



Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral  
en el personal profesional asistencial del Centro  
Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Br Tania Melissa Reyes Anastacio

**ASESOR:**

Dr. Jacinto Joaquin Vertiz Osoreo

**SECCIÓN:**

Ciencias médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud.

**PERU-2018**



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **REYES ANASTACIO, TANIA MELISSA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO MATERNO INFANTIL SANTA LUZMILA II. LIMA, 2018**

Fecha: 26 de enero de 2019

Hora: 8:00 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dra. Marlene Magallanes Corimanya

Firma: .....

**VOCAL:** Dr. Joaquin Vertiz Osoros

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
 .....  
 .....  
 .....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Revisar formato APA*

.....  
 .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

Este trabajo lo dedico a Dios por la fortaleza que me da día a día para continuar con mis sueños y proyectos; y a mi familia por constante apoyo y comprensión a lo largo de mi vida.

### **Agradecimiento**

Agradezco a los docentes de esta maestría por el apoyo y por compartir sus conocimientos para el desarrollo de ésta tesis y al personal de salud que fue parte de la investigación por su colaboración y su tiempo.

**Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA****Lima, 31 de marzo de 2016****Declaración de Autoría**

Yo Tania Melissa Reyes Anastacio, estudiante del Programa de Maestría en gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018" presentada, en 131 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de servicios de la salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 19 de enero del 2019



Br. Tania Melissa Reyes Anastacio

DNI 45837066

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018”, que tuvo como objetivo Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación fue que existe relación directa (positiva) y fuerte entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018.

La autora

## Índice

Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación .....	vi
Índice .....	vii
Resumen .....	xii
I. Introducción: .....	14
1.1 Realidad Problemática.....	15
1.2 Trabajos previos .....	17
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4 Formulación del problema .....	42
1.5 Justificación del estudio.....	43
1.6 Hipótesis .....	45
1.7 Objetivos .....	46
II. Método .....	47
2.1 Diseño de Investigación.....	48
2.2 Variables, operacionalización .....	50
2.3 Población y muestra .....	52
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	53
2.5 Métodos de análisis de datos.....	59
2.6 Aspectos éticos.....	59
III. Resultados .....	60
3.1 Resultados descriptivos .....	61
3.2 Relación de variables.....	71
3.3 Resultados correlacionales .....	72
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	80
VI. Recomendaciones	82
VII. Referencias	84

Anexos	89
Artículo científico	90
Matriz de consistencia	98
Consentimiento informado	100
Instrumentos de Gestión de talento humano	101
Instrumentos de Desempeño laboral	103
Matriz de datos	105
Impr pant de los resultados estadísticos procesados en spss	113
Carta de autorización de la institución	126
Acta de originalidad de tesis	127
Software Turnitin	128



## Índice de tablas

Tabla 1	Matriz operacional de Gestión de Talento Humano	51
Tabla 2	Matriz operacional del Desempeño laboral	51
Tabla 3	Puntuación de la escala de gestión del talento humano	54
Tabla 4	Baremo de la escala para medir la gestión del talento humano	54
Tabla 5	Puntuación de la escala de desempeño laboral	55
Tabla 6	Baremo de la escala para medir el desempeño laboral	56
Tabla 7	Niveles de confiabilidad	57
Tabla 8	Coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento Gestión del talento humano	58
Tabla 9	Coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento Desempeño laboral	58
Tabla 10	Distribución de Gestión del talento humano	61
Tabla 11	Distribución de las dimensiones de Gestión del talento humano	62
Tabla 12	Distribución de Desempeño laboral	63
Tabla 13	Distribución de las dimensiones de Desempeño laboral	64
Tabla 14	Tabla de contingencia entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral	65
Tabla 15	Tabla de contingencia entre Selección de personas y Desempeño laboral	66
Tabla 16	Tabla de contingencia entre Capacitación de personas y Desempeño laboral	68
Tabla 17	Tabla de contingencia entre Desarrollo de personas y Desempeño laboral	69
Tabla 18	Prueba de normalidad de los datos de las variables y Dimensiones	71
Tabla 19	Prueba de Rho de Spearman entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral	72
Tabla 20	Prueba de Rho de Spearman entre Selección de personas y Desempeño laboral	73

Tabla 21	Prueba de Rho de Spearman entre Capacitación de personas y Desempeño laboral	74
Tabla 22	Prueba de Rho de Spearman entre Desarrollo de personas y Desempeño laboral	75

## Índice de figuras

Figura 1	Frecuencia de Gestión del talento humano	61
Figura 2	Frecuencia de dimensiones de la variable Gestión del talento humano	62
Figura 3	Frecuencia de Desempeño laboral	63
Figura 4	Frecuencia dimensiones de la variable Desempeño laboral	64
Figura 5	Gestión del talento humano y Desempeño laboral	65
Figura 6	Selección de personas y Desempeño laboral	67
Figura 7	Capacitación de personas y Desempeño laboral	68
Figura 8	Desarrollo de personas y Desempeño laboral	70

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.

El método empleado fue el hipotético deductivo, bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal y de alcance correlacional. La población estuvo conformada por 105 personas que laboran en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, la muestra de 70 profesionales asistenciales y el muestreo fue de tipo no probabilístico. Para recolectar los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron que el coeficiente de correlación fue de 0.842 en la prueba de Spearman entre que la gestión del talento humano y desempeño laboral. De igual manera se obtuvo que la gestión del talento humano logró un nivel adecuado con el 62.9%, y a su vez, el desempeño laboral alcanzó un nivel alto con el 68.6%.

Concluyendo que existe relación directa (positiva) y fuerte entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018.

**Palabras clave:** Gestión, gestión del talento humano, desempeño laboral

## Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between human talent management and work performance in the professional staff of the Santa Luzmila II Mother and Child Center, Lima, 2018.

The method used was the hypothetical deductive, under a quantitative approach, of non-experimental transversal design and of correlational scope. The population was made up of 105 people who work in the Santa Luzmila II Mother and Child Center, the sample of 70 healthcare professionals and the sampling was non-probabilistic. To collect the data, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. The results showed that the correlation coefficient was 0.842 in the Spearman test between the management of human talent and work performance. Similarly, it was obtained that the management of human talent achieved an adequate level with 62.9%, and in turn, the work performance reached a high level with 68.6%.

Concluding that there is a direct (positive) and strong relationship between Human Talent Management and Work Performance in the professional assistance personnel of the Santa Luzmila II Mother and Child Center. Lima, 2018

**Keywords:** Management, human talent management, work performance

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

El mundo va cambiando y actualmente los cambios que se generan se dan con mayor velocidad. El departamento de recursos humanos empieza a notar a sus trabajadores como recursos vivos y sobresalientes y no más como un componente inactivo, por tanto, se va modificando el término gestión en las organizaciones. Y es ahí donde las instituciones más exitosas y modernas, usan el recurso humano como pilar para alcanzar sus metas y el desarrollo organizacional.

A nivel mundial, Chiavenato (2000) expresó que la gestión de recursos humanos se forma por las organizaciones y los individuos que se involucran en ellas. Son las personas quienes representan a las organizaciones, por esa razón, precisan de ellos para lograr sus objetivos y realizar su labor en la empresa. En tal sentido, las organizaciones se originan para reunir todos los empeños que ponen los trabajadores que laboran en ellas y así cumplir un rendimiento laboral positivo para la compañía (p.2).

A nivel nacional, el Ministerio de Salud (1999), señaló que en la actualidad, los recursos humanos constituyen un elemento fundamental que se considera en una organización. Los componentes materiales y financieros, siendo medios de gestión, no son relevantes por si solos sin la participación humana. Es la persona, quien con lo adquirido mediante las enseñanzas, la práctica, la responsabilidad, esmero y trabajo, es viable incorporar y optimizar estos recursos con el fin de conseguir el desarrollo organizacional, y por ende, el de su misión, perfeccionar la calidad, cantidad y oportunidad de los bienes y servicios. (p.29)

Tanto a nivel nacional e internacional, las entidades públicas como privadas, pretenden ser encabezados con recursos humanos competentes, altamente calificados y profesionales cuyos requisitos les permitirá llegar a sus objetivos organizacionales, para ello, estas instituciones se han enfocado a procedimientos para captar y mantener el talento humano adecuado al puesto.

Entonces, en ese momento el potencial humano juega un papel clave, ya que deberá llegar a sus metas planteadas gracias a sus competencias y habilidades.

Hoy en día, en el Perú se observa ciertas irregularidades en cuanto a la administración de recursos humanos, dado que ocupan cargos o elevan su status sin el previo conocimiento de sus funciones, ya que la mayoría de estos puestos son concedidos por familiaridad, compañerismo, devolución de favores, entre otros. En consecuencia, no todos cumplen con las competencias requeridas para ejecutar mejor la función delegada y/o muchas veces muestran una actitud negativa que impide un crecimiento emocional, enriquecer y explotar mucho mejor sus conocimientos.

El Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, inaugurado a inicios del 2016, con el propósito de mejorar la calidad de la salud y evitar el congestionamiento en hospitales cercanos, siendo un centro de referencia en el cono norte, se genera gran demanda de atención al usuario, de tal manera, se busca la cobertura de atención ambulatoria, urgencias, emergencias y sobre todo la atención de parto. En razón a lo anterior, se han presentado algunas debilidades como la falta de personal que no puede garantizar un buen desempeño laboral, pues los trabajadores suelen tener sobrecarga de tareas, lo que a largo plazo se convertiría en una pérdida de capital humano y de eficiencia, es decir, se ve disminuido la capacidad del personal para cumplir con sus funciones y el logro de sus metas. Frente a este escenario se requiere tomar medidas para optimizar la gestión, brindando las condiciones óptimas de trabajo y seguridad, y evitar incumplir con las necesidades que se solicitan para realizar su labor, que en consecuencia traería una mala calidad de atención, y produciría disconformidad y disgusto en los pacientes.

El presente trabajo tiene como objetivo establecer la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, de tal manera pretende colaborar con información que guie hacia un panorama más amplio sobre la problemática.



## 1.2. Trabajos previos

### 1.2.1. Antecedentes internacionales.

Mateus (2015) realizó una investigación sobre *Competencias de Gestión y Liderazgo y Cultura Organizacional en las Organizaciones de Salud*, con el objetivo de identificar y describir las competencias de gestión y liderazgo más frecuentes por los enfermeros gestores superiores y operacionales, en su desempeño de funciones. Además de identificar la cultura organizacional predominante en las organizaciones de salud. Utilizó la metodología cuantitativa, de tipo descriptivo. Se encuestó a 418 enfermeros mediante un cuestionario de 48 items por medio de la escala de likert. El analisis de los datos fue efectuado con el apoyo del software SPSS (v.21). Así concluyó que los enfermeros gestores se enfocan demasiado en el modelo de gestión del objetivo racional que a su vez se encuentra asociado a una cultura de mercado, demostrando con menor frecuencia las competencias del modelo de los sistemas abiertos, que se encuentra asociado a una cultura de innovación. La competencia con mayor frecuencia fue de Producción y motivación entre los enfermeros. También puede comprenderse que los enfermeros gestores de alto nivel demuestran competencias de gestión y liderazgo diferentes de las competencias demostradas por los enfermeros gestores operativos, siendo que los enfermeros gestores de arriba demuestran con mayor frecuencia en comparación con los enfermeros gestores operativos las competencias de gestión y liderazgo para situaciones de cambio.

