludes with the result which indicates that there is a positive relationship between the variables and is found at the high correlation level, with the bilateral significance level $p = 000. <0.05$ the null hypothesis is rejected and accepts the general hypothesis; where it is concluded that: There is a significant relationship between Human Talent Management and Labor Performance in the Primary School II - EsSalud, Lambayeque, 2018.

Keywords: Human Talent Management and Work Performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El desempeño laboral a nivel global, es utilizado por las grandes empresas para medir el trabajo del personal, y así obtener grandes resultados y objetivos de competencia.

En España, según el artículo denominado ¿Ha quedado obsoleta la "evaluación del desempeño" para analizar a los empleados? del año 2016; precisa que, La "evaluación del desempeño" es una herramienta de gestión desarrollada por las empresas para valorar el nivel de cumplimiento de los objetivos de cada profesional. Por tanto, el citado modelo gerencial evalúa principalmente el rendimiento y los resultados de los empleados.

Estos rendimientos son evaluados por determinados sistemas de gestión del desempeño de modo estratégico para que sean capaces de conectar la estrategia y la cultura corporativa con los resultados de negocio. Todo ello, persiguiendo el fin de gestionar eficientemente la aportación de valor o contribución individual de cada empleado a los objetivos globales de la compañía.

Asimismo, el citado artículo menciona que estos sistemas de gestión están quedando obsoletos, debido que no cumplen con las estrategias de gestión que emplea cada empresa para la evaluación eficiente de su personal, y, como consecuencia de ello surgen disconformidades internas por parte de su personal debido que no colaboran al ejercicio de un verdadero liderazgo y cultura laboral.

En Colombia, según la revista El Portafolio del año 2016, indica que la evaluación del desempeño, tiene que ser implantada en cada empresa debido que va a medir el logro de los objetivos propuestos y para retroalimentar al trabajador sobre su comportamiento, en consecuencia, es una herramienta esencial dentro de una empresa pública o privada.

El temor de la evaluación de desempeño del personal es que sus empleadores no sean totalmente imparciales al momento de la calificación y que por consecuencia este trabajo sea despedido; es por ello que se

han evidenciado casos en que existe un rechazo absoluto por parte del trabajador, y el temor de esto es precisamente del despido laboral.

“Para esto, las empresas deben tomar medidas y cambiar la visión negativa de la evaluación del desempeño con soluciones que garanticen procesos reales y que aporten a la mejora del rendimiento”, acota Ramírez.

De lo antes mencionado, evidenciamos que los sistemas de gestión del desempeño laboral, pueden no resultar debido al temor de los trabajadores de quedarse desempleados, y rechazan estos mecanismos haciéndole creer al trabajador que sus sistemas a emplear mediante sus estrategias son obsoletos, cuando en realidad existe un fin muy subjetivo que hace precisamente que estos sistemas no funcionen y por ende no cumplan el fin para el cual estas diseñados.

Según el diario Gestión (2014), afirma que el 53,7% de los peruanos tiene conflictos laborales. Por ello, los empleadores tienen que estar más atentos a la implementación de mecanismos y así lograr los objetivos planteados.

Asimismo, el citado medio menciona la posición de los trabajadores para enfrentar o solucionar los problemas o situaciones de conflictos que se puedan presentar entre los trabajadores, es así que, el 40% opinó que el jefe directo de los trabajadores debe encargarse de solucionarlo, mientras que para el 51% deben arreglarlo los colaboradores involucrados.

Por otra parte, el 52.5% sostuvo que en su equipo de trabajo se pueden desempeñar en armonía 'casi siempre' mientras que solo el 4.6% señaló que 'nunca' o 'casi nunca' tienen un buen clima laboral en su área.

Además, el 39.3% dijo que su grupo de trabajo logra concretar sus objetivos trazados 'siempre', mientras que el 56.4% lo hace 'casi siempre'. Solo el 4.2% refirió que cumplen con sus metas con casi nula frecuencia.

Asimismo, el 66.1% indicó que el género de sus compañeros no dificulta su desempeño. Sin embargo, para el 26.7% es complicado trabajar con

mujeres, mientras que el 7.2% dijo lo mismo sobre los varones. El 10.8% prefiere trabajar con personas de su mismo sexo.

El 76.7% de encuestados afirmó sentirse cómodo con el clima laboral de su empresa. En tanto, el 10% dijo estar incómodo y el 13.3% consideró irrelevante este factor. Además, el 60.6% de encuestados señaló que 'siempre' le es fácil entablar relaciones en su trabajo, situación opuesta para el 1.2%.

Como se observa, uno de los factores que genera conflictos dentro de la empresa es precisamente la igualdad de oportunidades para las mujeres, quiere decir que tenemos una sociedad en donde aún predomina el machismo, y la diferencia entre el varón y la mujer; a pesar que existen fuentes en la que se ha determinado que el desempeño laboral de la mujer es mayor en comparación del varón, debido a la buena organización y eficiencia con el cumplimiento de metas y objetivos.

Según el artículo Recursos Humanos y Evaluación de Desempeño (2013), nos comenta lo siguiente: Es inevitable tratar acerca de evaluación de desempeño, cuando se trata acerca de personas en las organizaciones, ¿por qué?, no olvidemos que no es posible gestionar lo que no se puede medir. Desde esta perspectiva tenemos que, las personas contribuyen con su labor al logro de los objetivos de la organización y este esfuerzo debe figurar en la planeación estratégica, lo cual implica que el desempeño de los colaboradores debe ser gestionado y por lo tanto medido.

Asimismo, ¿Cómo debemos medir el desarrollo de las competencias de un colaborador?, debemos hacerlo por medio de la herramienta denominada evaluación de desempeño y cuando está basada en competencias, la brecha o margen de error del instrumento será muy reducida. No olvidemos que las herramientas de recursos humanos al estar basada en percepciones propias o de otras personas, no proporcionan información o resultados 100 % exactos, considero que esta es una premisa fundamental que debemos entender y asumir.

Por lo tanto, de lo mencionado por distintos medios, concluimos que el desempeño laboral tiene distintas problemáticas, con muchas soluciones por parte de los empleadores con el fin de lograr mayores resultados para su empresa y asimismo cumplir con los objetivos y metas planificados, también, se puede afirmar que es importante hablar como la evaluación de desempeño dentro de las empresa públicas y privadas e implementando las diferentes herramientas para que surjan mejores relaciones entre los trabajadores. Por otro lado, afirmamos que existen rivalidades entre un varón y una mujer no cumpliendo con la igualdad de género en el ámbito social.

Es por ello que en el presente trabajo desarrollaremos distintos mecanismos para la evaluación de desempeño, que ayudaran a mejorar los distintos problemas evidenciados.

1.2. Antecedentes

Respecto al tema de la presente investigación: La Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018, se tiene como referencia algunos estudios de investigación, los cuales detallo a continuación:

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Cevallos (2013) en su trabajo de investigación La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena año 2013, en la cual concluye que “tiene como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y operativo orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral. Entre sus objetivos específicos se busca determinar los lineamientos en el proceso de admisión mediante los juicios de autores y expertos con la finalidad que faciliten la información y permita cumplir el objeto del estudio, determinar la importancia de las funciones y responsabilidades de los servidores públicos según la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), identificar las estrategias de motivación para que los servidores públicos se comprometan en el cumplimiento de los objetivos de la institución, determinar las técnicas necesarias para la aplicación de la evaluación de desempeño laboral para determinar los ascensos o capacitaciones específicas., y determinar un modelo de gestión de la unidad de talento humano para fortalecer el desempeño laboral. El estudio expresa a la investigación de campo con las personas involucradas de manera directa con la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, además de los instrumentos relevantes para el desarrollo, de igual manera la investigación documental con la finalidad de extraer la información correspondiente a la organización del talento humano, los aspectos del desempeño laboral, entre otros. El diseño facilitó examinar varias alternativas en el transcurso del trabajo de investigación para establecer el tiempo, el lugar y las herramientas indispensables para que de tal manera se obtengan excelentes resultados mediante la participación de

los servidores públicos. El modelo de gestión para la unidad de talento humano es una herramienta que contiene procesos administrativos establecidos en los subsistemas de gestión del talento humano de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).”

Prieto (2013) en su trabajo de investigación la Gestión de talento humano para retener el capital humano estratégico de la organización como un camino para influir positivamente sobre su capacidad, contribuyendo, de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad. En este sentido, la dirección estratégica de gestión humana propone la existencia de una serie de etapas o procesos intermedios que influyen sobre los comportamientos y actitudes de los empleados, condicionando los resultados de los empleados, tales como productividad, satisfacción laboral, rotación voluntaria, etc., y, con ellos, los resultados de la organización.

En este vínculo causal entre la gestión del talento humano y los resultados de la organización, las prácticas de gestión humana juegan un papel protagonista debido a que permiten la adquisición, la retención y/o el desarrollo de los empleados con mayor potencial para contribuir al desempeño organizacional. No obstante, aunque reconocemos la importancia estratégica de estas tres funciones; adquisición, retención y desarrollo, su estudio conjunto es tan amplio que resulta difícilmente abarcable en un solo trabajo; por ello, esta monografía se ha decidido centrar fundamentalmente en el ámbito de la retención de empleados y su relación con: la gestión del talento humano y la felicidad o bienestar laboral.

De León (2013), en su trabajo de investigación se efectuó mediante el análisis de la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu. El tipo de investigación utilizada fue de carácter descriptivo, debido a que se analizaron las normas y procedimientos establecidas en la gestión del talento humano, las formas y procesos orientados al aprovechamiento y fortalecimiento de los conocimientos y experiencias del Recurso Humano,

los procesos y condiciones de motivación de interés laboral y personal del recurso humano y los procesos que orienten al aprovechamiento de actitudes, aptitudes y habilidades del recurso humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu; a través de resultados estadísticos obtenidos, tabulados e interpretados, utilizando como instrumento el cuestionario de gestión del talento humano. La principal conclusión a la que se llegó, es que a través de este estudio se refleja un bajo porcentaje en cuanto al compromiso que muchas PYMES del área urbana de Retalhuleu manifiestan con relación a la gestión del talento humano, el cual se contempla aún más en las normas y procedimientos en sus distintas líneas de funcionamiento y pruebas técnicas, tanto para la contratación del personal como para detectar factores de capacitación y desarrollo de los colaboradores. La principal recomendación a la que se llegó es que las PYMES deben implementar acciones para fortalecer su capital humano, a través de herramientas que permitan su adaptación, desarrollo y una carrera profesional dentro de la empresa.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Oscoco (2014) en su trabajo de investigación determina la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, 2014. Se encuestó a 35 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, con el propósito de conocer su opinión acerca de la Gestión del Talento Humano; del mismo modo se realizó la evaluación de desempeño para determinar el nivel de desempeño del personal. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del aplicativo SPSS 21, obteniendo el coeficiente de correlación de Spearman. El 48.6% de los trabajadores manifiestan que la municipalidad sí realiza la planificación de personal; el 45.7% de los trabajadores menciona que sólo algunas veces se aplican los programas de personal. Las pruebas de desempeño muestran que el 34.3% de trabajadores se desempeña de forma regular. Un factor importante de ello es el apoyo y acompañamiento que realizan los jefes de área y jefe de personal a los trabajadores. El coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un

valor de 0.552, determinándose por consecuencia una correlación significativa positiva débil entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral.

