



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano en el crecimiento
económico del hospital nacional Dos de Mayo,
Cercado de Lima – 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Fabiola Amelia Torres Mori

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias Médicas.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud.

PERÚ- 2018

Jurado

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Presidente

Dra. Milagritos Rodriguez Rojas
Secretario

Dr. Noel Alcas Zapata
Vocal

Dedicatoria

A:

Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis padres:

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

Agradecimiento

A la prestigiosa Universidad César Vallejo, que abre sus puertas para preparar hombres, hacia un futuro competitivo y formando personas de bien; entidad que ha forjado mi formación académica, y así cumplir los anhelados sueños de lograr mis metas. A mis profesores, a quienes les debo gran parte de mis conocimientos. Gracias por su paciencia y enseñanzas.

Declaración Jurada

Yo, Br. Fabiola Amelia Torres Mori, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 10535353, con la tesis titulada “Gestión del talento humano en el crecimiento económico del hospital nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017”. Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya, sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros); asumo las consecuencias y sanciones, que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, septiembre de 2017.

Br. Fabiola Amelia Torres Mori

DNI 10535353

Presentación

Señor presidente

Señores Miembros del Jurado

Presento ante Ustedes la Tesis titulada “Gestión del talento humano en el crecimiento económico del hospital nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

Espero que mi modesto aporte contribuya con algo a la solución, en la problemática de la gestión pública, en especial, en los aspectos relacionados con Gestión del talento humano y el crecimiento económico y particularmente en el hospital nacional Dos de Mayo.

La información se estructuró en siete capítulos, teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expuso la introducción. En el segundo capítulo se presentó el marco metodológico. En el tercer capítulo se mostraron los resultados. En el cuarto capítulo se abordó la discusión de los resultados. En el quinto se precisaron las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntaron las recomendaciones que he planteado, luego del análisis de los datos, en las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo presenté las referencias bibliográficas y anexos a la presente investigación

La Autora.

Índice

Páginas preliminares	Pág.
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	46
1.4 Problema	47
1.5 Hipótesis	52
1.6 Objetivos	53
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	56
2.2 Operacionalización de variables	57
2.3. Metodología	60
2.4. Tipos de estudio	60
2.5. Diseño	61
2.6. Población, muestra y muestreo	61
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
2.8 Método de Análisis	65
2.9. Aspectos éticos	66
III. Resultados	
3.1. Descripción de resultados	68

3.2.	Contrastación de hipótesis	75
IV.	Discusión	82
V.	Conclusiones	86
VI.	Recomendaciones	89
VII.	Referencias	91
Anexos		
Anexo 1.	Instrumento de medición de la variable gestión del talento humano	100
Anexo 2.	Instrumento de medición de la variable crecimiento económico	102
Anexo 3.	Matriz de consistencia	104
Anexo 4.	Base de datos de la muestra	107
Anexo 5.	Certificados de validez de contenido	134
Anexo 6	Artículo científico	138

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión del talento humano	58
Tabla 2: Operacionalización de la variable crecimiento económico	59
Tabla 3: Juicio de expertos	65
Tabla 4: Confiabilidad	65
Tabla 5: Niveles de frecuencia de la gestión del talento humano	68
Tabla 6: Niveles de frecuencia del crecimiento económico	69
Tabla 7: Niveles de frecuencia de la rentabilidad	70
Tabla 8: Niveles de frecuencia de la productividad	71
Tabla 9: Niveles de frecuencia del fomento al ahorro	72
Tabla 10: Determinación del ajuste de los datos	73
Tabla 11: Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	74
Tabla 12: Presentación de los coeficientes	74
Tabla 13: Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	75
Tabla 14: Presentación de los coeficientes	76
Tabla 15: Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	77
Tabla 16: Presentación de los coeficientes	77
Tabla 17: Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	78
Tabla 18: Presentación de los coeficientes de la variedad	79
Tabla 19: Pseudo coeficiente de determinación de las variables	80

Índice de figuras

Figura 1:	Niveles de frecuencia de la gestión del talento humano	68
Figura 2:	Niveles de frecuencia del crecimiento económico	69
Figura 3:	Niveles de frecuencia de la rentabilidad	70
Figura 4:	Niveles de frecuencia de la productividad	71
Figura 5:	Niveles de frecuencia del fomento al ahorro	72

Resumen

En la investigación titulada: “Gestión del Talento Humano en el crecimiento económico del hospital nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017”, el objetivo general de la investigación fue establecer la influencia del talento humano en el crecimiento económico del hospital nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

El tipo de investigación fue sustantiva, de nivel descriptivo y diseño explicativo correlacional, de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 326 trabajadores del Hospital nacional dos de Mayo. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento, se utilizó el alfa de Crombach que salió muy alta en ambas variables: 0,948 para la variable Gestión del talento humano y 0,925 para la variable crecimiento económico.

Con referencia al objetivo general: el objetivo general de la investigación fue establecer la influencia del talento humano, en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, cercado de Lima - 2017, se concluyó que existe influencia entre el talento humano y el crecimiento económico en los trabajadores del hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .600**).

Palabras Clave: Gestión del talento humano y crecimiento económico.

Abstract

In the research titled "Human Talent Management in the economic growth of Dos de Mayo National Hospital, Cercado de Lima - 2017", the general objective of the research was to establish the influence of human talent in the economic growth of the national hospital Dos de Mayo, Cercado de Lima - 2017.

The type of research is substantive, the level of research is descriptive and the research design is explanatory correlational and the approach is quantitative. The sample consisted of 326 workers from the Hospital National dos de Mayo. The technique used was the survey and the instruments of data collection were two questionnaires applied to workers. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of each instrument the Cronbach alpha was used, which came out very high in both variables: 0.948 for the variable Human talent management and 0.925 for the variable economic growth.

With reference to the general objective: the general objective of the research was to establish the influence of human talent in the economic growth of the National Hospital Dos de Mayo, surrounded by Lima - 2017, it is there is influence concluded that between human talent and economic growth In the workers of the Hospital Dos de Mayo- Lima. This is demonstrated by the Spearman statistic (bilateral = .000 <0.01; Rho = .600 **).

Key words: Human talent management and economic growth.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

De la literatura bibliográfica que se ha consultado con respecto al estudio, se pueden señalar a continuación las más relevantes:

1.1.2. Antecedentes Internacionales

Espinoza (2015), tesis titulada, *crecimiento económico del Ecuador y las políticas públicas del sector externo*. Periodo 2007-2012, Ecuador, su objetivo de estudio fue analizar las políticas públicas aplicadas al sector externo de la economía ecuatoriana que han influenciado en su desaceleración económica, La población estuvo conformada por varios países: Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador y México. La investigación utilizó el método descriptivo e histórico a través de fuentes secundarias de información, como los registros publicados en los organismos especializados. Los resultados, establecidos por la población, se pueden presentar de tal manera, que exista un hermoso clima laboral adecuado, alcanzando tasas del 23.1% frente al 12% respectivamente. La autora llegó a la conclusión, en las diferentes acciones que se tomaron, la existencia de manifestaciones que, muchas veces, determinan el valor agregado de las empresas, cada día; en los diferentes momentos y lugares. Esto determinará las actitudes que tengan los trabajadores sobre el comportamiento de la economía para promover el crecimiento del país y no ocasionar efectos negativos en las distintas actividades económicas. Asimismo, si los agentes económicos no muestran claridad y seguridad en algún tipo de norma de política pública o hay ausencia de ellas, es probable que se evidencie en los indicadores económicos; como es el caso de la inversión extranjera directa. (p.101)

Vega y Villegas (2014), en su tesis titulada, *rediseño del Sistema de Gestión del Talento Humano en la empresa Candy Planet S. A.*, el objetivo de estudio fue analizar las condiciones de funcionamiento del Sistema de Gestión de Talento Humano a través de un estudio de campo, para conocer de manera objetiva la situación actual y tomar decisiones. La población estuvo conformada por 95 trabajadores. El instrumento que utilizaron fue una encuesta, la

información se obtuvo de la fuente de documentos de la empresa. El diseño de esta investigación fue de carácter exploratorio y descriptivo, mediante un estudio de campo, para conocer de cerca los hechos. Los resultados mostraron que el 34 % afirma conocer del Sistema de Gestión de Talento Humano mientras el 66 % dice no conocer el sistema o manifiesta dudas. Respecto a la aplicación de las políticas de Gestión de Talento Humano, el 66 % señala que son necesarias, lo que se podría entender como una predisposición para el cumplimiento de las mismas, mientras el 34 % indica que no son indispensables, percepción que no es la mejor para la empresa; ya que los colaboradores no estarían dispuestos a cumplir los procesos de control establecidos. Se puede observar que el 59 % considera que el rediseñar el sistema de Gestión de Talento Humano la empresa cumplirá sus objetivos y vemos que el 41 % restante estima que no lograrán sus objetivos, esto evidencia la falta de confianza en la gestión que se pueda realizar. Las autoras concluyeron que la conducción del sistema de gestión de talento humano no ha sido el apropiado, ya que las personas a cargo no eran conocedores de las funciones a desempeñar y lo han llevado siempre de manera empírica; por lo que los trabajadores no cumplen con los organismos de control institucional, y hay un bajo rendimiento laboral por la frecuente rotación. (p.130)

Arambulet (2014), en su tesis titulada, *diseño de un modelo de sistema de gestión del talento humano para potenciar la gestión de la calidad de manufactura y servicios*. Venezuela, su objetivo de estudio fue diseñar un modelo de sistema de gestión de talento humano para potenciar la gestión de la calidad de manufactura y servicios. Para el objeto de estudio se recopilaron 76 trabajos escritos, 46 corresponden a artículos arbitrados y específicos sobre la gestión del talento humano, 17 a secciones o capítulos de libros, 8 a tesis, 5 a ponencias realizadas en encuentros académicos y posteriormente publicadas como memorias en extenso. Las técnicas que usó para recolectar la información fueron observación no asistida técnicamente, y el instrumento que se utiliza es el registro anecdótico; entrevista no formal semi estructurada y revisión documental. El diseño de esta investigación fue descriptivo documental modalidad proyectiva. Como resultados de la investigación la autora propone estrategias, tomar decisiones basadas en hechos, establecer sistema de alerta

temprana, fortalecer el clima laboral conveniente y entre otras. La autora llegó a la conclusión de la presencia de una gama de elementos, que favorecen la importancia de la evolución de la gestión del talento humano entre los miembros de una institución mediante la interrelación para crear un clima empresarial que acepte un ajuste constante y necesario. De igual manera la gestión del talento humano es primordial para alcanzar la participación activa de todos los trabajadores y fortalecer el desarrollo de los mismos. Aprovechando sus habilidades, agilidad, destrezas, aprendizajes y competencias. (p.185)

Muñoz (2013) en su tesis titulada, *el pensamiento estratégico una perspectiva interdisciplinar de la mente del planificador de cuentas publicitario*, Colombia. El objetivo de estudio, fue identificar las características que conforman el pensamiento estratégico en la figura del planificador de cuentas. La población del estudio correspondió a 10 planificadores de cuentas de las ciudades; de Bogotá 6, Medellín 3 y Cali 1, también 1 neuropsicólogo en la ciudad de Medellín. El instrumento utilizado fueron dos cuestionarios semiestructurado y la entrevista de profundidad. El diseño de la investigación fue descriptivo de corte cualitativo. Los resultados indicaron que la mayoría de los encuestados se formaron en distintas disciplinas diferentes a la publicidad, tal es así que el 50% corresponde a psicología, diseño gráfico, comunicación social, marketing y administración de empresas. Y el otro 50% estudio licenciatura en publicidad. En relación al perfil que debe poseer un planificador, refirieron que debe de tener la necesidad de conocimiento con mente abierta a los cambios, que esté en constante búsqueda de nueva información, y con capacidad de análisis. Además debe de tener capacidad de inspirar a su equipo, ser creativo diseñando estrategias para lograr el éxito de la empresa. El autor llegó a la conclusión que en Colombia, el planificador de cuentas no tiene definido el origen histórico de la concepción de estrategia y el conocimiento sobre las características y diferencias entre una estrategia planteado por un publicitario, u otro profesional; lo que podría complicar el trabajo interdisciplinario, ya que al momento de abordar la estrategia cada una de las disciplinas lo abordarían de acuerdo a su campo de estudio, desconociendo la visión de otras áreas. Por ello la importancia que éste, debe de conocer todos

los conceptos que le permitan integrar a las diferentes disciplinas frente al concepto de estrategia; el que permitirá constituir diálogos interdisciplinarios donde prevalezca el respeto, la tolerancia y el trabajo en equipo en favor de la empresa y sus beneficiarios. (p.296)

Martínez (2013), en su tesis titulada, *gestión del talento humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*, México. El objetivo de estudio fue encaminar a la empresa hacia la implantación de un Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias, para dar cumplimiento a las recomendaciones que en materia de Recursos Humanos emite la Administración Pública Federal. La población estuvo conformada por 382 empleados, de los cuales 28 son funcionarios, 140 administrativos y 214 sindicalizados, para esta investigación se aplicó como instrumento la entrevista y observación directa. Los resultados mostraron que el 63% del personal estratégico o ejecutivo que conforma la familia de puestos uno, en su perfil de competencias en un 100% poseen habilidades de liderazgo y pensamiento estratégico, en un 70% poseen temple, empowerment y relaciones de negocio y en un 50% modalidades de contacto. La autora llegó a la conclusión que una vez constituidas las competencias, se tiene que realizar diferentes estrategias y utilizar técnicas objetivas y subjetivas, a fin de seleccionar de manera adecuada y muy pertinente las diferentes características dentro de los pilares de las actividades que desarrolla el Área recursos humanos. (p.138)

Pineda (2013) tesis titulada, *análisis de la productividad y sus determinantes en el sector de la construcción del Ecuador en base al censo económico*. Ecuador. El objetivo fue identificar en una economía emergente como la ecuatoriana, los factores que influyen en la productividad (asumiendo que existen) y que a su vez permiten el aumento de la productividad en las empresas del sector de la construcción. Para la obtención de los datos se utilizó la base de datos obtenida por Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el Censo Económico del año 2010. El tipo de investigación fue evaluativa en el análisis de productividad. Los resultados mostraron que una organización tiene un 4,78% más de probabilidad de ser productiva que una empresa que no he realizado inversión. Sin embargo se puede afirmar que

cada una de las organizaciones cuenta con un 99% de confianza. El autor concluyó que las variables de capacitación e investigación y desarrollo no tienen influencia en la productividad de las organizaciones, pero se puede desarrollar el crecimiento dentro de la productividad, de la mano de los trabajadores, si cada uno de ellos tiene un salario justo. (p.172)

1.1.2. Antecedentes nacionales

Anaya y Paredes (2015) en su tesis titulada, *propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano, Lima*. El objetivo de estudio fue mejorar el clima organizacional de VC, considerando las percepciones de sus integrantes. La población estuvo conformada por 35 colaboradores. La investigación utilizó un análisis cualitativo de mayor profundidad. El instrumento que utilizaron fue la entrevista usando el método de insights. Los resultados evidenciados en el plan propuesto fueron: la propuesta de un programa de capacitación, rediseño de procesos, estrategias de comunicación y difusión de conocimiento, que involucren a personas con potencial para aumentar la productividad ante las emergencias y formar líderes que motiven autonomía e innovación. Los autores llegaron a la conclusión que el plan de mejora debe influir de manera que exista un compromiso con nuestra labor, determinado claramente nuestra acción, donde cada uno de los empleados fomenten una cultura de inclusión del talento e identificando a los diferentes agentes que intervienen en el proceso de cambio o rotación de los personales. (p.53)

Inca (2015) en su tesis titulada, *gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*. El objetivo de estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El objeto de estudio estuvo conformado por 104 trabajadores, en la acumulación se utilizó la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, la investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño transeccional – correlacional, los resultados fueron de un total de 104 encuestados, 33 encuestados manifiestan que tienen una opinión del, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la gestión de talento humano y 27

encuestados manifiestan que están en desacuerdo con la gestión de talento humano. El autor concluyó que si tiene relación significativa en cada una de las variables y de esta manera se puede evidenciar que el desarrollo y habilidades de cada uno de los trabajadores son fundamentales dentro de una empresa. (p.76)

Oscoco (2015) en su tesis titulada, *gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac*. Su objetivo de estudio fue determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac. La muestra estuvo constituida por 35 trabajadores. La recolección de datos utilizó varias técnicas como; observación directa, encuesta, prueba de evaluación y análisis documental y como instrumentos utilizados fueron cuestionario estructurado, ficha de evaluación de desempeño y libreta de notas. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental de tipo transeccional correlacional. Los resultados mostraron que el 48.6% de los empleados dice que la municipalidad, sí ejecuta la planificación de personal; el 45.7% de los empleados manifiestan que sólo algunas veces se aplican los programas a los trabajadores. Donde se muestra el desempeño muestran que el 34.3% de empleado se desempeña de forma regular. Llegando a una final podemos decir que es importante el apoyo de los administrativos a cada uno de sus empleados y se puede decir que existe relación significativa entre la Gestión, planificación, integración y desarrollo de sus habilidades en el desarrollo de su labor en la municipal. (p.101)

Arana y Vásquez (2015), en su tesis titulada, *la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo*, su objetivo de estudio fue determinar la incidencia de una buena gestión del talento humano, para mejorar el desempeño laboral. El tamaño de la población fue 59 trabajadores. Como técnica de recolección de datos se utilizó un cuestionario en escalamiento Likert. La investigación fue de tipo descriptiva. Los resultados fueron a la interrogante, de implementarse un modelo de gestión de talento

mejorará el desempeño laboral, el 92.5 % de los empleos se opina que si mejorara el desempeño laboral al implantarse un modelo de gestión del talento humano, mientras que el 7.5 % opina lo contrario. Los autores concluyeron que la universidad si se responsabiliza por organizar el puesto de trabajo y dar a conocer las funciones que tiene cada trabajador en su puesto de trabajo, hacer de su conocimiento sobre las tareas habituales, periódicas y eventuales que deben de realizar los trabajadores. Siendo esta reflexión en cada momento que realiza sus labores y tiene que ser de manera que los productos sean cada vez mejores en una determinada acción que realiza el trabajador. (p. 70)

Cachuan (2015) en su tesis titulada, *el talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana*. El objetivo de estudio fue evaluar de qué manera se fomenta el talento humano para determinar su impacto en el crecimiento económico. El objeto de estudio estuvo conformado por 64 trabajadores, el instrumento que utilizo fue la encuesta y ficha bibliográfica. El diseño metodológico utilizado fue no experimental, transaccional correlacional. Los resultados mostraron que el 76.7% de los trabajadores que fueron encuestados dicen que si diferencia los conceptos de gestión de talento y gestión de desempeño, y el 10% dieron los diferentes aprendizaje que se nos manifiestan, finalmente el 13.3% no sabe respecto al tema, donde cada uno de los trabajadores tienen que dar el máximo esfuerzo y mostrar su potencial para un desarrollo adecuado, para que la organización sea cada vez mejor, debemos tener en cuenta que la rentabilidad de las diferentes organizaciones repercuten de forma negativa en el desempeño de los empleados. El autor concluyó refiriendo que una inadecuada gestión de desempeño genera una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de Outsourcing contable financiero. (p.85)

Marcillo (2014) en su tesis titulada, *modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí – Trujillo*. El objetivo de estudio fue proponer un modelo de gestión por competencias del talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos. El sujeto de objeto de

estudio fue conformado por Directores, jefes departamentales, y otros servidores públicos, información de la comunidad con un total de 260 informantes, población o universo que corresponde al 100%. Encuesta realizada en un 70%. El instrumento para la recopilación de la información fue mediante las técnicas de: entrevistas y encuesta, el tipo de estudio utilizado fue una investigación básica aplicada de corte transversal, de carácter cuantitativa y cualitativa. Los resultados obtenidos mostraron que el 32% considera que la empresa si diseña perfiles de acuerdo con los requerimientos del cargo y el 68% manifestó que la entidad no diseña los diferentes conocimientos del personal capacitado. La autora concluyó, luego del análisis realizado que se manifiestan las habilidades de los trabajadores, teniendo consideraciones adecuadas con cada uno de los empleados, pero también evaluar su trabajo, teniendo en cuenta producción de la empresa en beneficio de los clientes. (p.77)

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Son aquellos documentos donde se van evidenciar las diferentes teorías, características, importancias de cada una de las variables de estudio.

1.2.1 Bases teóricas de la variable talento humano

Se manifiesta los diferentes aspectos donde el procesamiento de las capacidades y actitudes de cada uno de los empleados está ubicado en un determinado contexto para comprender sus diferentes sistemas y estrategias que se estructuran de manera correcta y así poder sustentar la siguiente exposición.

Teorías del talento humano

Es donde se incorpora la tecnología y se inserta los cambios e innovaciones de gran importancia.

Teoría Clásica

Los seres humanos debemos tener la voluntad de investigar y ser curiosos. Briceño y Godoy (2012) señalaron a Taylor quien explicó que: “inicio la inclinación a los trabajadores (principios de la gerencia estratégica), organizando un clima laboral adecuado” (p. 2). Cada persona debe de tener principios que rigen su actitud y las diferentes habilidades que realizan de manera permanente.

Debemos tener empleados comprometidos en cada una de sus puestos laborales, donde los intereses de la empresa deben estar por encima de los propios. Torres (2002) comentó, las diferencias que existen de la siguiente manera:

La teoría clásica es mediante un sistemas de métodos, los cuales nos ayudaran a determinar las diferentes estrategias que tienen las organizaciones, donde los administrativos nos harán conocer el trabajo que van a realizar, y donde cada uno de las empresas tienen sus propias estructuras, leyes y disposiciones y que tendrán que analizarse de manera adecuada. (p.20)

Existe un tremendo miedo a las diferentes modificaciones por parte de las organizaciones costumbristas, los cuales solo se dedican a decirles a los trabajadores que cumplan con sus labores estipulados por el gerente y que tienen intereses personales, los cuales no toman importancia al talento. Se manifiesta que cada una de sus acciones están justificadas en cada puesto laboral, se reemplazara al empleado que no es eficiente y que mantiene bajos niveles de productividad, se prescinde del mismo y se busca otro que realizara mejor la labor.

Se tiene que tener en cuenta a cada uno de los trabajadores de manera eficaz, donde nos demuestren compromiso y muchas veces los administradores determinan la jerarquización. Weber (2003) afirmó que:

Un sistema de indicadores dentro de la estructura, nos manifiesta una cima, constituyendo los diferentes prototipos que debe de cumplir cada uno de los altos nivel jerárquicos, los cuales deben de

tener una capacidad adecuada para poder dirigir, controlar y coordinar a los trabajadores, que para este caso, serán los últimos de la estructura y los más subordinados. En la obra de Weber “el político y el científico” se habla de que toda empresa que requiera administración debe estar encaminada a las actividades humanas con obediencia por parte de los empleados. Cada uno de los empleados tiene la responsabilidad y autoridad para desarrollar sus actividades a diario dentro de la empresa, haciendo destrezas de sus habilidades y capacidades pero respetando las normas escritas y manifestadas, sin darles opción a los empleados de aportar más que una. (p.87)

Entonces nos dice que debemos de respetar los diferentes estatutos y política que el gerente establece, dentro de su organización o empresa, dando prioridad a sus intereses personales y no realizando una valoración a cada uno de sus trabajadores, del talento que poseen.