Gomes (2014) en su investigación *Influencia de las prácticas de gestión de recursos humanos en el desempeño organizacional, estudio de Caso en el sector bancario angolano*, se propuso determinar la relación positiva y significativa entre ambas variables mencionadas. Desarrolló un estudio correlacional, con enfoque cuantitativo y aplicando un cuestionario como instrumento validado a un total de 479 colaboradores de 10 bancos comerciales en Angola. Se procesó los datos con el software SPSS y de la investigación efectuada, concluyó que las Practicas

de gestión de recursos humanos si influyen en las funciones por los colaboradores del sector bancario angolano.

Ponce (2014) investigó *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central – Quito*, con el objetivo de determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la población descrita. Realizó un estudio de tipo descriptiva, correlacional - causal, con un método inductivo y deductivo. La muestra fue constituida por 52 funcionarios. Para la recolección de datos se aplicó como instrumento validado una encuesta y se procesó mediante el programa SPSS. Concluyó, en cuanto al Subsistema de Planificación del Talento Humano, que gran parte de sus trabajadores (92%) cuentan con el personal preciso e idóneo para trabajar. También, los encuestados consideran que cumplen con los requerimientos para ser seleccionados por un mayor grupo ocupacional, sin embargo, tienen pocas posibilidades de ascenso, aun así les gustaría hacer carrera en el Ministerio.

### **1.2.1. Antecedentes nacionales.**

Rojas y Vilchez (2018) estudiaron sobre *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús*, cuyo propósito fue determinar la relación entre ambas variables antes mencionadas. Tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con un nivel correlacional y de tipo aplicada. Fueron 50 trabajadores que participaron del estudio mediante la técnica de observación, entrevista y encuesta, previamente con la validación del cuestionario por juicio de expertos. Se empleó el programa SPSS para procesar los datos. Los autores concluyeron que existe relación estadísticamente significativa y positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Mendoza (2018) realizó una investigación sobre *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas*, con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la población antes mencionada. Este estudio fue de tipo sustantiva, con un nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal y un método hipotético deductivo dentro de un enfoque cuantitativo. Se encuestó a una muestra representativa de 105 trabajadores de las diferentes direcciones de la DIGEMID, aquel instrumento pasó por la previa medida de validez a juicios de expertos y confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach. Concluyó que existe relación directa y significativa entre ambas variables, con un nivel de significancia calculada de  $p < .01$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de 0,727.

Tarazona (2018) investigó la *Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia*, con el propósito de evaluar el nivel de desempeño y conducta laboral en la población descrita. Fue un estudio descriptivo de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 410 enfermeras, que fueron evaluados en el primer semestre del año 2017, mediante el formato de "Evaluación del desempeño y conducta laboral", aprobada por la Resolución Ministerial Nro. 626-2008/Minsa, estos documentos oficiales de la Oficina de Administración de Recursos Humanos del hospital fueron los instrumentos utilizados. Considerando los resultados en relación a la escala valorativa de los factores evaluados, se observó que el factor Oportunidad sobresale con 84,9%, Calidad de Trabajo con un 80,0%, y con un promedio inferior de 40,0% y 30,2% los factores Planificación y Responsabilidad respectivamente.

Ramos (2017) desarrolló una investigación sobre *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal de los Olivos*, cuyo fin fue determinar la relación entre las variables mencionadas. El diseño utilizado fue no experimental de nivel correlacional. Se aplicó cuestionario a 50 profesionales de medicina que participaron en el estudio. Se utilizó la prueba

estadística de Rho de Spearman para hallar el nivel de correlación de las variables. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.413; el p-valor hallado fue 0,003, menor a 0,01 por lo que no se acepta la hipótesis nula, en consecuencia, el investigador concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipalidad de los Olivos .

Inca (2017) en su tesis *Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen*, propuso establecer la relación entre ambas variables mencionadas. El enfoque que se puso en práctica en esta investigación fue cuantitativo, de tipo correlacional cuyo diseño es transversal. Se estratificó la muestra en personal técnico y profesionales que laboran en el 2BO, siendo 73 colaboradores. Se aplicó como instrumentos, la escala de motivación laboral, evaluando 3 dimensiones: por necesidad de logro, de afiliación y de poder; así mismo, la ficha de evaluación de desempeño laboral (RRHH de Minsa), previamente validado por expertos. La correlación entre ambas variables se midió a través de la prueba de Spearman, siendo significativo  $p \leq 0.05$ . Mediante los resultados se encontró que el grado de motivación fue mediano y el nivel de desempeño laboral fue excelente y que existe relación positiva y débil entre motivación y desempeño laboral. En cuanto a sus dimensiones, se obtuvo relación positiva y moderada para necesidades de logro y afiliación. A diferencia de la dimensión de necesidad de poder, cuyo nivel de significancia fue  $\geq 0.05$ .

Santa María (2017) realizó un trabajo de investigación *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque*. El objetivo de la investigación fue determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la población mencionada. La investigación fue de tipo básica, diseño experimental y nivel correlacional, con una población de 60 profesionales asistenciales. Dos cuestionarios fueron aplicados para la medida de las dos variables, antes validado por medio de juicio de expertos y la confiabilidad se halló en un estudio piloto a través del coeficiente alfa de cronbach. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman. La autora concluye que existe relación

directa y fuerte entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud, con un valor de  $p = 0.000$  ( $p < 0.5$ ).

Paredes (2017) en su estudio sobre *Motivación y desempeño laboral en el personal del departamento de patología clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue*, en Lima, propuso la correlación de las variables antes mencionadas. El método utilizado fue el hipotético deductivo, tipo básico, de diseño no experimental, y enfoque cuantitativo. Se aplicó un cuestionario a 91 personas con una confiabilidad alfa de Cronbach 0.969. Los datos fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS 22. Como resultado tenemos que el 53,8% obtuvo un nivel regular de motivación, y en cuestión al desempeño laboral el 70,3% alcanzó un nivel alto. El autor concluyó que existe relación significativa entre ambas variables, el coeficiente de correlación mostró una relación directa y fuerte, estableciendo que a mayor motivación mayor desempeño laboral.

Chavez (2017) investigó sobre *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins*, en Lima, con el objetivo de determinar la relación entre las dos variables mencionadas en la población descrita. Fue un estudio de método hipotético deductivo, nivel correlacional y corte transversal. Se recogió los datos mediante el instrumento de la encuesta a 110 trabajadores profesionales de enfermería en el servicio de emergencia, aplicando dos cuestionarios de tipo escala de Likert previamente validados. Concluyó que existe relación positiva y un nivel de correlación alta entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

Gianella (2016) estudió la *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur*, con el fin de determinar la relación entre las variables y población enunciada anteriormente. El estudio usó el método hipotético deductivo, de diseño descriptivo, no experimental, y correlacional. Trabajó con una muestra de 200 licenciadas de enfermería y obstetricia. Se aplicó como instrumento el cuestionario y analizados en el programa estadístico SPSS. De acuerdo a los resultados obtenidos se estableció que el 36% del personal consideran que la

gestión del talento humano es regular. Finalmente concluyó que existe relación directa y significativa entre ambas variables al obtener un valor de 0.497; es decir que a mayor gestión del talento humano mayor productividad laboral

Asencios (2016) realizó una investigación de *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*, y tuvo como objetivo general determinar la relación entre ambas variables nombradas. La investigación fue de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La muestra fue de 100 servidores de las áreas administrativas del Hospital Nacional Hipólito Unanue y se utilizó un muestreo no probabilístico. Para recolectar los datos se usó la técnica mediante la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, en escala de Likert previamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico. El investigador llegó a la conclusión de que existe relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

Choquemamani (2016) estudió *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales en el departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue*, Se propuso determinar la relación entre ambas variables. El tipo de investigación fue no experimental, de diseño descriptivo correlacional, transversal con una muestra de 91 personales asistenciales del departamento de patología clínica y anatomía patológica del hospital. Se utilizaron dos cuestionarios para cada variable. Como resultado se alcanzó una correlación de  $r= 0.687$  y una significancia de  $p= 0.000$ , revelando una relación directa y con un nivel de correlación moderada entre las variables. En efecto, se pudo confirmar que existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Gestión del talento humano**

La administración del capital humano es la dirección hacia la mejora productiva del personal hacia la organización, de tal manera que sean responsables desde una posición estratégica, ética y social. En ese sentido, la importancia del individuo en la organización define el grado de éxito de ésta (Werther y Davis, 2008, p.9).

La gestión del talento humano como un conjunto de prácticas y políticas imprescindibles para poder orientar y dirigir los cargos de gerencia que están directamente vinculados con los recursos humano, desempeño y potencial, e incluso la reclutación, la selección, capacitación, y valoración de su rendimiento (Chiavenato, 2009, p. 47).

Ante los cambios que enfrenta la humanidad, se han modificado algunos marcos en las organizaciones, es por ello que han surgido diversas alteraciones en las denominaciones de administración de recursos humanos, como por ejemplo: administración del capital intelectual, gestión de personas, gestión del talento humano, gestión de recurso humano y gestión del capital humano.

La gestión de recursos humanos, gestión humana o gestión de talento humano, tiene por objeto a la gestión de personas que trabajan en una organización laboral, y esas personas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizado o independientemente de las personas como seres sociales (Cuesta, 2010, p. 22).

La administración del recurso humano es un procedimiento para proponer y efectuar políticas y prácticas en el talento humano que produzca capacidades y alcancen sus finalidades proyectadas, y donde es responsabilidad de todo gerente incluir a la persona competente en el puesto de trabajo adecuado,

orientarlo, capacitarlo y remunerar su tarea para mejorar su desempeño laboral (Dessler y Varela, 2011, p.13).

La gestión del talento humano tiene mucha importancia sobre el rendimiento laboral de los empleados, pues este permite lograr un trabajo en equipo, enfocando las competencias de cada persona hacia la tarea para la que mejor esté capacitado, orientando los resultados individuales hacia el logro de un resultado común (Rey, 2016, p.6).

### **Modelos de gestión de talento humano.**

#### **Modelo de gestión de talento humano de acuerdo a Chiavenato (2000).**

Conforme a Chiavenato (2000), la administración de habilidad humana es:

Un grupo de estrategias y experiencias requeridas para utilizar los factores de los cargos administrativos ligados con los individuos, como la captación, selección, entrenamiento, retribución, mantenimiento y valoración del trabajo, que determinan en la eficacia de los trabajadores y de las instituciones. Es la ejecución que se dedica a la captación, adiestramiento, examen y compensación de los trabajadores (p.159).