Solano (2017), en su trabajo de investigación determina el objetivo medir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – periodo 2017, esta investigación es del tipo aplicada, el enfoque es cuantitativo, alcance o nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental; donde la variable independiente es la gestión del talento humano, y la variable dependiente es el desempeño laboral. La población está conformada por los 154 colaboradores que están en planilla hasta junio 2017, en la sede central de la empresa Seda Huánuco. Donde la muestra será la misma población ($N = n$).

Para la contrastación de la hipótesis y medir la influencia se utilizó el programa SPSS versión 22, a través del coeficiente de Pearson y se obtuvo como resultado que la correlación es positiva, siendo un 0.627 y el valor de significancia es 0.000, en tal sentido se acepta la Hipótesis alternativa (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o); y podemos decir que la Gestión de Talento Humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – Periodo 2017.

Inca (2015), en su trabajo de investigación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Las dimensiones que se emplearon para la investigación son la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 104, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales vienen laborando en la municipalidad; entre los meses de octubre y noviembre del año 2015. En relación al instrumento de recolección de datos; se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de

Gestión del Talento Humano estuvo compuesto por 12 ítems, con una amplitud de escala de Likert y el Desempeño Laboral, haciendo un total de 06 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas; según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0,894, para el cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral por tanto son fiables y consistentes. Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

1.1.3. Antecedentes Locales

More (2016) en su trabajo de investigación determina proponer las estrategias de Gestión de talento humano que permita mejorar de manera significativa el desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016. La metodología se desarrolló de acuerdo a un estudio de tipo descriptivo, donde se ha considerado un diseño no experimental, considerando como muestra a 123 trabajadores de la empresa Ángel Divino a quienes se aplicó una encuesta utilizando el cuestionario tipo Likert. Los resultados sobre el diagnóstico de la situación actual del desempeño laboral en la empresa ÁNGEL DIVINO, indicaron que la mayor parte de los trabajadores cumplen con las actividades asignadas (71%), sin embargo existe un grupo con quienes se presenta deficiencias dentro del trabajo (29%), debido al desconocimiento y la falta de capacitación para desempeñar sus actividades. Al finalizar se llegó a la conclusión que la elaboración del plan de gestión de talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa ÁNGEL DIVINO, está establecido con un plan de trabajo donde se considera la organización y la integración del talento humano con el fin de que la productividad sea la esperada.

Santa María (2017) en su trabajo de investigación determina, la relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud en Lambayeque en el 2017. La investigación

realizada es de tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional. La población estuvo constituida 60 profesionales asistenciales de la microred de salud de Lambayeque, que laboran en diferentes servicios. Se trabajó con toda la población. Se elaboró y aplicó dos cuestionarios para la medición de ambas variables. El instrumento de recolección de datos fue previamente validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad se determinó en un estudio piloto mediante el coeficiente alfa de cronbach. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman, donde se demostró que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y fuerte con el desempeño laboral en profesionales de la salud, con un valor de $p = 0.000$ ($p < 0.5$). Rechazándose la hipótesis nula.

Bazán (2017) en su trabajo de investigación, Gestión de Talento Humano para mejorar la calidad de servicio en el Hospital Belén de Lambayeque, la metodología utilizada se basa en un estudio de tipo descriptivo-propositivo con un diseño no experimental, con dos muestras conformadas por los clientes y trabajadores destacados en los módulos de atención al cliente de la institución a quienes se les aplicó una encuesta de 24 ítems para obtener la información que se requirió para la investigación.

Los resultados mostraron que las características de la Gestión del Talento Humano con respecto a la calidad de servicio en el Hospital Belén de Lambayeque, es que no se toman en cuenta requisitos intelectuales ni factores de especificaciones de los requisitos físicos según el puesto de trabajo debido a deficiencias en la gestión del talento humano en la empresa.

Finalmente se concluye que para mejorar la calidad de servicio que brinda el Hospital Belén de Lambayeque se debe aplicar criterios de selección de personal por competencias. La gran mayoría de los colaboradores solicitan implementar un proceso más riguroso en el reclutamiento y selección de personal siendo necesaria una propuesta basada en competencias.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1 Variable Gestión del Talento Humano

Pilar Jericó (2001) habla del talento como la característica de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización. Y, define al profesional con talento, como “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización.

Proceso para atraer a los individuos talentosos y retenerlos en la organización, ofreciéndoles incentivos superiores a los que ofrece el mercado.

El Autor **CHIAVENATO**, Idalberto (2002) menciona que “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

Historia del Talento Humano

Surgió los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta lo que impulsa el éxito de su negocio son el talento y las habilidades de sus empleados. Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de empleado. El tema a tratar hoy en día se da en muchas organizaciones, la mayoría de empresas hacen campañas para recopilar a la mayor gente posible, sin embargo se olvidan de la retención y el desarrollo del personal. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la empresa. La estrategia de negocio debe incluir la responsabilidad de que los gerentes y supervisores desarrollen las sus subalternos inmediatos. Las divisiones dentro de la compañía deben compartir abiertamente la información con otros departamentos para que los empleados logren el conocimiento de los objetivos de organización en su totalidad. Las

empresas que se enfocan en desarrollar su talento integran planes y procesos dar seguimiento y administrar el talento utilizando lo siguiente:

- Buscar, atraer y reclutar candidatos calificados con formación competitiva.
- Administrar y definir sueldos competitivos.
- Procurar oportunidades de capacitación y desarrollo.
- Establecer procesos para manejar el desempeño.
- Tener en marcha programas de retención.
- Administrar ascensos y traslados.

CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

“Una de las características principales de los recursos humanos, es que causa la demanda a futuro lo cual experimenta una organización en el campo de los recursos humanos es esencial para la planeación de las políticas de empleo” (Werther y Davis, 1998, p.48).

Según Aliaga (1996) “Otras de las características de los recursos humanos, se basa en tres convicciones diferentes: El éxito de la empresa depende de las personas. – Las personas no tienen límites. –Reforzar los aspectos positivos, dejando a un lado los aspectos negativos” (p.5).

Existen seis procesos en la Gestión del Talento Humano, lo cual están divididos por: a) admisión de personas, b) aplicación de personas, c) compensación de las personas, d) desarrollo de las personas, e) mantenimiento de las personas y f) C. Todos aquellos procesos se diseñan según las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas para lograr mayor compatibilidad entre sí (Chiavenato, 2009).

Perea (2006), afirma que una de las características de la Gestión del Talento Humano enfocado en los procesos de trabajo son un componente psicológico que deberá ejecutarse bajo un enfoque sistemático, que propiciando la sinergia entre todas las áreas de trabajo, beneficiará a

todos los usuarios, internos – externos y facilitará el crecimiento y desarrollo saludable de la organización como un todo .

TIPOS DE TALENTO HUMANO:

Pilar Jericó expone los siguientes tipos de talento: Directivo, comercial, técnico, operativo, innovador y emprendedor. Y dice que para cada uno de ellos se requieren diferentes capacidades y se dice que el incremento de aportación dependerá del rol en el cual se desenvuelva. Es decir, que un profesional puede alcanzar resultados no muy buenos en cierta área ó empresa, pero no quiere decir que en otro entorno no lo pueda lograr.

El talento innovador y el talento emprendedor son los más importantes, ya que son los que hacen que la organización evolucione favorablemente. Los profesionales que cuentan con estos tipos de talentos son aquellos que tienen la capacidad de innovar, de provocar el cambio y reinventar a la empresa; cabe mencionar que cualquier profesional, independientemente del rol en el que se desenvuelva, ya sea directivo, operativo, comercial, ó técnico, puede adoptarlo.

Estos tipos de profesionales son los que más valor añadido aportan en la organización; desafortunadamente son los más escasos en el entorno laboral y son difíciles de permanecer en una empresa que no genera talento organizativo. Lo que realmente distingue al talento innovador y marca la diferencia, es la actitud que tengan los profesionales; y no tanto el conocimiento. Ya que de sobra sabemos que los conocimientos se tornan obsoletos, si no se les está actualizando ó invirtiendo en ello.

ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Según Chiavenato (2002), la gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales:

1.- Son seres humanos: Se hace referencia a que cada individuo tiene su propia personalidad, es decir, que todos son diferentes entre sí, desde su cultura hasta sus conocimientos, habilidades y actitudes. Así como también se hace hincapié en que no debemos verlos solamente como recursos de la empresa, sino como personas.

2.-Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: Se define como el grupo de personas impulsoras que le dan el toque dinámico a la organización, pero sobre todo se caracterizan por tener actitudes competitivas y de renovación, lo cual hace que transmita su inteligencia, aprendizaje y talento a otros para lograr el desarrollo en la organización enriqueciéndola, ya que de esta manera ellos también lo hacen.

3.-Socios de la organización: Si los altos ejecutivos de las organizaciones hicieran sentir, o trataran a los empleados como socios, ellos sentirían un mayor compromiso hacia la empresa. Los empleados invierten su esfuerzo, dedicación, compromiso, riesgo, lealtad etc, con la esperanza de recibir algo de la inversión, tales como buenos salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional. Es obvio que el empleado espere recibir algo gratificante, que por lo menos cubra o supere las expectativas de lo invertido, para que la tendencia de parte del empleado se mantenga o aumente su inversión. (Chiavenato, 2002).

PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- **RECLUTAMIENTO:** Chiavenato (2009), “En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos del mercado de recursos humanos para abastecer su proceso de selección. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación, es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección”.

- **SELECCIÓN DE PERSONAL:** La selección del personal funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno (...). A final de cuentas, ¿Para qué sirve la selección de personas? ¿Sólo para llenar los puestos vacantes y disponibles de la organización? Eso es necesario, pero no basta para los tiempos actuales. Sería una tarea vegetativa que busca mantener y conservar el status quo. En la actualidad el proceso de selección es un mecanismo eficiente para aumentar el capital humano de las organizaciones. La mejor manera de lograrlo es enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para el éxito de la organización (Chiavenato, 2009, p.137).
- **DESARROLLO DE LAS PERSONAS:** Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad. Es la idea que tiene todo ser humano en demostrar sus capacidades que posee; lo que significa es que las personas dan a conocer todo su talento que poseen. El objetivo es mostrar como las personas y las organizaciones se desarrollan en razón del aprendizaje continuo y el cambio de comportamiento (Chiavenato, 2009).
- **RECOMPENSAS AL PERSONAL:** Las recompensas se clasifican en financieras y no financieras, la recompensa financiera directa es la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones. El salario representa el elemento más importante: es la retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado en función al puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado periodo. El salario puede ser directo o indirecto; el primero es lo que recibe como contraprestación del servicio en el puesto ocupado. (...). Por qué el dinero no es lo único que tiene valor, existe la recompensa no financiera o incentivos, que incluyen oportunidades de desarrollo, reconocimientos, seguridad, promociones, etc. (Chiavenato, 2009).

IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO.

Sin duda, uno de los recursos más importantes con los que cuenta cualquier tipo de empresa, son las personas. La necesidad de gestionar este recurso tan valioso ha hecho que, en las empresas, se dedique un área a su gestión y dirección, la denominada gestión de talento humano, quién, a través de diversas prácticas, trata de adquirir, retener y/o desarrollar dichos recursos. Desde esta perspectiva, surge el enfoque de dirección estratégica de gestión humana como una disciplina encargada de estudiar todo lo relativo al talento humano, su gestión y su contribución al valor de la empresa y a su competitividad sostenible.

El Talento Humano se le considera la clave del éxito de una empresa y, su gestión hace parte de la esencia de la gerencia empresarial. Con una asertiva gestión del talento humano, una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo.