Teoría del Comportamiento

Las diferentes actitudes que tengan los empleados en cada una de las acciones que realizan para el beneficio de la empresa, deben de estar bien estructuradas y analizadas con una ética intachable, de acuerdo a las estrategias y beneficios de los empleados y también de la empresa.

Según Jaramillo (2006) afirmó que:

La teoría del comportamiento nos dice, que las actitudes de cada empleado son fundamentales para cada empresa, donde sea necesario conocer a detalle cada uno de ellos, por el bienestar de las empresas y los trabajadores. La sustentación de los diferentes temas que puede tener la teoría de comportamientos, es la motivación intrínseca y extrínseca en la vida humana, donde el empleado debe de sentirse con voluntad y ánimos de poder realizar las diferentes actividades que tiene que desarrollar. (p. 3)

Nos habla de la teoría que se basa en un estudio de la actitud del ser humano, pero cada ser humano es distinto a otro y sufren varias modificaciones dentro de una misma acción. Se realizará motivaciones adecuadas a cada individuo en forma personal, para que tenga una motivación íntegra.

Las diferentes teorías nos pueden brindar una información detallada del estudio individual o colectivo, ya que cada trabajador tiene diferentes actitudes las cuales van a ser estudiadas y como se relaciona con el desempeño de sus actividades y de allí, se podría decir, que cada individuo se compromete a comportarse de acuerdo al contexto donde se encuentre, las relaciones dentro de la organización, serán cruciales para realizar una adecuada conducta, tanto en lo individual como en lo grupal.

Según Jaramillo (2006) afirmó que: “Las diferentes actitudes que nos ayuden a consolidar las diferentes expresiones las cuales nos manifiestan en forma individual y también de manera colectiva, ni reaccionan aisladamente como individuos, sino como miembros de grupos” (p. 4). Por lo tanto, las diferentes relaciones influyen directamente en los resultados y en la actitud del ser humano. No solamente existen relaciones formales donde se va a priorizar el trabajo, sino también cada trabajador hablará de sus sentimientos y emociones, compartirán cada uno de ellos y de ésta manera crearán un lazo de amistad donde las autoridades no intervengan o tengan autoridad.

No solamente en los puestos de trabajo, cada uno de los trabajadores desarrolla sus labores propuestas sino, también con cada trabajador que tiene afinidad. Nos dice McGregor, este psicólogo aportó al movimiento de comportamiento, las teorías X y Y, en donde se consideraban dos extremos de individuos. La teoría X describe el punto de vista tradicional sobre dirección y control. Según McGregor (1960) en su libro afirmó que:

Las diferentes empresas se preocupan por cada uno de sus trabajadores donde cada uno de sus trabajadores ayuden a la productividad de la organización y beneficiara a los empleados y a los empleadores. Para realizar el trabajo las personas necesitan ser

obligadas, dirigidas y hasta amenazadas con castigos para que hagan bien su labor, muchos de ellos refieren que es justo, para poder asumir sus diferentes responsabilidades y que procura sobre todo su seguridad. A este conjunto de creencias las llamó Teoría X. (p. 2)

Donde manifiesta que su teoría Y es como un polo opuesto a la teoría X, de esta manera, donde cada trabajador va a auto controlar sus acciones, donde el ser humano tiene que asumir responsabilidades.

Entonces Vallina (2014) cita a (McGregor en 1960) comentó que: “Cada una de las formas que manifiesta la transformación de la administración del personal, tiene que manifestarse y reconocer la importancia de cada uno de los trabajadores tenga un compromiso adecuado e integral” (p. 2). Nos dice, que es importante conocer a los trabajadores y valorar sus actividades diarias que realiza, pero también debe ser motivado adecuadamente; ya que el talento humano debe de ser valorado por las organizaciones.

Teoría Neoclásica

En el transcurso de los diferentes movimientos administrativos se relacionó directamente a cada uno de los pensadores, que se manifiestan a favor de los cambios, que se realizaban a diario según sus principios; como los establecidos por Fayol y Taylor.

Indica que cada uno de los empleados debe de tener un adecuado comportamiento. Drucker y a Newman. Drucker (1992) dice que: Se le invoca a los trabajadores que tengan la facultad de poder realizar sus actividades de manera cómoda y se sientan satisfechos, dentro de la empresa y la confianza depositada en cada uno de ellos no sea defraudada ni los empleados cometan excesos, sino todo lo contrario que: “Las diferentes épocas que han transcurrido con sociedades diferentes, pluralistas exige administrativos y empleados adiestrados, donde se manifiesten trabajadores que se encuentren con mucha información y que las autoridades legítimas sean las más adecuadas para la empresa. Interrogantes englobados por Drucker” (p.79).

Donde cada trabajador exige de acuerdo a su condición y a las expectativas que posee dentro de la organización.

Drucker (1992) afirmó que:

Se interpreta que cada uno de los empleados tiene la posibilidad de poder manifestar sus metas y mostrar empeño dentro de una empresa, donde las diferentes opciones laborales, sean las más adecuadas y pertinentes dentro de la empresa, no se deben dejar de llevar por manifestantes que andan blasfemando, sino debe de estar comprometido con la organización y expresar sus ideas, opiniones, inquietudes, para un adecuado crecimiento de la empresa donde labora, y de esta manera sea un trabajador eficiente y comprometido con su trabajo.

Las empresas tratan de tener un personal adecuado que mantengan un clima organizacional preciso y justo para poder consolidarse y esperar que cada uno de sus trabajadores se sientan comprometidos con las metas de la organización: “Cada uno de los directivos se ocupan de manera particular en sus estrategias que son necesarias para empresa en la departamentalización, como agrupación adecuada de las actividades de la organización de manera particular” (p. 9)

Los trabajadores tienen derechos que se les debe respetar. Así, como también su desempeño dentro de la organización son fundamentales. Debe existir un ambiente laboral adecuado y agradable.

Las coordinaciones que se puede realizar de manera general y específica en una empresa en forma adecuada y las diferentes administraciones clásicas en donde no existe mucha flexibilidad. Con el tiempo cada vez más y más van cambiando las empresas, ya determinan diferencias de factores, jerarquías, estrategias, técnicas pero en la actualidad se ha dado un cambio radical por la misma demanda laboral, muchos de los trabajadores exigen su autonomía, se debe mantener flexibilidad. Cada uno de los empleados debe tener la confianza necesaria para poder estar bien en el

puesto de trabajo, los administradores deben de tener en cuenta a los trabajadores y hacer llegar sus inquietudes a los jefes y así de esta manera, puedan intercambiar ideas, con estos pilares de comunicación los trabajadores se sienten más dispuestos en sus puestos de trabajo, pues como se había conocido anteriormente son seres sociales que necesitan interactuar con los demás para hacer más amena su labor.

Según García (2002) cita a Chiavenato (1990) confirmó que:

Los autores inclinan sus propuestas por lo clásico, los neoclásicos tratan de tener nuevos principios, los cuales no deben ser tomados en forma rígida sino solamente de manera calmada, acerca de las acciones que se realizan. Es decir, son ampliamente eclécticos y toman conceptos tanto de las teorías clásicas como de las teorías del comportamiento. (p. 9)

Es donde el comportamiento debe estar de una manera adecuada firme, frente a los diferentes acontecimientos que suceden o puedan suceder dentro del lugar de trabajo, donde el trabajador debe demostrar sus habilidades, capacidades para el desarrollo óptimo, dentro de las organizaciones.

Teorías modernas

Las diversas actividades que se realice deben de ser en base a los sistemas relacionados sistemáticamente, donde cada uno de las personas pueda presentar cambios de actitud durante el proceso. La teoría de las contingencias en toda empresa está en capacidad de responder a las inquietudes o modificaciones inoportunas en su contexto.

García (2002) cita a Chiavenato (1990) quién afirmó que:

La Teoría de Contingencia afirma que no hay nada absoluto en la teoría administrativa o en las organizaciones. Nos dice que todas las teorías son relativas solamente durante una determinada época y posteriormente están en constante cambio según la función u organización de los objetivos. (p.12)

Las empresas van a presentar interferencia o situaciones adversas, donde los aportes pueden ser significativos en cada una de las personas, comprometidas con la realidad, que está ocurriendo de manera objetiva mediante sistemas entrelazados por diversos métodos, pues basa sus ideas en sistemas abiertos que utilizan las tecnologías y la innovación para el desarrollo de las organizaciones y es hasta 1970 cuando el internet y los computadores comienzan a ser una herramienta de desarrollo y avance en las organizaciones, sin embargo debemos tener en cuenta las diferentes teorías y movimientos, las que son bases de la administración. Cada una de las empresas deben unificar sus objetivos en forma general donde la información y las estrategias manifiesten el contexto interno y externo, la información se vuelve valiosa pues será la que permitirá a las organizaciones estar un paso delante de la competencia, es decir, los vuelve más eficientes. (p. 154)

Se debe tratar de aplicar en cada uno de los departamentos definidos una teoría neoclásica, manteniendo una comunicación adecuada durante la aplicación de los sistemas. Se necesitan tres recursos: el software, el hardware y por supuesto los recursos humanos. Las diferentes capacidades que se demuestra de manera objetiva y especializada durante su aprendizaje y el desarrollo en su centro de labores donde cada una de las empresas, tienen que brindar un buen capital humano y tratar de cumplir sus máximos y valiosas capacidades y actitudes que manifieste los trabajadores.

Importancia del talento humano

Según Evans (2008) afirmó que:

Los inicios que tienen una adecuada calidad, es donde se puede intervenir, para que no sigan cometiendo errores en la realización de los productos. Las empresas evalúan que las mejoras en sus productos y servicios sean óptimas, gracias a la intervención de cada uno de sus trabajadores donde deben de contribuir a presentar una productividad de buena calidad. (p.165)

Se debe recuperar la calidad en cada una de las actividades de servicio que se realiza dentro de la organización, deben ser de manera significativa tanto para la empresa como para el trabajador.

Según Sterlyng (2006) manifestó que:

La gerencia estratégica empresarial es el desarrollo mediante el cual, las empresas pueden utilizar diferentes técnicas, brindar una información detallada en donde se obtengan los bienes y recursos que permitan alcanzar los objetivos, los trabajadores además deben aplicar un sistema de control y después de ejecutarlos realizar el seguimiento. (p, 26)

Los trabajadores deben adecuarse a las diferentes estrategias o técnicas que se desarrolla en la empresa para poder realizar las labores de la mejor manera.

Bateman (2009) manifestó que:

Controlar es lo más importante, ya que verifica que todo se vaya realizando de acuerdo a lo planificado, para así detectar y corregir fallas y errores. El control debe realizarse en todo el proceso (sistema de calidad total); y debe ir mejorando continuamente el proceso, para maximizar la calidad y minimizar los costos de producción. (p. 269)

Es importante manifestar si existe alguna duda sobre un determinado proceso para no cometer errores dentro del proceso de mejoramiento y bienestar de la organización.

Cualidad del talento humano

“Calidad de realizar las cosas bien, correctas y adecuadas porque los beneficiados son muy exigentes en donde cada uno de los trabajadores tienen que ser motivados de manera intrínseca y extrínseca, el centro laboral corre con menos problemas” (Medina, 2005, p. 48). El trato a los trabajadores debe

ser amable, de una forma cortés, haciéndole entender que ellos son fundamentales para la empresa.

Cottle (2005) manifestó que: “Los clientes nos van ayudar a tener cada vez más una mejor calidad de nuestros productos, para poder tener responsabilidad en cada una de nuestros productos y de esta manera no tener riesgo en perder a los clientes” (p. 79). Ahora bien, se entiende que un buen servicio al cliente contribuirá al posicionamiento de la empresa, ya que se crea diferenciación y una imagen distintiva en la mente del consumidor empezando de esta manera la competencia, en forma adecuada y justa.

Los talentos y habilidades que tiene cada empleado es único y variable, donde cada uno de los empleados deben sentirse orgullosos por las diferentes acciones que realizan dentro de la empresa y puedan fortalecer día a día su potencial y tratar de entender que cada cliente se sienta satisfecho con el producto adquirido.

Según Becker (2009), citado por Cachuan (2015), indicó que es de suma importancia tratar de implementar una gerencia e integrar y llevar en adelante con un desempeño adecuado.

Se puede evaluar de acuerdo al desarrollo de las diferentes preguntas y se puede interpretar, que los desempeños que realice cada uno de los trabajadores sean los más adecuados, se llevan a cabo mediante programas y desarrollan los procesos del desempeño que en algunas oportunidades puede coincidir y en otras no van a tener relación a la hora de realizar las apreciaciones. (p. 25)

Debemos de indicar la importancia y lo trascendental que tiene cada uno de los procesos que se desarrolla y su debida interpretación dentro del contexto.

Castillo (2011), citado por cachuan (2015) afirmó que:

En la empresa tiene que existir un buen clima institucional y laboral, porque es ahí donde los empleados desarrollan a diariamente sus

diferentes actividades laborales, teniendo en cuenta que cada uno de los empleados ocupe un lugar idóneo y donde cada personal debe de estar capacitado correctamente, los empleados estarán en constante evaluación pero tratando de que exista un buen clima laboral. En constante evaluación al personal se le realizara una encuesta que van a ser en forma anónima para saber diferentes aspecto que los trabajadores realizan y lugares donde se encuentran. (p. 28)

Es fundamental tener un ambiente cómodo con una estabilidad emocional donde cada trabajador esté enfocado en su trabajo al cien por ciento utilizando sus diferentes habilidades tratando de mejorar cada día más.

Riveras (2010), citado por cachuan (2015) manifestó que:

La selección muchas veces conlleva a convocar empleados pertinentes en cantidades adecuados y con las debidas cualidades y motivarlos para que gestionen trabajos en la empresa. Pueden ser definidos como el desarrollo de identificarse con la empresa que se les capacita en forma adecuada y con el propósito de la posible contratación. (p. 29).

Existen trabajos que exigen ciertos requisitos, que en algunas oportunidades no está acorde con el salario que se ofrece, pero por la oferta y demanda que existe en favor de las empresas, los empleados se ven obligados a trabajar en algunas oportunidades en condiciones desfavorables.

La definición acerca de la competencias deben de ser argumentadas: “Competencia en las organizaciones para manifestar de forma rápida y directa a las necesidades de sus clientes, de manera eficaz y eficiente por lo tanto tenemos los siguientes caracteres de calidad: Oportunidad, accesibilidad, continuidad y precisión, cortesía y comodidad en la atención” (CEPAL, 2006, p.14). La competencia es buena siempre y cuando, se desarrolle para el beneficio de la organización y también para el desarrollo personal.

Actitudes del talento humano

Es la organización de capacidades, comportamientos y habilidades en la que favorecen a la empresa y se puede generar un empleo. Cooper (2000) afirma que: “se relacionan directamente con las actitudes frente al trabajo se tiene que tomar medidas justa y adecuadas para la mejora y el desarrollo de cada uno de los trabajadores y empresarios” (p. 18). El trabajador evidenciara y sobresaldrá según sus cualidades y producción para ir mejorando a diario por el bienestar propio y de la empresa.

Chiavenato (2002) manifestó que: “Las capacitaciones laborales son de gran trascendencia sobre el día de hoy, del interés de las empresas por el contrario los empleados que reúnan un colectivo de aprendizaje y tener en cuenta al puesto que desempeña, que ordenan cada vez más competencias laborales innovadoras y creativas” (p.179). Cada trabajador debe tener la capacidad de desenvolverse en el área asignada porque así lo requiere la empresa a fin de mejorar cada vez más que sus competidores.

Bienestar en el talento humano

El posicionamiento es la búsqueda de un lugar de privilegio en la mente del consumidor. Bilancio (2008) afirmó que:

Se busca el respeto y responsabilidad esto pondrá en evidencia las acciones que realiza y presentará de manera que enfoque un punto de vista económico, manifieste una sola rentabilidad y estabilidad. (p. 126).

En cada instante se tiene que ser original, auténticos y ser mejores que nuestros competidores más cercanos.

Definición de la variable gestión del talento humano.

Schuler (1992), citado por cachuan (2015) manifestó que:

Las gestiones que se realizan de manera correcta teniendo en cuenta a cada uno de los trabajadores que han aportado con sus actitudes y aptitudes, en las técnicas y estrategias que realizan el personal dentro de sus centros laborales. Cada una de las estrategias debe de ser de

una forma adecuada en donde los trabajadores se sientan comprometidos con su trabajo, de acuerdo al proceso de innovación que tenga una determinada área, que pueden ser a largo o mediano plazo. (p. 22)

La gestión del talento humano es una tenacidad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Vásquez (2008), citado por Inca (2015), Señaló que:

Cada empresa tiene sus propias estrategias, el ser humano es adaptable pero en cada una de sus acciones debe de estar comprometido con la organización y que se cumplan las actividades que sean, y el pago de salarios. Los empleados deben de tener un trato justo y necesario para que todos estén comprometidos. (p. 28)

Es fundamental el salario para el rendimiento de un trabajador en una organización, para que la producción sea la adecuada y no existan distractores en el personal de trabajo.

“Proceso o acción de empezar con un empleado o más empleados dentro de sus diferentes actividades de trabajo, cada uno con su capacidad y actitudes donde van a tener sus diferentes habilidades con su salario de forma adecuada” (Chiavenato, 2007, p. 43). Cada trabajador debe estar en las condiciones apropiadas y tener los conocimientos y habilidades necesarias para poder aplicarlos dentro del puesto asignado en la empresa.

Chiavenato (2009), comentó que a las personas ahora se les considera asociados de la organización, que toman decisiones en sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que sirven al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas. (p.41)

Milkovich y Boudrew (1994) citado por Cachuan (2015) afirmó que: “La gestión del talento humano es una sucesión de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que interviene en la eficiencia de estos y de las organizaciones” (p.22).

Yoder (1980) citado por Cachuan (2015) manifestó que: “La gestión de talento humano así, con la denominación de un inmenso ambiente donde se relacione con los trabajadores, la socialización entre los trabajadores es fundamental para el desarrollo de la empresa y determina su calidad de producción” (p.23). Donde exista ayuda mutua entre hombres y mujeres dentro del procedimiento y la modernidad. Existen diferentes conceptos que se realiza en el contrato laboral, donde las empresas contratan por un corto tiempo a cada trabajador y posteriormente evalúan su rendimiento y permanencia en la empresa.

Byars y Rue (1983) citado por Cachuan (2015) definió la gestión del talento humano como el área administrativa relacionada con todos los aspectos de la administración y de los recursos humanos de una organización moderna (p.22).

Balza (2010) citado por Ricardo y Chalen (2017) manifestó que: “Las diferentes habilidades de los seres humanos deben ser aprovechada por la empresa, para mejorar las convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas, organización, trabajo y sociedad, va determinar las capacidades del ser humano del contexto que se desarrolla” (p.4)

Las organizaciones necesitan personal capacitado con habilidades y destrezas que incrementen el capital humano, creando de esta manera un clima laboral adecuado, los trabajadores están en la capacidad de formar un grupo intelectual.

Dimensiones del talento humano

El autor que sustenta estas dimensiones es Giancarlo Jesús Cachuan Chalco

Dimensión 1: Gestión del desempeño

Cravino (2007), citado por Gonzales, Mendoza y paz (2008), definieron:

A la gestión del desempeño se tendría que anexar la idea de desarrollo. Por lo consiguiente, cada trabajador tiene que sentirse satisfecho y con voluntad de aprender y adecuarse a las normas de la empresa y ser responsable con lo asignado por sus superiores,

seguido con la etapa de revisión continua durante todo el año, en la cual el jefe le facilita reasignación y capacitación al empleado cuando finaliza con una evaluación básica, entonces se podrán dialogar sobre su desempeño en los últimos meses o años y se le indicará en que ha estado fallando, y las pautas a seguir para mejorar en cada una de las acciones que realiza, pero también recibirá felicitaciones por cada una de sus acciones positivas recibiendo incentivos dentro de salario, aumento, etc. (p. 19).

Es fundamental que se obtenga un conocimiento amplio acerca del área donde se va a desempeñar el trabajador, debe conocer cada información dentro de la administración.

Hay Group (2010) citado por Cachuan (2015), la definió como una de las grandes inquietudes que domina a los responsables de gerenciar el talento humano en las organizaciones, “Su inquietud por conocer los avances y contribuciones de cada uno de los funcionarios y la urgencia de intervenir en los procesos de mejoramiento continuo hace ineludible entender el impacto de implementar y desarrollar un adecuada Gestión del desempeño” (p.24).

Chiavenato (2009), refirió que: “El desempeño humano en la organización depende de muchas contingencias. Varía de una persona a otra y de una situación a otra, porque depende de incontables factores que van acondicionar a que influyen en él” (p.246). El valor de las recompensas y la percepción de que éstas, dependen del esfuerzo, determinan la medida del esfuerzo individual que la persona está dispuesta a hacer.

Cuando hablamos del desenvolvimiento del trabajador y que se ve comprometido con su trabajo y la organización. Ghiselli (1998), manifestó que el desenvolvimiento puede estar influenciado por los factores intrínsecos y extrínsecos que viene hacer la motivación, habilidades y rasgos personales; oportunidades para realizarse, estos factores trabajan conjuntamente en forma sistemática y relacionada con un propósito determinado. (p.79)

Dimensión 2: Clima Laboral

Peiro y Prieto (1996) manifestaron que:

Es el ambiente profesional, donde cada personal tiene que estar mentalizado a realizar lo mejor sus actividades diarias, las cuales pueden ser de manera individual o grupal, las actitudes son trascendentales dentro de la organización, se desenvuelven en un lugar adecuado, con cada uno de sus participantes y con una visión sociocognitiva de las organizaciones. (p. 84)

Son importantes las relaciones sociales, donde cada uno de los trabajadores se desenvuelve de la mejor manera y en beneficio personal y de la empresa, con sus diferentes conocimientos y habilidades.

Según Guillén y Guil, (1999), manifestaron: “Que la observación de un determinado grupo de seres humanos pueden ayudar a formar y desarrollar una empresa diversas interacciones en un ámbito laboral” (p. 166). Para lograr una organización adecuada y donde la comunicación es fundamental, para que cada uno de ellos pueda intercambiar ideas.

Según Chiavenato (2009), la gestión del talento humano está constituida por las personas y las organizaciones. “Las personas viven gran parte de sus vidas laborando en las organizaciones, las cuales penden de las personas para operar y alcanzar el éxito. Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales” (p.4). Crecer en la vida y tener éxito, casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones. Por otra parte, las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos.

Dimensión 3: Reclutamiento

“La selección donde se utilizó las diferentes estrategias para poder tener el mejor grupo humano, donde se tendrá y contara con el mejor grupo humano que estarán potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de

la organización” (Chiavenato, 2000, p. 208). Se debe seleccionar a los trabajadores más adecuados que cumplan el perfil que la empresa requiere.

Dassler (2001) informó que: “La selección es trascendental, porque cuanto más interesados tenga una organización, tanto más selectiva podrá ser su selección” (p. 134). Cuando se tiene varios participantes, se puede escoger de una manera adecuada al que está más capacitado y reconocer su habilidad, existen más opciones.

Riveras (2010) citado por Cachuan (2015), lo definió “Como el proceso de identificar y atraer individuos capacitados e idóneos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización” (p.29).

1.2.2. Bases Teóricas de la variable crecimiento económico.

A continuación se presentan los aspectos teóricos relacionados con el proceso del crecimiento económico, que permiten ubicarlo en un contexto específico que facilita la comprensión de sus componentes y relaciones, estos aspectos se han estructurado de forma que sustenten la investigación realizada con la propuesta y ha servido a su correcta conducción.