La organización y los colaboradores conforman dos grupos individuales sin embargo el trabajo asociado de ambos produce beneficios recíprocos en donde se debe ganar - ganar, es entonces donde nace la gestión de Talento Humano. Es así como se forma talentos mediante un grupo de procesos, que cuida de sus trabajadores, de modo que es pilar fundamental en las organizaciones.

La moderna gestión de talento humano abarca en sus procesos algunas acciones como la descripción y análisis de cargos, selección de personal, colocación y motivación de personas (en búsqueda de que los empleados brinden información acerca de cómo se sienten frente a ciertos factores extrínsecos e



intrínsecos de la organización), evaluación de la productividad y capacitación (Chiavenato, 2000, p.169).

### **Modelo del sistema de administración del capital humano de Werther y Davis (2008)**

El propósito de la administración es optimizar las contribuciones de producción de los trabajadores hacia la organización en tipos que tengan el compromiso desde el planeamiento, su conducta y socialmente. El mayor reto es mantener un equilibrio entre los rangos de optimización de los empleados y la respuesta económica de la organización, por lo cual la gestión del capital humano es responsable de mejorar las cooperaciones que efectúa el personal mediante sus objetivos y actividades definidas (Werther y Davis, 2008, p.8).

El procedimiento de distinguir y registrar a los postulantes competentes para ocupar las vacantes de la organización se llama preparación y selección. Luego de la contratación de los nuevos empleados, se inicia la etapa de desarrollo y evaluación, donde se incluye la capacitación para el crecimiento de sus capacidades, orientación para los procedimientos y políticas de la compañía, de tal manera que apoya su crecimiento para cumplir con sus responsabilidades. Asimismo, se evalúa el rendimiento de manera periódica, para identificar aquello por corregir. (Werther y Davis, 2008, pp. 66-69).

Posteriormente, el elemento esencial para conservar y motivar a un colaborador es la compensación adecuada, En cuanto a la protección, las empresas cuidan de la integridad física y social de su personal, además de proteger los bienes y lograr sus metas a mediano y a largo plazo.

Por último, es necesario una adecuada relación con el personal lo que nos brindará calidad de vida organizacional, ya que permitirá mantener un ambiente que garantice satisfacción del personal con su trabajo. Un mecanismo para mejorar la productividad y sostener la satisfacción, es la comunicación pues mantendría informados a los integrantes (Werther y Davis, 2008, p.90)..

### **Modelo de gestión por competencias por Pereda, Berrocal y López (2014)**

Las personas dejan de ser consideradas un coste o un gasto para una empresa, sino pasan a ser valorados como el principal recurso competitivo de una organización. En este marco, esta transformación de enfoque no solo es un cambio de nombre, sino que lleva a un cambio filosófico, conceptual y de actuación (Pereda, Berrocal y López, 2014, p. 44).

El enfoque de gestión por competencias se basa en una estructura organizacional de pirámide invertida, cuyo fin es que los clientes sea el centro de actividades, reducir los niveles jerárquicos desde dirección general hasta operativo.

La selección de personal por competencias se realiza definiendo el perfil requerido para que puedan desempeñarse eficaz y eficientemente en sus trabajos, laborando de manera segura y logrando su satisfacción. En el desarrollo de personas existe sistemas como el coaching ejecutivo que se centra en el crecimiento de las capacidades para cambiar aspectos propios de la persona: como las relaciones personales, estilo de vida, armonía y organización personal, así como el empowerment que permite formar equipos de trabajo con la más alta autonomía y liderazgo. La evaluación del rendimiento, busca reconocer la efectividad de los colaboradores y equipos en su trabajo, así como las oportunidades de llevar otro cargo; para ello es importante que en la organización existan sistemas de aprehensión y de fortalecimiento dentro del enfoque de competencias (Pereda, Berrocal y López, 2014, p. 48-51).

El siguiente paso de la Gestión por competencias, según Pereda et al. (2011), es pasar a la Gestión del conocimiento entendido como la etapa del aprendizaje o distribución de conocimientos, en el cual la tecnología de las redes informáticas juega un papel importante, es ahí donde se planifica, organiza y aplica un sistema para obtener los resultados en menos tiempo y con menos errores, para ser compartidos para una mejora continua.

## **Procesos de la gestión del talento humano**

De acuerdo con Chiavenato (2009), el esquema de gestión de talento humano, contiene seis procesos:

### **Incorporación de personas.**

La incorporación de personas se refiere al ingreso de los postulantes a las organizaciones para que ocupen un puesto en el que demuestren las cualidades necesarias que sus actividades designadas (Chiavenato, 2009, p.102).

La integración de personas es la incorporación de nuevas personas que cumplan con los requerimientos de las organizaciones en cuanto a las funciones que van a realizar de acuerdo al puesto, y esto es necesario para poder contar con personal altamente calificado para realizar las actividades que se les designe. En este proceso incluye subprocesos los cuales corresponden al reclutamiento y selección del personal.

Chiavenato (2007) afirmó que “el reclutamiento es el conjunto de medios y procedimientos orientados a atraer postulantes totalmente competentes y capaces de ocupar un cargo dentro de una organización” (p. 167).

Existen dos tipos de reclutamiento: a) reclutamiento interno, dirigido a los empleados que conforman las organizaciones, ya que se convierten en candidatos que pueden ser removidos de sus puestos de trabajos y reubicados en nuevas actividades laborales dentro de la empresa; y, b) reclutamiento externo, son candidatos que se encuentran en los exteriores de las organizaciones que estén disponibles o empleados, a los que se debe aplicar el proceso de selección.

La selección de personal es el proceso de elegir y clasificar a los candidatos más idóneos para las necesidades de la organización, que permitan solucionar los problemas básicos de toda empresa, como la habilitación de la persona al trabajo y la eficiencia y eficacia en el puesto (Chiavenato, 2011, p.161).

### **Colocación de personas.**

La colocación de personas es un proceso para determinar las tareas y obligaciones que los trabajadores ejercerán, con la finalidad de orientar y controlar su desempeño, por lo que se considera el diseño organizacional y de perfiles, el estudio y la representación de los mismos y la valoración de la práctica laboral (Chiavenato, 2011, p.102).

El proceso de colocación de personas implica asignar e integrar en sus funciones a los colaboradores de las organizaciones, asimismo los diseños de cargos que deben desempeñar. Este proceso abarca dos subprocesos: diseño de puestos y evaluación del desempeño.

Chiavenato (2009), mencionó que “el diseño de puestos es el proceso de organizar las funciones o actividades necesarias que deben realizar los trabajadores de las organizaciones en un puesto específico” (p. 206).

El diseño de puestos designa las actividades que varía de acuerdo al puesto, nivel jerárquico y el área de trabajo, para que puedan emplear los recursos, mantener las relaciones interpersonales apropiadas, y manejar la información, los sistemas y tecnología en diversos grados de intensidad.

La evaluación del desempeño también conocida como evaluación de méritos, evaluación de la eficiencia, etcétera, va dirigido a las personas de una organización como un proceso de valoración del esfuerzo individual que depende de las habilidades, capacidades y de su percepción del papel que ejerce (Chiavenato, 2007, p. 243).

El empleo de la evaluación de desempeño nos brinda una descripción fiable de la actividad productiva del empleado para lograr las metas institucionales y que sirve para buscar una mejora continua.

## **Recompensar a las personas.**

Chiavenato (2000), afirmó que la compensación de personas es un sistema que utiliza los factores básicos que induce a las personas a trabajar a favor de la organización y así satisfacer sus necesidades individuales (p. 399).

La compensación del personal establece elementos importantes que permiten al trabajador mantenerlo satisfecho y motivado gracias al reconocimiento de su trabajo, por tal razón es uno de los procesos destacados de la gestión. En este proceso se incluyen tres subprocesos: remuneración, incentivos y prestaciones y servicios.

La remuneración es una recompensa que percibe el individuo a cambio de efectuar las tareas laborales dentro de una organización, y quizás sea la razón elemental de por qué las personas necesitan un empleo o tal vez les proporcione satisfacción de sus necesidades fisiológicas. Existen dos formas de remuneración: a) remuneración económica directa, es el sueldo que se le otorga al empleado en relación al cargo que ocupa y los servicios brindados en un determinado tiempo; y, c) remuneración económica indirecta, es el salario que se desliga del estatuto colectivo de trabajo y del plan de prestaciones y servicios sociales, como gratificaciones, extras, etcétera (Chiavenato, 2007, p. 281).

Los incentivos se deben aplicar continuamente a los trabajadores para que realicen el mejor esfuerzo posible, sobrepasen su desempeño y cumplan las metas y los objetivos a futuro. Asimismo, gran parte de las organizaciones exitosas, utilizan estos programas de incentivos que son capaces de motivar y mezclar la naturaleza y potencia de las personas (Chiavenato, 2009, p. 316).

Mientras que las prestaciones y servicios es un beneficio que se brinda con el propósito de mejorar la calidad de vida a sus colaboradores de la empresa. Existen tres tipos de prestaciones sociales: a) por obligatoriedad legal, son los beneficios que por ley les corresponde y/o los que voluntariamente otorga las empresas; b) por su naturaleza, son aquellas prestaciones monetarias como

aguinaldos o extra-monetarias como la seguridad y transporte; y, c) por sus objetivos, donde incluyen las prestaciones asistenciales, recreativas y complementarias (Chiavenato, 2009, pp. 344-347).

### **Desarrollo de personas.**

Chiavenato (2009), afirmó que el desarrollo de las personas es un proceso vinculado con la educación, y el trabajador exterioriza sus potenciales internos y demuestra el talento creador que posee y pueda elevar su desempeño laboral (p. 366).

Además, es un proceso no solo empleado para brindar información en conocimientos o habilidades, sino también para practicar nuevas actitudes, conceptos o soluciones y puedan cambiar sus hábitos y conductas para mayor efectividad.

La capacitación es un medio para la adaptación de los empleados al cargo o función, cuyo objetivo es facilitar los componentes principales para los deberes de un puesto laboral y que es aplicable en todos los niveles o divisiones de las organizaciones. Dentro de una empresa son de gran ayuda porque impulsa la educación continua y especializada para un resultado positivo de los metas trazadas, asimismo se adquiere de conocimientos técnicos, habilidades motoras y/o administrativas y actitudes para afrontar ante problemas sociales (Chiavenato, 2011, p. 322).

El desarrollo de personas está dirigido a la evolución del trabajador y hacia la carrera a futuro y no solo se ancla en el cargo actual. Entre los métodos de desarrollo de personas tenemos técnicas para desenvolverlas dentro del trabajo como la rotación de puestos, asignación de comisiones, puestos de asesoría; y las que se desarrollan fuera de la empresa como cursos y seminarios, capacitación externa, ejercicios de simulación, entre otros. (Chiavenato, 2009, pp. 414-417)

### **Retención del personal.**

El proceso tiene por objetivo tener satisfechos y motivados a los trabajadores, ofrecer un clima organizacional agradable para realizar las actividades laborales, y la higiene y seguridad adecuada en el trabajo que garantice la calidad de vida dentro de la organización (Chiavenato, 2009, p. 440).