La Gestión del Talento Humano es un área interdisciplinaria integrada por un sinnúmero de dinámicas que la nutren y enriquecen en favor de la Organización; así como se habla de la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y de entrevistas, también se habla de tecnología del aprendizaje, de alimentación, de servicio social, planes de vida y carrera, diseño de los puestos y de la organización, satisfacción en el trabajo, ausentismo, salarios y gastos sociales, mercado, ocio, incentivos, accidentes, disciplina y actitudes, interpretación de las normas laborales, eficiencia y eficacia, estadísticas y registros/certificación, transporte para el personal, responsabilidad a nivel de supervisión, auditoría y un sin número de asuntos diversos.

OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

La gestión del talento en las organizaciones se encarga de que exista una colaboración eficiente entre los empleados sin importar los niveles jerárquicos, con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales e individuales.

Las personas son los principales elementos básicos de la eficacia organizacional, por lo tanto las necesitamos para que se cumplan los objetivos de la organización; para esto, los gerentes deben de dirigir con tacto a los empleados, ya que de ellos depende el buen cumplimiento de los objetivos planeados. Asimismo (Chiavenato, 2002) refiere que la gestión debe ayudar a alcanzar la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

- Auxiliar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Aportar competitividad a la organización, utilizando inteligentemente las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.
- Proveer a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar el cambio.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

1.3.2 Variable Desempeño laboral

Robbins, Stephen, Coulter (2013) *“Definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual”*.

Robbins y Judge (2013) *“Explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral”*.

Es la utilidad, rendimiento o productividad que una persona puede aportar, en cuenta al cumplimiento de actividades a las cuales se está obligado a ejecutar.

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el cual consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre ascensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos.

¿QUIÉN REALIZA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?

Dessler y Verela (2011) exponen que las evaluaciones de los supervisores inmediatos todavía es la parte esencial de la mayoría de los procesos de la evaluación. Conseguir la evaluación de un supervisor es relativamente directo y también cuenta con mucho sentido, el supervisor debería estar en la mejor posición para observar y evaluar el desempeño de sus colaboradores.

La mayoría de las evaluaciones las realizan el supervisor inmediato del empleado.

Por costumbre, la tarea de la evaluación ha recaído en los gerentes, ya que se les consideran responsables del desempeño de sus subalternos. Puesto que muchas de las organizaciones actualmente utilizan equipos auto dirigidos, trabajo a distancia y herramientas de la organización que alejan a los jefes de los empleados es posible que el supervisor inmediato no sea el mediador más confiable del desempeño de un trabajador, con frecuencia se les solicita a los compañeros e incluso a los subalternos, que formen parte del proceso. Una encuesta reveló que alrededor de la mitad de los ejecutivos y 53% de los empleados ahora participan en sus evaluaciones de desempeño.

IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL

Brinda la posibilidad de incluir nuevas políticas con la finalidad de compensar y el incrementar el desempeño laboral, logrando una mejor toma de decisiones, promoción de puestos y capacitaciones constantes que ayuden a la estimulación de los trabajadores, así también descubrir cuáles son los errores en la elaboración de los perfiles laborales y en demostrarnos aquellas posibles dificultades individuales que podrían deteriorar al recurso humano en el desarrollo de sus labores.

FACTORES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

“Hay diferentes puntos que hay que tener en consideración para realizar la medición del desempeño laboral de los recursos humanos y esto depende de la forma de evaluación que utilicen y en general esos son: la calidad del trabajo, cantidad de trabajo, conocimiento referente al cargo a desempeñar, el planificar lo que se hará, el control de costos que se debe tener, interrelaciones con sus iguales, con el gerente y personas externas. Además de la guía y desarrollo profesional de sus colaboradores en sus responsabilidades”. (Iturralde, 2011).

BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

“ Para que un programa de desempeño laboral pueda evaluar correctamente debe estar planificado, coordinado y desarrollado, brindar resultados a corto, mediano y largo plazo. Y desde un punto de vista global los principales beneficiados son, los recursos humanos, el gerente, la empresa y la comunidad”. (Iturralde, 2011).

MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Dessler y Verela (2011) exponen que en la evaluación de desempeño se utilizan distintos métodos, en muchas de las empresas los que están a cargo de sus colaboradores se preguntan cómo se realiza una evaluación de desempeño de un trabajador y cuáles son las técnicas específicas de evaluación y dentro de ellas se encuentran:

- **ENSAYOS CRÍTICOS** : Consiste en escribir una descripción de las fortalezas, las debilidades, el desempeño anterior y el potencial del colaborador, así como hacer sugerencias para que este mejore para transcribir un documento de este tipo, ya que no se necesita de formatos complejos ni de una amplia capacitación. Sin embargo es posible que con estos métodos la evaluación sea conveniente y este dominada tanto por las habilidades de escritura del evaluador como por el nivel de desempeño real del empleado. También es dificultoso ocupar los documentos redactados para diferentes empleados, ya que no existe una clave de calificación estandarizada.
- **INCIDENTES CRÍTICOS**: Los incidentes críticos concentran la atención, la evaluación es la diferencia que existe entre realizar un trabajo con eficacia y un trabajo sin ella, por lo tanto el evaluador se encargará de describir las acciones del trabajador y especialmente si fueron eficiente o ineficiente en determinada situación, por lo que deberá mencionar únicamente las conductas específicas por medio de una lista de incidentes críticos de este tipo, y propone un conjunto amplio de ejemplos que sirven para mostrar a los empleados los comportamientos deseables y al mismo tiempo para identificar a quienes necesita mejorar sus fortalezas.

- **ESCALA GRAFICA DE CALIFICACIÓN:** Este es uno de los métodos más antiguos y difundidos de evaluación. El evaluador contempla un conjunto de factores de desempeño, los cuales son la cantidad y calidad de trabajo, la profundidad de los conocimientos, la cooperación, la asistencia y la iniciativa los cuales calificara por medio de escalas graduadas.
- **ESCALA DE CALIFICACIÓN BASADA EN EL COMPORTAMIENTO:** Esta combina elementos fundamentales de los métodos de calificación por incidentes críticos y de escalas gráficas. El evaluador califica al personal con base en reactivos ubicados que se encuentran a lo largo de un continuo proceso; los reactivos son ejemplos de conductas reales en el trabajo, y no listas de rasgo o descripciones generales.
- **COMPARACIÓN FORZADA:** Las comparaciones forzadas evalúan al empleado en la empresa, con respecto al desempeño de otro u otros compañeros. Ya que importante conocer una herramienta de medición relativa, más que absoluta. Las dos comparaciones más utilizadas son la clasificación grupal y la clasificación individual.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Dessler (2009) explica que las actividades que realizan los gerentes están más llenas de riesgos que la de evaluar el desempeño de sus subordinados. Los empleados, en general, tienden a sentirse demasiado gratificante respecto a las calificaciones que recibirán y también saben que sus aumentos salariales, progreso profesional y tranquilidad mental podrían depender de su evaluación. Tal hecho por si solo dificulta la evaluación del desempeño. Sin embargo aún son más preocupantes las dificultades técnicas que pueden causar dudas sobre la equidad de todo proceso. Ahora se revisaran algunos de estos problemas técnicos de la evaluación y la manera de resolverlos, así como otros asuntos pertinentes al proceso.

PROBLEMAS POTENCIALES DE LA EVALUACIÓN CON ESCALA DE CALIFICACIÓN

La mayoría de los patrones usan escalas gráficas para evaluar el desempeño, pero estas son en especial susceptibles a distintos problemas por las razones siguientes.

- **ESTÁNDARES POCOS CLAROS:** Esta escala gráfica de calificación parece objetiva, pero posiblemente produciría una evaluación poca irrazonable debido a que las características y los grados de méritos son confusos.
- **EFFECTO DE HALO:** Es la influencia que tiene la impresión general del evaluador sobre las calificaciones de cualidades específicas del evaluador. Por ejemplo, con frecuencia los supervisores establecen calificaciones más bajas en todas las características a los empleados poco amistosos, en lugar de hacerlo de estar conscientes de este problema permite evitarlo. La capacitación de los supervisores también puede resolverlo.
- **TENDENCIA CENTRAL:** Básicamente implica calificar a todos en el promedio, lo cual puede distorsionar las evaluaciones, que sean tan útiles para establecer ascensos, salarios o asesorías. El problema puede reducirse si se usa una clasificación de los trabajadores en lugar de una escala grafica de calificación, ya que al clasificarlos no es probable asignarles a todos una puntuación promedio.
- **INDULGENCIA O RIGOR:** Otros supervisores conceden a todos sus subordinados calificaciones altas o bajas. Dicho problema de indulgencia o rigor es evidente en las escalas graficas de calificación. Por otro lado, el uso de clasificación obliga a los supervisores es hacer una diferencia de los empleados con un alto desempeño de los que tienen uno bajo.

1.4. Marco Legal

En el año 2013, el estado crea la Ley Servir con la finalidad que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. Así también, en cuanto a su objetivo de la ley es; establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

En tal sentido, observamos que la Ley Servir, se relaciona con la gestión del talento y el desempeño laboral; debido que dentro del estado es el ente rector para el desarrollo de las personas dentro de las entidades públicas del estado, asimismo, el área de recursos humanos dejara de tener solo la función operativa dentro de las instituciones estatales y tendrá que diseñar e integrar planes de gestión y estrategias que ayuden al desarrollo profesional de cada trabajador.

En conclusión la Ley del Servicio Civil, fomenta la meritocracia para así contratar a personas idóneas para los puestos que pudieran salir a concurso público, de igual manera ayudara a los trabajadores que se sientan mas incentivados y que realicen sus labores o funciones con eficiencia y eficacia.

1.5. Formulación del problema

El EsSalud de Lambayeque es una Institución Pública al servicio de la comunidad, en la cual encontramos problemas en el personal que labora en dicha Entidad ya que no se encuentran debidamente preparados para el cargo a desempeñar y lamentablemente no se le da la debida importancia para una mejorar la Gestión por parte del área a cargo. La falta de capacitación por parte de la Institución, incentivos, etc. para poder lograr las metas establecidas y cumplir con las funciones encomendadas por las Gerencias.

El desempeño laboral se refiere a las percepciones compartidas por los trabajadores respecto al trabajo, al ambiente físico en que se desarrollan las actividades laborales, las relaciones interpersonales que tienen lugar en el entorno y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Existe un contagioso síndrome del cargo, el cual significa que al elevar su status adquiere el conocimiento que nunca ha tenido, ya que en la mayoría de los cargos son otorgados por familiaridad, amistad, devolución de favores entre otros. No todos los trabajadores de la entidad tienen las mismas habilidades en el manejo de la tecnología para desarrollar mejor la labor encomendada y mucho menos tienen una actitud positiva para lograr un buen desarrollo emocional, enriquecer y explotar mucho mejor sus conocimientos. Existiendo personal con tiempo de servicio más de cinco años que se han mantenido en sus puestos de trabajo por la habilidad en sus funciones que realizan y no comparten sus experiencias con los nuevos trabajadores. Podremos mencionar que en El EsSalud de Lambayeque, no existe la motivación económica, capacitación del personal existe diferencias entre el personal técnico, profesional y los Gerentes de las diferentes áreas. La actitud del personal no alcanzan sus objetivos personales ni laborales.

1.5.1 Problema General

¿Existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018?