Evaluación de los recursos humanos

En términos sencillos evaluar consiste en determinar objetivamente la diferencia entre lo que se está logrando, frente a lo que se esperaba lograr.

Newman (2010) manifestó que:

La condición de objetividad se logra cuando el procedimiento elegido permite cuantificar, verifica y se basa en las evidencias, por lo tanto, se insinúa eliminar o al menos minimizar al máximo los sesgos, producto de los sentimientos y las emociones. Toda evaluación es una retroalimentación que provee insumos, que deben ser usados para revisar los procesos, mejorarlos y volver a evaluar. (p. 21)

Los trabajadores están en constante evaluación en su productividad, cada uno de los procedimientos que se realiza debe ser justificado dentro de un contexto legal.

Werther (2008) afirmó que: “La empresa nos puede brindar que cada uno de los productos sean de buena calidad, donde acabo cierto tiempo va innovando sus estrategias, sus técnicas de desarrollo, dentro de sus bienes y servicios, optar por el suministro de bienes y servicios a precios muy accesibles (p. 493). En cada acción se manifiesta un actuar del ser humano lo importante es que sus habilidades y capacidades tengan decisiones acordes con los intereses de la empresa.

La motivación económicamente

Según Chiavenato (2002) “La capacidad motivadora del desempeño laboral de los trabajadores es la mejora salarial” (p.450). El salario es un factor motivador en todo trabajador, ya que el individuo desempeña sus funciones en base a lo que percibirá como recompensa.

Está sujeto a:

El incremento salarial es un elemento de motivación fundamental dentro de una organización, para que cada uno de los trabajadores puedan manifestar hasta lo más mínimo dentro de sus labores y sean cada vez más, los que también sean remunerados adecuadamente en su salario correspondiente. (p.450).

Al respecto, Peiró (2013) afirmó:

Que la empresa puede cubrir sus puestos medios o superiores mediante la incorporación de nuevos miembros a la empresa (reclutamiento exterior) o mediante la promoción de miembros de la propia empresa. Si elige el primer procedimiento puede incorporar nuevas ideas y nuevas orientaciones, aunque ello puede tener efectos negativos sobre la motivación de sus miembros. Si opta por el segundo procedimiento, la selección puede apoyarse en un mejor

conocimiento de sus miembros y la promoción puede ser utilizada como un elemento motivador. (p. 380)

Las empresas son autónomas al momento de convocar personal, ya que ellas evaluarán a cada postulante, de acuerdo a las áreas en el que se desempeñarán. Buscando con esto, que los nuevos miembros de la empresa, aporten nuevas ideas para el bienestar institucional.

La organización en el crecimiento

Según Porter, Lawler, y Hackman (2011) afirmaron que: “El ambiente empresarial debe manifestarse con un emprendimiento positivo y adecuado dando a conocer sus diferentes actividades y objetivos que van a realizar durante el procedimiento el cual se dará de manera natural” (p. 505). Cada institución es única y tiene características particulares en relación a su clima, siendo éstas percibidas por los empleados de la empresa.

Manifestó, Dessler (1991), aprueban los resultados manifestados por George y Bishop sobre “La formación de la empresa donde se encuentra las divisiones de los puestos laborales, es fundamental la comunicación para una socialización, con un del estilo de liderazgo y recompensa tienen gran efecto sobre la manera como los trabajadores visualizan el clima de la empresa” (p. 188). Los empleados de una empresa, dependiendo de la estructura institucional percibirán si el medio laboral en el que se desempeñan es favorable y tiene efectos positivos para el crecimiento personal y organizacional. Ya que en toda institución cada empleado tiene su perfil y el lugar donde desempeñará sus funciones de acuerdo a sus competencias, teniendo responsabilidades de acuerdo a las áreas que domina.

En líneas generales se puede definir de la siguiente manera lo que viene hacer el salario:

Todo compromiso del ser humano debe de ser respetado y no modificado o tergiversar las cosas de manera, que su trabajo, debe ser lo primordial. Los administradores que tiene a cargo el brindar un salario justo para que los trabajadores puedan cumplir sus objetivos,

cada uno de ellos deben buscar una solución adecuada, si existiera problemas en su centro laboral. (Ibáñez, 2005, p. 168)

El ser humano va a buscar siempre satisfacer sus necesidades y para lograrlo va a ofrecer sus servicios para que perciba un bien material, como es el salario o pago por los servicios prestados.

Según, Hussein y Thirlwall (2000), afirmaron:

Los profesionales que interviene en la economía, nos dicen que las diferentes teorías del incremento no renuncian del todo al supuesto de que el capital físico exhibe rendimientos marginales decrecientes. Cada uno de los trabajadores, tiene una forma de vida, tal vez no la más adecuada, pero tratan de sobrellevar su forma de vida y justificar su rendimiento. De este modo, el modelo AK es muy parecido al modelo de Harrod-Domar, lo contrario radica en que, en el modelo de Harrod-Domar, el factor capital solo alude al capital físico. (pp. 427-428)

El capital humano es importante, al momento que las empresas se constituyen, porque van a formar parte del crecimiento económico; por ello es importante que esté incluido dentro del capital físico y así justificar los rendimientos constantes.

La utilidad del salario en el crecimiento

La mayoría de los trabajadores cree que tienen una remuneración adecuada y justa. Sin embargo, se puede mencionar que hay dos formas de remuneración. La igualdad interna hace referencia a como cada empresa está estructurada y cómo funcionan sus diferentes estrategias. La igualdad externa, hace referencia a lo que se considera justo dentro de la estructura retribuida de una organización. Las remuneraciones deben ser justas y necesarias en cada puesto de trabajo, en el que se encuentre laborando el personal. (Gómez, 2001, p. 353)

El salario que perciben los trabajadores, debe de ser de acuerdo a los resultados de las tareas asignadas. Para que una institución tenga utilidades debe de asignar un salario por presupuesto y resultados.

Según el Ministerio de Trabajo (2009) afirmó que:

Sólo en Lima había 3,690 personas trabajando en la fabricación de calzado. El 71,4% se desempeña en ocupaciones específicas. El 16,6% es ayudante de fabricación, un 10, 8% es “aparador”, y un 6,1% es “Armador”. Se precisa que en cada uno de los trabajadores mencionados y analizados, no existía una mano de obra calificada, sino que la mayoría fue de menos a más, aprendiendo en el proceso y en el desarrollo de sus actividades. (p. 6)

Es fundamental que cada uno de los trabajadores reconozca que necesitaron de una ayuda para poder conseguir un trabajo y en algunas oportunidades, no han sido calificados para un determinado puesto de trabajo.

Se manifestó que: “La administración debe de ser un procedimiento gradual, debe de tener un método a seguir, para evitar saturaciones o reacciones inadecuadas dentro del proceso de acomodación cada uno de los trabajadores se sientan satisfechos y no estén descontento, debe ser todo lo contrario”. (Da Silva, 2005, p. 121). Se debe respetar los cronogramas sin que sufra modificaciones o perjuicios, el trabajador debe de estar contento y satisfecho.

“Los administradores dentro del procedimiento deben de estructurar de manera adecuada el lugar donde los trabajadores se encontraran en forma individual o grupal, que cumplan metas específicas de manera eficiente”. (Koontz, 2008, p. 264). Cada trabajador tiene una meta específica dentro de la organización, que debe cumplir a carta cabal, de una manera correcta.

Definición de crecimiento económico

Priale (2014), citado por cachuan (2015) manifestó que:

El Perú ha registrado una mejoría de manera significativa, donde cada una de las actividades son las más adecuadas y manifiestan principios sólidos dentro de su desempeño económico, Así, el PBI del país es uno de los que más se ha expandido dentro del contexto latinoamericano, lo que ha llevado a nuestro país a ubicarse entre los líderes en crecimiento de esta parte del mundo. América Latina y El Caribe, de la década perdida hacia la senda del crecimiento, sin embargo, mostro un desempeño positivo durante las tres décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, durante los años 80 del siglo pasado, América Latina y El Caribe presentan un estancamiento económico, principalmente a raíz de la crisis de la deuda externa desatada en 1982, consistente en un default generalizado de los países latinoamericanos. También se puede mencionar, que existe un progreso disminuido y que en muchas oportunidades no se desarrolla adecuadamente. (p. 34)

El factor económico en el Perú ha sufrido demasiadas modificaciones hubieron algunas épocas catastróficas donde el estancamiento económico era muy incómodo dentro del contexto, pero también existió una época donde la economía estaba en apogeo. En la actualidad tenemos una economía normativa y regularizada.

Acosta (2009) cita a Joseph Stiglitz (2006): “La pérdida de los recursos de los diferentes bienes y servicios no es una maldad, todo lo contrario es una lección que se debe tener presente” (p.147). Se debe saber elegir un determinado recurso natural, teniendo en cuenta las oportunidades del mercado.

Según Acosta, en su libro “La maldición de la abundancia”, las diferentes manifestaciones que se puede realizar en base exista una riqueza natural en diferentes niveles de la vida, son ideas clásicas acerca del desarrollo. Nos comenta, acosta (2006) afirmó que: “Esa riqueza parecería que no aseguraba el desarrollo, sino que por el contrario, terminaba cristalizando la pobreza” (p.16). Nos quiere hacer recapacitar que por mucho codiciar nos

puede ir mal, ósea las diversas acciones que se realizan en forma inadecuada, no ayudan a la economía y a tener más recursos y bienes dentro de la empresa, por lo tanto, presentan también problemas de pobreza para los clientes.

Acosta (2006), comentó que es relativamente factible obtener ventajas de la naturaleza y una mano de obra económica, y que menciona las diferencias en el desempeño comercial, esto es poca diversificación de la producción y donde se da una explotación de manera inadecuada (pp. 45-46). Muchas veces se puede sufrir descompensaciones en la economía pero se debe tener paciencia y resurgir.

Según Escobar (2011), citado por cachuan (2015) manifestó que:

Las empresas deben buscar de una manera adecuada, y creativa que los trabajadores se encuentren satisfechos con su trabajo y los clientes tengan un aprecio acogedor por los productos, para que así sean beneficiados cada uno de que adquiere y se encuentre conforme, en todo análisis empresarial, el nexo de unión tiende a situarse entre la elección de rentabilidad. (p. 39)

Una empresa cumple múltiples funciones dentro de un determinado organismo donde la sociedad y el contexto determinan si la organización puede ser exitosa o fracasé.

La producción muchas veces determina la calidad de productos que desarrolla una determinada empresa, las empresas deben de estar actualizándose cada vez más y más con lo diferentes avances que existan en el mercado laboral. Núñez (2007), citado por cachuan (2015) afirmó que:

Sin embargo hay ciertos elementos que se identifican como constantes, estos son: la producción, el hombre y el dinero. La producción, de esta manera lograra estar de acuerdo con sus capacidades y habilidades correspondientes, para que ayuden a la elaboración correcta de la productividad y sean de la mejor calidad en el mercado laboral. (p. 39)

El trabajo cada día va evolucionando porque los clientes son más exigentes y los productos tienen que ser de calidad e identificarse con la sociedad.

Segura (2013), citado por Cachuan (2015) afirmó que:

Se debe ahorrar en un determinado tiempo, no siempre la empresa va a estar en apogeo, tal vez tenga su declive, se debe estar preparado económicamente, para posteriormente no sufrir los diferentes estragos que se puedan presentar. Un aumento en las tasas de interés puede hacer que los ahorradores tengan más razones para poder estar tranquilos y no preocupados. (p. 42)

Muchas veces los trabajadores no saben ahorrar, pero no se dan cuenta que los cambios y modificaciones que se realizan, cuando no ahorras, pueden ser perjudiciales en tu vida más adelante.

Los objetivos globales son aquellos considerados estratégicos o de largo aliento, metas que guían a la compañía y que se van a mantener, independientemente de los resultados financieros, de marketing. Además de las condiciones adversas o favorables por las que la empresa pueda pasar. (Glueck y Jauch, 2014, p. 151). Cuando la empresa atraviesa por momentos difíciles muchas veces tratan de despedir a su personal.

“Se debe determinar cada uno de los objetivos y utilizar estrategias adecuadas para el desarrollo de las diferentes actividades que se desarrollan teniendo en cuenta la política económica que maneja la empresa”. (Child, 2012, p. 202). La política de calidad, es una guía transversal para la empresa, esto quiere decir que toda la empresa debe acatarla, es un patrón de conducta que define la forma de actuar y que orienta las decisiones relativas a la calidad. La calidad debe estar presente en todas las acciones de la empresa sin discusión alguna.

Dimensiones del crecimiento económico

Dimensión 1: Rentabilidad

Según Gitman (1992) desde el punto de vista de la Administración Financiera, muchas veces la rentabilidad no facilita la labor de las empresas, el capital puede estar ahí pero no se produce un efecto invernadero, las inversiones deben de ser productivas y satisfactorias para tener un ambiente adecuado con fortalezas, que tengan eficacia y eficiencia. La importancia de ésta medida radica en que para que una empresa sobreviva es necesario producir utilidades. (p. 62)

En algunas oportunidades es fundamental la reinversión o poner a terceros para que la empresa no desaparezca del mercado y pueda resurgir de una manera adecuada.

Zamora (2011) citado por Cachuan (2015), lo consideró como uno de los indicadores más notables para medir el éxito de un sector, subsector o incluso un negocio, ya que una rentabilidad sostenida con una política de dividendos, conlleva al fortalecimiento de las unidades económicas. Las utilidades reinvertidas adecuadamente significan expansión en capacidad instalada, actualización de la tecnología existente nuevos esfuerzos en la búsqueda de mercados, o una mezcla de todos estos puntos. (p.36)

La ventaja fundamental requiere un análisis, los efectos pueden determinar el éxito o fracaso de una empresa, si no está preparado. Muchas veces las empresa se van a la quiebra, disminuyendo los precios, sobre los actuales sistemas de producción regionales, así como la eficiencia económica de los mismos (Monke y Pearson, 1989. p. 220). Las ventajas que tiene un determinado producto, es lo que va a determinar el éxito de una empresa.

De acuerdo con Baca (1978) afirmó que: “Del punto de vista de la inversión de capital, la rentabilidad es la tasa mínima de ganancia que una persona o institución tiene en mente, sobre el monto de capital invertido en una empresa o proyecto“ (p.179). Por lo cual la rentabilidad no es determinante y no

se puede vivir solamente con restas, sino que tiene que haber otro servicio que fundamente la inversión.

Dimensión 2: Productividad

Galindo y Ríos (2015), lo definieron como: “Una medida de qué tan eficientemente se utiliza el trabajo y el capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se consigue producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital” (p.2). Un aumento en productividad implica que se puede rendir más con lo mismo.

Para Martínez (2008) citado por Cachuan (2015) manifestó que, “La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; las cuales pueden ser favorables o desfavorables dentro de una empresa” (p.38). Será determinante en relación a la producción, de manera que cada uno de los productos ayuden de una buena manera a ver a los clientes satisfechos, la eficiencia, los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. Son usados para producir bienes y servicios en el mercado y de esta manera tener énfasis en un determinado producto o empresa.

Smith (1993) la definió: “Como el resultado de los esfuerzos organizacionales y personales vinculados con la producción, utilización y/o entrega de productos y servicios” (p.2).

Según la organización internacional del trabajo (OIT) (1998) los productos son fabricados como resultados de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo y organización. La relación de estos elementos es una medida de la productividad. Un concepto más conocido, es la tradicional relación entre insumos y resultados, sin embargo para algunos autores esto no es suficiente. (p. 15)

Dimensión 3: Ahorro

Meli y Bruzzone (2006), lo definieron: “Como el porcentaje del ingreso que no se destina al gasto y que se reserva para necesidades futuras a través de diversos mecanismos financieros” (p.15).

Attanasio y Banks (1998) manifestaron que en las funciones aproximadas de consumo e ingreso, aplicando técnicas numéricas, se encuentran que las tasas de ahorro de los trabajadores son menores que la de sus antecesores “lo cual, de acuerdo con los autores, no implica que los trabajadores no estén ahorrando lo suficiente, sino que están posponiendo las decisiones de ahorro, en muchas oportunidades los ingresos son rotundamente disminuido a los egresos” (p.549).

Callen y Thiman (1997) citado por Melo, Téllez y Zárata (2006), afirmaron que: “Hacen énfasis en la importancia de dividir el estudio del ahorro privado, ya que los motivos de los dos grupos para tomar decisiones de ahorro son diferentes a pesar de las interrelaciones que presentan a nivel agregado” (p. 113). Razones que, por supuesto, son mucho más fuertes al analizar las diferencias con las decisiones asociadas con el ahorro público, donde la mayoría casi no tiene estima y sobrevalora los costos, no tratan de ahorrar en lo mínimo sino al contrario, más bien realizan gastos innecesarios dentro de la empresa.

Se va dependiendo del valor de la elasticidad en el consumo, los impuestos podrían afectar positivamente el ahorro de los hogares. Al respecto, estos autores sostienen que las consideraciones teóricas no son suficientes, para precisar si dicha elasticidad debe ser mayor o menor que la unidad. Sostienen Tanzi y Zee (1998) manifestaron que, “La pregunta esencial es cuánto valoran los hogares el consumo presente en relación con el consumo futuro” (p. 7). En muchos hogares no lo valoran, por lo consiguiente no realizan un ahorro para el futuro, solamente piensan en el momento y nada es planificado todo es al azar, momentáneo y fugaz.

1.3. Justificación

Dado que el talento humano tiene gran influencia en la actualidad, se necesita tener el conocimiento y manejo para una gestión eficiente y eficaz en los sistemas laborales de salud, ya que es la clave para el éxito y que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral y fortalecer su compromiso ético con el crecimiento económico.

1.3.2. Justificación teórica

La investigación analizó los aspectos teóricos. Profundizó el comportamiento de las dos variables y la influencia que tiene una de la otra. Con los resultados se determinó la influencia del talento humano en el impacto económico del hospital.

1.3.3. Justificación práctica

La investigación planteó alternativas de solución que generó ambientes laborales saludables y el desarrollo del talento humano para una buena productividad. Las instituciones, muchas veces, solo se dedican a prestar el capital monetario, sin darse cuenta que, el talento humano, necesita un ambiente adecuado para realizar su trabajo de una manera eficiente.

1.3.4. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico fue útil porque se realizó a través de una técnica como: un cuestionario que generó resultados, que fueron analizados gráficamente.

1.3.5. Justificación social

La presente investigación permitió desarrollar sus capacidades profesionales, siendo crucial el talento humano en la competitividad. El recurso humano que desarrolla sus habilidades y competencias profesionales, en un ambiente adecuado, brindara una atención de calidad y por ende, habrá un crecimiento económico en el hospital y se beneficiaran el usuario interno y externo.

1.4. Problema

1.4.1 Realidad problemática

A nivel internacional con el desarrollo de la informática, han variado las concepciones respecto a las fuentes generadoras de entrada, a partir de los años 60 se investiga la valorización respecto a los conocimientos y habilidades obtenidas a través de la experiencia y la educación responsables en escuelas, organizaciones y universidades, esta nueva fuente generadora de ingresos, es el talento humano.

Tanto Schultz (1961) como Denison (1962), presentaron que la parte del crecimiento no explicada por los factores tradicionales era significativa, debiendo explorarse la contribución de factores, hasta aquel momento, omitidos, como las economías de escala, el progreso tecnológico y el mejoramiento en la calidad de la fuerza laboral. En particular, Denison encontró que 23% del crecimiento anual del PNB norteamericano, durante el periodo 1930-1960, estaba explicado por la mejora en el nivel educativo de la fuerza laboral de ese país. Este resultado, junto con el trabajo de Becker (1964), que formalizó la idea de capital humano, indujo el desarrollo de todo un campo de investigación, la economía de la educación. A partir de entonces, desde ésta área se han hecho importantes contribuciones al diseño de la política económica y educativa. Entendido el capital humano como el nivel de habilidades y recursos productivos incorporados en el individuo a través de la educación, la acumulación de capital humano puede ser vista como una inversión. Es decir, como una actividad en la cual se usan recursos actuales con el fin de aumentar el potencial productivo futuro (aumentando también los ingresos futuros), tanto del individuo como de la nación en su conjunto. (Torres y Calderón, 1993, p. 50).

Según Correo y Miranda (2013), determinaron si debe precisarse que para el desarrollo de competencias, debe aplicarse la fórmula 70 – 20 - 10, en donde el 70% corresponde a cada individuo, el 20% al acompañamiento por parte de los líderes y el 10% restante corresponde a la organización. La gerencia ha demostrado suficiente interés por el bienestar y satisfacción

personal de sus empleados, y está completamente seguro que cuenta con un personal comprometido con la compañía, lo que se convierte en resultado de una satisfacción a nivel organizacional, en este sentido el desarrollo del personal cumple un papel determinante dentro de la organización, puesto que va direccionado con la educación, al proyecto de vida y al crecimiento personal. (p. 104)

De León (2003), se apreció que el 52% de las PYMES tienen establecido procesos orientados al aprovechamiento y fortalecimiento de los conocimientos, experiencias, tales como capacitaciones al empleado periódicamente, condiciones laborales óptimas para el mejor desenvolvimiento dentro de la empresa. Sin embargo, existe un 48% de las empresas que no realiza este tipo de gestión. (p. 41)

Según Robbins (1996), explicó cómo pueden los empleados expresar su satisfacción, resultados que explica en cuatro grupos:

Salida: Comportamiento dirigido a dejar la organización. Incluye buscar un nuevo empleo, además de la renuncia.

Voz: Intento activo y constructivo de mejorar las condiciones. Incluye la sugerencia de mejoras, la discusión de problemas con los superiores y alguna forma de actividad sindical.

Lealtad: Espera pasiva, pero optimista, de que mejoren las condiciones. Incluye hablar en favor de la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración "harán lo correcto".

Negligencia: Permitir pasivamente que empeoren las condiciones. Incluye el ausentismo o retrasos crónicos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores (pp. 192, 197).

En el Perú, las tendencias de la globalización se expresa a partir de los años 90, como consecuencia de la apertura hacia el mundo exterior, propiciando la evaluación y ejecución de la política económica en las

empresas, cambios en sus estructuras y en sus procesos del talento humano y su impacto en el crecimiento del ser humano.

Oscoco (2015), en los resultados de la evaluación de desempeño realizado a los trabajadores a cargo de los Jefes de Área, a sus subordinados muestran, que el 34.3% de trabajadores se desempeña de forma regular (bueno), el 20% se desempeña de forma destacada, un 20% de forma escasa, y un 11.4% de los trabajadores no se desempeña adecuadamente. En el cual se puede percibir el desempeño de cada uno de los empleados, el cual se manifiesta de forma regular o buena, esto se debe al papel que juega la oficina de personal como apoyo y el seguimiento realizado a los trabajos que realizan los empleados. Pero es preciso señalar, que se debe mejorar aún más el desempeño laboral de los trabajadores, está a través de los programas de personal que se puedan implementar. (p. 87)

Marcillo (2014), encontró que el 78% del personal no conocían la existencia de planes para el desarrollo profesional de los funcionarios y el 22% contestó si en lo referente. Es importante llevar a cabo la Evaluación del desempeño para poder obtener la máxima información posible por parte de la empresa sobre las capacidades, aptitudes y habilidades del personal contratado, se detectan necesidades formativas e incluirlas en los planes de formación de las siguientes campañas, implantar nuevos métodos y protocolos laborales. (p. 45)

Según Chiavenato (2002), la gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales: Son seres humanos: Cada individuo tiene su propia personalidad, es decir, que todos son diferentes entre sí, desde su cultura hasta sus conocimientos, habilidades y actitudes. No deben ser vistos solamente como recursos de la empresa, sino como personas. 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. 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. (p. 36)

Dentro de estos factores esenciales las empresas olvidan un punto crucial a la hora de ver la relación del empleado y su productividad, sin embargo, el clima organizacional debe ser el adecuado, para un buen desempeño. Consecuentemente, vemos que las empresas solo se dedican a prestar el capital monetario, sin darse cuenta que el talento humano necesita un ambiente apropiado, para realizar su trabajo de una manera eficiente, en su gran mayoría se puede evidenciar que las organizaciones, no ven las necesidades de su empleado, ni les entregan un ambiente laboral estable.