La higiene laboral es un conjunto de normas que garantiza la salud física y mental de un participante en una organización, es decir aquellas condiciones de salud para obtener el bienestar de las personas. Con la inserción de la seguridad en el trabajo se pretende prevenir cualquier accidente dentro de la empresa y administrar los riesgos ocupacionales de tal manera se protege a los colaboradores mediante estos principios (Chiavenato, 2009, p. 490).

La calidad de vida en el trabajo es el compromiso por el bienestar general y la salud de los empleados para desempeñar sus labores, esto incluye los aspectos físicos, ambientales como psicológicos. Por ende será un indicador de la experiencia humana y el grado de satisfacción en su centro laboral.

### **Supervisión al personal.**

Para Chiavenato (2009), es el último proceso que se desarrolla en la gestión del talento humano en el que supervisan que los participantes lleven a cabo cada una de las operaciones y actividades en las organizaciones (p. 504).

Este proceso está asignado para acompañar, orientar y mantener las funciones de los colaboradores mediante un seguimiento, estableciendo los medios necesarios para verificar el comportamiento de las personas dentro de un sistema democrático y participativo.

La base de datos es un sistema de acopio de historiales codificados y disponibles para ser procesados, lo que permitirá el fácil acceso y búsqueda de información sin redundancia. En administración del talento humano es necesario

usar varias bases de datos sobre diferentes estratos como por ejemplo: registro de personal, registro de puestos, registro de candidatos, registro de remuneraciones, entre otros (Chiavenato, 2009, p. 511).

El sistema de información en administración de recursos humanos es imprescindible dentro de una organización ya que refleja la fuerza del trabajo y ayuda a los especialistas y gerentes de línea a realizar un estudio previo, ejecutar una acción y resolver situaciones.

### **Dimensiones de Gestión del Talento Humano**

Para la presente investigación se trabajará con las dimensiones de selección, capacitación y desarrollo de personas; las cuales se detallan:

#### **Dimensión 1: Selección de personas**

Para Chiavenato (2011), es una tarea de escoger y clasificar a los candidatos más idóneos para los puestos disponibles con la intención de aumentar su producción en la compañía (p. 144).

Para el inicio de este proceso se necesita de los informes, la descripción del estudio y la referencia del cargo a desempeñar, pues el propósito de la selección es elegir con mayor exactitud la mejor opción de candidato para la organización. Seguido, se considera la información y las particularidades de los puestos, con las condiciones esenciales que debe poseer el posterior empleado; y también de aquellos postulantes con diferencias evidentes, compitiendo por el mismo puesto. Finalmente se realiza una comparación y se toma una decisión (Chiavenato, 2011, p. 144).

La diversidad entre las personas, ocasionan conductas y actos diferentes, lo que resulta que el desempeño tenga o no éxito en la organización. En consecuencia, las personas tienen estilos distintos para afrontar situaciones,



aptitudes para formarse, la manera de cómo trabaja, como se relaciona con los demás y su aportación a la organización, etcétera.

Existen procedimientos de elección que se deben hacer, entre ellos tenemos: la entrevista, siendo el más frecuente en todas las empresas y de modo directo se vincula con los candidatos; los exámenes de pruebas de aptitud; los exámenes psicológicos, donde se observan la conducta; los exámenes de identidad se conoce su estado emocional; y el proceso de estrategias, que se utiliza para realizar funciones vinculadas con el puesto que ocupará (Chiavenato, 2011, p. 145).

La selección de empleados apropiados para la organización es fundamental ya que dependerá mucho de las habilidades y competencias que éste le otorgue a la empresa, de lo contrario, de verían afectados negativamente en su desempeño laboral (Dessler, 2011, p. 140).

## **Dimensión 2: Capacitación de personas**

Chiavenato (2011), determinó que el entrenamiento del trabajador es un medio de instrucción con la finalidad de ampliar los conocimientos y el dominio del empleado para el ejercicio en determinado cargo (p. 322).

Contiene un ciclo de cuatro fases: a) localización de las necesidades, que implica un estudio de las carencias; b) programa de entrenamiento, donde se prepara y organiza la técnica más apropiada para la instrucción; c) ejecución del entrenamiento, que contiene todo el aprendizaje; y d) valoración del entrenamiento, que se realiza a nivel institucional, en recursos humanos o en operaciones. (Chiavenato, 2011, p.344)

Por lo tanto, adiestrar significa transmitir al colaborador las competencias y conocimientos que lo hagan más experto para realizar sus funciones en el trabajo, con la finalidad del desarrollo individual como organizacional.

Existen cuatro modelos de entrenamiento: a) entrenamiento para el empleo, dirigido al trabajador que va a ocuparse de una nueva tarea; b) entrenamiento de ascenso, ofrece progresar a cargos de rangos superiores al actual; c) entrenamiento de pre-ingreso, entrega a los ingresantes las instrucciones que exige para desempeñarse; y, d) entrenamientos en el trabajo, sirve para mejorar la actitud de los empleados, lograr la evolución personal, y cumplir con los objetivos de la empresa.

Las organizaciones modernas proponen la capacitación como un procedimiento fijo y flexible de aprendizaje, teniendo en cuenta las insuficiencias de las instituciones, con el objeto de lograr sus metas y el perfeccionamiento de sus funciones, asimismo, las necesidades que pueda tener el trabajador para promover su crecimiento individual y profesional (Minsa, 1999, p.145).

### **Dimensión 3: Desarrollo de personas**

El crecimiento de las personas se define mediante un grupo de actividades de instrucción dado por la institución con la finalidad de un alcance de crecimiento individual y desarrollo organizacional. En las compañías, los individuos son el único elemento vital e inteligente, con una cualidad totalmente enérgica, potencialmente capaz de aprender habilidades, entender y captar información, transformar actitudes y comportamientos y generar ideas y juicios (Chiavenato, 2000, p. 548).

La disimilitud entre capacitación y desarrollo de las personas, consiste en los objetivos al que quiere llegar, por un lado, se desea integrar al personal y en el desarrollo se pretende aumentar actitudes: el plazo para lograr las metas es a corto y largo plazo, respectivamente. En el proceso de la administración del capital humano, se necesita que el personal que ingresa a una institución, no solo demuestre la responsabilidad para realizar sus tareas, sino también que pretenda desarrollar habilidades, actitudes y destrezas que aseguren su crecimiento laboral, para así progrese y evolucione en su ámbito laboral (Werther y Davis, 2008, p. 253).

Las capacitaciones y desarrollo son procedimientos de enseñanza. Para el autor estos términos se diferencian por el tiempo para conseguir sus metas. La capacitación se concentra en el presente y en el entendimiento de conocimientos para un buen desarrollo laboral en un cargo de trabajo específico, en tanto, el desarrollo tiene la intención de afinar algunas habilidades que la organización requiere de sus participantes en un futuro de igual manera el alcance de sus metas organizacionales (Chiavenato, 2009, p.414).

### **1.3.2 Desempeño laboral**

Chiavenato (2000) refirió que el desempeño laboral es el nivel de comportamiento del trabajador para ser estudiado con el resultado de los objetivos planteados, donde se mide las actividades, las obligaciones y el producto de cada integrante de la institución (p.359).

Por consiguiente, el desempeño laboral de cualquier empresa implica diversos procesos, en el que los individuos demuestran su talento mediante sus habilidades, destrezas y competencias para cumplir las metas asignadas.

Adicionalmente, refirió que el desempeño es una valoración de la persona en función a las tareas que desempeña en el cargo, las metas y los resultados que se debe conseguir, el cumplimiento de sus capacidades y su potencial de crecimiento, asimismo la aportación que éste hace a dicha institución. Por otro lado, el desempeño humano en una empresa está sujeto a algunas eventualidades, dado que puede cambiar de un individuo a otro, o por alguna circunstancia, pues existen factores que puede afectar el esfuerzo individual de la persona (Chiavenato, 2009, pp. 245 - 246).

El autor afirma que el desempeño del capital humano es una mezcla de los atributos y responsabilidades de los individuos, que en función a ella se podrá alcanzar los objetivos y conseguir la satisfacción laboral de los trabajadores, al mismo tiempo esto dependerá de las decisiones de la gestión del talento humano.

El desempeño laboral de una persona se expresa por el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, el avance continuo de los resultados de la institución, y el uso adecuado de los recursos humanos. A partir de una evaluación de desempeño se puede concretar que estrategias se utilizaría para capacitar y entrenar al personal, que conlleve a una mejor adaptación al cargo que ocupa (Alles, 2005, pp. 27-28).

El desempeño laboral es conocer el “añadido” que cada empleado contribuye hacia la institución, vale decir es la medición de la productividad del trabajador a la organización. Por este motivo, es indispensable que cada institución tenga un medio oficial para cuantificar el rendimiento laboral, donde el auditor y director verifiquen el progreso, éxitos e inconvenientes que cada integrante tiene en ámbito laboral (Werther y Davis, 2008, p.306).

Para los autores es importante que cada compañía valore el rendimiento de sus trabajadores, pues cada integrante ofrece un valor a la organización. Es necesario estar al pendiente de los deberes, las capacidades y los objetivos propuestos y que se van logrando en la organización, con el propósito de reconocer la contribución de cada empleado a la institución.

El desempeño laboral se describe como las actividades o conductas visibles de los empleados, siendo parte fundamental para la operatividad y logro de una institución; pues además de apreciar las habilidades de cada persona, se mide el nivel de cooperación hacia la compañía. En tal razón, los gerentes del capital humano, hoy en día evidencian su interés hacia los aspectos que permitan su medición y su perfeccionamiento (Pedraza, 2010, p. 495).

La evaluación a los trabajadores es un procedimiento específico, organizado y permanente mediante el cual se aprecia el crecimiento del colaborador en el desarrollo de sus labores, compromisos y en su conducta social que es percibida dentro de la organización. Por ende, se establece una relación estable de comunicación y retroalimentación entre dos individuos, el jefe

inmediato o superior y el empleado. Por otra lado, los procesos de valoración del desempeño brindan, a la gerencia, información relevante para afrontar cualquier situación o circunstancia de los empleados, es decir, para diagnosticar las necesidades de instrucción, políticas de desarrollo, motivación, rotaciones de puestos, ascensos, incentivos, etcétera, que sea preciso para sostener y mejorar la productividad individual y organizacional (Minsa, 1999, p. 101).

## **Teorías del desempeño laboral**

### **Teoría de desempeño laboral por Chiavenato (2000)**

Chiavenato (2000) indica que el desempeño es la respuesta productiva del ocupante del puesto hacia la organización, y la medición del desempeño es una apreciación sistemática de los integrantes de una empresa, lo cual varía de sujeto a sujeto (p. 356).

El autor también plantea que el objetivo esencial de la valoración de rendimiento es mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización, mientras que como objetivos intermedios menciona la idoneidad del individuo para el puesto, incentivos salariales, mejoramiento de relaciones entre superiores y subordinados, desarrollo personal del colaborador, iniciativa para una mayor productividad, entre otros (Chiavenato, 2000, p. 364).