1.6. Justificación del estudio

Las investigaciones por naturaleza están orientadas a resolver de algún tipo de problema que se presenta en cualquier medio e inclusive en instituciones públicas como privadas; por consiguiente, es necesario realizar la justificación. De otro lado, conocer si la investigación es viable desde el punto metodológico.

Carrasco (2006) sostiene que “justificar es explicar la utilidad, los beneficios y la importancia que tendrá el resultado de la investigación, tanto para la sociedad en general y el ámbito sociográfico donde se realiza” (p. 118).

1.6.1 Justificación Teórica

Las investigaciones por naturaleza están orientadas a resolver de algún tipo de problema que se presenta en cualquier medio e inclusive en instituciones públicas como privadas; por consiguiente, es necesario realizar la justificación. De otro lado, conocer si la investigación es viable desde el punto metodológico.

Carrasco (2006) sostiene que “justificar es explicar la utilidad, los beneficios y la importancia que tendrá el resultado de la investigación, tanto para la sociedad en general y el ámbito socio gráfico donde se realiza” (p. 118).

El presente trabajo muestra los las diferentes nociones primarias en cuanto a las dimensiones de la variable del talento humano las cuales son: integración de personal, recompensa al personal, auditoria al personal y las dimensiones del desempeño laboral son: motivación, conocimiento del trabajo, de lo anterior podemos anotar que aún no es posible aceptar o rechazar la influencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018. Esto permitirá que mi investigación analice diferentes conceptos y llegar a una realidad concreta en mi presente trabajo realizado.

1.6.2 Justificación Práctica

Bernal (2010) señala que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo resuelve un problema o en su defecto aplica estrategias con la finalidad de resolverlo. (p. 106). Esta investigación tiene una justificación práctica porque permitirá conocer el nivel de correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral en el Centro de Atención Primaria II- EsSalud, Lambayeque, 2018, aportando de esta manera una base referencial para la toma de decisiones en esta institución, para elaborar e implementar política orientadas a optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de esta organización.

1.6.3 Justificación Metodológica

De acuerdo a Bernal (2010) quien señalo que, en investigación científica, la justificación metodológica debe realizar cuando lo que se está investigando da inicio a un nuevo método, una nueva estrategia que permita generar nuevos conocimientos válidos y confiables” (p. 107).

En este sentido en el presente estudio se ha realizado la elaboración y validación de instrumentos de investigación, para evaluar el nivel de desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Atención Primaria II- Essalud, Lambayeque, 2018.

1.7. Hipótesis

1.7.1 Hipótesis General

Existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018.

1.8 Objetivos

1.8.1 Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018.

1.8.2 Objetivos Específicos

1. Identificar las características emergentes que tiene la Gestión del Talento Humano en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018.

2. Identificar las características emergentes que tiene el Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018.

3. Identificar los factores influyentes en la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018.

4. Determinar la existencia de una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018.

5. Determinar las características que tiene la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de Investigación

La presente investigación es Diseño descriptivo, correlacional, no experimental, sustentada teóricamente por:

Investigación Descriptiva

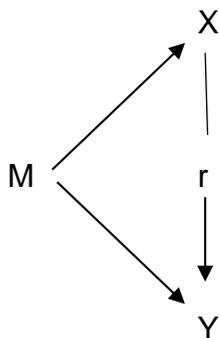
Hernández Fernández y Baptista (2014). Señala que: Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p.80).

Según Toro y Parra (2006). El diseño no experimental, es el que se realiza sin manipulación de las variables independientes, o sea se desarrolla mediante la observación de algo ya existente sin necesidad de provocación, de algo que ya sucedió.

El Diseño no experimental se divide en dos tipos: Transversales y Longitudinales, en esta investigación solo se trabajará con el primero.

Este diseño obedece al siguiente esquema

Dónde:



M = Muestra.

X = Variable 1 Talento Humano.

Y = Variable 2 Desempeño Laboral

r = Relación entre las dos variables.

Para Díaz (2009) los Diseños Transversales son aquellos que nos permiten describir y analizar las variables y su interrelación. (p. 122)

A su vez los tipos de diseños transversales se subdividen en: Transversales Descriptivos y Transversales Correlacionados.

En este caso se trabajará con los diseños Transversales Correlacionados, que según Díaz (2009) la indica como: “Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Aquí también se trata de realizar descripciones, pero no solo de las variables que se estudian, sino de las posibles correlaciones que puedan existir entre ellas” (p.123).

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de Investigación

Variable 1 Talento Humano

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (Chiavenato, 2002).

Variable 2 Desempeño Laboral

Proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual (Robbins, Stephen y Coulter , 2013).

2.2.2. Operacionalización de las variables

Roque Sánchez (2012) considera que es necesario operacionalizar o definir las variables para que sean medibles y manejables. Un investigador necesita traducir los conceptos (variables) a hechos observables para lograr su medición. Las definiciones señalan las operaciones que se tiene que realizar para medir la variable, de forma tal que sean susceptibles de observación y cuantificación.

2.2.3. Metodología

El método utilizado en el presente estudio es el hipotético deductivo, según Hurtado y Toro (2007) nos explica:

En resumen, es un esquema o modelo de confirmación y refutación de hipótesis. Cuantos más casos confirmatorios hay, mayor es la posibilidad de que la hipótesis sea verdadera. La confirmación nos da la posibilidad de que la hipótesis sea verdadera, en cambio la refutación significa que la hipótesis es falsa. (p. 75).

2.2.4. Tipo de estudio

La presente investigación es del tipo básica, con enfoque cuantitativo, sustentada teóricamente por:

Investigación Básica.

Soto (2011), define investigación básica como: La investigación básica recibe también el nombre de investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con algún aspecto práctico. .

Enfoque Cuantitativo.

Hernández (2014), señala que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Leyton, (2012). Señala que bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. De acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas. Muchas veces el concepto se hace observable a través de referentes empíricos asociados a él. Por ejemplo si deseamos medir la violencia (concepto) en cierto grupo de individuos, deberíamos observar agresiones verbales y/o físicas, como gritos, insultos, empujones, golpes de puño, etc. (los referentes empíricos). Los estudios de corte cuantitativo

pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable. La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables.

2.3 Población, muestra

2.3.1 Población

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación. Por ejemplo: considerando el título del ejemplo anterior, la población comprendería todos los estudiantes universitarios de las universidades privadas de Lima.

La población está conformada por 130 trabajadores del EsSalud Lambayeque

2.3.2 Muestra

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso (Tamayo & Tamayo, 2005). En este sentido, la muestra constituye un subconjunto representativo de la población y que según Tamayo y Tamayo (1997) “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”

La muestra en esta investigación, estuvo conformada por 130 trabajadores administrativos del EsSalud Lambayeque

2.3.3 Muestreo

Se aplicó un tipo de muestreo, que fueron de 20 trabajadores administrativos del EsSalud Lambayeque.

2.3.4 Criterios de selección

Así mismo esta investigación ha cumplido con los criterios de inclusión que según Tinoco y Sáenz (1999) , citado por Moreno (2013) son determinados por la pregunta misma de la investigación y enmarca la población diana o población objeto de estudio, estos criterios singularizan a los sujetos que podrán entrar al estudio; por lo general, estos criterios son globales o generales. En términos prácticos, todos los criterios de inclusión deben de cumplirse para ser incorporado como participante del estudio. Por su parte, los criterios de exclusión indican cual será el subconjunto de población diana definido por los criterios anteriores con la que finalmente se va a trabajar.

2.3.5. Criterios de Inclusión.

Ser trabajadores administrativos del EsSalud Lambayeque, voluntarios a la encuesta de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Ser trabajadores administrativos del EsSalud Lambayeque, que asistieron el día de la encuesta de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

2.3.6. Criterios de Exclusión.

No ser trabajadores administrativos del EsSalud Lambayeque. Ser trabajadores administrativos del EsSalud Lambayeque, que no son voluntarios a la encuesta de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Ser trabajadores administrativos del EsSalud Lambayeque, que no asistieron el día de la encuesta de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

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

2.4.1 Técnica

Angulo (2012). Determina que: Es importante señalar que la información obtenida deberá de reunir aspectos relacionados con el trabajo de la obtención, análisis y presentación de la información. Por lo tanto serán utilizadas las diferentes técnicas en la recolección de datos, también el tratamiento y el análisis de la información, así como las formas en que es presentada toda la información obtenida y con motivo de la investigación.

En este marco de ideas, uno de los instrumentos de investigación utilizados para recolectar datos cuando se busca recoger opiniones de un número algo de elementos de una población es la encuesta, cuya característica esencial es que es anónima y permite recolectar las percepciones de los protagonistas (trespalacios, 2005).

De esta manera la referirse a la encuesta Trespalacios (2005) nos dice que:

Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.

En el presente estudio la encuesta diseñada estuvo dirigida a los trabajadores del EsSalud Lambayeque con la finalidad de medir su Talento Humano con relación al Desempeño Laboral.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Tiene la finalidad de recopilar datos respecto a la gestión administrativa del talento humano y el desempeño laboral del EsSalud Lambayeque 2018.

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación del instrumento

Validez

La validez es considerada como una de las características más importantes de los instrumentos de investigación, junto con la confiabilidad (Hernández & Otros, 2014). En términos generales, Según Hernández & Otros (2017), “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos.

La validación se efectuó por medio de la evaluación de 3 expertos con grados de Magister y/o Doctor con dominio en el tema (juicio de expertos), en donde se les entregó a cada uno de los especialistas una “matriz de evaluación” para que consideren independientemente sus calificaciones respecto a cada instrumento.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación (Quero, 2010).

En el caso específico del coeficiente de confiabilidad vinculado a la homogeneidad o consistencia interna, se dispone del coeficiente (alpha), propuesto por Lee J. Cron Bach (1916-2001) en el año 1951. Por lo tanto, con la creación del de Cron Bach, los investigadores fueron capaces de evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un instrumento constituido por una escala Likert, o cualquier escala de opciones múltiples. (p.67).

La confiabilidad de los instrumentos fueron obtenidos mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cron Bach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable, obteniendo la varianza de cada ítem a través del software SPSS 24.0.

La confiabilidad que se realizó al cuestionario fue a través del Coeficiente de Cronbach, en donde se midió internamente el grado de consistencia de las respuestas que los encuestados respondieron. Mediante la aplicación el programa estadístico SPSS versión 24 se obtuvo la confiabilidad de los instrumentos a cada una de las variables de estudio.

El Coeficiente de confiabilidad del instrumento. Desarrollado por Cronbach, se utiliza cuando los ítems no son calificados dicotómicamente (Cerdeña, 1984). La fórmula de coeficiente alfa es la misma que la fórmula Kuder-Richardson, con la excepción de que es la varianza de un solo ítem, indicando el signo de que se suman juntas las varianzas de todos los ítems. Es una fórmula en particular útil para una prueba compuesta por preguntas relativas, cuyas respuestas pueden calificarse sobre un rango de valores.

La fórmula es la siguiente:

$$r = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum s_i^2}{S_y^2} \right)$$

Dónde:

r = Coeficiente Alfa de ~~WARRING~~

K = Tamaño de la muestra (número de ítems)

$\sum s_i^2$ = Sumatoria de varianzas

S_T^2 = Varianza total

Confiabilidad de la variable Talento Humano

El instrumento mediante encuesta acerca de las habilidades gerenciales se aplicó a una muestra piloto a 20 trabajadores de cuatro (4) centros de salud, obteniendo el siguiente resultado de confiabilidad con la aplicación del programa estadístico SPSS versión 24.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis e interpretación de los datos se recurre a la estadística descriptiva mediante la presentación de cuadros, gráficos, diagramas y esquemas.