El crecimiento económico de una institución va a depender de la motivación del talento humano, si éste aumenta, los niveles de ingreso mensual por trabajador aumentarán. Así también aumentan los niveles de patrimonio y rendimiento de activos, siendo entonces el talento humano crucial en la competitividad. Las empresas a pesar de tener conocimientos de esta relación directa, no realizan una adecuada inversión en la capacitación de su personal. En el Hospital Nacional Dos de Mayo, se observó que los altos ejecutivos, no ejecutan una buena gestión, no consideran el desempeño profesional que realizan los trabajadores, hay poco estímulo para la participación del trabajador, y deficiente sistema de comunicación de los administrativos con los trabajadores. Los ambientes de trabajo son deficientes, ya que no cuentan con el equipamiento necesario para realizar la atención al usuario. No hay incentivos salariales acorde a las tareas asignadas, diferencias salariales entre los miembros, las capacitaciones del personal son autofinanciadas, la sobrecarga laboral de los trabajadores es común en distintas áreas del hospital,

la inestabilidad laboral como es el caso del personal contratado bajo la modalidad de terceros, no tienen ningún vínculo laboral con la institución, lo cual favorece un clima institucional deficiente; donde el recurso humano no puede desarrollar todas sus habilidades y competencia profesionales. El propósito de la investigación fue dar a conocer la influencia del talento humano en el crecimiento económico con el fin de mejorar el desarrollo de las competencias profesionales y por ende el desarrollo y crecimiento económico de la institución.

1.4.2. Formulación del Problema

Según Hernández, Fernández y Baptista (1997) afirmaron que: “Plantear el problema no es sino afinar y estructurar más formalmente, la idea de investigación” (p. 59). Se tiene que tener en cuenta la problemática que se va estudiar dándole una gran importancia.

Problema general

¿Cuál es la influencia de la Gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la influencia de la Gestión del talento humano en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la influencia de la Gestión del talento humano en la productividad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la influencia de la Gestión del talento humano en el fomento al ahorro del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017?

1.5. Hipótesis

Salkind (1999) definió a la hipótesis como “una conjetura educada; así una hipótesis traduce el planteamiento de un problema a una forma más susceptible de ser probada empleando los métodos de investigación, la cual debe ir acompañada de la prueba de hipótesis y contestar la pregunta original” (p. 27). Son suposiciones o posibles respuestas que se puede manifestar sobre el problema planteado.

1.5.2. Hipótesis general

La Gestión del talento humano influye en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

1.5.2. Hipótesis específicos

Hipótesis específica 1

La Gestión del talento humano influye en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Hipótesis específica 2

La Gestión del talento humano influye en la productividad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Hipótesis específica 3

La Gestión del talento humano influye en el fomento al ahorro del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

1.6. Objetivos

Los objetivos tienen que expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación y deben ser susceptibles de alcanzarse (Rojas, 2001); “son las guías del estudio y hay que tenerlos presentes durante todo su desarrollo. Evidentemente, los objetivos que se especifiquen requieren ser congruentes entre sí. Tienen que estar sistemáticamente unidos para poder realizar una investigación adecuada” (p. 11)

1.6.1. Objetivo general.

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

1.6.2. Objetivos específicos.**Objetivo específico 1**

Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Objetivos específico 2

Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en la productividad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Objetivos específico 3

Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el fomento al ahorro del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirmaron que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93). Donde se realiza las diferentes teorías y características sobre la investigación que se realizara.

2.1.1. Definición conceptual

Variable talento humano

Schuler (1992), citado por cachuan (2015) afirmó que:

Puede definirse como la gestión estratégica de los recursos humanos, son todas aquellas ocupaciones que afectan al comportamiento de las personas, a la hora de expresar e innovar las estrategias de las empresas o las decisiones respecto a la inclinación dada, a los procesos de gestión de los recursos humanos y modifican el comportamiento de los trabajadores a mediano y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización. (p. 22)

Los seres humanos expresan muchas veces modificando su comportamiento donde van a tener diferentes estrategias para modificar sus acciones.

Definición operacional

Variable talento humano

Operacionalmente, la variable talento humano se definió mediante 3 dimensiones: dimensión 1 (4 ítems), dimensión 2 (4 ítems) y dimensión 3 (4 ítems), las cuales han sido medidas con un cuestionario con escala tipo Likert no sabe (1), no (2), si (3) el instrumento constó de 12 ítems y que tuvo las siguientes dimensiones: gestión de desempeño, clima laboral y reclutamiento.

2.1.2 Definición conceptual de la Variable crecimiento económico

Helpman (2004) dijo que:

El crecimiento económico es el ritmo al que se incrementa la producción de bienes y servicios de una economía, y por tanto su renta, durante un período determinado. De esta forma, el énfasis se pone más en la expansión de la capacidad productiva de un país que en sus fluctuaciones a corto plazo, de las que se ocupa la teoría del ciclo económico, donde se va a exigir diferentes formas para realizar una producción adecuada y de calidad, para que la sociedad se encuentre satisfecha. (p. 232)

Definición operacional de la variable crecimiento económico

Operacionalmente la variable crecimiento económico se definió mediante 3 dimensiones: dimensión 1 (4 ítems), dimensión 2 (4 ítems) y dimensión 3 (2 ítems), las cuales han sido medidas con un cuestionario con escala tipo Likert no sabe (1), no (2), si (3) el instrumento constó de 10 ítems y que tuvo las siguientes dimensiones: rentabilidad, productividad y ahorro.

2.2. Operacionalización de las variables

Hernández, et al (2010) se refirió a la operacionalización de las variables, afirmaron que es: “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77). Las variables van a determinar el estudio de la manera que se desarrolla en forma objetiva y subjetiva.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas medición y valores	Niveles y rangos
Gestión de desempeño	de Conocimiento en gestión de talento.	1,2,3	Nunca (1)	Bueno
		4,5,	Casi nunca (2)	53 - 70
Clima laboral	Modalidades de evaluación de desempeño.	6, 7,	A veces (3)	Regular
		8,9	Casi siempre (4)	34 - 52
Reclutamiento	Estado del clima laboral.	10,	Siempre (5)	Malo
		Factores de optimización.	12	14 - 33
		Niveles de rotación	13	
	Niveles de reclutamiento	14		

Tabla 2

Operacionalización de la variable crecimiento económico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas medición y valores	Niveles y rangos
	Utilidad por	1		
	Inversión	2	Nunca 1	Bueno
Rentabilidad	Niveles de	3		45 - 60
	Rentabilidad	4	Casi nunca 2	Regular
	Niveles de	5		29 - 44
Productividad	producción	6	A veces 3	Malo
	Capacidad de	7		12 – 28
Ahorro	Producción	8	Casi siempre 4	
	Capacidad de	9		
	ahorro	10	Siempre 5	
	Educación	11		
	financiera	12		

2.3. Metodología

El método utilizado en este estudio fue el método científico el mismo que es general y unitario. Este método es el que sustenta el enfoque cuantitativo y en el cual se utiliza la estadística como una herramienta para la recolección de los datos, procesamiento y análisis de los resultados y presentación.

2.4. Tipo de estudio

Según Hernández, et al (2014), el presente estudio fue:

De enfoque cuantitativo, porque ofrece la probabilidad de generalizar los estudios más ampliamente, otorga control, sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteo y magnitudes. También busca una gran posibilidad en repetición y centra los puntos específicos de los fenómenos, además que facilita la comparación entre estudios semejantes (p. 15).

Es donde se realiza diferentes estudios, teniendo en cuenta que sean específicos y facilitan los estudios analógicos.

El presente estudio fue, “de nivel explicativo porque va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos están dirigidos a responder a las causas” (Sabino, 1995, p. 39). Es donde nos va a dar a conocer detalladamente cada uno de los establecimientos.

Según Altuve y Rivas (1998) aseguraron que el diseño de una investigación: “es una estrategia general que adopta el investigador como forma de abordar un problema determinado, que permite identificar los pasos que deben seguir para efectuar su estudio” (p. 231). Es donde se va a evidenciar los diferentes pasos a seguir.

Según la finalidad fue, “una investigación básica porque es la que realiza conocimientos y teoría” (Hernández et al. 2010, p.25). Donde se van utilizar conocimientos objetivos y subjetivos acerca de las variables.

Según la secuencia de las observaciones fue: “transversal por que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Hernández et al. 1991, p.208). Es como tomar una fotografía de algo que sucede en el momento preciso y justo. Es idéntico de algún instante que existió.

Según el tiempo de ocurrencia fue: “prospectivo por que la ocurrencia del hecho se registrara durante el estudio, es decir, si los sujetos de estudio están libres del suceso de interés al iniciar su participación en el estudio” (Hernández, Garrido, López, 2000, p.146). La investigación obtuvo los datos de un determinado momento hacia adelante.

2.5. Diseño de investigación

El presente estudio fue:

Diseño no experimental, porque no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron igual que su efecto. (Hernández et al. 1991, pp. 205 - 206)

Donde se va evidenciar diferentes teorías, características y importancia de las variables, pero no se realiza ningún experimento.

El presente estudio fue de nivel correlacional causal porque va a medir el grado de relación existente entre dos o más variables. Siendo el propósito saber cómo se comportara una variable, conociendo el comportamiento de otras relacionadas con ella. (Cortada, Macbeth y López 2008, p. 27).

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

En cuanto a la población, autores como Tamayo (1998) la definió “como la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114). Es la totalidad de los trabajadores que laboran en una determinada organización.

Para Balestrini (1998) representa: “un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes con el fenómeno que se investiga” (p. 210). Es la sociedad que se encuentra en una determinada empresa.

La población estuvo conformada por 2158 trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Muestra

Determinación de la muestra

n = Tamaño de la Muestra

N = Tamaño de la Población (2158 trabajadores).

z = 95% de Confianza = 1.96

p = Proporción de casos de la población que tienen las características que se desea estudiar: 50%=0.5

q = 1-p Proporción de individuos de la población que no tienen las características de interés: 50%=0.5

e = Error relativo del 0.05%=0.05

Fórmula para tamaño de muestra para población finita

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (2158)}{(0.05)^2 (2158-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{2072,5432}{5,3925 + 4,0916} = \frac{2072,5432}{9,4841} = 326$$

La muestra estuvo conformada por 326 trabajadores que son el personal del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería CAS.
- Personal de enfermería nombrado.
- Personal de enfermería contratada por terceros.
- Firmar consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que esté de vacaciones.
- Internas de enfermería.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Rojas Soriano, (1996) señaló al referirse: “a las técnicas e instrumentos para recopilar información como la de campo, lo siguiente:

Que el volumen y el tipo de información-cualitativa y cuantitativa- que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema” (p. 197). Nos dará a conocer las diferentes preguntas que se utilicen en la investigación.

Según Vara (2008), la encuesta es “un método sistemático que recolecta información de un grupo seleccionados de personas mediante preguntas” puede ser utilizado con la finalidad o alcance descriptivo y/o correlacional. (p. 206).
Recopilación de información.

Instrumento

Según López (2013) señaló que: “los instrumentos son las herramientas que se utilizan para la recolección, almacenamiento y procesamiento de la información recogida” (p. 44). Ayudan a tener información clasificada que ayudara en la investigación.

Cuestionario

“El instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta” (Casas, Repullo y Donado. p. 528).

Pérez (1991) “el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo” (p. 106).

Ficha técnica del instrumento V1

Gestión del talento humano

Autor y Año: Cachuan Chalco (2015)

Adaptado: Br. Torres Mori Fabiola Amelia.

Universo de estudio: Son 2,158 trabajadores

Nivel de confianza 95.0%

Margen de error 5.0%

Tamaño muestral: son 326 trabajadores

Tipo de técnica: encuesta

Tipo de instrumento: Cuestionario

Fecha trabajo de campo: octubre

Escala de medición: **Likert**

Tiempo utilizado: 6 meses

Ficha técnica del instrumento V2

El crecimiento económico

Autor y Año: Cachuan Chalco (2015)

Adaptado: Br. Torres Mori Fabiola Amelia.

Universo de estudio: Son 2,158 trabajadores

Nivel de confianza 95.0%

Margen de error 5.0%

Tamaño muestral: son 326 trabajadores

Tipo de técnica: encuesta

Tipo de instrumento: Cuestionario

Fecha trabajo de campo: octubre

Escala de medición: **Likert**

Tiempo utilizado: 6 meses

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Hernández. Et al (1998), "La validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (p.243).

Tabla 3

Juicio de expertos

Experto	D.N.I	Especialidad	Opinión
Dr. Noel Alcas Zapata	06167282	Metodólogo	Aplicable
Dr. Joaquín Vertiz Osos	16735482	Temático	Aplicable
Mg. Milagro L. Rodríguez Rojas	21069112	Metodólogo	Aplicable

Confiabilidad

Tabla 4

Resultados del análisis de fiabilidad

Variables	Alfa de Crombach	N° de ítems
Talento humano	0.942	14
Crecimiento económico	0.963	12

Como se observa en la tabla 4, las variables talento humano y crecimiento económico tiene fiabilidad muy alta. Por lo tanto los instrumentos que miden ambas variables son confiables.

2.8. Métodos de análisis de datos

Moliner citado por Gómez (2012). Diccionario del uso del español, “En cuanto a la información de campo, vale la pena recordar que el objetivo primordial de la encuesta es obtener información cuantificable; así, al concluir la codificación de las respuestas, conviene representarlás de manera gráfica, para facilitar su análisis”. (p. 1255). Es donde se realizó la interpretación de los datos.

Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 23.

Los datos obtenidos fueron presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones, los cuales fueron analizados e interpretados.

Para el contraste de hipótesis se hizo uso de la prueba estadística de regresión logística ordinal.

2.9. Aspectos éticos

Para implementar el estudio fue necesario contar con la autorización de la jefatura, así como el consentimiento informado del personal expresándoles que es de carácter anónimo y confidencial de uso solo para los fines de estudio. Está basado en el respeto del anonimato de los participantes en la investigación, es decir las encuestas son anónimas y con consentimiento previo del encuestado.

III. Resultados

3.1 Descripción

Gestión del talento humano

Tabla 5

Niveles de frecuencia de la gestión del talento humano del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Malo	96	29,4
Regular	112	34,4
Bueno	118	36,2
Total	326	100,0

Nota: Elaborada en base a los instrumentos

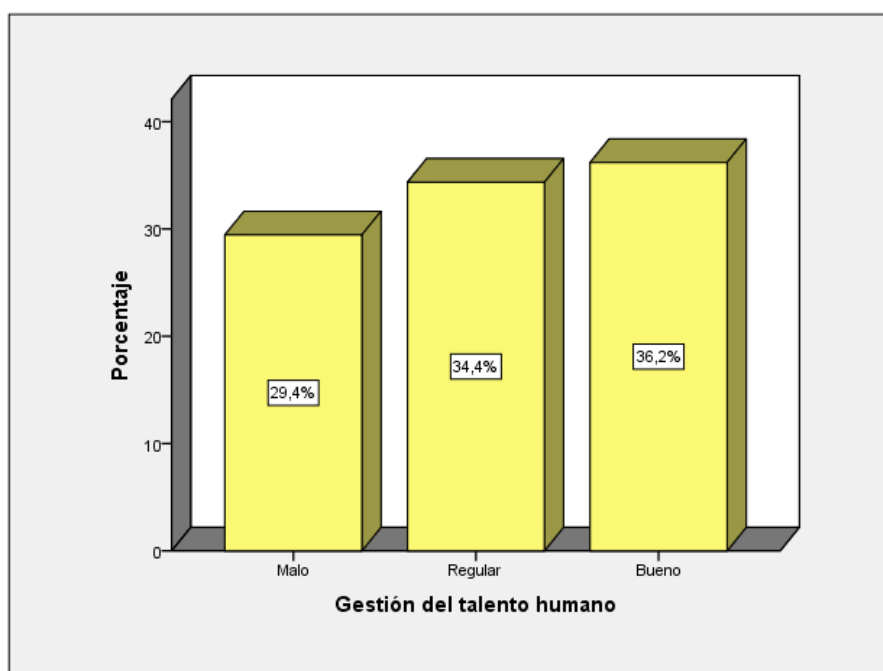


Figura 1. Niveles de la gestión del talento humano del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017

En la tabla 5 y figura 1 se observa que la gestión del talento humano del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, está en el nivel bueno con el 36,2%.

Crecimiento económico

Tabla 6

Niveles de frecuencia del crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Malo	147	45,1
Regular	89	27,3
Bueno	90	27,6
Total	326	100,0

Nota: Elaborada en base a los instrumentos

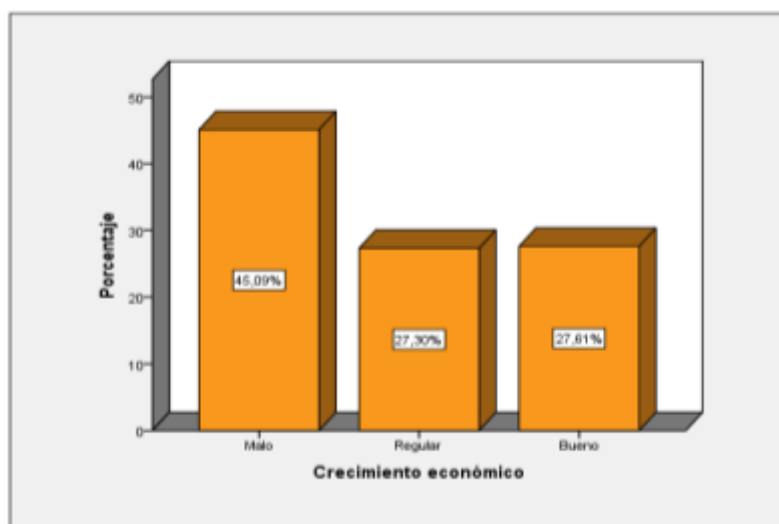


Figura 2. Niveles del crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

En la tabla 6 y figura 2 se observa que el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, está en el nivel malo y representa el 45,09%.

Dimensiones del crecimiento económico

Tabla 7

Niveles de frecuencia de la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Malo	96	29,4
Regular	125	38,3
Bueno	105	32,2
Total	326	100,0

Nota: Elaborada en base a los instrumentos

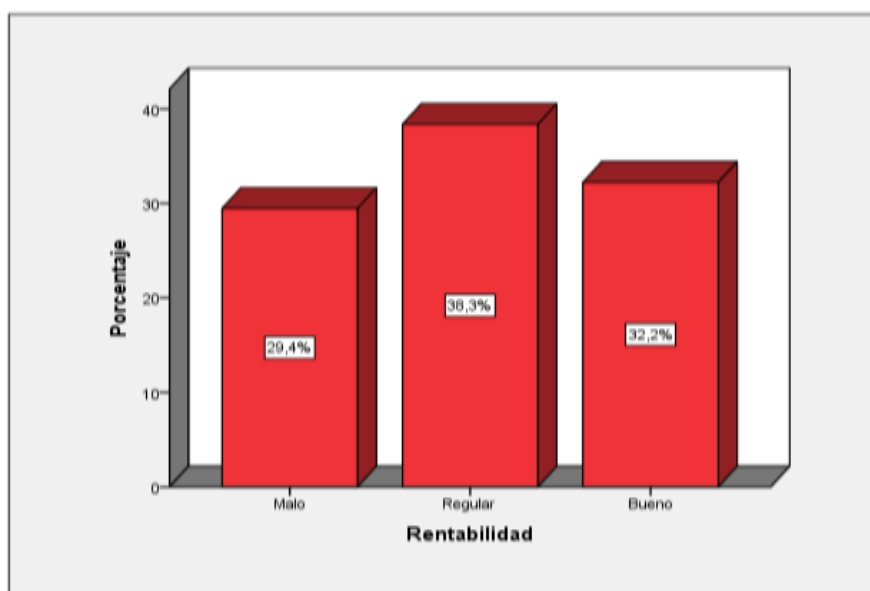


Figura 3. Niveles de la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 201.

En la tabla 7 y figura 3 se observa que la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 201, está en el nivel regular y representa el 38,3%.

Tabla 8

Niveles de frecuencia de la productividad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Malo	109	33,4
Regular	119	36,5
Bueno	98	30,1
Total	326	100,0

Nota: Elaborada en base a los instrumentos

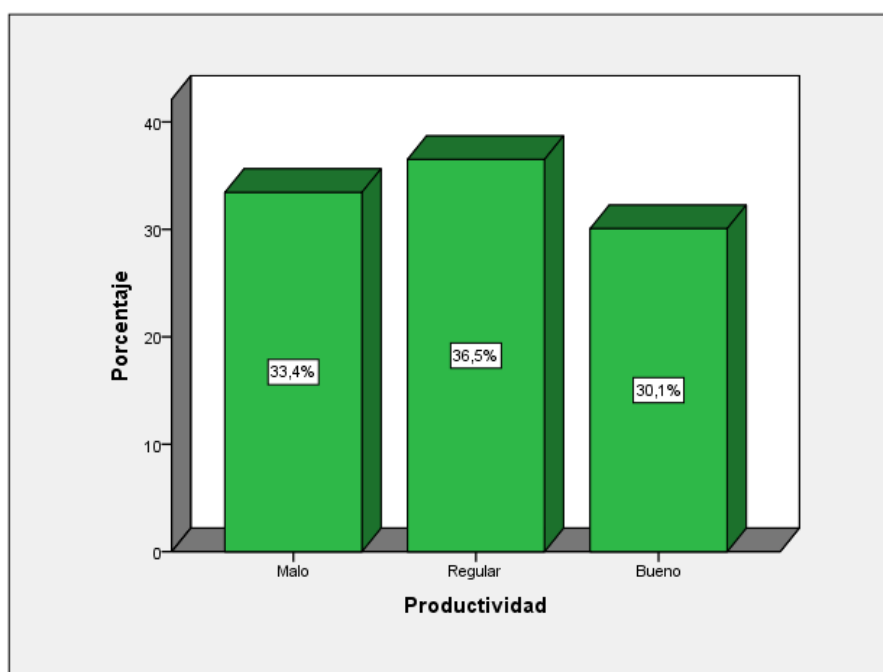


Figura 4. Niveles de la productividad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

En la tabla 8 y figura 4 se observa que la productividad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, está en el nivel regular y representa el 36,5%.