### **Teoría de desempeño laboral por competencia de Alles (2005)**

La administración de recursos humanos por competencias es relevante para los individuos porque los conecta con la institución, no se une solo en beneficio para los individuos, sino que refuerza a la organización a ser sostenible en el mercado, mejorar la productividad.

El desempeño se medirá en base a las competencias requeridas para la plaza o empleo, ya que la ventaja de enfocarnos en las conductas para evaluar el desempeño radica en que las pautas que se utilizan son precisas. Los grados de

conducta brindan a los trabajadores ejemplos de comportamientos que pueden o no efectuar para tener éxito en su labor, pues si es conocedor de las competencias solicitadas para su cargo, solo confronta, analiza y regula su propio comportamiento con lo establecido (Alles, 2005, p. 48).

Adicionalmente, indica que en la evaluación de desempeño no se evalúa características de personalidad, por el contrario, identifica y valora comportamientos en el empleo y el vínculo con el cargo ocupado. También es viable indicar operaciones específicas como recomendación para el evaluado, como asignar proyectos, retroalimentación periódicas, entre otros (Alles, 2005, pp. 50–52).

### **Teoría del desempeño laboral según Certo (2001)**

La valoración del desempeño tiene como finalidad apoyar a los trabajadores con un método organizado para ayudar con el incremento salarial, oportunidades de ascenso, sin embargo, también existirían terminaciones de contrato. Además, buscar facilitar los medios para indicar a sus colaboradores sobre su rendimiento, pues sugiere las modificaciones que se necesitan en su comportamiento, actitud, capacidad o formación para el cargo que desarrolla. Con esta valoración proporciona un registro valioso para el control y supervisión (Certo, 2001, p. 47).

Pese a esto, el autor indica que también traería ciertas debilidades potenciales, como: enfocarse en las recompensas a corto plazo para los colaboradores y restar importancia a la competitividad de la compañía a largo plazo, es decir, los miembros relacionan el desempeño como premio o castigo. De igual modo, los integrantes se centran en realizar el procedimiento como un “papeleo”, que realizarlo como autocrítica constructiva del rendimiento individual (Certo, 2001, p. 50).

## **Dimensiones del Desempeño Laboral**

### **Dimensión 1: Calidad de Trabajo**

Desde tiempos lejanos, las personas han venido desarrollándose de manera constante y desenvuelta. Desde este punto, el empleo se transforma no solamente como un recurso de producción, sino como un componente de remodelación del individuo, ejecución, y también un componente sustancial para la calidad de la existencia.

De acuerdo a Werther y Davis (2008) define la calidad del trabajo como un elemento del producto de la valoración del rendimiento laboral que tiene un colaborador en un cargo establecido (p.330). La calidad de trabajo, calcula aspectos o cualidades del sujeto que revela en el rendimiento en optimizar sus funciones, como por ejemplo: la dedicación, distribución de tiempo, precisión, la regularidad de faltas, entre otros.

Respecto a la misma dimensión, se aprecia la puntualidad, la dedicación y la organización en el empleo. Siendo las peculiaridades o atributos que el sujeto tiene para desenvolver un deber establecido, y está asociado con el grado de cognición, aptitudes, habilidades y capacidades que posee cada colaborador del organismo (Chiavenato, 2000, p.369).

El Minsa (2008) menciona que la calidad de trabajo es: “la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado” (p. 4).

En definitiva, la calidad de trabajo valora la puntualidad, la presencia del trabajador, la celeridad en la atención, la cordialidad y consideración, la eficiencia y responsabilidad en los actos.

## **Dimensión 2: Iniciativa**

El Minsa (2008) en relación a la iniciativa afirma que es el grado en el que una persona actúa de manera desenvuelta en lo laboral, sin la exigencia de formación y vigilancia, originando nuevas respuestas ante dificultades de trabajo con innovación (p. 4).

Un elemento importante dentro de la iniciativa, es la innovación. Entonces, Robbins y Judge (2009) mencionan que la innovación y aceptación del riesgo es el grado donde se impulsa a los trabajadores para que desarrollen su lado novedoso (p. 551).

Por consiguiente, la innovación conlleva a realizar modificaciones y reorganización de novedosos conceptos con el propósito de incrementar la competencia en la organización. En los procedimientos y asistencias que se ofrecen en una entidad, la innovación, contiene beneficios de calidad, aunque, dependería de la empresa, pues muchas veces afronta limitaciones; de modo que, se generan modernas ideas o puede permanecer a la vanguardia.

## **Dimensión 3: Relaciones humanas**

En el trabajo las tareas se programan y efectúan con los grupos de trabajo, de manera que un trabajo personal es una actividad colectiva, lo que significa contar con la disposición y planificación del grupo, así pues, se logra reforzar el potencial de cada integrante y en conjunto expresan sus opiniones y organizan los productos esperados.

La teoría de las relaciones humanas estudia el intercambio social, es decir, son los actos y conductas que acontecen en las relaciones entre individuos y equipos. Todo sujeto conoce su propio carácter y entiende que puede influenciar en la conducta y proceder de otros empleados con los que está en relación y, también ser influenciado por otros dentro de la institución, es así como nacen las



relaciones humanas, a causa de las intercomunicaciones que se forman (Chiavenato, 2000, p. 92).

Un equipo de trabajo produce una correlación positiva mediante los esfuerzos de sus colaboradores que ofrecen como fruto un grado de desempeño elevado, adicionalmente las colaboraciones personales y en un organismo se tornan en una posibilidad de elaborar programas y de concretizar las metas colectivas (Robbins y Judge, 2009, p. 323).

Así, cuando se forman los grupos de trabajo que pueden contestar a las constantes variaciones y retos del ambiente, y en efecto, comprometidos, consiguen innovar y reorganizar su propia gestión, con la intención de alcanzar mayor producción y calidad en la compañía.

#### **Dimensión 4: Logro de metas**

Según el Minsa (2008) el logro de metas hace referencia al nivel de realización de los propósitos planteados en el programa operacional de la organización para la unidad a su cargo (p. 4).

Chiavenato (2009) señala respecto a las metas y resultados, que existen pautas para la evaluación de desempeño, los cuales abarca cualidades de la tarea que ejecuta, atención y agrado por parte del usuario, disminución de costos, prontitud para dar solución, cumplimiento de tiempos y el impacto de los resultados (p. 254). Por lo tanto, se puede expresar que el número como el rasgo que muestra la dimensión y la condición de trabajo como señal de perfección con la sumatoria de las cuales dan el resto de las metas y resultados, y suelen pasar en tiempos de ejecución, lo esencial en todo organismo es pactar objetivos.

En el momento en que los objetivos se tornan complejos y peculiares necesitan de un alto grado de responsabilidad, y ello implica que el individuo crea en lo importante que es alcanzar el objetivo.

## 1.4 Formulación del problema

### 1.4.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018?

### 1.4.2 Problemas específicos.

#### ***Problema específico 1.***

¿Qué relación existe entre la selección de personas y desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018?

#### ***Problema específico 2.***

¿Qué relación existe entre la capacitación de personas y desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II Lima, 2018?

#### ***Problema específico 3.***

¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018?

### **1.4.3. Justificación.**

La presente investigación tiene relevancia pues argumenta y responde a las necesidades de formación que existe en nuestro país.

#### **Justificación teórica.**

El estudio ejecutado, conforma una ayuda teórica que ampliará los conocimientos sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud en Lima. Tanto la gestión del talento humano como el desempeño laboral han sido estudiados considerablemente a nivel internacional y se ha empezado a abordar el tema a nivel nacional con mayor frecuencia, sin embargo, son escasos los aplicados en el medio de la salud.

En el estudio se presentan antecedentes y el soporte teórico que permitirá enfocar científicamente el problema propuesto, por las diferentes teorías sobre las variables descritas. La gestión del capital humano, es la base fundamental dentro de una compañía, por lo mismo, se requiere un ambiente organizacional que produzca una afiliación entre los miembros y ofrezca un entorno laboral que permita mejorar el rendimiento de sus integrantes, por ende alcanzar gran capacidad para competir y el éxito.

#### **Justificación social.**

La correlación entre las variables detalladas, tiene relevancia social pues permitirá identificar los aspectos que promueven una mejor administración del personal que labora, pues son la herramienta primordial de la organización.

Esta investigación alcanza una connotación social, pues los favorecidos serán los integrantes que trabajan en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II y los usuarios del establecimiento, pues al reconocer las conclusiones serán capaces de efectuar correcciones o cambios para lograr una buena gestión del talento humano conforme a la habilidad y capacidad de quienes lo conforman, así

como pretender que las relaciones interpersonales sean las más adecuadas entre sus miembros.

Se pretende que mediante esta investigación se reconozca y socialice la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud. Por esta razón, se recalca la necesidad de que las actuales gestiones de recursos humanos estén comprometidos en garantizar el capital humano más competente para el cargo y lograr un buen rendimiento laboral para el cumplimiento de las metas individuales y organizacionales.

### **Justificación práctica.**

Los resultados de este estudio sustentan la relevancia práctica porque dará respuesta a la serie de problemas que existe, al igual que tiene vínculo con la gestión y que esta incide en el desempeño laboral, procurando nuevas tácticas o métodos recientes de gestión para ser usado, se origine una modificación en la postura de los trabajadores y/o operaciones que remedien la calidad de asistencia.

La investigación pretende demostrar sus objetivos con la ayuda de herramientas para la recolección de datos, en este caso las encuestas, que podrían ser guías como instrumentos adecuados en gestión del talento humano en las entidades de salud e incluso pueda servir como base de futuras investigaciones en el tema.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General.**

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas.**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre la selección de personas y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre la capacitación de personas y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos.**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la selección de personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre la capacitación de personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.

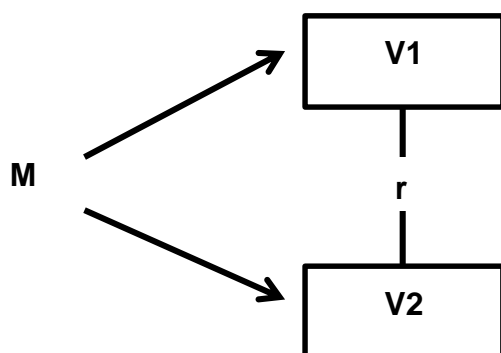
## **II. Método**

## 2.1. Diseño de estudio

El diseño es un esquema que se realiza para obtener la información que se anhela y resolver los objetivos, de manera que, en el estudio no se alteran las variables, y se emplea un diseño no experimental, en otras palabras, se llevó a cabo la observación de los hechos tal y como sucede normalmente, no incitando el acto, para luego ser analizados (Fernández y Baptista, 2010, p. 149).

El tipo de diseño no experimental es de corte transversal, pues la información se recogió en un sólo tiempo y cuyo fin era detallar las variables y revisar su asociación en un plazo determinado. Asimismo, en cuanto al alcance del estudio, fue correlacional, ya que vincula las variables entre dos o más categorías o niveles, por medio de una pauta establecida para un conjunto de personas en un periodo establecido (Hernández et al., 2010, pp. 151-154).