Además, para el proceso de los datos recurriremos al software estadístico SPSS; así como la hoja de cálculo Excel y el procesador de textos Word; necesarios en esta investigación

Método Estadístico Fernández y Díaz (2007), indican que: El Coeficiente de correlación de los rangos de Spearman, es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Existen dos métodos para calcular el coeficiente de correlación de los rangos uno señalado por Spearman y otro por Kendall. El r de Spearman llamado también rho de Spearman es más fácil de calcular que el de Kendall. El coeficiente de correlación de Spearman es exactamente el mismo que el coeficiente de correlación de Pearson calculado sobre el rango de observaciones. En definitiva la correlación estimada entre X e Y se halla calculado el coeficiente de correlación de Pearson para el conjunto de rangos apareados. El coeficiente de correlación de Spearman es recomendable utilizarlo cuando los datos presentan valores externos ya que dichos valores afectan mucho el coeficiente de correlación de Pearson, o ante distribuciones no normales.

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados en la investigación son:

- **El principio de autonomía:** Establece que en el ámbito de la investigación la prioridad es la toma de decisiones de los valores, criterios y preferencias de los sujetos de estudio.
- **El principio de justicia:** Exige el derecho de trato de equidad, a la privacidad, anonimato y confidencialidad. Así mismo hace referencia a la distribución de los beneficios sociales que la investigación genere.
- **El principio de humanización:** Considera el dinamismo que mueve al hombre a crecer en conciencia, libertad, responsabilidad, sentido social; así como realizar y promover los valores humanos suscritos en dicha investigación.
- **El principio de complejidad:** En esta investigación nos permitirá conocer la realidad objetivamente, utilizando los métodos propios de la ciencia y los modelos de interpretación que disponemos. Siendo su importancia para la ética, dado su carácter normativo que se deriva del conocimiento de la realidad.
- **El principio de solidaridad:** Dicho principio surge de la naturaleza social del hombre; por lo cual la investigación contribuirá al bien común y la atención a la sociedad.

III. RESULTADOS

Tabla N° 01

Considera usted que la entrevista dentro de la etapa de selección es objetiva

Data	<i>Frequency</i>	<i>percent</i>
TD	0	0,0
D	7	5,4
NA/ND	21	16,2
A	96	73,8
TA	6	4,6
	130	100,0

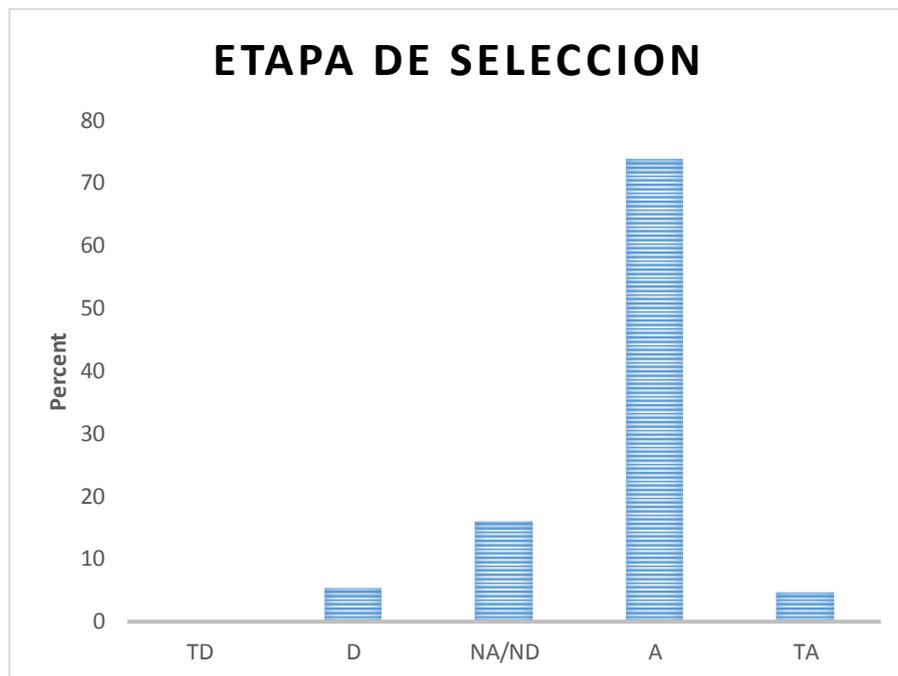


Fig. 01

En la tabla número 01, representa la entrevista dentro de la etapa de selección con la finalidad de conocer que efectivamente esta etapa es objetiva.

En tal sentido, dentro de los 130 trabajadores de EsSalud (Hospital Almanzor, Hospital Naylan, Hospital Heyse, CAP II Motupe) que se encuestaron tenemos que el 73,8 % personas están de acuerdo que la entrevista dentro de la etapa de selección si es objetiva.

Por el contrario tenemos que dentro de los 130 trabajadores que fueron encuestados solo un 16.2% personas no opinan sobre la etapa de selección.

Tabla N° 02

Considera usted que los miembros integrantes del comité de selección son personas idóneas

<i>Data</i>	<i>Frequency</i>	<i>percent</i>
TD	2	1,5
D	5	3,8
NA/ND	35	26,9
A	86	66,2
TA	2	1,5
	130	100,0



Fig. 02

En la tabla número 02, representa que las personas que conforman los comités de selección son las adecuadas.

En tal sentido, dentro de los 130 trabajadores de EsSalud (Hospital Almanzor, Hospital Naylan, Hospital Heyse, CAP II Motupe) que se encuestaron tenemos que un 66,2% personas están de acuerdo que las personas conformantes en los comités de selección son las más adecuadas.

Por el contrario tenemos que dentro de los 130 trabajadores que fueron encuestados solo un 26,9% personas no opinan la idoneidad de miembros de los comités de selección.

Tabla N° 03

Cree usted que la remuneraciones en el sector EsSalud respecto de los demás sectores estatales son los adecuados

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
TD	6	4,6
D	9	6,9
NA/ND	53	40,8
A	54	41,5
TA	8	6,2
	130	100,0

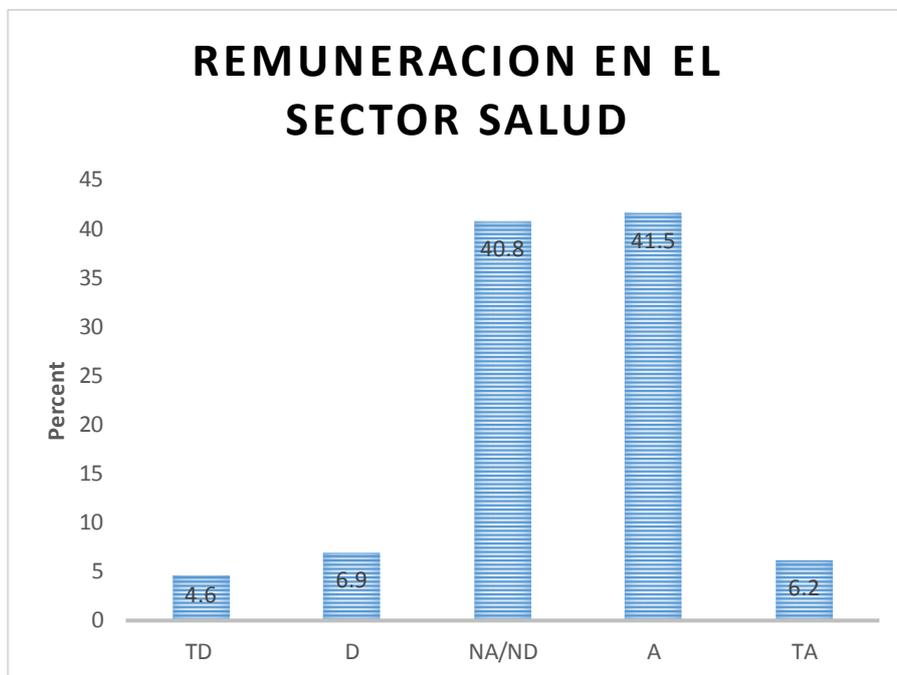


Fig. 03

En la tabla número 03, representa la comparación de las remuneraciones de EsSalud respecto de los otros sectores del estado.

En tal sentido, dentro de los 130 trabajadores de EsSalud (Hospital Almanzor, Hospital Naylan, Hospital Heyse, CAP II Motupe) que se encuestaron tenemos que un 41,5% personas están de acuerdo con las remuneraciones que se perciben en EsSalud; esto corresponde a un 41,5%.

Por el contrario tenemos que dentro de los 130 trabajadores que fueron encuestados solo un 40,8% personas no opinan sobre las remuneraciones de EsSalud con respecto a los demás sectores del estado.

Tabla N° 04

Cree usted que los incentivos que viene otorgando al personal de EsSalud son los adecuados

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
TD	5	3,8
D	8	6,2
NA/ND	72	55,4
A	37	28,5
TA	8	6,2
	130	100,0



Fig. 04

En la tabla número 04, representa los incentivos que vienen otorgando al personal de EsSalud y que estos sean los más adecuados.

En tal sentido, dentro de los 130 trabajadores de EsSalud (Hospital Almanzor, Hospital Naylan, Hospital Heyse, CAP II Motupe) que se encuestaron tenemos que un 55,4% personas no opinan si los incentivos que se vienen otorgando al personal de EsSalud sean los más adecuados.

Por el contrario tenemos que dentro de los 130 trabajadores (Hospital Almanzor, Hospital Naylan, Hospital Heyse, CAP II Motupe) que fueron encuestados solo un 28,5 % personas están de acuerdos con los incentivos que se vienen otorgando.

Tabla N° 05

Cree usted que la data o archivos se utilizan adecuadamente para los procesos de selección de personal que se vienen realizando

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
TD	3	2,3
D	6	4,6
NA/ND	22	16,9
A	99	76,2
TA	0	0,0
	130	100,0

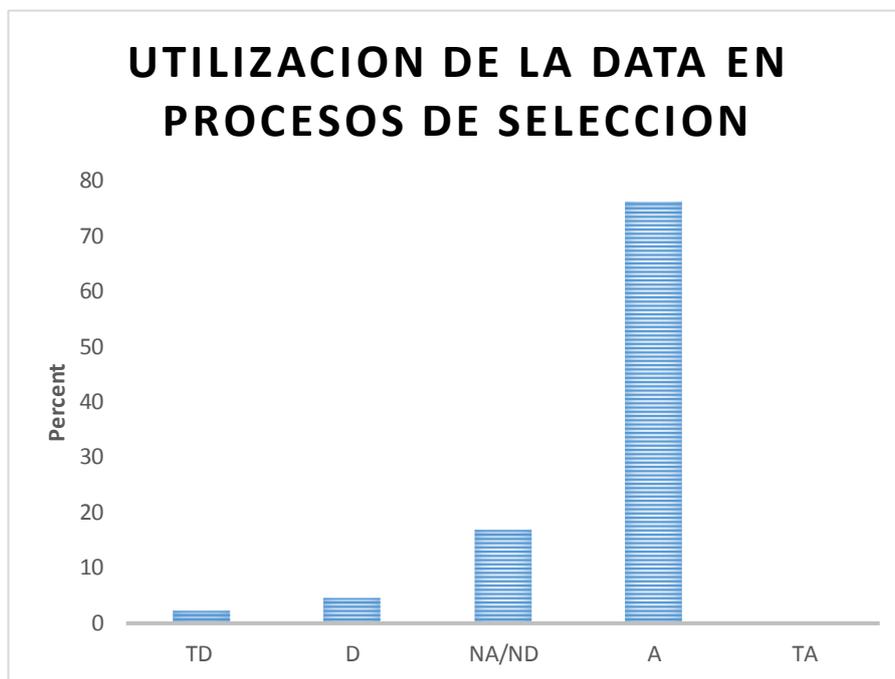


Fig. 05

En la tabla número 05, representa a la utilización de la data o archivos en los procesos de selección.