Tabla 9

Niveles de frecuencia del fomento al ahorro del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Baja	24	42,9
Moderada	19	33,9
Alta	13	23,2
Total	56	100,0

Nota: Elaborada en base a los instrumentos

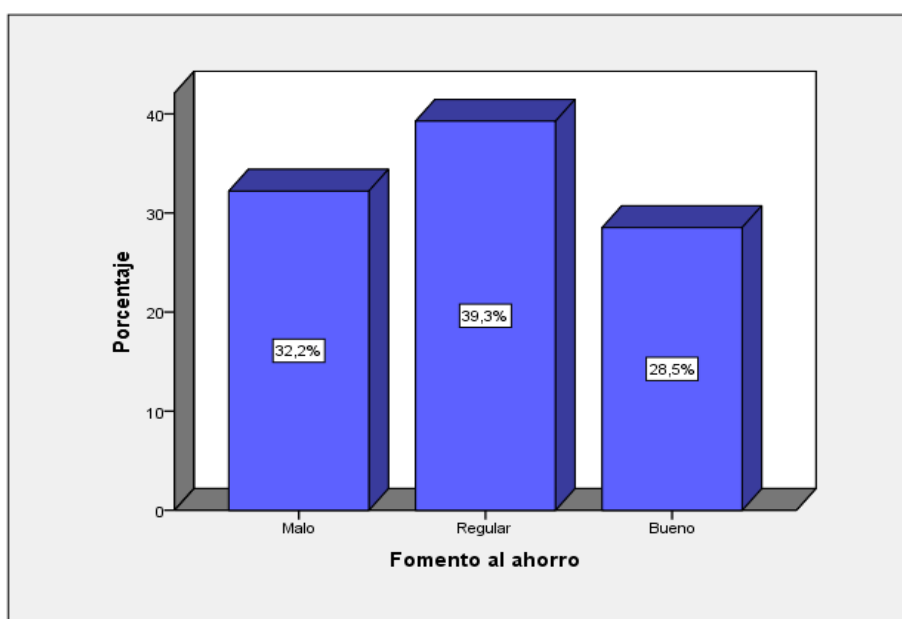


Figura 5. Niveles del fomento al ahorro del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

En la tabla 9 y figura 5 se observa que el fomento al ahorro del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017., está en el nivel regular y representa el 39,3%.

Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal, se asumió la prueba no paramétrica, que mostró la dependencia entre las variables independientes de frente, a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basaron a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 10

Determinación del ajuste de los datos, para el modelo de la gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	129,810			
Final	37,440	92,370	2	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos, estarían explicando la dependencia de la gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima 2017, así mismo se tiene que el valor del Chi cuadrado es de 92,370 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 11

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	10,290	2	,066
Desviación	10,584	2	,005

Función de enlace: Logit.

Así mismo se mostraron los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable fue posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0,66 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 12

Presentación de los coeficientes de gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Estimaciones de parámetro							95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Crecimiento3 = 1]	-1,362	,199	2,043	1	,628	-1,751	-,973
	[Crecimiento3 = 2]	,086	,178	47,235	1	,000	-,262	,435
Ubicación	[Talento3=1]	-2,790	,322	74,854	1	,000	-3,422	-2,158
	[Talento3=2]	-,888	,249	12,758	1	,000	-1,375	-,401
	[Talento3=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla mostraron los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la gestión del talento humano se asumió para la comparación al regular (2), frente a la comparación con el crecimiento económico que se asumió al nivel regular (2) en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017. Al respecto la variable gestión del talento humano fue protectora; lo que quiere decir que la gestión del talento humano regular tiene la probabilidad de que el crecimiento económico sea

también regular, para estas expresiones se tiene al valor de Wald de 12,758 y 47,235, siendo estos significativos ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: La Gestión del talento humano no influye en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017

H₁: La Gestión del talento humano influye en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Tabla 13

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,406	,480	,413

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se presentaron fue la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del crecimiento económico depende el 48,0% de la gestión del talento humano.

Resultado específico 1

La Gestión del talento humano influye en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Tabla 14

Presentación de los coeficientes de la gestión del talento humano en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017

		Estimaciones de parámetro				95% de intervalo de confianza		
		Estimación	Error estándar	Wald	Gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Rentabilidad3 = 1]	-2,776	,258	45,587	1	,022	-3,282	-2,270
	[Rentabilidad3 = 2]	-,426	,186	115,243	1	,000	-,791	-,061
Ubicación	[Talento3=1]	-3,549	,332	114,418	1	,000	-4,199	-2,899
	[Talento3=2]	-1,477	,268	30,347	1	,000	-2,003	-,952
	[Talento3=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se obtuvo en la tabla mostraron los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la gestión del talento humano se asumió para la comparación al regular (2), frente a la comparación con la rentabilidad que se asumió al nivel regular (2) en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017. Al respecto la variable gestión del talento humano fue protectora; lo que quiere decir que la gestión del talento humano regular tiene la probabilidad de que la rentabilidad sea también regular, para estas expresiones se tiene al valor de Wald de 114,418 y 115,243, siendo estos significativos ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Hipótesis específica 1

H₀: La Gestión del talento humano no influye en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

H₁: La Gestión del talento humano influye en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Tabla 15

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,505	,576	,510

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la rentabilidad depende el 57,86 de la gestión del talento humano.

Resultado específico 2

La Gestión del talento humano influye en la productividad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Tabla 16

Presentación de los coeficientes de la gestión del talento humano en la productividad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Productividad3 = 1]	-1,574	,202	5,759	1	,046	-1,970	-1,178
	[Productividad3 = 2]	,161	,177	48,827	1	,002	-,186	,509
Ubicación	[Talento3=1]	-1,888	,277	7,454	1	,007	-2,430	-1,345
	[Talento3=2]	-,666	,248	47,222	1	,000	-1,151	-,180
	[Talento3=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla mostraron los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la gestión del talento humano se asumió para la comparación al regular (2), frente a la comparación con la productividad que se asumió al nivel regular (2) en el Hospital Nacional Dos

de Mayo, Cercado de Lima – 2017. Al respecto la variable gestión del talento humano es protectora; lo que quiere decir que la gestión del talento humano regular tiene la probabilidad de que la productividad sea también regular, para estas expresiones se tiene al valor de Wald de 47,222 y 48,827, siendo estos significativos ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Hipótesis específica 2

H₀: La Gestión del talento humano no influye en la productividad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

H₁: La Gestión del talento humano influye en la productividad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Tabla 17

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,501	,560	,471

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en la productividad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la productividad depende el 56,0% de la gestión del talento humano.

Resultado específico 3

La Gestión del talento humano influye en el fomento al ahorro del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Tabla 18

Presentación de los coeficientes de la variedad de la Gestión del talento humano en el fomento al ahorro del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Fomento3 = 1]	-1,619	,203	1,296	1	,157	-2,018	-1,220
	[Fomento3 = 2]	,251	,178	63,999	1	,000	-,097	,600
Ubicación	[Talento3=1]	-1,823	,276	6,665	1	,010	-2,364	-1,282
	[Talento3=2]	-,641	,248	43,665	1	,000	-1,128	-,155
	[Talento3=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla mostraron los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la gestión del talento humano se asumió para la comparación al regular (2), frente a la comparación con el fomento al ahorro que se asumió al nivel regular (2) en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017. Al respecto la variable gestión del talento humano es protectora; lo que quiere decir que la gestión del talento humano regular tiene la probabilidad de que el fomento al ahorro sea también regular, para estas expresiones se tiene al valor de Wald de 43,665 y 63,999, siendo estos significativos ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Hipótesis específica 3

H₀: La Gestión del talento humano no influye en el fomento al ahorro del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

H₁: La Gestión del talento humano influye en el fomento al ahorro del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Tabla 19

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,526	,543	,489

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en el fomento al ahorro del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del fomento al ahorro depende el 54,3% de la gestión del talento humano.

IV. Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

En referencia al objetivo general, los resultados indican que la gestión del talento humano influye en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expuso la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del crecimiento económico depende el 48,0% de la gestión del talento humano. Un resultado similar fue el de Vega y Villegas (2014), el mismo que sostuvo que el 59 % de los trabajadores consideran que al rediseñar el sistema de Gestión de Talento Humano la empresa cumplirá sus objetivos y vemos que el 41 % restante estiman que no lograrán sus objetivos, esto evidencia la falta de confianza en la gestión que se pueda realizar. Las autoras concluyeron que la conducción del sistema de gestión de talento humano, no ha sido el apropiado ya que las personas a cargo no eran conocedores de las funciones a desempeñar y lo han llevado siempre de manera empírica; por los que los trabajadores no cumplen con los organismos de control institucional, y hay un bajo rendimiento laboral por la frecuente rotación.

En relación al primer objetivo específico, los resultados indicaron que la gestión del talento humano influye en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017., como se verifica con la prueba del pseudo R cuadrado, en la cual se expresó la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de la rentabilidad depende el 57,86 de la gestión del talento humano. Un resultado similar fue el de Muñoz (2013), el mismo que sostuvo que el planificador de cuentas no tiene definido el origen histórico de la concepción de estrategia y el conocimiento sobre las características y diferencias entre una estrategia planteado por un publicitario, u otro profesional; lo que podría complicar el trabajo interdisciplinario ya que al momento de abordar la estrategia cada una

de las disciplinas lo abordarían de acuerdo a su campo de estudio desconociendo la visión de otras áreas. Por ello la importancia que éste, debe de conocer todos los conceptos que le permitan integrar a las diferentes disciplinas frente al concepto de estrategia; el que permitirá constituir diálogos interdisciplinarios donde prevalezca el respeto, la tolerancia y el trabajo en equipo en favor de la empresa y sus beneficiarios.

Sobre el segundo objetivo específico, los resultados indicaron que La Gestión del talento humano influye en la productividad, como se verifica con la prueba del pseudo R cuadrado, en la cual se expresa la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en la productividad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de la productividad depende el 56,0% de la gestión del talento humano. Asimismo, Pineda (2013) afirmó que un 4,78% más de probabilidad de ser productiva que una empresa que no ha realizado inversión. Es decir, se puede afirmar que una empresa que ha realizado inversión (generalmente en capital), es más productiva que una empresa que no ha realizado inversión, y esto se lo puede afirmar con un 99% de confianza. Concluyó además que las variables de capacitación e investigación y desarrollo no tienen influencia en la productividad de las organizaciones, lo cual es contradictorio a lo que sostiene la teoría económica de crecimiento endógeno, que considera al factor de investigación y desarrollo como punto esencial de crecimiento económico y por tanto de productividad.

En referencia al tercer objetivo específico, los resultados indicaron que la gestión del talento humano influye en el fomento al ahorro, como se verifica con la prueba del pseudo R cuadrado, en la cual se expresa la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en el fomento al ahorro del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del fomento al ahorro depende el 54,3% de la gestión del talento humano. Un resultado similar fue el de Inca (2015), afirmó que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, evidenciándose así, que si se desarrolla una buena gestión del talento humano repercutirá en el desempeño laboral de los

trabajadores. También, Oscoco (2015) afirmó que el 48.6% de los trabajadores manifiestan que la municipalidad sí ejecuta la planificación de personal; el 45.7% de los trabajadores refieren 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 autor llegó a la conclusión que existe una relación positiva débil entre la Gestión, planificación, integración y desarrollo del Talento Humano con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

Otro hallazgo, fue el de Cachuan (2015), quien sostuvo que el 76.7% de las personas encuestadas manifestaron que si hay diferencia en los conceptos de gestión de talento y gestión de desempeño, y el 10% manifestaron que no tiene conocimiento de los conceptos en mención, finalmente el 13.3% no sabe respecto al tema, esto se debe a que el personal que labora en el área contable no tiene conocimientos en temas relacionados a la administración del potencial humano de una empresa. El autor llegó a la conclusión que una inadecuada gestión de desempeño generó una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de Outsourcing contable financiero, lo cual repercute de forma negativa en el desempeño de los empleados. Asimismo, Marcillo (2014) concluyó que el 32% considera que la empresa si diseña perfiles de acuerdo con los requerimientos del cargo y el 68% manifestó que la entidad no diseña perfiles de requerimiento de profesionales. La autora concluyó, luego del análisis realizado es que se ha dado poca importancia al talento humano, proponiendo considerar al trabajador, dándoles a conocer los resultados de la evaluación del desempeño, para un mejor aprovechamiento y que contribuyan a lograr los objetivos de la empresa.

V. Conclusiones

Primera: En referencia al objetivo general, los resultados indicaron que la gestión del talento humano influye en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresó la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tuvo al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del crecimiento económico depende el 48,0% de la gestión del talento humano.

Segunda: En relación al primer objetivo específico, los resultados indicaron que la gestión del talento humano influye en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017., como se verifica con la prueba del pseudo R cuadrado, en la cual se expresó la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tuvo al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de la rentabilidad depende el 57,86 de la gestión del talento humano.

Tercera: Sobre el segundo objetivo específico, los resultados indicaron que La Gestión del talento humano influye en la productividad, como se verifica con la prueba del pseudo R cuadrado, en la cual se expresó la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en la productividad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tuvo al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de la productividad depende el 56,0% de la gestión del talento humano.

Cuarta: En referencia al tercer objetivo específico, los resultados indicaron que la gestión del talento humano influye en el fomento al ahorro, como se verifica con la prueba del pseudo R cuadrado, en la cual se expresó la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en el fomento al ahorro del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tuvo al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la

variabilidad del fomento al ahorro depende el 54,3% de la gestión del talento humano.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Diseñar una estructura organizacional de gestión del talento humano, apoyadas en los subsistemas de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, remuneración y mantenimiento, para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la institución, el cual se reflejara en el crecimiento económico empresarial.
- Segunda:** Diseñar una gestión de talento humano, apoyado en mejorar la capacidad de personal promoviendo la capacitación así poder lograr la motivación y mejor desempeño laboral de los trabajadores en el puesto de trabajo asignado; realizando esta acción se logrará que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas de la organización.
- Tercera:** Establecer un sistema de valores para obtener mejores resultados perfeccionando los ámbitos de la cooperación, la resolución de conflictos, la revisión, reevaluación de los sistemas de incentivos, que promueva y favorezca las motivaciones individuales, fomentando los sentimientos de pertenencia a la organización para mantener un alto nivel en las prestaciones individuales hacia las empresas.
- Cuarta:** Reorganizar los procesos de recursos humanos por una eficiente gestión del talento humano, por competencias generadora de una estructura organizacional adoptada favorable, que propicie el compromiso, la motivación y la participación activa del trabajador para lograr el crecimiento económico.

IV. Referencias

- Acosta A. (2006) *“La maldición de la abundancia”* Quito, Ecuador. Comité Ecuménico de Proyectos CEP. 1a. edición. Ediciones Abya-Yala.
- Aguilar, M. (2006). *Predicción de la conducta del reciclaje a partir de la teoría de la conducta planificada y desde el modelo del valor, normas y creencias hacia el medio ambiente.* (Tesis de doctorado). Recuperado en febrero del 2017, de <http://0-hera.ugr.es.adrastea.ugr.es/tesisugr/.pdf>.
- Alles, M. (2005). *Cinco pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos.* Argentina: Granica.
- Alles, M. (2006). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias.* (2da. Edición). Argentina: Granica.
- Alles, M. (2008). *Desarrollo Del Talento Humano: Basado en Competencias.* Buenos Aires: Granica.
- Anaya G. y Paredes R. (2015) *Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano.* (Tesis presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas). Perú
- Arambulet M. (2014) *Diseño de un modelo de sistema de gestión del talento humano para potenciar la gestión de la calidad de manufactura y servicios.* (Tesis para optar el título de Magister en Sistemas de la Calidad). Venezuela.
- Arana B. y Vásquez S. (2015) *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego.* (Tesis para optar el título de licenciado en Administración) Trujillo Perú.
- Arias, F. Y Heredia, V. (2007). *Administración De Recursos Humanos para el Alto Desempeño.* (5ta ed.). México: Trillas.
- Arteche, A. (2014) *Desarrollo financiero y crecimiento económico: efecto de inversionistas institucionales.* (Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Mención Economía) Chile.
- Asubel, D; Novak, J; Hanesian, H. (1990). *Psicología Educativa: un punto de vista cognoscitivo.* México. Editorial Trillas,.

- Attanasio, O. y Banks J. (1998). *“Household Saving: Analysing the Saving Behaviour of Different Generations”*. Economic Policy: An European Forum
- Atance J. (1997). *Aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout en personal sanitario*. Rev Esp Salud Pública. Recuperado el 18 de enero de 2017, de <http://www.scielosp.org/pdf/resp/v71n3/burnout.pdf>
- Baca U. (1987) *Evaluación de Proyectos*. México Editorial McGraw-Hill.
- Barona, E., & Jiménez, J. (2005). *Estrategias de prevención e intervención del Burnout en el ámbito educativo*. Salud Mental.
- Barrios L. (2014). *Efectos del desgaste laboral, como riesgo psicosocial, en la productividad*. (Tesis doctoral) Venezuela.
- Barrios, M. (2011) *Aproximación de las dimensiones del desgaste laboral para una comercializadora*.
- Bateman, T. (2009). *Administración: un nuevo panorama competitivo*. McGraw-Hill.
- Bello A. (2012) *Estudio sobre el impacto de las exportaciones en el crecimiento económico del Perú durante los años 1970 – 2010* (p Tesis ara optar el Grado Académico Magíster en Economía con mención en Comercio Exterior). Perú.
- Bilancio, G. (2008). *Marketing, el valor de provocar*. Buenos Aires: Pearson.
- Bittel Lester R (1992) *Curso de Management en 36 horas*. McGRAW-HILL
- Briceño & Godoy. *El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor En las Organizaciones*, en: <http://www.spentamexico.org/.pdf>, Disponible el 20 de mayo de 2017.
- Brito, H. (2010) *“Productividad y Crecimiento Económico: El Caso de Guatemala 1970-2008”* Chile.
- Cachuan CH. (2015) *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana*. (Tesis para optar el título de licenciado en Contador Público). Perú
- Casas A., Repullo L. y J. Donado C. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Atención Primaria*; recuperado de la

- URL <http://external.doyma.es/pdf/27/27v31n08a13047738pdf001.pdf> marzo 6, 2017.
- Cepal (2006) *Indicadores de desempeño en el sector público*. República Dominicana. Seminario.
- Chiavenato, (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá. Mc. Graw Hill. 2da. Edición.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México:
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos humanos*. (8va. Ed.) Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del desempeño. Administración de Recursos Humanos (8va ed.)*. México D.F., México: Mc Graw – Hill Interamericana
- Chiavenato I. (2009) *Gestión del talento humano*. México. Editorial Mc Graw Hill. Tercera edición
- Child. J. (2012). *Empresa empresarial, guía y práctica*. Harper & Row Publisher. Londres.
- Cooper K.C. (2000.) *Efective competency modeling& reporting*, New York, American Management Association.
- Cottle, D. (2005). *El Servicio Centrado en el Cliente*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Cravino, L. (2007) *La gestión del desempeño en el siglo XXI*. Revista Human Capital
- Cuesta, A. (2005) *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. Ed. Academia. (2ª ed.) Revisada y Ampliada. La Habana. Cuba. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos68/reflexiones-evaluacion-desempeno/reflexiones-evaluacion-desempeno2.shtml#ixzz4WAialm9U>.
- Da Silva, R. (2005). *Teorías de la Administración*. México: Cengage Learning.
- Davis, K. y Werther W. (2007). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. (5ta. ed.). México: Mc Graw Hill.
- De Long, J. Bradford y Lawrence S. (1991) *Equipment investment and economic growth*. En: Quarterly Journal of Economics, Vol CVI, No. 2.
- Dessler, G (1991) *Administración de personal*. (4ta. Ed). México. McGraw Hill. Editorial McGraw – Hill.
- Espinoza J. (2015) *Crecimiento Económico Del Ecuador Y Las Políticas Públicas Del Sector Externo. Periodo 2007-2012* (Tesis presentada para optar el

- grado de magíster en economía con mención en finanzas y proyectos corporativos). Ecuador.
- Evans, J. (2008). *Administración y control de la calidad*. México: S.A. de C.V. Compañía de Cengage Learning. Inc.
- Galindo, M. y Viridiana R. (2015) *Productividad en Serie de Estudios Económicos*. Vol. 1, Agosto 2015. México DF.
- García, V. (1994). *Problemas y métodos de investigación en educación personalizada*. España (Madrid). Ediciones Rialp, S.A.
- García, Concepción. (SF). *Teorías de la Administración*. Disponible en: http://www.lettrak.com.co/alejandro/material/adm/teoremas_administrativos.pdf, disponible el 12 de julio del 2017.
- Gitman L. (1992). *Fundamentos de Administración Financiera*. México. Editorial Harla S.A
- Ghiselli E (1998). *El liderazgo y las organizaciones*. Madrid. Pearson Educación S. A.
- Glueck, W. & Jauch, L. (2014): *Política de Negocios y Estrategia Gerencial*. Nueva York. (Ed). McGraw Hill Book Company.
- Gómez, L. y otros. (2001). "*Dirección y Gestión de Recursos Humanos*". (3ª Edición). Madrid. Editorial Prentice Hall..
- González R., Mendoza G. y Opazo K. (2008). *Análisis de la gestión de competencias y su integración a un nuevo modelo de gestión del desempeño*. (Tesis para optar al Título Ingeniero Comercial Mención en Administración). Chile.
- Guillén G., & Guil B. (1999). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México. McGraw-Hill.
- Guiltinan, J. y Gordon W. (1984). *Administración de Mercadeo. Estrategias y programas*. México. Editorial McGraw-Hill
- Hernández, R. Fernández, C Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R. Fernández, C Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ta. Edición). México: Mc Graw Hill.

- Hussein y Thirlwall (2000), The AK model of 'new' growth theory is the Harrod–Domar growth equation: investment and growth revisited, *Journal of Post Keynesian Economics*.
- Ibáñez, M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. (1ª. Edición). Lima Editorial San Marcos
- Inca A. (2015) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas). Perú.
- Jaramillo, Milagros. (SF). *Enfoque del Comportamiento en la administración*.
Disponible en:
<http://www.umc.edu.ve/umc/opsu/contenidos/milagros/Unidades/Unidad%20VI/Guia/Guia.pdf>, disponible el 20 de abril de 2017.
- Jiménez, F. (2011), *Crecimiento económico: enfoques y modelos*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Koontz, H. (2008). *Administración: una perspectiva global*. España: McGraw – Hill.
- Kuznets, S. (1966): *Modern Economic Growth*, Yale University Press, New Haven, Con.
- Magaña, G. (2007), “*Motivación y desempeño laboral, enfoque*” (Artículo) s/f. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos34/motivacion-laboral/motivacionlaboral.shtml#result> (14 de febrero del 2017).
- Malhotra N. (2004). *Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado*, Cuarta Edición, Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Marcillo M. (2014) *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabi*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Administración). Perú
- Martínez R. (2013) *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. (Tesis para optar el grado de Maestro en administración). México
- Martorell, A. & Gomez, J. (2008). *Los estresores laborales docentes y los programas paliativos*. Barcelona: Gredlo- ISEP.
- Mathis, R., y Jackson J., (2003). *Fundamentos de administración de recursos humanos*. México: Editorial Thompson

- Medina, N. (2005). *Calidad, productividad y competitividad*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Meli y Bruzzone (2006) *El dinero y el ahorro*. Saving Trust. El sorprendente mundo de la Bolsa. Artículos de Patricia May (revista del Sábado de El Mercurio)
- Melo, Téllez y Zárate (2006) *El ahorro de los hogares en Colombia*. Revista ESPE
- Monke E, and S. Pearson. 1989. *The Policy Analysis Matrix for Agricultural Development*. Cornell University Press. Ithaca and London. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/courses/files/03_3_pambook.pdf
- Muñoz S. (2013) *El pensamiento estratégico. Una perspectiva interdisciplinar de la mente del planificador de cuentas publicitario*. (Tesis presentado para optar el título de Doctor en Ciencias de la Comunicación). Colombia
- Newman, W. (2010) *Control Constructivo*. México. (Ed). Prentice Hall.
- OIT (2002). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. ILOOSH 2001 Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Olvera, Z. (2013) *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. (Tesis para optar por el título de psicóloga industrial). Ecuador,
- Organización Internacional del Trabajo, (2001): *World Employment Report: Life at Work in the Information age* (CD-ROM, Geneva)
- Organización Mundial de la Salud, (2003), (WHO/MNC/OSD/03.01). *Primary health care: a framework for future strategic directions*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*. Recuperado en enero del 2017. Disponible en: hqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf.
- Oscoco P. (2014) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas) Perú.
- Peiró, J. (2013): *Psicología de la empresa*. (Ed). Univ. Nacional de Educación a Distancia. Madrid.