A continuación se presenta el diseño empleado



En donde:

V1: Gestión del talento humano

V2: Desempeño laboral

M: Muestra

r: relación



## **Metodología**

Para Hernández et al. (2010) la investigación se enmarcó bajo el enfoque cuantitativo, pues utiliza la recopilación de información para comprobar hipótesis, con sustento en el cálculo numérico y el análisis estadístico, para definir un prototipo de conducta y confirmar teorías. Además, porque facilitó la observación de las variables con la finalidad de ser medidas y comparadas con análisis parecidos (p. 4).

Este enfoque refleja un grupo de procedimientos, es decir, cumple un orden. Los objetivos y preguntas del estudio se crean en base a las teorías previas y de ellas se formulan las hipótesis, variables y dimensiones; en función de un diseño de investigación, luego el análisis de datos y por último se realiza las conclusiones en relación a los objetivos propuestos.

El método que se aplica en la investigación es el hipotético-deductivo que como menciona, es la colocación de dos acciones: en primer lugar, la formulación de las hipótesis y segundo, la deducción de sus resultados con el propósito de obtener información que, pese a ser “supuestos” están bien argumentados, y esas deducciones concuerden con experiencias u otros conocimientos (Mejía, 2005, p. 62).

Vale decir, que el método deductivo, consta en considerar las conclusiones absolutas para las descripciones específicas; lo que implica que probada la validez, se aplicaría a los acontecimientos determinados.

## **Tipo de investigación**

Cuando se plantea la pregunta del estudio, se revela el tipo de investigación, en este caso es de tipo básica, también llamada sustantiva, pues busca determinar la relación entre las variables del estudio en su estado más natural, es decir, este tipo de estudio procura examinar el problema planteado que va de acorde a los fundamentos teóricos (Mejía, 2005, p. 29).

## 2.2. Variables, operacionalización

En el presente estudio se determinaron como variables: la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral. La naturaleza de las variables es cualitativa y de escala ordinal, por lo tanto se establecieron relaciones de orden entre los niveles.

### 2.2.1. Definición conceptual de las variables

**Variable Gestión del talento humano:** *Chiavenato (2009) define a la gestión del talento humano como un conjunto de prácticas y políticas imprescindibles para poder orientar y dirigir los cargos de gerencia que están directamente vinculados con los recursos humano, desempeño y potencial, e incluso el reclutación, la selección, capacitación, y valoración de su rendimiento. (p. 47)*

**Desempeño laboral:** *Chiavenato (2000) refirió que el desempeño laboral es el grado de comportamiento del trabajador para ser estudiado con el resultado de los objetivos planteados, donde se mide las actividades, las obligaciones y el producto de cada integrante de la institución (p.359).*

### 2.2.2. Definición operacional de las variables

Acorde a Hernández et al. (2010), indica que la definición operacional es la agrupación de métodos y acciones que se elaboran para cuantificar una variable (p. 111). Para el recojo de datos, se usarán instrumentos de medida, los cuestionarios en escala de Likert en la muestra seleccionada.

Definimos operacionalmente la variable Gestión de recursos humanos comenzando por las dimensiones: selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas, con sus indicadores correspondientes que serán calculados por medio de un cuestionario de 30 items.

Definimos operacionalmente la variable Desempeño Laboral desde sus dimensiones: Calidad de trabajo, Iniciativa, Relaciones humanas y Logro de metas con sus indicadores que serán medidos por un cuestionario de 27 ítems.

Tabla 1

*Matriz operacional de Gestión de Talento Humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
	Facilidad de comunicación			
Selección de personas	Selección de personal	1 - 10		Adecuado (110 a150)
	Realización de labores			
Capacitación de personas	Capacitación de personal		Nunca=1	Regular (70 a 109)
	Uso de recursos	11 - 20	Raras veces= 2	
	Evaluación de personal		A veces= 3	Inadecuado (30a 69)
			Casi siempre = 4	
			Siempre =5	
Desarrollo de personas	Oportunidad de superación			
	Uso de tecnologías	21 - 30		
	Atención personalizada			

Tabla 2

*Matriz operacional del Desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Rangos
Calidad de trabajo	Oportunidad			
	Proactividad	1 - 8		
	Responsabilidad			
iniciativa	Innovación			
	Asequibilidad al cambio	9 - 14		Alto (99-135)
	Resolución de conflictos		Nunca=1	
			Casi nunca=2	Medio (63-98)
			A veces= 3	
Relaciones humanas	Empatía	15 - 20	Casi siempre = 4	Bajo (27 – 62)
	Buen trato al usuario		Siempre =5	
	Orientación a los usuarios			
Logro de metas	Planificación	21 - 27		
	Cumplimiento de normas			
	Metas alcanzadas			

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1. Población**

Hernández et al. (2010) señalan que la población es el grupo de la totalidad de casos que se ajusta con ciertas particularidades, en consecuencia debe fijarse en sus propiedades de contenido, de espacio y en un intervalo de tiempo (p. 174).

La población de estudio estuvo conformada por 105 profesionales asistenciales que laboran en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila durante el año 2018.

#### **Criterios de Inclusión**

Personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

Personal con contrato vigente mayor a seis meses.

Personal que deseen participar por propia voluntad en el estudio.

#### **Criterios de exclusión**

Personal que se encuentre de vacaciones o con licencia durante la aplicación de la encuesta.

Personal que no desee participar de en el estudio.

### **2.3.2 Muestra**

La muestra es un subgrupo importante de 70 trabajadores de la población considerando las características de la unidad elemental, en este caso el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

Esta muestra, es denominada dirigida o intencional, pues la selección de un integrante, no precisa de la probabilidad, sino de la accesibilidad que permita ejecutarse.

### **2.3.3 Muestreo**

El muestreo aplicado fue no probabilístico, de manera intencional, pues sostiene que queda a juicio de quien investiga, elegir la muestra, y su descripción trata ser significativo, pues está sujeta a la intención u opinión. Por ese motivo, se aclara que el análisis de los evaluados es individual (Mejía, 2005, p. 54).

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.4.1. Técnica de recolección de datos.**

La técnica que se utilizó en el actual estudio fue la encuesta, siendo una técnica que se basa en interrogantes orientado a una cantidad importante de individuos, donde se usa cuestionarios para examinar las características que se necesita comprender o calcular (Hernández *et al.*, 2010).

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos:**

Las herramientas para recoger las informaciones del presente estudio es el cuestionario.

### **Ficha técnica: del primer instrumento**

Nombre: Cuestionario de gestión del talento humano

Autor: Mendoza Vega, Jessica Milagros

Año: 2017

Tiempo de administración: 15 minutos

Objetivo: Determinar la Gestión del talento humano en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II

Descripción del instrumento: el instrumento aplicado fue el cuestionario, de aplicación individual, que consta de cinco escalas de Likert; establecido con tres dimensiones: selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas; las mismas que a su vez contienen 10 ítems cada una.

### Procedimiento de puntuación

Tabla 3

*Puntuación de la escala de gestión del talento humano*

Gestión del talento humano	Nivel
Inadecuado	30 – 69
Regular	70 – 109
Adecuado	110 – 150

### Baremación

Para la baremación se consideran las puntuaciones transformadas a escalas, las que se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 4

*Baremo de la escala para medir la gestión del talento humano*

	Selección de personas	Capacitación de personas	Desarrollo de personas
Inadecuado	10 – 23	10 – 23	10 – 23
Regular	24 – 37	24 – 37	24 – 37
Adecuado	38 – 50	38 – 50	38 – 50

### Ficha técnica: del segundo instrumento

Nombre: Ficha de Evaluación del Desempeño Laboral.

Autor: Paredes Cabanillas, Elsa Isabel (Adaptado del Formato elaborado por DISA IV LIMA ESTE (2013), instrumento validado por el Comité de ética de la Oficina de Epidemiología, teniendo como base la resolución ministerial 626-2008/Minsa)

Año: 2016

Tiempo de administración: 30 minutos

Objetivo: Determinar el Desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II

Descripción del instrumento: El personal profesional asistencial es evaluado por médicos jefes de cada servicio, a los funcionarios o servidores que correspondan a la oficina a su cargo, conforme a la Resolución Ministerial 626-2008/Minsa. Contiene 27 ítems, y las respuestas estuvieron estructuradas bajo la escala de Likert: Nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5.

Tabla 5

*Puntuación de la escala del desempeño laboral*

Desempeño laboral	Nivel
Bajo	27 – 62
Medio	63 – 98
Alto	99 – 135

### Baremación

Para la baremación se consideran las puntuaciones transformadas a escalas, las que se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 6

*Baremo de la escala para medir el desempeño laboral*

	Calidad de trabajo	Iniciativa	Relaciones humanas	Logro de metas
Bajo	8 – 18	6 – 13	6 – 13	7 – 16
Medio	19 – 29	14 – 21	14 – 21	17 – 26
Alto	30 – 40	22 – 30	22 – 30	27 – 35

### **2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos**

#### ***Validación de los instrumentos.***

La validación de un instrumento, por lo general, hace referencia al grado en que un instrumento verdaderamente calcula la variable que desea valorar (Hernández et al., 2010, p. 201).

La validez del instrumento de Gestión del Talento humano está confirmada, ya que la producción de los contenidos, fueron establecidos mediante un marco teórico y evaluado por un juicio de expertos, los cuales fueron diseñados por el Mg. Jessica Milagros Mendoza Vega, aplicada en la Tesis GTH y Compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos de insumos y drogas - 2017.

De igual manera, el instrumento de desempeño laboral elaborado por la autora Mg. Elsa Isabel Paredes Cabanillas, fue validado por juicios de tres expertos, en el desarrollado de la tesis Motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. El Agustino – 2016.



#### 2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos fueron evaluados a través del coeficiente alfa de Cronbach cuya fórmula es determinar su consistencia interna y precisión, analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dicho instrumento.

La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 7

*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, pues se requiere una sola administración del instrumento de medición. (Hernández et al., 2010).

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:  $\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

Vi = varianza inicial

Vt = varianza total

El Alfa de Cronbach determina la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Agrega que determina el grado de consistencia y precisión. La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

### **Criterio de confiabilidad de valores**

Tabla 8

*Coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento Gestión del talento humano*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	30

En el presente instrumento el valor de alfa de cronbach es 0.901, por lo que se concluye que el instrumento Gestión de talento humano tuvo una confiabilidad muy alta.

Tabla 9

*Coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento Desempeño laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	27

El presente instrumento obtuvo un valor de alfa de cronbach de 0.865, por lo que se concluye que el instrumento tiene una confiabilidad muy alta.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

El método para la recolección de datos se inició aplicando los instrumentos, considerando las instrucciones de cada ficha técnica, y cada instrumento tomó un plazo aproximado de 15 minutos para ser resuelto.