En tal sentido, dentro de los 130 trabajadores de EsSalud que se encuestaron tenemos que un 76,2% personas están de acuerdo con la buena utilización de la data en los procesos de selección.

Por el contrario tenemos que dentro de los 130 trabajadores que fueron encuestados solo un 16,9 % personas que no opinan sobre el uso adecuado de los archivos o data al momento de los procesos de selección.

Tabla N° 06

Cree usted que los sistemas de información de legajos de los servidores de EsSalud vienen siendo operados por gente idónea en el área de Recursos Humanos

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
TD	3	2,3
D	13	10,0
NA/ND	14	10,8
A	100	76,9
TA	0	0,0
	130	100,0

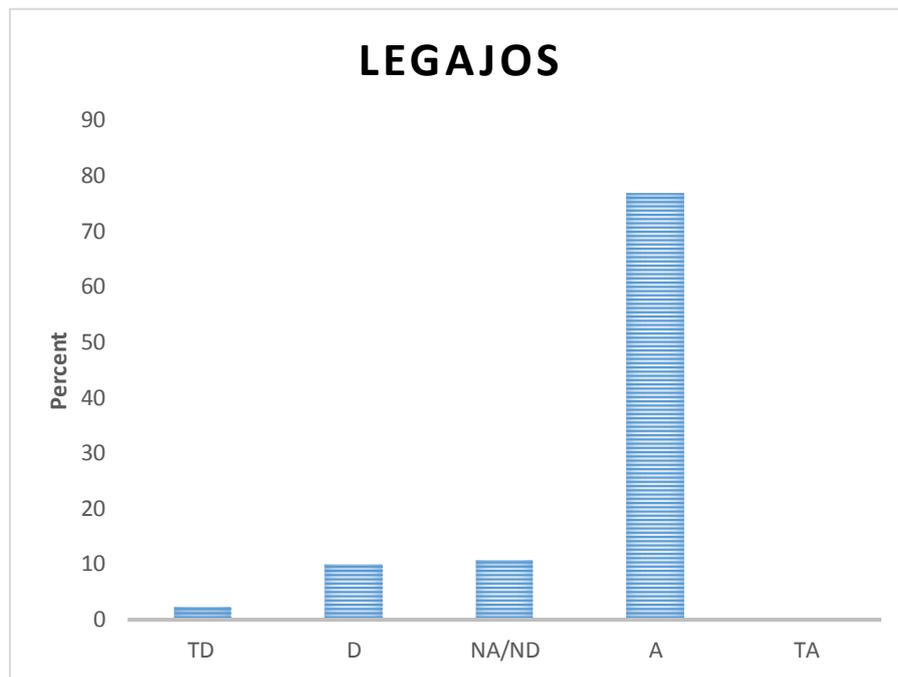


Fig. 06

En la tabla número 06, representa a la utilización de la información de legajos de los servidores

En tal sentido, dentro de los 130 trabajadores de EsSalud (Hospital Almanzor, Hospital Naylan, Hospital Heyse, CAP II Motupe) que se encuestaron tenemos que un 76,9% personas están de acuerdo con la buena utilización de la información de los legajos.

Por el contrario, tenemos que dentro de los 130 trabajadores que fueron encuestados solo un 12.30 % personas que no opinan sobre el uso adecuado de los archivos o data al momento de los procesos de selección.

Tabla N° 07

Considera usted que la Institución establece estrategias de motivación con la finalidad de mejorar su rendimiento laboral

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
TD	9	6,9
D	24	18,5
NA/ND	81	62,3
A	14	10,8
TA	2	1,5
	130	100,0



Fig. 07

En la tabla número 07, representa a la utilización de las establece estrategias de motivación.

En tal sentido, dentro de los 130 trabajadores de EsSalud (Hospital Almanzor, Hospital Naylan, Hospital Heyse, CAP II Motupe) que se encuestaron tenemos que un 62.30% personas no opinan sobre la motivación en ESsALUD.

Por el contrario, tenemos que dentro de los 130 trabajadores que fueron encuestados solo un 18.50 % personas que están en desacuerdo con respecto a la política de motivación que EsSalud brinda a los trabajadores.

Tabla N° 08

Considera usted que la institución valora su desempeño laboral

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
TD	14	10,8
D	14	10,8
NA/ND	83	63,8
A	17	13,1
TA	2	1,5
	130	100,0

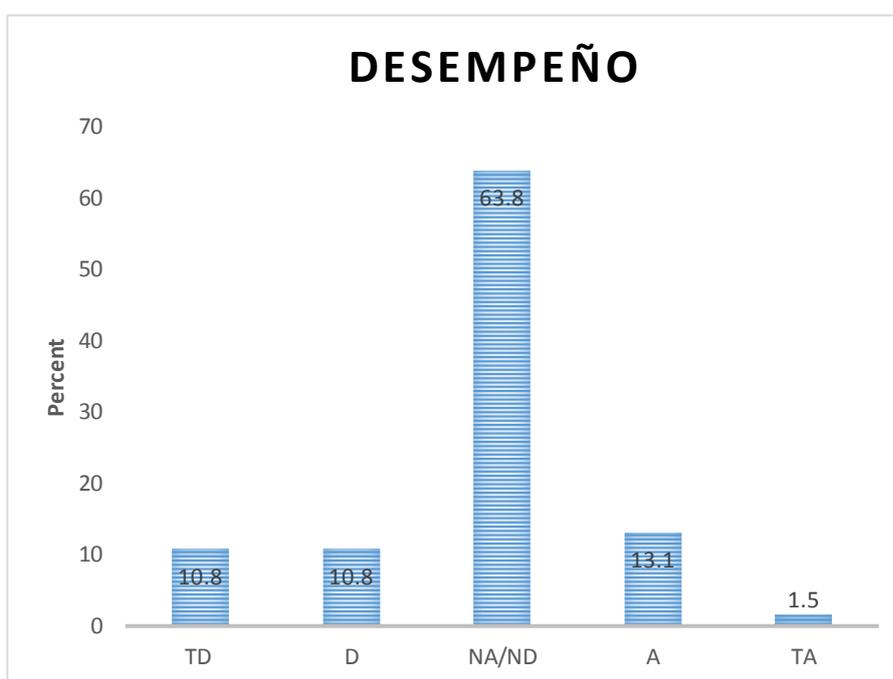


Fig. 08

En la tabla número 08, representa a la valorización del desempeño laboral de EsSALUD

En tal sentido, dentro de los 130 trabajadores de EsSalud (Hospital Almanzor, Hospital Naylan, Hospital Heyse, CAP II Motupe) que se encuestaron tenemos que un 63.8% personas no opinan en cuanto la Institución valora su desempeño laboral.

Por el contrario, tenemos que dentro de los 130 trabajadores que fueron encuestados solo un 13.1 % personas que están de acuerdo en cuanto la Institución valora su desempeño laboral.

Tabla N° 09

Considera usted que su espacio de trabajo genera una mayor motivación en su desempeño laboral

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
TD	7	5,4
D	18	13,8
NA/ND	18	13,8
A	77	59,2
TA	10	7,7
	130	100,0

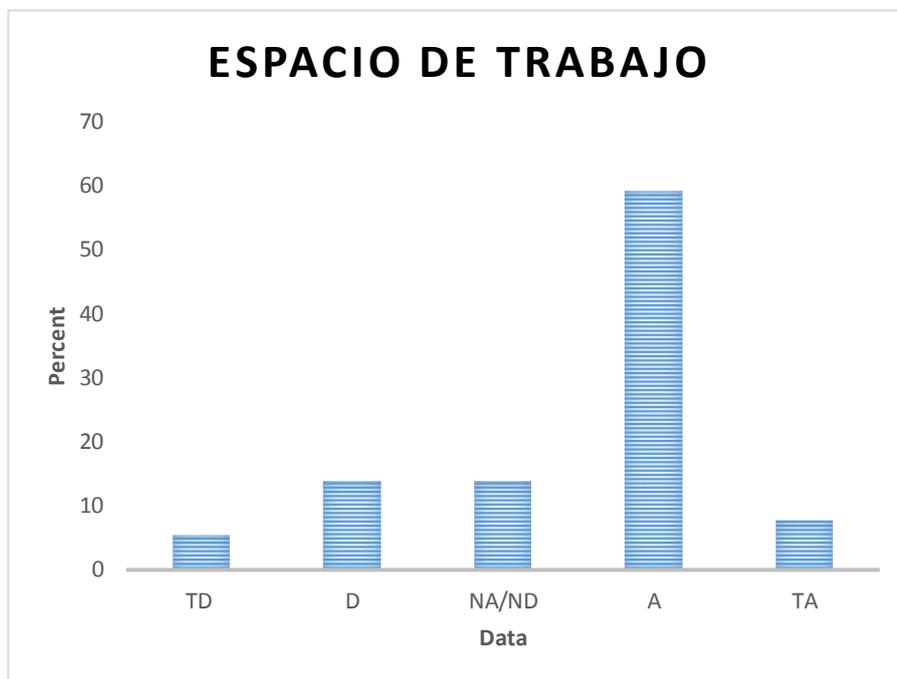


Fig. 09

En la tabla número 09, representa que su espacio de trabajo genera una mayor motivación en su desempeño laboral

En tal sentido, dentro de los 130 trabajadores de EsSalud (Hospital Almanzor, Hospital Naylan, Hospital Heyse, CAP II Motupe) que se encuestaron tenemos que un 59.20% personas están de acuerdo que su espacio donde laboran diariamente genera una motivación laboral.

Por el contrario, tenemos que dentro de los 130 trabajadores que fueron encuestados solo un 13.8 % de personas están en desacuerdo que su espacio de trabajo genera una mayor motivación en su desempeño laboral.