- Pérez Juste, R. (1991): *Pedagogía Experimental. La Medida en Educación*. Curso de Adaptación. Uned.
- Pineda, C. (2013) *Análisis de la productividad y sus determinantes en el sector de la construcción del Ecuador en base al censo económico*. (Tesis para obtener el título de maestría en economía y gestión empresarial). Ecuador.
- Porter, L., Lawler, E., y Hackman, J. (2011) *Comportamiento empresarial*. (Ed). New York. McGraw Hill Book Co.
- Prieto B. (2013) *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Tesis para optar el grado al Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad). Colombia.
- Quelal T. (2012) *La Planificación Estratégica y el posicionamiento de los Centros Comerciales de la ciudad de Tulcán*. (Tesis grado previa la obtención del título de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing). Ecuador.
- Ricardo P. y Chalen B. (2017) *Ensayo Talento humano con discapacidad en la gestión administrativa del gad del cantón Santa Elena*. Carrera Organización y Desarrollo Comunitario Universidad Estatal Península de Santa Elena. Disponible en repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3927/1/UPSE-TOD-2017-0023.pdf.
- Sabino, C. (2002). *El Proceso de Investigación*. Colombia: Editorial Cometa de Papel.
- Sampieri, R., (2004), *Metodología de la Investigación*. (4ta. Ed.) McGraw Hill: Smith (1993) "Manual de productividad". Buenos Aires Macchi.
- Sterlyng, A. (2006). *Gerencia Moderna y pensamiento empresarial estratégico*. San Diego, California: Universidad Estatal a Distancia.
- Stoner, F. (1996). *Administración*. México: Editorial Prentice Hall..
- Tamayo Y Tamayo Mario (2002). *El proceso de la investigación científica*. (4ª ed.). Editorial Limusa, S.A. Grupo Noriega Editores.
- Tamayo, M. (2005), *Metodología Formal de la Investigación Científica*. México: Limusa S.A.
- Taylor, F. (2009). *Administración*. México: Pearson Education.
- Tendencias Y Nuevos Desarrollos De La Teoría Económica Enero-Febrero (2011). N.º 858 ICE 39 * Universidad de Castilla-La Mancha.

- Tito H. (2012) *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana* (Para optar el grado académico de Doctor en ciencias administrativas). Perú.
- Torres, L., (2002). *Administración del Talento Humano en las empresas públicas y privadas en el Municipio de Florencia Caquetá*, Universidad de la Amazonía. En: <http://uniamazonia.edu.co/index.php?Talento+Humanopdf>, en línea el 20 de mayo de 2017, disponible el 20 de mayo de 2017.
- Vallina, M. (SF). Douglas *McGregor Teoría X y Teoría Y. Servicios sociales*. En: www.eduteka.org/gestorp/.../b754ca81bdc4defe5132a8717919552c.doc, disponible el 20 de junio de 2017
- Vega E. y Villegas C. (2015) *Rediseño Del Sistema De Gestión Del Talento Humano En La Empresa Candy Planet S. A.* (Tesis para optar el título de ingeniera comercial). Ecuador.
- Weber, Marx. 2003. *El político y el científico*. Editorial Ciencia Política.
- Werther Jr. (2008) *Administración de recursos humanos*. 6ta edición. México. Editorial Mc GRAW-HILL/ Interamericana editores.

Anexos

INSTRUMENTO

ENCUESTA N° 1

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Instrumento: Gestión del talento humano

Estimado (a), el presente cuestionario pretende recoger información acerca de la gestión del talento humano para lo cual le agradezco contestar cada una de las preguntas con mucha sinceridad. Agradezco marcar con una (X), la alternativa que considere pertinente.

DATOS GENERALES

1. **Su estado civil actual es:** Si () No ()
 Casado "a" () ¿Por qué?.....
 Divorciado "a" ()
 Soltero "a" ()
 Viudo "a" ()
 Conviviente ()
2. **¿Trabaja en otra institución?**
 SI () NO ()
3. **Grado Académico**
 Bachiller ()
 Titulado ()
 Magister ()
 Doctorado () Otros ()
4. **Su condición laboral es:**
 Nombrado () Contratado ()
5. **Edad:** _____
6. **N° de hijos:**
 1 () 2 () 3 a más ()
7. **Tiempo de servicio en la Institución:**
 Menos de 1 año ()
 1 a dos años ()
 3 a más años ()
8. **¿El sueldo que usted percibe satisface sus necesidades?**

Anexo nº 1 – Instrumento

Estimado (a), el presente cuestionario pretende recoger información acerca del talento humano, para lo cual le agradeceré, contestar cada una de las preguntas con mucha sinceridad. Le agradezco, marcar con (x), la alternativa que considere pertinente.

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

Variable independiente: El talento humano									
Dimensión 1: Gestión de Desempeño					N	CN	AV	CS	S
1	¿La administración del Hospital Dos de Mayo, supervisa y estimula su desempeño laboral?								
2	¿Considera usted, que su desempeño laboral está bien evaluado por las autoridades del Hospital Dos de Mayo?								
3	¿Su desempeño laboral está en un nivel alto?								
4	¿Usted, es capacitado (a), sistemáticamente para que puedan mejorar sus competencias profesionales?								
5	¿Considera usted que la remuneración debe estar acorde con sus competencias profesionales?								
Dimensión 2: Clima laboral									
6	El clima laboral en el Hospital Dos de Mayo ¿Es bueno?								
7	¿El clima laboral en el área en la cual usted, labora es adecuado?								
8	¿En su área de trabajo se realizan reuniones de confraternidad?								
9	¿Se forman grupos de trabajo en su área, para resolver los problemas que se presentan?								
10	¿Los ambientes en los cuales trabaja usted, son adecuados para un buen clima laboral?								
Dimensión 3: Reclutamiento									
11	¿El reclutamiento de nuevo personal para trabajar en el área donde usted está, se debe a necesidad del servicio?								
12	¿El reclutamiento de nuevo personal, es para cubrir algunos puestos vacíos?								

13	¿El reclutamiento de nuevo personal, se realiza por reemplazar al personal con desempeño deficiente?					
14	¿Existe alguna política de capacitación, del personal, para evitar contratar a nuevos trabajadores?					
Variable dependiente: crecimiento económico						
Dimensión 1: Rentabilidad						
1	¿Las autoridades del Hospital Dos de Mayo, invierten en capacitar al personal?					
2	¿Los ingresos propios del Hospital Dos de Mayo, permiten solucionar los problemas de liquidez?					
3	¿Los recursos que dispone el Hospital Dos de Mayo, son asignados adecuadamente a las áreas?					
4	¿El área donde usted trabaja, cuenta con los recursos necesarios para brindar un buen servicio?					
Dimensión 2: Productividad						
5	¿Las autoridades del Hospital Dos de Mayo, cumplen con las metas de productividad establecidas?					
6	¿Su nivel de productividad en el área del Hospital, donde usted está actualmente es alto?					
7	¿Considera usted, que si le aumentan la remuneración, su productividad aumentaría?					
8	¿Usted, se compromete activamente en las actividades laborales que le asignan en su área profesional?					
Dimensión 3: Fomento al ahorro						
9	¿Considera usted, que las autoridades del hospital Dos de Mayo, fomentan el ahorro de la institución?					
10	La contabilidad del área en la cual trabaja, considera usted, que está bien direccionada?					
11	¿Las inversiones que se hacen en el Hospital Dos de Mayo, y en particular su área de trabajo, son necesarias?					
12	¿En la ejecución de las actividades y proyectos, se tiene en cuenta la cultura del ahorro?					

Gracias por su colaboración.

Carta de consentimiento informado

Título del estudio: Gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Investigador: Bach. Fabiola Amelia Torres Mori

Yo Fabiola Amelia Torres Mori con DNI 10535353 con.....años de edad.

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación, aportando mi información a través de la encuesta que se me realizará, he sido informada (o) en forma clara y específica sobre el propósito y naturaleza del estudio; asimismo, indicar que mi participación es voluntaria; además, confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información, asegurándome la máxima confidencialidad.

Por lo tanto acepto participar en la siguiente investigación.

Fecha y hora:

Firma del participante:.....

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.						
AUTOR: Bach. Fabiola Amelia Torres Mori						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿De qué manera el talento humano influye en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017?</p> <p>Problemas secundarios: Problema específico 1: ¿De qué manera la gestión de desempeño influye en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017?</p> <p>Problema específico 2: ¿De qué manera el clima laboral influye en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017?</p> <p>Problema específico 3: ¿De qué manera el proceso de reclutamiento influye en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la influencia del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Objetivos específicos: Objetivo específico 1: Determinar la influencia de la gestión de desempeño en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Objetivo específico 2: Determinar la influencia del clima laboral en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Objetivo específico 3: Determinar la influencia del proceso de reclutamiento en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.</p>	<p>Hipótesis general: Existe influencia del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1: Existe influencia de la gestión de desempeño en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Hipótesis específica 2: Existe influencia del clima laboral en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe influencia del proceso de reclutamiento en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.</p>	Variable 1: Gestión del talento humano			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Gestión de desempeño	Conocimiento en gestión de talento. Modalidades de evaluación de desempeño.	1,2,3, 4,5	Bueno 53-70 Regular
			Clima laboral	Estado del clima laboral. Factores de optimización.	6,7,8, 9,10	34-52 Malo 14-33
			Reclutamiento		11,12,13,14	
				Niveles de rotación. Niveles de reclutamiento		
			Variable 2: El crecimiento económico			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Rentabilidad	Utilidad por Inversión Niveles de Rentabilidad	1,2,3,4	Bueno 45-60
			Productividad	Niveles de producción Capacidad de Producción	5,6,7,8	Regular 29-44 Malo
Ahorro	Capacidad de ahorro Educación financiera	9,10,11,12	12-28			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO:</p> <p>Según la finalidad: Investigación básica</p> <p>Según la secuencia de las observaciones: Transversal</p> <p>Según el tiempo de ocurrencia: Prospectivo</p> <p>Según el análisis y alcance de sus resultados: Observacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental</p> <p>MÉTODO: hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estará conformada por 2158 trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>La muestra estará conformada por 326 trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Giancarlo Jesús Cachuan Chalco Año: 2015. Monitoreo: tesista. Ámbito de Aplicación: Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017. Forma de Administración: individual</p> <p>Variable 2: el crecimiento económico.</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor Giancarlo Jesús Cachuan Chalco Año: 2015. Monitoreo: tesista. Ámbito de Aplicación: Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017. Forma de Administración: individual.</p>	<p>Para el análisis estadístico se utilizará el programa estadístico SPSS Versión 23.</p> <p>Los datos obtenidos serán presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.</p> <p>Para el contraste de hipótesis se hará uso de la prueba estadística Sperman con un 95% de confianza.</p>

Base de datos

Variable Gestión del talento humano

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	Talento3	Talento
4	4	4	3	3	4	3	1	3	4	1	4	4	1	1	43
6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	3	3	3	3	78
4	5	5	5	4	3	2	6	5	6	6	6	6	6	2	69
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	46
3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	5	52
4	3	7	7	7	7	7	7	7	4	6	6	6	6	6	83
4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	3	39
5	4	2	3	3	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4	74
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	56
3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	5	1	4	3	4	45
4	3	4	6	6	6	6	4	5	7	7	7	7	7	3	76
5	5	5	4	4	4	4	5	4	6	6	6	6	6	7	73
3	3	3	2	5	5	5	4	3	7	7	7	7	7	7	70
3	3	3	3	2	2	2	2	3	6	6	6	6	6	6	57
7	7	6	5	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	91
3	3	3	3	3	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	63
6	6	6	6	6	5	1	5	1	1	2	2	5	5	5	57
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	49
4	4	6	5	5	4	4	4	5	6	6	6	6	6	5	72
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	46
6	6	6	7	7	7	7	3	6	6	6	6	7	7	7	87
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	39

6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	84
4	5	6	5	6	4	3	4	3	4	3	2	6	5	2	60
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	48
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	76
4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	2	2	3	3	1	43
5	5	4	5	5	5	4	5	6	6	6	6	7	4	2	73
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	45
5	5	4	5	5	4	5	5	6	2	4	4	3	4	2	61
6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	75
4	6	6	6	3	7	7	7	6	7	6	7	7	6	3	85
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	59
5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	6	6	6	6	2	74
6	6	3	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	3	86
3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	46
6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	3	87
4	5	3	3	4	3	6	6	7	7	7	7	7	7	2	76
5	4	5	3	6	3	7	3	5	5	5	3	3	5	2	62
6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	3	88
6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	7	7	7	3	84
3	4	4	3	5	4	2	4	4	1	1	1	1	4	1	41
5	5	5	2	2	3	4	4	6	6	3	6	6	6	2	63
6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2	6	2	68
4	3	3	4	5	3	5	4	6	3	6	5	4	5	2	60
5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	2	60
6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	3	91
4	5	5	4	5	4	6	5	5	6	3	5	4	5	2	66
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	53

6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	2	77
5	4	3	4	3	4	4	6	6	6	6	6	4	4	2	65
4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	1	55
7	4	4	5	3	5	4	6	5	4	3	6	4	5	2	65
7	7	7	7	7	6	5	6	5	5	5	5	5	5	3	82
4	3	3	3	3	5	5	7	7	7	7	7	7	7	2	75
6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	3	90
5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	1	46
2	6	4	4	5	5	4	6	6	2	5	4	4	2	2	59
4	6	6	6	6	4	6	6	7	7	7	7	7	7	3	86
4	3	4	5	4	5	2	2	2	2	1	1	1	5	1	41
4	6	6	6	6	6	5	7	7	7	7	7	7	7	3	88
6	6	6	6	6	6	6	3	3	6	3	3	3	6	2	69
3	4	6	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	61
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	70
2	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	3	4	4	1	58
5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	2	60
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	2	80
4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	59
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	48
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	76
7	7	7	7	7	7	7	4	4	4	4	4	7	4	2	80
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	98
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	84
6	6	6	6	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	39
7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	4	4	4	4	2	71

6	6	6	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	2	75
7	7	7	6	7	6	7	2	2	2	2	2	2	7	2	66
3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	1	1	1	1	1	40
6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	2	2	2	1	52
6	7	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	32
6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	2	79
7	7	6	6	5	6	1	1	1	1	1	1	1	5	1	49
7	7	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	6	1	35
2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	24
6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	2	80
7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	6	3	94
7	6	6	7	5	5	6	6	7	6	6	7	5	6	3	85
4	4	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	3	3	81
7	6	7	6	7	1	1	1	1	1	1	2	2	7	1	50
6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	72
7	7	6	7	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	53
7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	6	3	95
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	50
7	7	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	3	82
7	7	7	7	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	44
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	48
7	6	5	5	6	7	7	7	7	6	7	6	7	7	3	90
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	67
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	84
5	5	6	4	4	6	5	5	6	6	6	5	5	5	2	73
7	7	6	7	1	1	1	1	1	2	2	2	7	5	1	50
6	6	6	7	6	5	6	7	7	6	6	7	6	5	3	86

6	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	7	5	6	3	88
7	7	6	7	6	7	6	7	7	6	7	6	7	7	3	93
5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	2	75
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	82
7	7	7	7	7	7	5	6	7	7	7	7	7	6	3	94
7	7	7	7	6	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	48
6	7	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	4	6	2	79
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	49
7	7	7	7	5	5	6	7	6	7	5	7	6	6	3	88
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	2	78
7	7	6	7	5	6	6	7	7	6	6	7	6	5	3	88
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	59
7	7	7	6	6	7	6	6	7	3	3	3	3	3	2	74
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	84
6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	5	7	7	2	80
3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	58
7	7	7	7	6	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	60
6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	2	78
7	7	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2	2	2	1	58
7	7	7	7	6	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	55
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	71
7	7	5	7	5	6	5	7	7	5	5	7	6	6	3	85
3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	1	40
7	7	7	7	7	7	5	5	6	6	6	6	7	7	3	90
6	5	5	5	6	6	6	6	5	1	1	1	1	1	1	55
6	6	6	5	6	6	7	3	3	3	3	3	3	3	2	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	1	45

7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	3	93
7	6	6	6	6	6	7	7	7	6	7	7	7	6	3	91
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	31
7	5	5	5	6	6	6	6	2	2	2	2	2	2	1	58
6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	7	6	5	3	87
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	49
7	7	7	7	6	6	6	6	5	5	5	5	6	7	3	85
4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	1	55
6	6	5	4	6	7	6	2	2	2	2	2	2	2	1	54
6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	3	81
7	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	2	79
6	6	6	6	6	5	7	6	7	7	6	7	5	7	3	87
2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	34
6	6	6	5	6	6	4	6	6	5	7	6	6	6	3	81
6	6	6	6	7	5	6	6	6	6	7	7	6	5	3	85
7	4	4	4	5	6	5	6	6	6	6	6	5	5	2	75
2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	41
7	6	6	6	7	7	5	6	5	6	4	6	6	5	3	82
7	7	6	6	6	5	5	6	6	6	6	7	6	5	3	84
6	5	5	5	6	6	6	6	2	2	2	2	2	6	2	61
5	7	7	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	2	64
6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	81
7	7	6	7	5	7	5	6	7	6	6	7	6	6	3	88
7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	5	3	93
6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	72
6	6	3	4	5	6	4	5	5	5	4	6	6	6	2	71
7	7	7	7	7	2	2	2	2	2	1	1	1	7	1	55

3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	1	1	1	1	1	40
6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	2	2	2	1	52
6	7	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	32
6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	2	79
7	7	6	6	5	6	1	1	1	1	1	1	1	5	1	49
7	7	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	6	1	35
2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	24
6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	2	80
7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	6	3	94
7	6	6	7	5	5	6	6	7	6	6	7	5	6	3	85
4	4	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	3	3	81
7	6	7	6	7	1	1	1	1	1	1	2	2	7	1	50
6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	72
7	7	6	7	5	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	53
7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	6	3	95
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	50
7	7	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	3	82
7	7	7	7	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	44
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	48
7	6	5	5	6	7	7	7	7	6	7	6	7	7	3	90
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	67
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	84
5	5	6	4	4	6	5	5	6	6	6	5	5	5	2	73
7	7	6	7	1	1	1	1	1	2	2	2	7	5	1	50
6	6	6	7	6	5	6	7	7	6	6	7	6	5	3	86
6	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	7	5	6	3	88
7	7	6	7	6	7	6	7	7	6	7	6	7	7	3	93

5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	2	75
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	82
7	7	7	7	7	7	5	6	7	7	7	7	7	6	3	94
7	7	7	7	6	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	48
6	7	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	4	6	2	79
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	49
7	7	7	7	5	5	6	7	6	7	5	7	6	6	3	88
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	2	78
7	7	6	7	5	6	6	7	7	6	6	7	6	5	3	88
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	59
7	7	7	6	6	7	6	6	7	3	3	3	3	3	2	74
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	84
6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	5	7	7	2	80
3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	58
7	7	7	7	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	60
6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	2	78
7	7	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2	2	2	1	58
7	7	7	7	6	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	55
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	71
7	7	5	7	5	6	5	7	7	5	5	7	6	6	3	85
3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	1	40
7	7	7	7	7	7	5	5	6	6	6	6	7	7	3	90
6	5	5	5	6	6	6	6	5	1	1	1	1	1	1	55
6	6	6	5	6	6	7	3	3	3	3	3	3	3	2	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	1	45
7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	3	93
7	6	6	6	6	6	7	7	7	6	7	7	7	6	3	91

Base de datos

Variable Crecimiento económico

p15	p16	p17	p18	Renta bilidad3	Renta bilidad	p19	p20	p21	p22	Produc tividad3	Produc tividad	p23	p24	p25	p26	Fomento3	Fomento	Crecimiento	Crecimiento3
3	3	3	3	1	12	3	3	3	4	1	13	4	4	3	3	1	14	39	1
6	6	5	5	2	22	5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	62	2
4	5	7	7	3	23	6	6	6	6	3	24	6	7	7	7	3	27	74	3
3	3	6	6	1	18	6	6	6	5	3	23	5	5	5	6	2	21	62	2
4	4	6	5	2	19	6	5	5	5	2	21	5	6	5	4	2	20	60	2
3	3	7	7	2	20	7	6	6	6	3	25	5	5	5	7	2	22	67	2
3	3	4	5	1	15	3	4	2	2	1	11	2	2	4	3	1	11	37	1
4	3	7	6	2	20	6	6	6	6	3	24	6	5	5	6	2	22	66	2
4	4	7	7	2	22	6	5	5	6	2	22	6	6	5	5	2	22	66	2
5	5	4	4	1	18	4	5	5	5	2	19	5	5	4	4	2	18	55	1
4	4	7	7	2	22	7	6	6	6	3	25	6	7	7	7	3	27	74	3
7	5	7	6	3	25	6	6	6	5	3	23	5	5	5	6	2	21	69	3
4	2	6	6	1	18	6	5	6	5	2	22	6	6	6	5	3	23	63	2
6	3	5	5	2	19	5	5	4	4	2	18	4	4	4	4	1	16	53	1
6	6	7	7	3	26	6	6	7	6	3	25	7	5	5	5	2	22	73	3
6	7	7	6	3	26	7	6	6	6	3	25	6	6	5	6	3	23	74	3
5	5	4	4	1	18	5	4	4	5	2	18	5	4	4	4	1	17	53	1
4	4	6	5	2	19	5	5	6	5	2	21	5	5	5	6	2	21	61	2
3	4	6	6	2	19	6	5	5	6	2	22	6	6	5	6	3	23	64	2
3	3	5	5	1	16	4	4	4	5	1	17	5	5	5	5	2	20	53	1
7	3	7	6	3	23	6	6	6	7	3	25	6	6	6	6	3	24	72	3