Seguidamente, se confeccionó la matriz de datos, teniendo en cuenta los valores de acuerdo a los rangos establecidos y se inició el análisis con el fin de elaborar las conclusiones y recomendaciones.

Para el análisis y presentación de los datos del trabajo, se utilizó el software SPSS versión 22. Y los resultados se presentaron mediante tablas y figuras estadísticas. Para los resultados de correlación se empleó la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman, para conocer la relación existente entre las variables.

## **2.6. Aspectos Éticos**

La investigación cumplió con las normas estipuladas por el esquema de la investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, pues se declara la fiabilidad de los elementos recogidos, la admiración por el intelecto humano, el respeto por la ideología religiosa, cultural y moral.

Asimismo, esta investigación recoge datos del grupo de investigación y fueron procesados adecuadamente sin modificaciones.

Los profesionales que han participado en esta encuestada, no se encuentran registrados, tomándose en cuenta la reserva de identidad de los encuestados

Por último, los resultados de la trabajo no han sido manipulados o plagiados de otras estudios, haciendo buen uso del material bibliográfico.

### **III. Resultados**

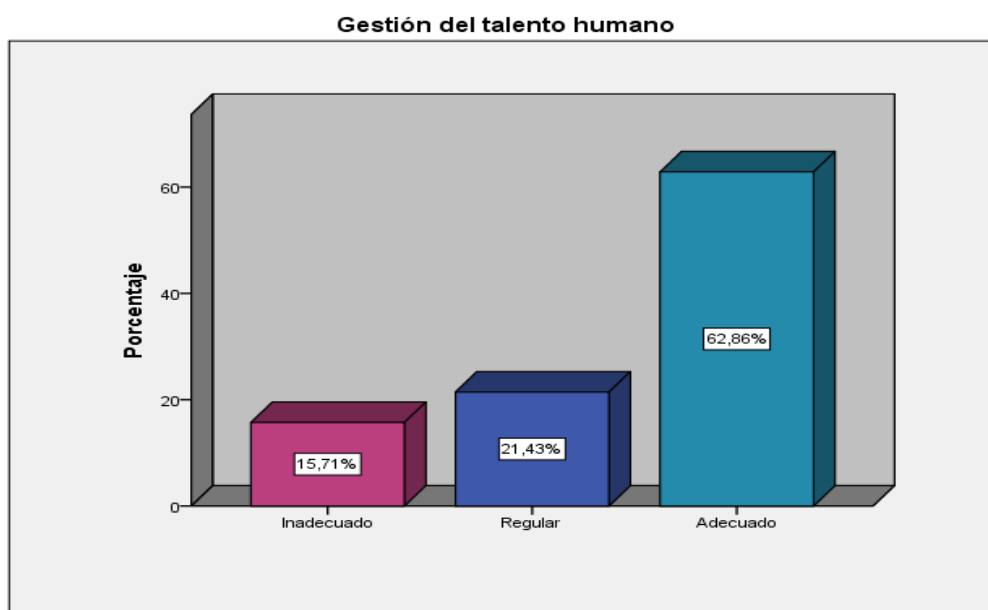
### 3.1. Resultados descriptivos

#### 3.1.1. Estadística descriptiva univariada

Tabla 10

*Distribución de Gestión del talento humano, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II*

Gestión del talento humano		
	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	11	15,7
Regular	15	21,4
Adecuado	44	62,9
Total	70	100,0



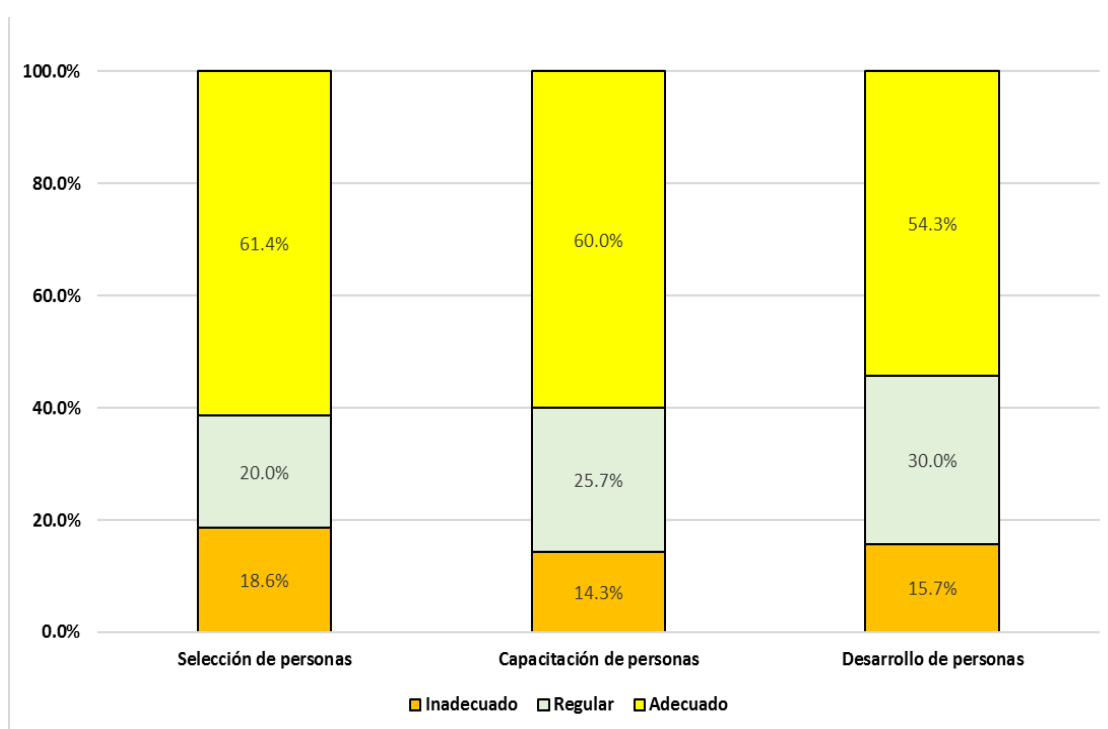
*Figura 1.* Frecuencia de Gestión del talento humano en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II

En la tabla 10 y figura 1 se observa que, respecto a Gestión del talento humano, el 15,71% presenta un nivel Inadecuado, el 21,43% presenta un nivel Regular y el 62,86% presenta un nivel Adecuado en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II

Tabla 11

*Distribución de las dimensiones de Gestión del talento humano, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II*

<b>Dimensiones de Gestión del talento humano</b>						
	Inadecuado		Regular		Adecuado	
Selección de personas	13	18.6%	14	20.0%	43	61.4%
Capacitación de personas	10	14.3%	18	25.7%	42	60.0%
Desarrollo de personas	11	15.7%	21	30.0%	38	54.3%



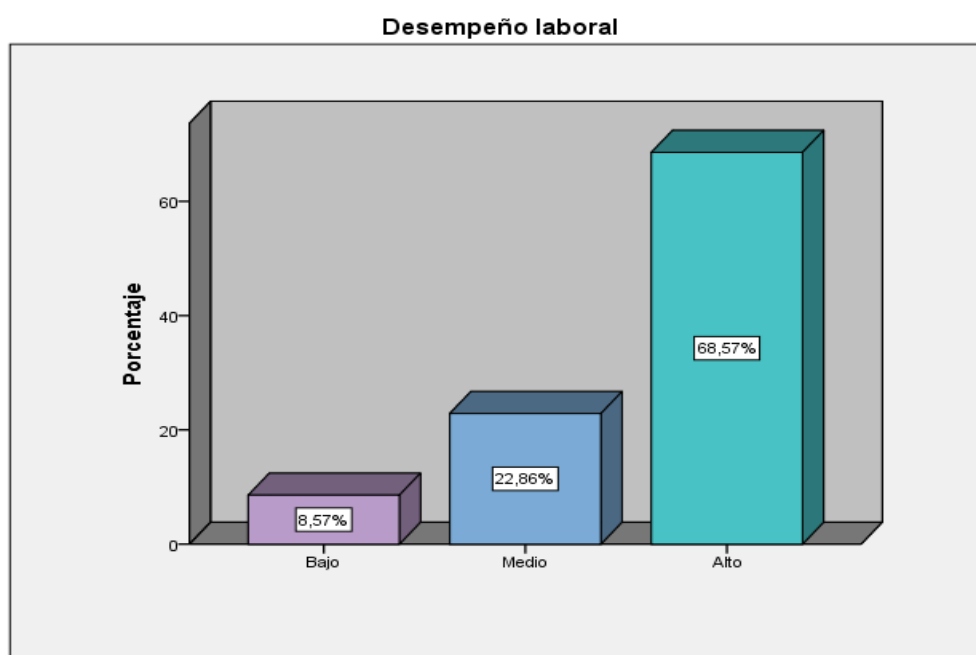
*Figura 2 . Frecuencia de dimensiones de la variable Gestión del talento humano en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II*

En la tabla 11 y figura 2 sobre las dimensiones de gestión del talento humano, se observa que, respecto a Selección de personas, el 61,4% presenta un nivel Adecuado. Así mismo, en Capacitación de personas, el 60,00% alcanzó un nivel Adecuado. Mientras que en Desarrollo de personas, el 54,29% presenta un nivel Adecuado en el personal profesional asistencial de dicho establecimiento.

Tabla 12

*Distribución de Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II*

Desempeño laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	8,6
Medio	16	22,9
Alto	48	68,6
Total	70	100,0



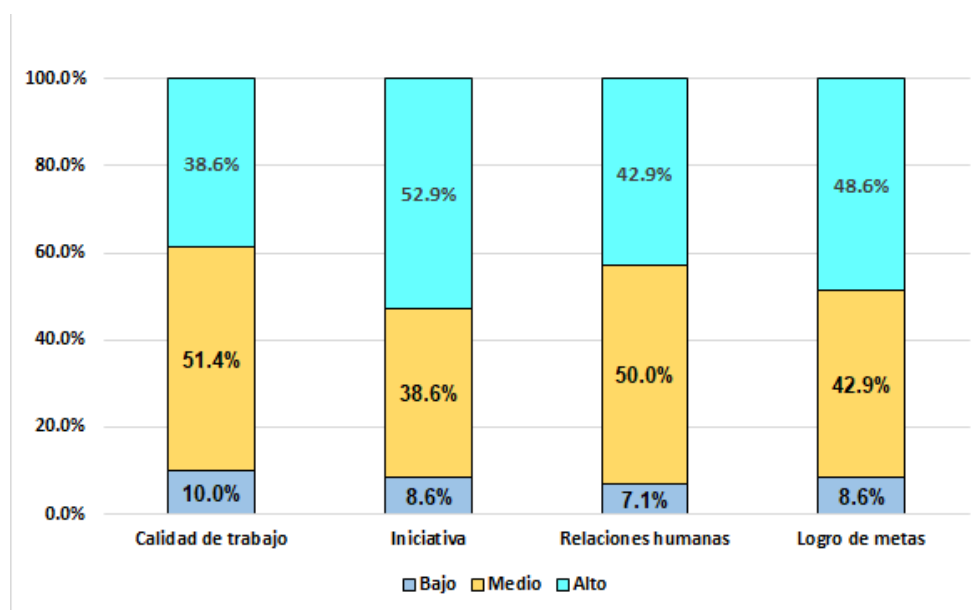
*Figura 3. Frecuencia Desempeño laboral, personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II*

En la tabla 12 y figura 3 se observa que, respecto a Desempeño laboral, el 8,57% presenta un nivel Bajo, el 22,86% presenta un nivel Medio y el 68,57% presenta un nivel Alto en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II

Tabla 13

*Distribución de las dimensiones de Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II*

Dimensiones de la variable Desempeño laboral						
	Bajo		Medio		Alto	
Calidad de trabajo	7	10.0%	36	51.4%	27	38.6%
Iniciativa	6	8.6%	27	38.6%	37	52.9%
Relaciones humanas	5	7.1%	35	50.0%	30	42.9%
Logro de metas	6	8.6%	30	42.9%	34	48.6%



*Figura 4.* Frecuencia dimensiones de la variable Desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

En la tabla 13 y figura 4 sobre las dimensiones de desempeño laboral, se observa que, respecto a Calidad de trabajo, el 51.4% presenta un nivel Medio. Asimismo, respecto a Iniciativa, el 52.9% representa un nivel Alto. Por otra parte, respecto a Relaciones humanas, el 50.0% presenta un nivel Medio. Y por último, se observa que en el Logro de metas, el 48,6% presenta un nivel Alto.