Tabla N° 10

Cree usted que realmente sus estudios son valorados en la institución

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
TD	5	3,8
D	18	13,8
NA/ND	50	38,5
A	53	40,8
TA	4	3,1
	130	100,0

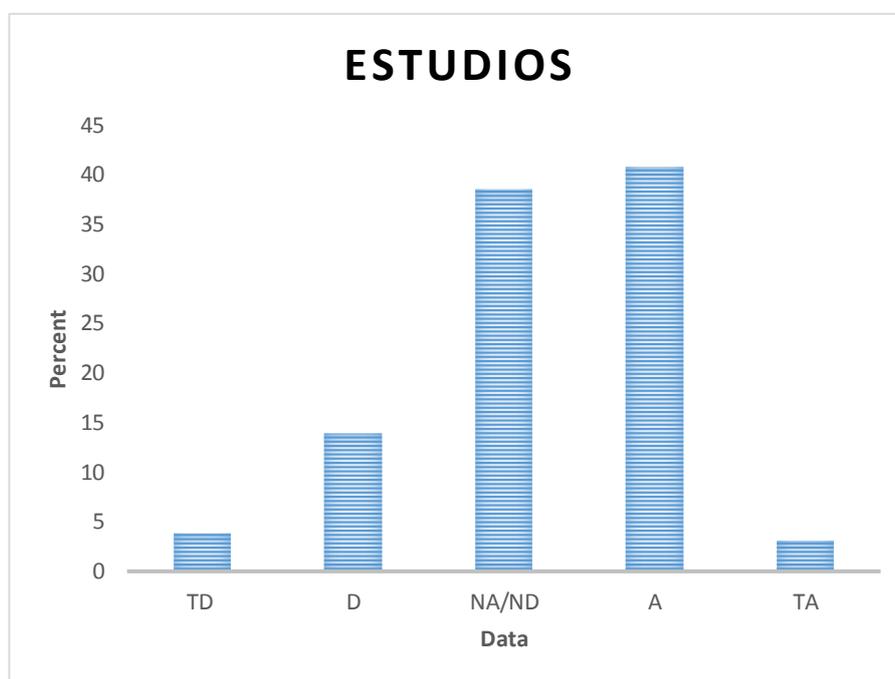


Fig. 10

En la tabla número 10, representa que realmente sus estudios son valorados en la institución

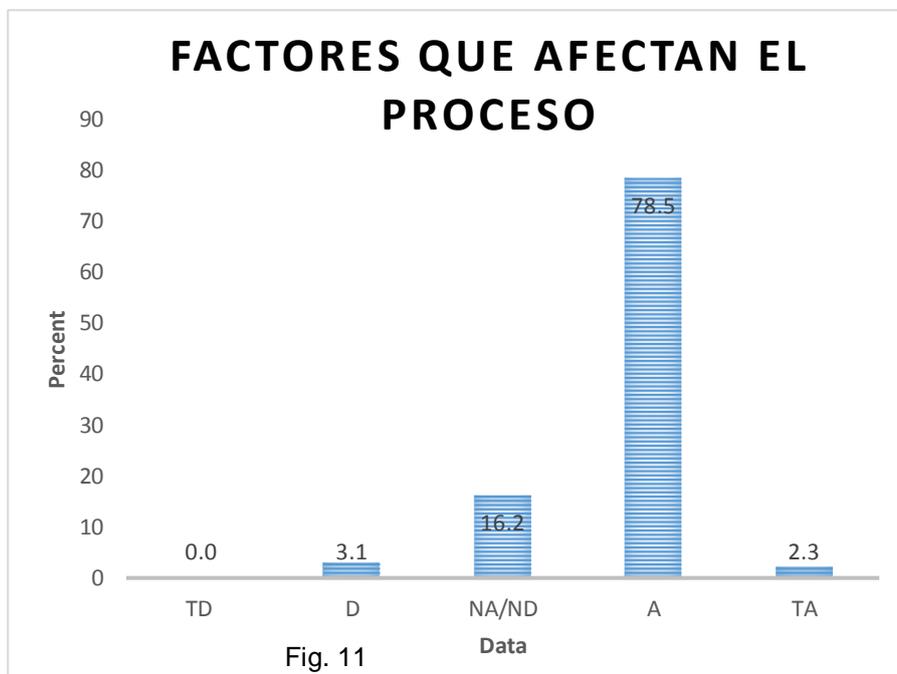
En tal sentido, dentro de los 130 trabajadores de EsSalud (Hospital Almanzor, Hospital Naylan, Hospital Heyse, CAP II Motupe) que se encuestaron tenemos que un 40.80% personas opinan que están de acuerdo en cuanto sus estudios son realmente valorados.

Por el contrario, tenemos que dentro de los 130 trabajadores que fueron encuestados solo un 38.50% personas que no opinan sí sus estudios son valorados.

Tabla N° 11

Considera usted que existen otros factores externos que afectan al proceso de selección del personal

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
TD	0	0,0
D	4	3,1
NA/ND	21	16,2
A	102	78,5
TA	3	2,3
	130	100,0



En la tabla número 11, representa que existen otros factores externos que afectan al proceso de selección del personal.

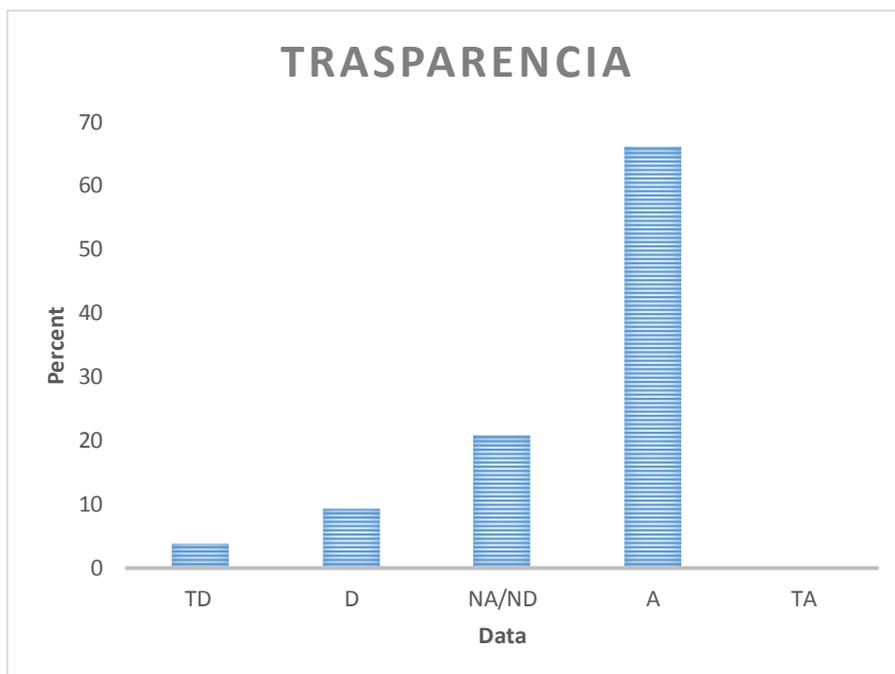
En tal sentido, dentro de los 130 trabajadores de EsSalud (Hospital Almanzor, Hospital Naylan, Hospital Heyse, CAP II Motupe) que se encuestaron tenemos que un 59.20% personas están de acuerdo que si hay factores externos que afectan el proceso de selección.

Por el contrario, tenemos que dentro de los 130 trabajadores que fueron encuestados solo un 16.20 % personas que no opinaron.

Tabla N° 12

Considera usted que el proceso de selección del personal es totalmente transparente

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
TD	5	3,8
D	12	9,2
NA/ND	27	20,8
A	86	66,2
TA	0	0,0
	130	100,0



En la tabla número 12, representa que su espacio de trabajo genera una mayor motivación en su desempeño laboral

En tal sentido, dentro de los 130 trabajadores de EsSalud (Hospital Almanzor, Hospital Naylan, Hospital Heyse, CAP II Motupe) que se encuestaron tenemos que un 66.20% están de acuerdo que el proceso de selección es transparente.

Por el contrario, tenemos que dentro de los 130 trabajadores que fueron encuestados solo un 20.80 % personas que no opinan que el proceso sea transparente.

3.1. Prueba de Hipótesis

Moreno (2013), indica: Los procedimientos que facilitan el decidir si una hipótesis se rechaza o no, así como el determinar si las muestras observadas difieren significativamente de los resultados esperados se llaman pruebas de hipótesis, ensayos de significancia o reglas de decisión.

Si en el supuesto de que una hipótesis determinada es cierta, se encuentra que los resultados observados en una muestra aleatoria difieren marcadamente de aquellos que cabía esperar con la hipótesis y con la variación propia del muestreo, se diría que las diferencias observadas son significativas y se estaría en condiciones de rechazar la hipótesis.

Hipótesis es una aseveración de una población elaborado con el propósito de poner a prueba, para verificar si la afirmación es razonable se usan datos.

En el análisis estadístico se hace una aseveración, es decir, se plantea una hipótesis, después se hacen las pruebas para verificar la aseveración o para determinar que no es verdadera.

Hipótesis Alternativa

H1: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Es salud Lambayeque 2018

Hipótesis Nula

H0: No existe relación significativa entre la Gestión Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Es salud Lambayeque 2018

IV. DISCUSSION

De los hallazgos encontrados, el resultado es que el porcentaje mayor los empleados encuentran una objetividad en la entrevista de selección, una aceptación con la idoneidad de los miembros del jurado, con una equidad entre los empleados que están de acuerdo y no sobre la remuneración de los sueldos.

En cuanto a la información tanto de legajo como la data informática manifiestan estar conformes con la información que se maneja en la oficina de recursos humanos.

Así mismo se encuentra un alto porcentaje donde se demuestra que el personal no opina sobre las estrategias de motivación, ni la valorización de su desempeño laboral y la valoración de sus estudios en la institución.

Por lo contrario, muestran una gran aprobación en la motivación que genera su espacio laboral para su desarrollo diario.

También se cuenta con un alto porcentaje que refiere que hay factores internos que interviene en el proceso de selección de personal.

Este estudio corrobora lo descrito por **De León** (2013), , “las formas y procesos orientados al aprovechamiento y fortalecimiento de los conocimientos y experiencias del Recurso Humano, los procesos y condiciones de motivación de interés laboral y personal del recurso humano y los procesos que orienten al aprovechamiento de actitudes, aptitudes y habilidades del recurso humano”, ya que se puede verificar que se encuentra la disconformidad en la falta de motivación y que al no sentirse valorados en su trabajo y no sentir que se valora los estudios realizados , demuestran que no se está aprovechando en los conocimientos y la experiencias del recurso humano de la empresa.

Así también como se puede observar en el ámbito nacional según la investigación de Oscoco e Inca quienes investigaron sobre la relación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral encontrando una significativa relación entre sí.

Oscoco (2014) en la municipalidad distrital de Pacucha, 2014”El coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0.552,

determinándose por consecuencia una correlación significativa positiva débil entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral”.

Inca (2015), en su trabajo de investigación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

Así también debemos resaltar que para nosotras también tiene relación ya que para que los trabajadores rindan en su desempeño laboral buscan que sus conocimientos, su experiencia y sus estudios sean valorados para lograr reconocimientos en el área de su especialidad.

V. CONCLUSIONES

1. La presente investigación demuestra que dentro de las características significantes de la gestión del talento, tenemos que es importante un jurado que este muy capacitado en cuanto a la selección del personal.
2. La presente investigación demuestra que existe dentro de las características significantes del desempeño laboral, una que debe ser atendida por el jefe de la institución la cual es reconocer la labor que desempeñan los trabajadores.
3. Tenemos que los factores influyentes entre la gestión del talento y el desempeño laboral, es el cumplimiento de sus labores de los trabajadores dentro de la institución y sobre todo que sean reconocidos. .
4. Se demuestra que existe fiabilidad significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Es salud Lambayeque 2018 ; siendo que el coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach 0,862; esto representa una confiabilidad aceptable entre ambas variables.
5. Se demuestra que existe una correlación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Es salud Lambayeque 2018 ; siendo que el coeficiente de correlación de Spearman Brow 0,865.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda promover el trabajo para alcanzar mejores objetivos e innovar cambios en la entidad y de esta manera aumentar la productividad del personal en la institución. Hoy en día la creatividad es una cualidad indispensable para la supervivencia de todas las organizaciones, ya que ello nos permite asegurar una posición competitiva en el mercado y hacer frente a los constantes cambios del mismo.
2. Se recomienda que la gestión del talento humano en los centros de salud se dé utilizando una buena selección, capacitación, desarrollo de sus habilidades y tener en cuenta su formación profesional para mejorar el nivel del desempeño laboral, continuamente mediante talleres, cursos, seminarios y capacitaciones ya que de esa manera se podrá mejorar y reforzar el desempeño laboral ya que son de vital importancia en todos los niveles de la organización.
3. Se recomienda que responsabilidades sean compartidas con los trabajadores, para así mejorar la productividad empresarial, ya que ello ayudara a mejorar el uso de su tiempo mejorar el desenvolvimiento.
4. Se recomienda un incentivo económico, mejorar los ambientes laborales, que cuenten con la tecnología necesaria, incentivar la unión entre los trabajadores ya que la unión hace la fuerza esto también ayudaría mucho al desarrollo y crecimiento de la organización ser mejores día a día, en todos los aspectos importantes del ser humano.
5. Se recomienda la contratación de profesionales expertos en la temática laboral que puedan revisar las leyes de contratos laborales con mayor objetividad y que los procesos de contrataciones sean llevados por personal externo a la institución para que haya mayor transparencia.
6. Se recomienda que en los procesos de promoción de plazas, sean publicados los resultados de tal manera que se pueda seguir paso a paso cada etapa del mismo y que los estudios realizados y la experiencia laboral para la plaza a cubrir tenga más puntaje.