2	5	3	3	1	13	4	4	4	4	1	16	3	3	4	4	1	14	43	1
6	6	6	6	3	24	6	6	5	4	2	21	4	4	7	6	2	21	66	2
4	5	6	6	2	21	6	4	4	5	2	19	5	5	6	5	2	21	61	2
4	4	7	5	2	20	6	6	6	5	3	23	5	5	5	5	2	20	63	2
5	5	6	6	2	22	6	5	5	5	2	21	4	5	6	6	2	21	64	2
4	4	4	4	1	16	4	3	4	4	1	15	3	4	4	4	1	15	46	1
3	3	7	6	2	19	7	6	6	6	3	25	7	4	6	6	3	23	67	2
3	3	5	6	1	17	6	7	5	6	3	24	6	6	4	5	2	21	62	2
4	5	7	5	2	21	5	6	6	5	2	22	5	4	5	5	2	19	62	2
5	5	3	4	1	17	4	3	3	3	1	13	3	4	4	3	1	14	44	1
4	3	7	6	2	20	6	6	6	6	3	24	6	6	6	7	3	25	69	3
4	4	6	6	2	20	6	5	5	5	2	21	4	4	5	6	2	19	60	2
6	4	6	6	2	22	6	6	6	5	3	23	5	5	5	6	2	21	66	2
6	4	6	7	3	23	6	6	7	6	3	25	6	5	6	6	3	23	71	3
3	3	6	5	1	17	6	4	5	5	2	20	6	6	6	6	3	24	61	2
6	6	7	7	3	26	5	6	6	5	2	22	5	4	4	5	2	18	66	2
7	5	7	7	3	26	7	6	6	7	3	26	7	7	7	6	3	27	79	3
5	5	5	5	2	20	5	4	4	5	2	18	3	3	3	5	1	14	52	1
6	6	6	6	3	24	6	6	6	5	3	23	5	5	5	5	2	20	67	2
4	4	7	7	2	22	7	6	7	6	3	26	7	7	6	7	3	27	75	3
5	5	4	4	1	18	4	3	5	5	1	17	5	5	5	4	2	19	54	1
6	6	6	6	3	24	6	6	5	5	2	22	5	5	5	6	2	21	67	2
6	6	5	5	2	22	5	5	5	4	2	19	5	5	6	6	2	22	63	2
4	4	5	5	1	18	5	5	5	5	2	20	5	5	5	6	2	21	59	2
3	5	6	5	2	19	6	5	5	7	3	23	7	6	6	5	3	24	66	2
6	6	7	7	3	26	7	6	6	6	3	25	6	6	7	6	3	25	76	3
4	5	1	1	1	11	1	3	3	2	1	9	2	2	2	2	1	8	28	1

4	4	7	6	2	21	6	6	6	5	3	23	5	5	5	5	2	20	64	2
5	5	7	7	3	24	7	6	7	6	3	26	7	7	7	7	3	28	78	3
5	4	7	7	3	23	5	5	6	6	2	22	7	6	5	6	3	24	69	3
5	5	3	3	1	16	3	4	4	4	1	15	4	3	3	2	1	12	43	1
4	5	7	7	3	23	7	6	7	7	3	27	6	6	6	6	3	24	74	3
5	5	6	6	2	22	6	5	5	5	2	21	5	5	5	5	2	20	63	2
7	2	7	7	3	23	5	5	5	6	2	21	6	6	7	7	3	26	70	3
7	6	7	7	3	27	7	7	6	7	3	27	7	6	7	7	3	27	81	3
4	4	2	2	1	12	2	2	2	3	1	9	3	4	4	3	1	14	35	1
5	6	6	6	3	23	6	5	5	6	2	22	6	6	6	6	3	24	69	3
7	6	7	7	3	27	7	7	6	7	3	27	7	7	6	6	3	26	80	3
3	5	4	4	1	16	4	4	4	3	1	15	3	3	3	2	1	11	42	1
5	5	6	6	2	22	6	6	7	7	3	26	7	6	6	7	3	26	74	3
6	6	6	5	3	23	5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	63	2
5	4	6	6	2	21	5	6	6	5	2	22	5	6	5	4	2	20	63	2
4	4	5	5	1	18	6	5	6	5	2	22	6	5	5	6	2	22	62	2
5	5	5	5	2	20	6	5	6	5	2	22	5	6	5	5	2	21	63	2
5	2	7	6	2	20	7	7	6	7	3	27	6	5	6	6	3	23	70	3
5	5	7	7	3	24	4	5	5	6	2	20	6	4	6	5	2	21	65	2
5	5	5	5	2	20	4	5	5	5	2	19	5	5	6	5	2	21	60	2
5	6	7	7	3	25	7	7	6	6	3	26	6	7	7	7	3	27	78	3
3	3	4	4	1	14	4	5	5	4	2	18	4	4	4	5	1	17	49	1
5	5	6	6	2	22	6	5	5	5	2	21	5	5	5	5	2	20	63	2
7	7	7	7	3	28	6	6	7	7	3	26	6	7	6	7	3	26	80	3
7	7	7	7	3	28	7	7	6	6	3	26	6	6	6	5	3	23	77	3
6	6	5	5	2	22	4	5	6	6	2	21	6	5	5	4	2	20	63	2
2	1	4	4	1	11	4	4	5	3	1	16	3	3	3	3	1	12	39	1

7	7	7	7	3	28	7	7	6	6	3	26	6	7	7	7	3	27	81	3
6	6	6	6	3	24	6	6	6	5	3	23	5	5	5	5	2	20	67	2
7	7	7	7	3	28	7	5	5	7	3	24	7	6	6	5	3	24	76	3
3	7	4	4	1	18	4	3	3	5	1	15	5	5	4	4	2	18	51	1
6	6	7	6	3	25	6	7	6	7	3	26	6	7	7	7	3	27	78	3
7	7	6	6	3	26	6	6	6	6	3	24	7	7	7	7	3	28	78	3
7	7	7	7	3	28	7	7	7	7	3	28	7	7	7	7	3	28	84	3
7	7	7	7	3	28	7	7	7	7	3	28	7	7	6	6	3	26	82	3
5	4	5	6	2	20	6	6	6	6	3	24	6	7	7	7	3	27	71	3
4	4	6	6	2	20	6	6	6	7	3	25	6	6	6	6	3	24	69	3
6	5	5	6	2	22	7	5	6	6	3	24	6	6	5	7	3	24	70	3
7	4	6	7	3	24	7	7	7	7	3	28	7	6	6	6	3	25	77	3
5	5	6	6	2	22	6	6	7	7	3	26	6	6	6	6	3	24	72	3
7	7	7	6	3	27	6	6	7	7	3	26	7	7	6	7	3	27	80	3
5	5	7	7	3	24	7	7	7	7	3	28	7	7	7	7	3	28	80	3
6	6	5	5	2	22	6	7	7	7	3	27	7	6	6	6	3	25	74	3
7	7	6	7	3	27	6	6	7	6	3	25	6	6	6	7	3	25	77	3
4	5	6	5	2	20	5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	60	2
6	6	6	6	3	24	5	5	6	6	2	22	5	5	6	5	2	21	67	2
3	7	4	4	1	18	4	4	5	5	2	18	5	5	5	4	2	19	55	1
3	3	5	5	1	16	4	5	5	4	2	18	5	4	5	6	2	20	54	1
6	5	4	4	2	19	4	4	4	5	1	17	5	5	5	3	2	18	54	1
4	4	6	6	2	20	5	6	6	5	2	22	5	5	5	6	2	21	63	2
6	7	4	3	2	20	4	3	4	4	1	15	6	6	3	4	2	19	54	1
4	4	3	3	1	14	3	5	5	4	1	17	4	4	5	5	2	18	49	1
5	5	5	5	2	20	5	5	5	6	2	21	6	5	5	5	2	21	62	2
7	7	3	4	2	21	4	3	5	4	1	16	4	3	6	5	2	18	55	1

3	3	5	5	1	16	5	4	4	5	2	18	5	4	4	4	1	17	51	1
5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	5	5	6	6	2	22	62	2
7	7	4	4	2	22	5	5	4	6	2	20	5	3	5	4	1	17	59	2
1	5	3	3	1	12	3	3	3	3	1	12	3	3	3	4	1	13	37	1
5	5	3	3	1	16	2	5	6	4	1	17	5	4	3	6	2	18	51	1
6	7	2	2	1	17	2	2	3	3	1	10	4	4	3	3	1	14	41	1
6	6	5	5	2	22	5	5	5	5	2	20	5	5	6	6	2	22	64	2
6	7	4	5	2	22	3	6	6	4	2	19	5	4	5	4	2	18	59	2
7	7	4	4	2	22	4	3	3	3	1	13	3	4	4	4	1	15	50	1
1	1	5	5	1	12	5	5	5	5	2	20	5	5	4	4	2	18	50	1
6	6	7	7	3	26	6	7	7	6	3	26	6	6	7	6	3	25	77	3
7	7	4	3	2	21	3	3	3	3	1	12	3	3	3	4	1	13	46	1
6	7	6	5	3	24	5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	64	2
4	4	7	7	2	22	6	6	7	7	3	26	7	7	7	7	3	28	76	3
7	7	5	5	3	24	5	5	5	2	1	17	3	3	3	3	1	12	53	1
5	5	6	5	2	21	5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	61	2
2	2	3	3	1	10	3	3	3	4	1	13	4	3	3	4	1	14	37	1
7	7	7	6	3	27	7	7	7	7	3	28	7	6	6	7	3	26	81	3
4	4	4	4	1	16	4	5	5	4	2	18	3	3	3	3	1	12	46	1
6	6	6	5	3	23	6	5	5	5	2	21	5	5	5	5	2	20	64	2
2	7	3	3	1	15	3	3	3	4	1	13	4	3	3	3	1	13	41	1
4	4	4	5	1	17	4	5	5	4	2	18	4	4	5	4	1	17	52	1
6	7	3	3	2	19	4	4	5	5	2	18	5	4	4	4	1	17	54	1
4	4	4	4	1	16	5	4	4	4	1	17	4	5	5	5	2	19	52	1
6	6	4	4	2	20	4	5	5	5	2	19	5	4	4	4	1	17	56	1
5	6	3	4	1	18	4	4	3	3	1	14	3	3	4	4	1	14	46	1
7	7	3	3	2	20	3	4	4	4	1	15	3	3	4	3	1	13	48	1

6	7	5	5	3	23	5	5	4	3	1	17	4	4	5	4	1	17	57	2
7	6	3	4	2	20	5	5	5	5	2	20	3	3	4	4	1	14	54	1
7	7	4	5	3	23	5	4	4	4	1	17	5	5	5	4	2	19	59	2
5	5	4	5	2	19	5	4	4	5	2	18	5	5	4	4	2	18	55	1
5	5	4	4	1	18	4	5	4	4	1	17	5	5	5	4	2	19	54	1
6	6	7	7	3	26	6	6	6	6	3	24	6	6	6	6	3	24	74	3
7	7	2	2	1	18	2	2	3	3	1	10	3	2	2	2	1	9	37	1
6	6	5	5	2	22	5	5	5	5	2	20	5	5	6	6	2	22	64	2
3	3	2	2	1	10	3	3	3	2	1	11	2	2	3	3	1	10	31	1
7	7	4	4	2	22	3	3	5	5	1	16	5	3	3	3	1	14	52	1
5	5	4	4	1	18	4	4	4	5	1	17	5	5	3	3	1	16	51	1
6	7	5	5	3	23	5	5	5	5	2	20	5	5	6	6	2	22	65	2
4	4	4	4	1	16	4	4	4	4	1	16	4	3	3	3	1	13	45	1
3	7	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	60	2
6	6	5	4	2	21	5	3	4	5	1	17	5	5	5	3	2	18	56	1
5	6	4	4	2	19	4	4	5	5	2	18	5	5	4	4	2	18	55	1
3	3	6	6	1	18	6	6	6	6	3	24	6	6	6	6	3	24	66	2
7	7	3	3	2	20	3	3	3	4	1	13	4	4	3	3	1	14	47	1
5	5	4	3	1	17	3	5	4	5	1	17	4	4	4	4	1	16	50	1
6	7	5	5	3	23	5	3	3	3	1	14	5	5	3	4	1	17	54	1
6	6	5	3	2	20	5	4	2	5	1	16	4	5	5	3	1	17	53	1
5	5	5	5	2	20	5	5	4	4	2	18	4	4	4	4	1	16	54	1
6	7	4	4	2	21	3	4	3	4	1	14	4	4	2	5	1	15	50	1
3	3	5	5	1	16	5	4	4	4	1	17	4	4	5	5	2	18	51	1
7	6	6	6	3	25	6	6	6	6	3	24	6	6	6	6	3	24	73	3
5	5	3	4	1	17	4	3	5	4	1	16	4	4	5	5	2	18	51	1
6	7	4	4	2	21	4	4	3	3	1	14	3	3	5	5	1	16	51	1

4	4	6	6	2	20	6	6	6	6	3	24	6	6	6	6	3	24	68	3
7	6	4	4	2	21	3	4	3	3	1	13	5	4	4	5	2	18	52	1
4	7	5	3	2	19	5	2	5	3	1	15	3	5	3	6	1	17	51	1
3	3	5	5	1	16	5	5	5	4	2	19	4	4	5	5	2	18	53	1
2	5	5	4	1	16	5	5	5	4	2	19	4	4	4	5	1	17	52	1
5	6	6	6	3	23	6	6	6	6	3	24	6	6	6	6	3	24	71	3
4	3	4	4	1	15	4	3	3	5	1	15	5	5	6	6	2	22	52	1
6	7	5	5	3	23	5	6	6	6	3	23	6	6	6	6	3	24	70	3
4	4	5	4	1	17	5	4	5	4	2	18	3	5	6	5	2	19	54	1
2	1	3	3	1	9	3	4	4	4	1	15	2	4	4	3	1	13	37	1
6	6	5	5	2	22	5	5	4	4	2	18	4	4	4	4	1	16	56	1
5	5	4	5	2	19	4	5	5	4	2	18	5	4	6	6	2	21	58	2
6	7	5	5	3	23	5	4	4	3	1	16	3	3	3	3	1	12	51	1
3	3	5	5	1	16	5	5	5	5	2	20	5	5	5	4	2	19	55	1
5	6	3	4	1	18	5	5	5	4	2	19	5	4	5	5	2	19	56	1
7	7	5	3	2	22	3	5	5	3	1	16	5	5	5	5	2	20	58	2
5	6	2	5	1	18	4	5	4	4	1	17	5	3	5	4	1	17	52	1
5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	60	2
7	6	4	4	2	21	4	3	3	5	1	15	5	2	2	2	1	11	47	1
6	6	5	5	2	22	5	5	5	5	2	20	5	5	5	6	2	21	63	2
6	6	4	4	2	20	4	4	5	5	2	18	3	3	3	3	1	12	50	1
6	7	4	5	2	22	4	5	4	4	1	17	5	2	2	4	1	13	52	1
6	6	6	6	3	24	6	4	4	4	2	18	4	4	5	5	2	18	60	2
7	7	5	5	3	24	5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	64	2
5	6	2	5	1	18	5	2	4	4	1	15	4	5	4	5	2	18	51	1
5	5	3	3	1	16	3	4	4	4	1	15	4	4	3	3	1	14	45	1
4	5	5	5	2	19	4	5	4	5	2	18	3	2	5	6	1	16	53	1

7	7	2	2	1	18	2	2	2	2	1	8	2	2	2	2	1	8	34	1
7	7	6	6	3	26	6	5	5	5	2	21	6	6	4	7	3	23	70	3
6	6	6	6	3	24	6	5	5	5	2	21	5	5	5	5	2	20	65	2
6	6	5	6	3	23	5	6	1	1	1	13	4	5	2	7	2	18	54	1
3	7	4	6	2	20	6	5	3	3	1	17	3	4	3	4	1	14	51	1
7	7	6	5	3	25	5	5	5	5	2	20	6	6	6	7	3	25	70	3
6	7	6	7	3	26	7	6	7	7	3	27	7	5	7	7	3	26	79	3
7	7	6	6	3	26	5	6	6	5	2	22	6	6	4	5	2	21	69	3
5	2	5	6	1	18	6	5	6	6	3	23	6	6	6	6	3	24	65	2
4	4	4	4	1	16	4	4	4	4	1	16	4	4	4	4	1	16	48	1
7	5	2	4	1	18	1	2	1	4	1	8	4	4	2	2	1	12	38	1
7	7	2	7	3	23	7	7	2	5	2	21	2	2	4	4	1	12	56	1
7	6	6	6	3	25	7	6	6	5	3	24	6	6	5	7	3	24	73	3
2	7	6	6	2	21	7	6	6	3	2	22	6	3	6	7	2	22	65	2
7	7	1	6	2	21	4	2	1	5	1	12	6	6	1	1	1	14	47	1
7	7	6	1	2	21	1	6	6	5	2	18	6	1	1	7	1	15	54	1
6	6	6	6	3	24	6	6	6	6	3	24	5	5	6	5	2	21	69	3
7	7	7	7	3	28	6	5	5	6	2	22	5	5	5	5	2	20	70	3
7	7	2	4	2	20	2	3	3	1	1	9	4	2	2	4	1	12	41	1
7	7	1	1	1	16	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	24	1
1	5	6	6	1	18	6	2	1	1	1	10	6	1	1	1	1	9	37	1
4	6	7	7	3	24	6	6	7	3	2	22	7	6	6	6	3	25	71	3
6	7	6	7	3	26	3	3	4	4	1	14	4	5	2	3	1	14	54	1
7	7	5	6	3	25	5	3	6	6	2	20	7	7	1	2	1	17	62	2
6	6	5	5	2	22	5	3	5	4	1	17	4	4	2	3	1	13	52	1
7	6	4	5	2	22	5	6	4	6	2	21	6	6	5	5	2	22	65	2
6	7	2	2	1	17	2	4	7	6	2	19	6	3	1	2	1	12	48	1

6	7	6	6	3	25	6	7	6	7	3	26	7	7	6	6	3	26	77	3
7	7	7	7	3	28	6	6	6	6	3	24	6	6	6	6	3	24	76	3
7	7	7	7	3	28	6	6	6	6	3	24	6	6	6	6	3	24	76	3
7	7	7	7	3	28	7	4	7	7	3	25	7	7	7	7	3	28	81	3
7	7	7	6	3	27	6	6	7	6	3	25	7	7	4	6	3	24	76	3
7	7	7	6	3	27	6	6	7	6	3	25	7	7	3	5	2	22	74	3
4	6	4	4	1	18	4	1	3	1	1	9	2	2	2	2	1	8	35	1
7	7	6	6	3	26	5	5	5	6	2	21	6	6	5	6	3	23	70	3
7	7	4	6	3	24	6	5	5	5	2	21	5	5	6	6	2	22	67	2
2	2	7	7	1	18	5	7	5	6	3	23	6	6	6	7	3	25	66	2
2	3	3	3	1	11	3	4	4	3	1	14	4	3	4	3	1	14	39	1
7	7	5	5	3	24	4	7	7	5	3	23	6	5	7	7	3	25	72	3
7	7	5	6	3	25	4	6	7	6	3	23	6	5	5	6	2	22	70	3
7	7	5	6	3	25	5	6	7	6	3	24	6	5	6	6	3	23	72	3
7	7	3	5	2	22	6	1	5	5	1	17	5	2	1	6	1	14	53	1
7	7	4	4	2	22	6	6	5	6	3	23	6	6	4	6	2	22	67	2
7	7	3	6	3	23	5	1	6	5	1	17	7	6	6	6	3	25	65	2
5	5	5	5	2	20	4	5	5	5	2	19	5	5	6	5	2	21	60	2
5	6	7	7	3	25	7	7	6	6	3	26	6	7	7	7	3	27	78	3
3	3	4	4	1	14	4	5	5	4	2	18	4	4	4	5	1	17	49	1
5	5	6	6	2	22	6	5	5	5	2	21	5	5	5	5	2	20	63	2
7	7	7	7	3	28	6	6	7	7	3	26	6	7	6	7	3	26	80	3
7	7	7	7	3	28	7	7	6	6	3	26	6	6	6	5	3	23	77	3
6	6	5	5	2	22	4	5	6	6	2	21	6	5	5	4	2	20	63	2
2	1	4	4	1	11	4	4	5	3	1	16	3	3	3	3	1	12	39	1
7	7	7	7	3	28	7	7	6	6	3	26	6	7	7	7	3	27	81	3
6	6	6	6	3	24	6	6	6	5	3	23	5	5	5	5	2	20	67	2

7	7	7	7	3	28	7	5	5	7	3	24	7	6	6	5	3	24	76	3
3	7	4	4	1	18	4	3	3	5	1	15	5	5	4	4	2	18	51	1
6	6	7	6	3	25	6	7	6	7	3	26	6	7	7	7	3	27	78	3
7	7	6	6	3	26	6	6	6	6	3	24	7	7	7	7	3	28	78	3
7	7	7	7	3	28	7	7	7	7	3	28	7	7	7	7	3	28	84	3
7	7	7	7	3	28	7	7	7	7	3	28	7	7	6	6	3	26	82	3
5	4	5	6	2	20	6	6	6	6	3	24	6	7	7	7	3	27	71	3
4	4	6	6	2	20	6	6	6	7	3	25	6	6	6	6	3	24	69	3
6	5	5	6	2	22	7	5	6	6	3	24	6	6	5	7	3	24	70	3
7	4	6	7	3	24	7	7	7	7	3	28	7	6	6	6	3	25	77	3
5	5	6	6	2	22	6	6	7	7	3	26	6	6	6	6	3	24	72	3
7	7	7	6	3	27	6	6	7	7	3	26	7	7	6	7	3	27	80	3
5	5	7	7	3	24	7	7	7	7	3	28	7	7	7	7	3	28	80	3
6	6	5	5	2	22	6	7	7	7	3	27	7	6	6	6	3	25	74	3
7	7	6	7	3	27	6	6	7	6	3	25	6	6	6	7	3	25	77	3
4	5	6	5	2	20	5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	60	2
6	6	6	6	3	24	5	5	6	6	2	22	5	5	6	5	2	21	67	2
3	7	4	4	1	18	4	4	5	5	2	18	5	5	5	4	2	19	55	1
3	3	5	5	1	16	4	5	5	4	2	18	5	4	5	6	2	20	54	1
6	5	4	4	2	19	4	4	4	5	1	17	5	5	5	3	2	18	54	1
4	4	6	6	2	20	5	6	6	5	2	22	5	5	5	6	2	21	63	2
6	7	4	3	2	20	4	3	4	4	1	15	6	6	3	4	2	19	54	1
4	4	3	3	1	14	3	5	5	4	1	17	4	4	5	5	2	18	49	1
5	5	5	5	2	20	5	5	5	6	2	21	6	5	5	5	2	21	62	2
7	7	3	4	2	21	4	3	5	4	1	16	4	3	6	5	2	18	55	1
3	3	5	5	1	16	5	4	4	5	2	18	5	4	4	4	1	17	51	1
5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	5	5	6	6	2	22	62	2

7	7	4	4	2	22	5	5	4	6	2	20	5	3	5	4	1	17	59	2
1	5	3	3	1	12	3	3	3	3	1	12	3	3	3	4	1	13	37	1
5	5	3	3	1	16	2	5	6	4	1	17	5	4	3	6	2	18	51	1
6	7	2	2	1	17	2	2	3	3	1	10	4	4	3	3	1	14	41	1
6	6	5	5	2	22	5	5	5	5	2	20	5	5	6	6	2	22	64	2
6	7	4	5	2	22	3	6	6	4	2	19	5	4	5	4	2	18	59	2
7	7	4	4	2	22	4	3	3	3	1	13	3	4	4	4	1	15	50	1
1	1	5	5	1	12	5	5	5	5	2	20	5	5	4	4	2	18	50	1
6	6	7	7	3	26	6	7	7	6	3	26	6	6	7	6	3	25	77	3
7	7	4	3	2	21	3	3	3	3	1	12	3	3	3	4	1	13	46	1
6	7	6	5	3	24	5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	64	2
4	4	7	7	2	22	6	6	7	7	3	26	7	7	7	7	3	28	76	3
7	7	5	5	3	24	5	5	5	2	1	17	3	3	3	3	1	12	53	1
5	5	6	5	2	21	5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	61	2
2	2	3	3	1	10	3	3	3	4	1	13	4	3	3	4	1	14	37	1
7	7	7	6	3	27	7	7	7	7	3	28	7	6	6	7	3	26	81	3
4	4	4	4	1	16	4	5	5	4	2	18	3	3	3	3	1	12	46	1
6	6	6	5	3	23	6	5	5	5	2	21	5	5	5	5	2	20	64	2
2	7	3	3	1	15	3	3	3	4	1	13	4	3	3	3	1	13	41	1
4	4	4	5	1	17	4	5	5	4	2	18	4	4	5	4	1	17	52	1
6	7	3	3	2	19	4	4	5	5	2	18	5	4	4	4	1	17	54	1
4	4	4	4	1	16	5	4	4	4	1	17	4	5	5	5	2	19	52	1
6	6	4	4	2	20	4	5	5	5	2	19	5	4	4	4	1	17	56	1
5	6	3	4	1	18	4	4	3	3	1	14	3	3	4	4	1	14	46	1
7	7	3	3	2	20	3	4	4	4	1	15	3	3	4	3	1	13	48	1
6	7	5	5	3	23	5	5	4	3	1	17	4	4	5	4	1	17	57	2
7	6	3	4	2	20	5	5	5	5	2	20	3	3	4	4	1	14	54	1