VII. Referencias bibliográficas

Cerda, E. (1984). *Confiabilidad y Validez*. Barcelona: Hernder.

Hernández, R., & Otros. (2014). *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición. México: Mc Graw Hill.

Quero, B. (2010). *Confiabilidad y coeficiente de Alfa de Cronbach*. Obtenido de <http://www.Urbe.Edu/Publicaciones/Telos/Ediciones/Pdf/Vol-12-2/Nota-2.PDF>.

Tamayo, Y., & Tamayo, M. (2005). *Metodología formal de la investigación científica*. México: Limusa.

trespalacios, G. (2005). *Investigación de mercados*. México: Thompson Editores.

Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de recursos humanos* (2da ed.). Argentina, Argentina: Granica.

Eslava, E. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Madrid, España: Limusa..

Fayol, H. (1916). *Procesos de Administración*. Paris, Francia: ABC.

Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Desempeño laboral*. Mexico: McGraw-Hill.

Machicao. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima: San Marco - 1era Edición, Perú.

Viscaino, m. (20 de abril de 2016). *Los desafíos para la gestión del talento humano* . CICAP

Martinez. (2016). "La motivación en el desempeño laboral de la empresa celsius ecuador del cantón quito, provincia de pichincha. Ambato, Ecuador: Universidad técnica de ambato.

Espinal, J. (2008). Gestión de Personal en la Administración Pública. Lima: Editora y Distribuidora Real S.R.L.

Fernández, J. (2008). Dirigir Personas en la Empresa (2da ed.). Madrid, España: Pirámide

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
V. Independiente la Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (Chiavenato, 2002)	INTEGRACIÓN DE PERSONAL RECOMPENSA AL PERSONAL AUDITORIA AL PERSONAL	Reclutamiento Selección Remuneración Incentivos Banco de datos Sistemas de Información	Entrevista
V. Dependiente el Desempeño Laboral	proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Robbins, Stephen, Coulter , 2013)	MOTIVACIÓN CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Automotivación Compromiso Curriculum Experiencia	Entrevista

ENCUESTA PARA LOS ADMINISTRATIVOS DE ESSALUD - CHICLAYO

N° de encuestas _____

OBJETIVO

La presente encuesta tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los administrativos en el ESSALUD Chiclayo. Esta encuesta es únicamente para fines académicos, por tanto, es anónima. Es por ello que, consideramos su colaboración y solicitamos comedidamente que se brinde el tiempo necesario para registrar la información correspondiente.

INSTRUCCIONES

Lee debidamente las instrucciones y marque (X) el que considere pertinente según tu percepción. Se garantiza la confidencialidad de su respuesta.

Variable Independiente

		TD	D	A/D	A	TA
		1	2	3	4	5
	Reclutamiento / Selección					
1	¿Considera usted que la entrevista dentro de la etapa de selección es objetiva?					
2	¿Cree usted que el área de recursos humanos tiene actualizado en físico los legajos del personal?					
3	¿Considera usted que los miembros integrantes del comité de selección son personas idóneas?					
	Remuneración / Incentivos					
4	¿Cree usted que las remuneraciones en el sector EsSalud respecto de los demás sectores estatales son adecuadas?					
5	¿Considera que se deben aplicar incentivos de acuerdo al nivel de desempeño dentro de EsSalud?					
6	¿Cree usted que los incentivos que se vienen otorgando al personal de EsSalud son los adecuados?					
	Banco de datos / Sistemas de Información					
7	¿Cree usted que la data o archivos se utilizan adecuadamente para los procesos de selección de personal que se vienen realizando?					
8	¿Considera usted que la data de los servidores de EsSalud se encuentra actualizada oportunamente?					
9	¿Cree que los sistemas de información de legajos de los servidores del sector EsSalud, viniendo siendo operados por gente idónea en el área de Recursos Humanos?					

Variable Dependiente

		TD	D	A/D	A	TA
		1	2	3	4	5
	Automotivación / Compromiso					
10	¿Considera usted que la institución establece estrategias de motivación con la finalidad de mejorar su rendimiento laboral?					
11	¿Considera usted que si se realiza cambios en la política institucional laboral beneficiaría su desempeño laboral diario?					
12	¿Usted considera que la institución le ofrece las herramientas necesarias para sentirse motivado y así cumplir metas trazadas en su área?					
13	¿Considera usted que la institución valora su desempeño laboral?					
14	¿Considera usted que la institución le brinda las facilidades para su desarrollo profesional?					
15	¿Considera usted que la institución establezca un reconocimiento a sus trabajadores?					
16	¿Considera usted que su espacio de trabajo genera una mayor motivación en su desempeño laboral?					
	Curriculum / Experiencia					
17	¿Cree usted que realmente su experiencia es valorada en la institución?					
18	¿Cree usted que realmente sus estudios son valorados en la institución?					
19	¿Considera usted que existen otros factores externos que afectan al proceso de selección del personal?					
20	¿Considera usted que el proceso de selección del personal es totalmente transparente?					

Leyenda

- **TD:** totalmente en desacuerdo
- **D:** desacuerdo
- **A/D:** ni de acuerdo ni en desacuerdo
- **A:** acuerdo
- **TA:** totalmente de acuerdo

ANEXO N° 01

Título de la investigación: "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CENTRO DE TENCIÓN PRIMARIA II - ESSALUD, LAMBAYEQUE"
Línea de investigación: REFORMA Y MODERNIZACION DEL ESTADO
Apellidos y nombres del experto: Dr. Augusto F. Mendiburu Rojas
El instrumento de medición pertenece a las variables: Gestión de Talento y Desempeño laboral

CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

MÉTODO UTILIZADO

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está la Prueba de Alfa de Cronbach y la Prueba de dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de *Spearman - Brown*.

Utilizando el método de las dos mitades y aplicada a 20 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL, se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

Coefficiente de dos mitades de Guttman = 0,862, y que al aplicar la:

Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

Instrumento utilizado (Longitud igual) = 0,865

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Significativa

Tabla N° 01

ESTADÍSTICO DE CONSISTENCIA INTERNA DEL CUESTIONARIO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,887	20

Fuente: Ordenador, SPSS 22

En la Tabla N° 01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para los trabajadores del Centro de Atención Primaria II - Essalud, Lambayeque, de 0,887, dentro del rango de acceptable para este tipo de instrumento.


Augusto F. Mendiburu Rojas
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESP 459

Tabla N° 02

ESTADÍSTICOS DE CONSISTENCIA INTERNA DEL CUESTIONARIO SI SE SUPRIME UN ÍTEM.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	69,7500	35,776	,460	,883
VAR00002	69,6000	36,253	,493	,882
VAR00003	69,6500	37,397	,351	,886
VAR00004	69,9000	35,989	,384	,886
VAR00005	69,2000	31,853	,570	,884
VAR00006	70,2000	30,800	,862	,867
VAR00007	69,5500	37,629	,520	,885
VAR00008	69,6000	35,937	,833	,878
VAR00009	69,6000	36,253	,493	,882
VAR00010	70,5500	35,313	,477	,883
VAR00011	68,8000	35,642	,578	,880
VAR00012	70,2000	36,274	,461	,883
VAR00013	70,3000	34,958	,445	,885
VAR00014	70,0500	36,576	,296	,889
VAR00015	70,1000	36,411	,324	,888
VAR00016	69,9000	32,937	,730	,873
VAR00017	70,4500	33,524	,745	,874
VAR00018	70,0000	35,263	,587	,879
VAR00019	69,5500	37,629	,520	,885
VAR00020	69,5500	37,629	,520	,885

Fuente: Ordenador, SPSS 22

En la Tabla N° 02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de **Alfa de Cronbach = 0,917** de la tabla N° 01, se asegura que NO existe ningún factor que al suprimirse incremente el alfa de Cronbach.


 Augusto Pineda Mendiburo Rojas
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
 COESP 459

Tabla N° 03

ESTADÍSTICO DE CONSISTENCIA INTERNA DEL CUESTIONARIO, PRUEBA DE DOS MITADES

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,809
		N de elementos	10 ^a
	Parte 2	Valor	,798
		N de elementos	10 ^b
N total de elementos			20
Correlación entre formularios			,761
Coeficiente de Spearman- Brown	Longitud igual		,865
	Longitud desigual		,865
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,862

a. Los elementos son: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010.

b. Los elementos son: VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020.

En la Tabla N° 03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir gestión de Talento y desempeño laboral, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0,865 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0,862 ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta para medir el NIVEL DE RELACIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL, instrumento elaborado por los autores, **ES SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

Chiclayo, 06 de agosto de 2018


 Augusto Franklin Mendiburu Rojas
 LICENCIADO EN ESTADISTICA
 COESPE 459

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA II - ESSALUD, LAMBAYEQUE"
Línea de investigación: REFORMA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO
Apellidos y nombres del experto: DR. CALLEJAS TORRES JUAN CARLOS
El instrumento de medición pertenece a las variables: Gestión del Talento y Desempeño Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		señalar el sentido de la pregunta.
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



CE 001178407

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA II - ESSALUD, LAMBAYEQUE"
Línea de investigación: REFORMA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO
Apellidos y nombres del experto: DRA. CARRERA CARRERA ANDRÉS
El instrumento de medición pertenece a las variables: Gestión del Talento y Desempeño Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA II - ESSALUD, LAMBAYEQUE"
Línea de investigación: REFORMA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO
Apellidos y nombres del experto: DR. AUGUSTO FRENKELIN MENDOZA
El instrumento de medición pertenece a las variables: Gestión del Talento y Desempeño Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Dr. Augusto Franklin Mendiburu Rojas**, Asesor del Curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación y Revisor de la tesis de las estudiantes, **Br. Diez Canseco Pérez, Demy Thays y Nava De La Cruz, Sara Jenny** titulada: "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA II - ESSALUD, LAMBAYEQUE", constato que la misma tiene un índice de similitud de 7% verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito, analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

Chiclayo, 11 de agosto del 2018



.....
Dr. Augusto Franklin Mendiburu Rojas,
DNI: 18041600

Yo DEMY THAYS DIEZ CANSECO PEREZ....., identificado con DNI N° 48129498 egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA II - ESSALUD, LAMBAYEGUE en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 48129498

FECHA: Chiclayo, 03 de octubre del 2018...

Baboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
--------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------