7	7	4	5	3	23	5	4	4	4	1	17	5	5	5	4	2	19	59	2
5	5	4	5	2	19	5	4	4	5	2	18	5	5	4	4	2	18	55	1
5	5	4	4	1	18	4	5	4	4	1	17	5	5	5	4	2	19	54	1
6	6	7	7	3	26	6	6	6	6	3	24	6	6	6	6	3	24	74	3
7	7	2	2	1	18	2	2	3	3	1	10	3	2	2	2	1	9	37	1
6	6	5	5	2	22	5	5	5	5	2	20	5	5	6	6	2	22	64	2
3	3	2	2	1	10	3	3	3	2	1	11	2	2	3	3	1	10	31	1
7	7	4	4	2	22	3	3	5	5	1	16	5	3	3	3	1	14	52	1
5	5	4	4	1	18	4	4	4	5	1	17	5	5	3	3	1	16	51	1
6	7	5	5	3	23	5	5	5	5	2	20	5	5	6	6	2	22	65	2
4	4	4	4	1	16	4	4	4	4	1	16	4	3	3	3	1	13	45	1
3	7	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	5	5	5	5	2	20	60	2
6	6	5	4	2	21	5	3	4	5	1	17	5	5	5	3	2	18	56	1
5	6	4	4	2	19	4	4	5	5	2	18	5	5	4	4	2	18	55	1
3	3	6	6	1	18	6	6	6	6	3	24	6	6	6	6	3	24	66	2
7	7	3	3	2	20	3	3	3	4	1	13	4	4	3	3	1	14	47	1
5	5	4	3	1	17	3	5	4	5	1	17	4	4	4	4	1	16	50	1
6	7	5	5	3	23	5	3	3	3	1	14	5	5	3	4	1	17	54	1
6	6	5	3	2	20	5	4	2	5	1	16	4	5	5	3	1	17	53	1
5	5	5	5	2	20	5	5	4	4	2	18	4	4	4	4	1	16	54	1
6	7	4	4	2	21	3	4	3	4	1	14	4	4	2	5	1	15	50	1
3	3	5	5	1	16	5	4	4	4	1	17	4	4	5	5	2	18	51	1
7	6	6	6	3	25	6	6	6	6	3	24	6	6	6	6	3	24	73	3
5	5	3	4	1	17	4	3	5	4	1	16	4	4	5	5	2	18	51	1
6	7	4	4	2	21	4	4	3	3	1	14	3	3	5	5	1	16	51	1
4	4	6	6	2	20	6	6	6	6	3	24	6	6	6	6	3	24	68	3
7	6	4	4	2	21	3	4	3	3	1	13	5	4	4	5	2	18	52	1

4	7	5	3	2	19	5	2	5	3	1	15	3	5	3	6	1	17	51	1	
3	3	5	5	1	16	5	5	5	4	2	19	4	4	5	5	2	18	53	1	
2	5	5	4	1	16	5	5	5	4	2	19	4	4	4	5	1	17	52	1	
5	6	6	6	3	23	6	6	6	6	3	24	6	6	6	6	3	24	71	3	
4	3	4	4	1	15	4	3	3	5	1	15	5	5	6	6	2	22	52	1	
6	7	5	5	3	23	5	6	6	6	3	23	6	6	6	6	3	24	70	3	
4	4	5	4	1	17	5	4	5	4	2	18	3	5	6	5	2	19	54	1	
2	1	3	3	1	9	3	4	4	4	1	15	2	4	4	3	1	13	37	1	

Certificados de validez de contenido

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
DIMENSIÓN 1: Gestión de Desempeño									
1	¿La administración del Hospital Dos de Mayo, supervisa y estimula su desempeño laboral?	✓		✓		✓			
2	¿Considera usted, que su desempeño laboral está bien evaluado por las autoridades del Hospital Dos de Mayo?	✓		✓		✓			
3	¿Su desempeño laboral está en un nivel alto?	✓		✓		✓			
4	¿Usted, es capacitado (a), sistemáticamente para que puedan mejorar sus competencias profesionales?	✓		✓		✓			
5	¿Considera usted que la remuneración debe estar acorde con sus competencias profesionales?	✓		✓		✓			
DIMENSIÓN 2: Clima laboral									
6	El clima laboral en el Hospital Dos de Mayo ¿Es bueno?	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
7	¿El clima laboral en el área en la cual usted, labora es adecuado?	✓		✓		✓			
8	¿En su área de trabajo se realizan reuniones de contractualidad?	✓		✓		✓			
9	¿Se forman grupos de trabajo en su área, para resolver los problemas que se presentan?	✓		✓		✓			
10	¿Los ambientes en los cuales trabaja usted, son adecuados para un buen clima laboral?	✓		✓		✓			
DIMENSIÓN 3: Reclutamiento									
11	¿El reclutamiento de nuevo personal para trabajar en el área donde usted está, se debe a necesidad del servicio?	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
12	¿El reclutamiento de nuevo personal, es para cubrir algunos puestos vacíos?	✓		✓		✓			
13	¿El reclutamiento de nuevo personal, se realiza por reemplazar al personal con desempeño deficiente?	✓		✓		✓			
14	¿Existe alguna política de capacitación, del personal, para evitar contratar a nuevos trabajadores?	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Héctor Daniel Góngora DNI: 673568

Especialidad del validador: Psicólogo de del 2017

Firma del Experto Informante:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Superencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Dimensiones 1: Rentabilidad								
1	¿Las autoridades del Hospital Dos de Mayo, invierten en capacitar al personal?	✓				✓		
2	¿Los ingresos propios del Hospital Dos de Mayo, permiten solucionar los problemas de liquidez?	✓				✓		
3	¿Los recursos que dispone el Hospital Dos de Mayo, son asignados adecuadamente a las áreas?	✓				✓		
4	¿El área donde usted trabaja, cuenta con los recursos necesarios para brindar un buen servicio?	✓				✓		
DIMENSION 2: Productividad								
5	¿Las autoridades del Hospital Dos de Mayo, cumplen con las metas de productividad establecidas?	✓		SI	No	SI	No	
6	¿Su nivel de productividad en el área del Hospital, donde usted está actualmente es alto?	✓				✓		
7	¿Considera usted, que si le aumentan la remuneración, su productividad aumentaría?	✓				✓		
8	¿Usted, se compromete activamente en las actividades laborales que le asignan en su área profesional?	✓				✓		
DIMENSION 3: Fomento al ahorro								
9	¿Considera usted, que las autoridades del hospital Dos de Mayo, fomentan el ahorro de la institución?	✓		SI	No	SI	No	
10	La contabilidad del área en la cual trabaja, considera usted, que está bien direccionada?	✓				✓		
11	¿Las inversiones que se hacen en el Hospital Dos de Mayo, y en particular su área de trabajo, son necesarias?	✓				✓		
12	¿En la ejecución de las actividades y proyectos, se tiene en cuenta la cultura del ahorro?	✓				✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: Vento Ortiz, Josenon DNI: 6735407

Especialidad del validador: Contabilidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....de.....del 2017

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CRECIMIENTO ECONÓMICO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia*		Relevancia*		Claridad*		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensiones 1: Rentabilidad								
1	¿Las autoridades del Hospital Dos de Mayo, invierten en capacitar al personal?	✓		✓		✓		
2	¿Los ingresos propios del Hospital Dos de Mayo, permiten solucionar los problemas de liquidez?	✓		✓		✓		
3	¿Los recursos que dispone el Hospital Dos de Mayo, son asignados adecuadamente a las áreas?	✓		✓		✓		
4	¿El área donde usted trabaja, cuenta con los recursos necesarios para brindar un buen servicio?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Productividad								
5	¿Las autoridades del Hospital Dos de Mayo, cumplen con las metas de productividad establecidas?	✓		✓		✓		
6	¿Su nivel de productividad en el área del Hospital, donde usted está actualmente es alto?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted, que si le aumentan la remuneración, su productividad aumentaría?	✓		✓		✓		
8	¿Usted, se compromete activamente en las actividades laborales que le asignan en su área profesional?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Fomento al ahorro								
9	¿Considera usted, que las autoridades del hospital Dos de Mayo, fomentan el ahorro de la institución?	✓		✓		✓		
10	La contabilidad del área en la cual trabaja, considera usted, que está bien direccionada?	✓		✓		✓		
11	¿Las inversiones que se hacen en el Hospital Dos de Mayo, y en particular su área de trabajo, son necesarias?	✓		✓		✓		
12	¿En la ejecución de las actividades y proyectos, se tiene en cuenta la cultura del ahorro?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr Mg: ALCAN ZAPATA NOEL* DNI: *99667282*

Especialidad del validador: *Act. de Hosp*

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem; es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la

...del 2017
 Firma del Experto Informante: *[Signature]*



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano en el crecimiento económico del hospital nacional Dos de Mayo,
Cercado de Lima – 2017

Br. Fabiola Amelia Torres Mori. fabiolaameliatm@hotmail.com. Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo filial Lima.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el crecimiento económico. **Metodología:** Su enfoque de estudio es diseño de la investigación es explicativa correlacional y el enfoque es cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 326 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios, para validación del instrumento fue aplicado el alfa de Cronbach, para el análisis de la prueba estadística se aplicó sperman. **Resultados:** En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del crecimiento económico depende el 48,0% de la gestión del talento humano. **Conclusión:** En referencia al objetivo general, los resultados indican que la gestión del talento humano influye en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en el crecimiento económico.

Palabras Clave: Gestión del talento humano en el crecimiento económico

ABSTRACT

Objective: To determine the influence of human talent management on economic growth. Methodology: Its study approach is research design is explanatory correlational and the approach is quantitative, the sample was made up of 326 workers, the technique used was the survey and the instruments were the questionnaires, for validation the instrument was applied the alpha of Cronbach, for analysis of the statistical test was applied sperman. Results: As for the pseudo-square test, what

would be presented is the percentage dependence of human talent management on economic growth of the National Hospital Dos de Mayo, Cercado de Lima - 2017, which has the coefficient of Nagalkerke, implying that the variability of economic growth depends on 48.0% of human talent management. Conclusion: With reference to the general objective, the results indicate that human talent management influences the economic growth of the National Hospital Dos de Mayo, Cercado de Lima - 2017, as evidenced by the pseudo R square test, which expresses the percentage dependence on the management of human talent in economic growth.

KEYWORDS

Management of human talent in economic growth

INTRODUCCIÓN

Dentro de estos factores esenciales las empresas olvidan un punto crucial a la hora de ver la relación del empleado y su productividad, sin embargo el clima organizacional adecuado para un buen desempeño, consecuentemente vemos que las empresas solo se dedican a prestar el capital monetario sin darse cuenta que el talento humano necesita un ambiente apropiado para realizar su trabajo de una manera eficiente, en su gran mayoría se puede evidenciar que las organizaciones, no ven las necesidades de su empleado, ni les entregan un ambiente laboral estable.

El crecimiento económico de una institución va a depender de la motivación del talento humano, si éste aumenta, los niveles de ingreso mensual por trabajador aumentaran. Así también aumentan los niveles de patrimonio y rendimiento de activos, siendo entonces el talento humano crucial en la competitividad. Las empresas a pesar de tener conocimientos de esta relación directa no realizan una adecuada inversión en la capacitación de su personal. En el Hospital Nacional Dos de Mayo, se observa que los altos ejecutivos no ejecutan una buena gestión, no consideran el desempeño profesional que realizan los trabajadores, poco estímulo para la participación del trabajador, deficiente sistema de comunicación de los administrativos con los trabajadores. Los ambientes de trabajo deficientes, que no cuentan con el equipamiento necesario para realizar la atención al usuario. No hay incentivos salariales acorde a las tareas asignadas, diferencias salariales entre los miembros, las capacitaciones del personal son autofinanciadas, la sobrecarga laboral de los trabajadores en distintas áreas del hospital, la inestabilidad laboral como es en el caso del personal contratado bajo la modalidad de terceros, que no tienen ningún vínculo laboral con la institución, lo cual favorece un clima institucional deficiente; donde el recurso humano no puede desarrollar todas sus habilidades y

competencia profesionales. El propósito de la investigación es dar a conocer la influencia del talento humano en el crecimiento económico con el fin de mejorar el desarrollo de las competencias profesionales y por ende el desarrollo crecimiento económico de la institución.

Oscoco (2015) en su tesis titulada, *gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac*, su objetivo de estudio fue determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac. La muestra estuvo constituida por 35 trabajadores. La recolección de datos utilizo varias técnicas como; observación directa, encuesta, prueba de evaluación y análisis documental y como instrumentos utilizados fueron cuestionario estructurado, ficha de evaluación de desempeño y libreta de notas. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental de tipo transeccional correlacional. Los resultados mostraron que el 48.6% de los empleados dice que la municipalidad, sí ejecuta la planificación de personal; el 45.7% de los empleados manifiestan que sólo algunas veces se aplican los programas a los trabajadores. Donde se muestra el desempeño muestran que el 34.3% de empleado se desempeña de forma regular. Llegando a una final podemos decir que es importante el apoyo de los administrativos a cada uno de sus empleados y se puede decir que existe relación significativa entre la Gestión, planificación, integración y desarrollo de sus habilidades en su desarrollo de su labor en la municipal. (p.101)

Espinoza (2015), tesis titulada, *crecimiento económico del Ecuador y las políticas públicas del sector externo*. Periodo 2007-2012, Ecuador, su objetivo de estudio fue analizar las políticas públicas aplicadas al sector externo de la economía ecuatoriana que han influenciado en su desaceleración económica, La población estuvo conformada por varios países Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador y México. La investigación utilizó el método descriptivo e histórico a través de fuentes secundarias de información como los registros publicados en los organismos especializados. Los resultados establecido por la población, donde se puede manifestar de manera que exista un hermoso clima laboral adecuado, alcanzaron tasas del 23.1% frente al 12% respectivamente. La autora llegó a la conclusión en las diferentes acciones que se puede manifestar que si existen manifestaciones que muchas veces van a determinar el valor agregado de las empresas lo que nos van a brindar cada día en los diferentes momentos y lugares. Donde van a determinar las diferentes actitudes y comportamiento que tengan los diferentes trabajadores sobre el comportamiento de la economía deberían promover el

crecimiento del país para no ocasionar efectos negativos en las distintas actividades económicas. Asimismo, si los agentes de la economía no hallan claridad y seguridad con algún tipo de norma de política pública o hay ausencia de ella, es probable que se evidencie en los indicadores económicos como la inversión extranjera directa. (p.101)

Chiavenato (2002) manifestó que: “Las capacitaciones laborales son de gran trascendencia sobre el día de hoy, del interés de las empresas por el contrario los empleados que reúnan un colectivo de aprendizaje y tener en cuenta al puesto que desempeña, que ordenan cada vez más competencias laborales innovadoras y creativas” (p.179). Cada uno de los trabajadores debe de tener la capacidad de desenvolverse en el área asignada que requiere la empresa para mejorar cada vez más que sus competidores más cercanos.

Acosta (2006), comentó que es relativamente factible obtener ventajas de la naturaleza y de una mano de obra económica, y que menciona las diferencias en el desempeño comercial, esto es poca diversificación de la producción y donde se da una explotación de manera inadecuada” (pp. 45-46). Muchas veces se puede sufrir descompensaciones en la economía pero se debe tener paciencia y resurgir.

METODOLOGÍA

Este método es el que sustenta el enfoque cuantitativo y en el cual se utiliza la encuesta como una herramienta para la recolección de los datos, y la estadística procesamiento de análisis de los resultados y presentación.

La población fue conformada por 2158 trabajadores y la muestra lo conformó un total de 326 trabajadores, método de recopilación de datos fue encuesta, el instrumento fue el cuestionario y procedimiento se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 23.

El diseño de la presente investigación es no experimental, correlacional, causal, se utilizó el instrumento y la muestra lo conformó el personal que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, la cual alcanza la muestra un total de 326 trabajadores.

Operacionalmente la variable talento humano se define mediante 3 dimensiones: dimensión 1 (4 ítems), dimensión 2 (4 ítems) y dimensión 3 (4 ítems), las cuales han sido medidas con un cuestionario con escala tipo Likert no sabe (1), no (2), si (3) el instrumento consta de 12 ítems y que tiene las siguientes dimensiones: gestión de desempeño, clima laboral y reclutamiento.

Operacionalmente la variable crecimiento económico se define mediante 3 dimensiones: dimensión 1 (4 ítems), dimensión 2 (4 ítems) y dimensión 3 (2 ítems), las cuales han sido medidas con un cuestionario con escala tipo Likert no sabe (1), no (2), si (3) el instrumento consta de 10 ítems y que tiene las siguientes dimensiones: rentabilidad, productividad y ahorro.

Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0.948 para la variable rotación de servicio y 0.925 para la variable ejercicio del personal.

Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 23. Los datos obtenidos serán presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.

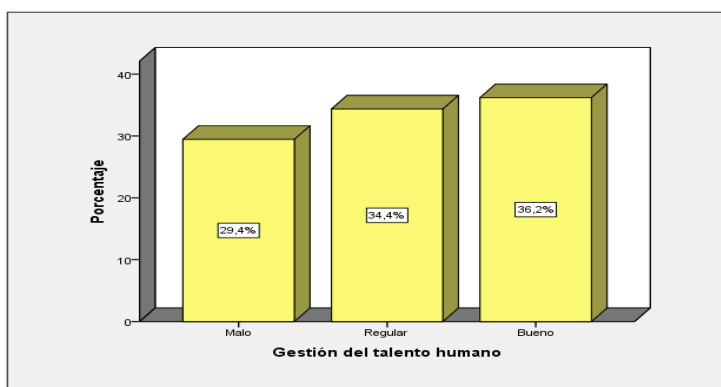
Para el contraste de hipótesis se hará uso de la prueba estadística del pseudo R cuadrado, con un 95% de confianza, regresión logística ordinal, dado que los instrumentos que miden tanto la variable independiente como la variable dependiente son medidos con escala ordinal.

RESULTADOS

Descripción Gestión del talento humano

Niveles de frecuencia de la gestión del talento humano del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Malo	96	29,4
Regular	112	34,4
Bueno	118	36,2
Total	326	100,0



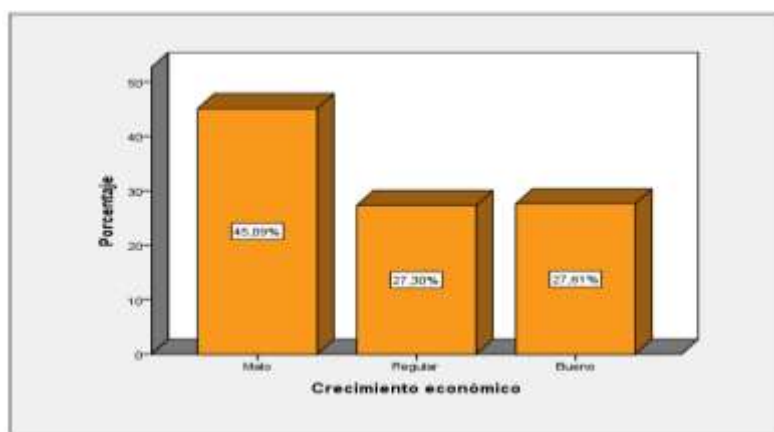
Niveles de la gestión del talento humano del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017

Se observa que la gestión del talento humano del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, está en el nivel bueno con el 36,2%.

Crecimiento económico

Niveles de frecuencia del crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Malo	147	45,1
Regular	89	27,3
Bueno	90	27,6
Total	326	100,0



Niveles del crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017.

Se observa que el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, está en el nivel malo y representa el 45,09%.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del Fondo Intangible Solidario de Salud (FISSAL), San Miguel – 2017, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 62,370 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

DISCUSIÓN

En referencia al objetivo general, los resultados indican que la gestión del talento humano influye en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del crecimiento económico depende el 48,0% de la gestión del talento humano. Un resultado similar fue el de Vega y Villegas (2014), el mismo que sostuvo que el 59 % de los trabajadores consideran que el rediseñar el sistema de Gestión de Talento Humano la empresa cumplirá sus objetivos y vemos que el 41 % restante estiman que no lograrán sus objetivos, esto evidencia la falta de confianza en la gestión que se pueda realizar. Las autoras concluyeron que la conducción del sistema de gestión de talento humano no ha sido el apropiado ya que las personas a cargo no eran conocedores de las funciones a desempeñar y lo han llevado siempre de manera empírica; por los que los trabajadores no cumplen con los organismos de control institucional, y hay un bajo rendimiento laboral por la frecuente rotación.

En relación al primer objetivo específico, los resultados indican que la gestión del talento humano influye en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017., como se verifica con la prueba del pseudo R cuadrado, en la cual se expresa la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en la rentabilidad del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de la rentabilidad depende el 57,86 de la gestión del talento humano. Un resultado similar fue el de Muñoz (2013), el mismo que sostuvo que el planificador de cuentas no tiene definido el origen histórico de la concepción de estrategia y el conocimiento sobre las características y diferencias entre una estrategia planteado por un publicitario, u otro profesional; lo que podría complicar el trabajo interdisciplinario ya que al momento de abordar la estrategia cada una de las disciplinas lo abordarían de acuerdo a su campo de estudio desconociendo la visión de otras áreas. Por ello la importancia que éste, debe de conocer todos los conceptos que le permitan integrar a las diferentes disciplinas frente al concepto de estrategia; el que permitirá constituir diálogos interdisciplinarios donde prevalezca el respeto, la tolerancia y el trabajo en equipo en favor de la empresa y sus beneficiarios.

CONCLUSIONES

En referencia al objetivo general, los resultados indican que la gestión del talento humano influye en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la gestión del talento humano en el crecimiento económico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017, la cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del crecimiento económico depende el 48,0% de la gestión del talento humano.

REFERENCIAS

- Acosta A. (2006) *“La maldición de la abundancia”* Quito, Ecuador. Comité Ecuménico de Proyectos CEP. 1a. edición. Ediciones Abya-Yala.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México:
- Espinoza J. (2015) *Crecimiento Económico Del Ecuador Y Las Políticas Públicas Del Sector Externo. Periodo 2007-2012* (Tesis presentada para optar el grado de magíster en economía con mención en finanzas y proyectos corporativos). Ecuador.
- Oscoco P. (2014) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas) Perú.

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

Yo, Br. Fabiola Amelia Torres Mori, estudiante, del Programa Académico de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI. 10535353 con el artículo titulado “Gestión del Talento Humano en el crecimiento económico del hospital nacional Dos de Mayo, Cercado de Lima – 2017” declaro bajo juramento que:

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

Lima, 29 de septiembre de 2017

Br. Fabiola Amelia Torres Mori