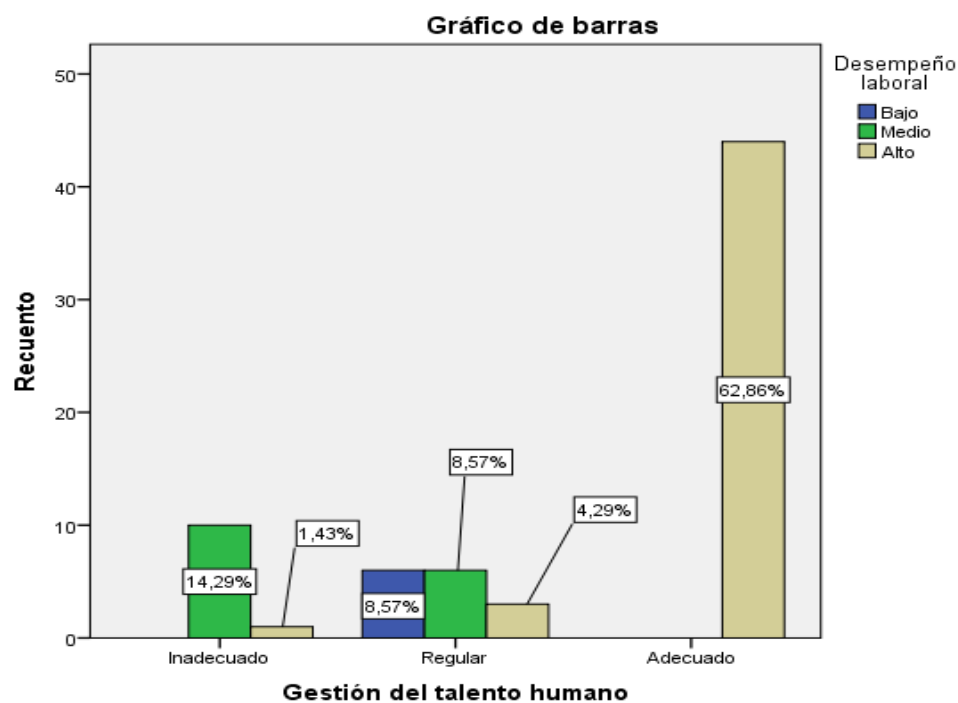


### 3.1.2. Estadística descriptiva bivariada

Tabla 14

*Tabla de contingencia entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.*

Gestión del talento humano		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Inadecuado		0	0,0%	10	14,3%	1	1,4%	11	15,7%
Regular		6	8,6%	6	8,6%	3	4,3%	15	21,4%
Adecuado		0	0,0%	0	0,0%	44	62,9%	44	62,9%
Total		6	8,6%	16	22,9%	48	68,6%	70	100%



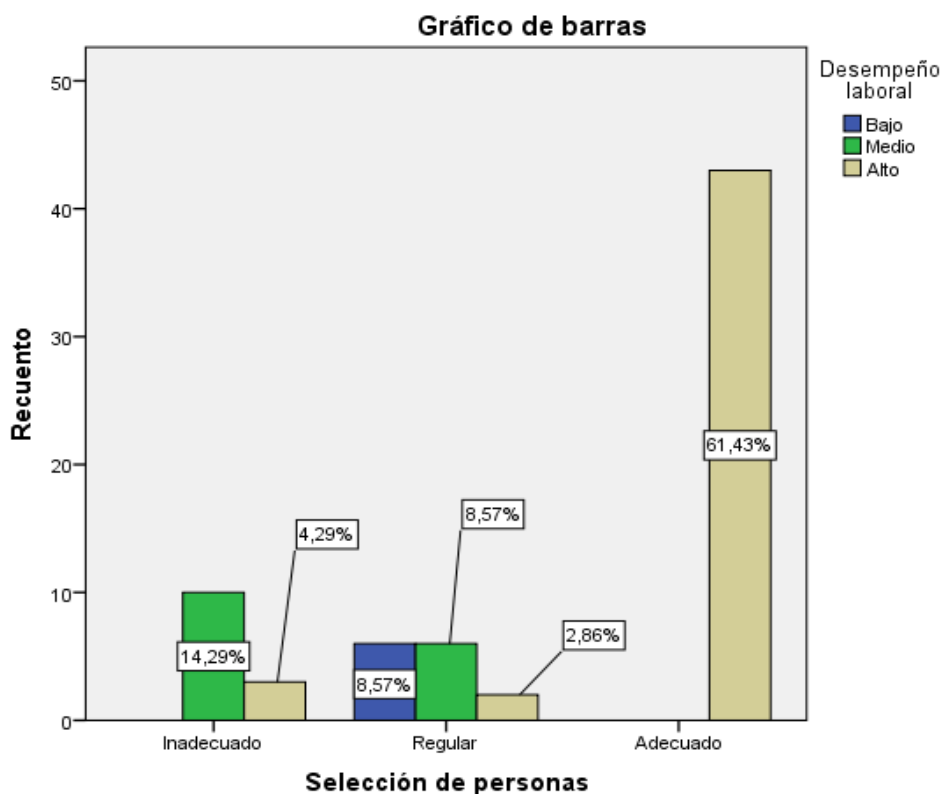
*Figura 5. Gestión del talento humano y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.*

Como se observa en la tabla 14 y figura 5; Gestión del talento humano en un nivel Inadecuado, el 14,3% representa un Desempeño laboral un nivel Medio. Por otro lado, Gestión del talento humano en un nivel en un nivel Regular, el 8,6% muestra Desempeño laboral nivel Bajo y Medio, cada uno. Asimismo, Gestión del talento humano en un nivel Adecuado, el 62,9% evidencia un Desempeño laboral un nivel Alto.

Tabla 15

*Tabla de contingencia entre Selección de personas y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.*

Selección de personas		Selección de personas*Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Inadecuado		0	0,0%	10	14,3%	3	4,3%	13	18,6%
Regular		6	8,6%	6	8,6%	2	2,9%	14	20,0%
Adecuado		0	0,0%	0	0,0%	43	61,4%	43	61,4%
Total		6	8,6%	16	22,9%	48	68,6%	70	100%



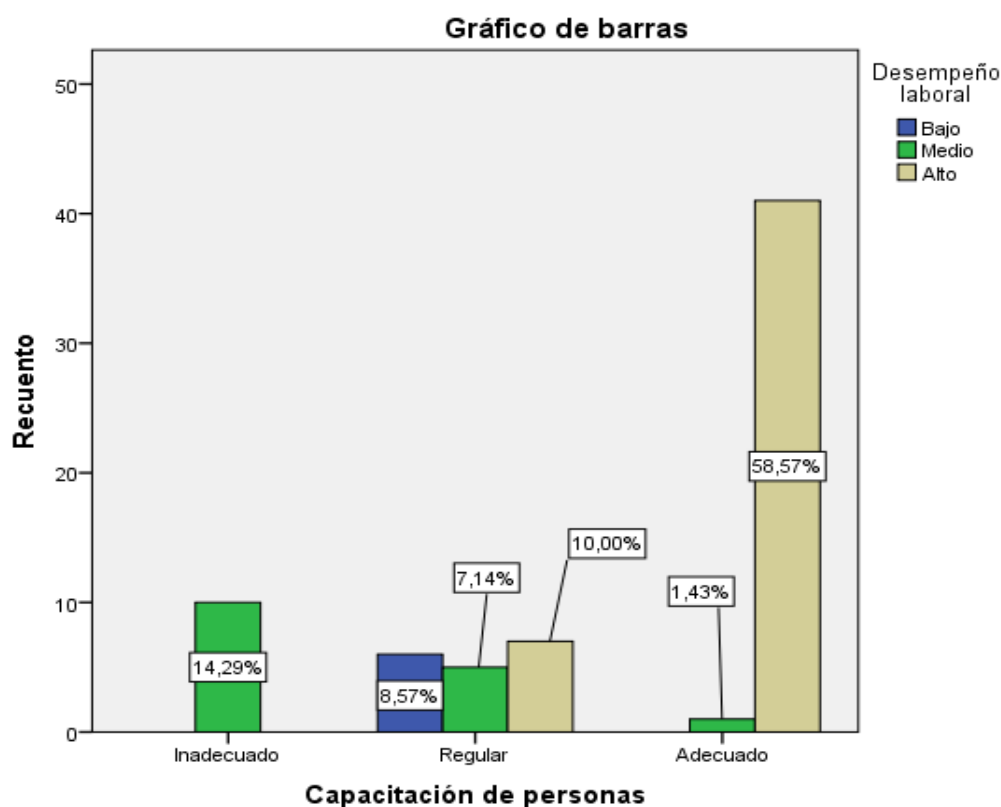
*Figura 6.* Selección de personas y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

Como se observa en la tabla 15 y figura 6; Selección de personas en un nivel Inadecuado, el 14,3% presenta Desempeño laboral un nivel Medio. Por otro lado, Selección de personas en un nivel Regular, el 8,6% presenta Desempeño laboral nivel Bajo y Medio, cada uno. Selección de personas en un nivel Adecuado, el 61,4% manifiesta Desempeño laboral un nivel Alto.

Tabla 16

*Tabla de contingencia entre Capacitación de personas y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.*

Capacitación de personas	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
Inadecuado	0	0,0%	10	14,3%	0	0,0%	10	14,3%
Regular	6	8,6%	5	7,1%	7	10,0%	18	25,7%
Adecuado	0	0,0%	1	1,4%	41	58,6%	42	60,0%
Total	6	8,6%	16	22,9%	48	68,6%	70	100%



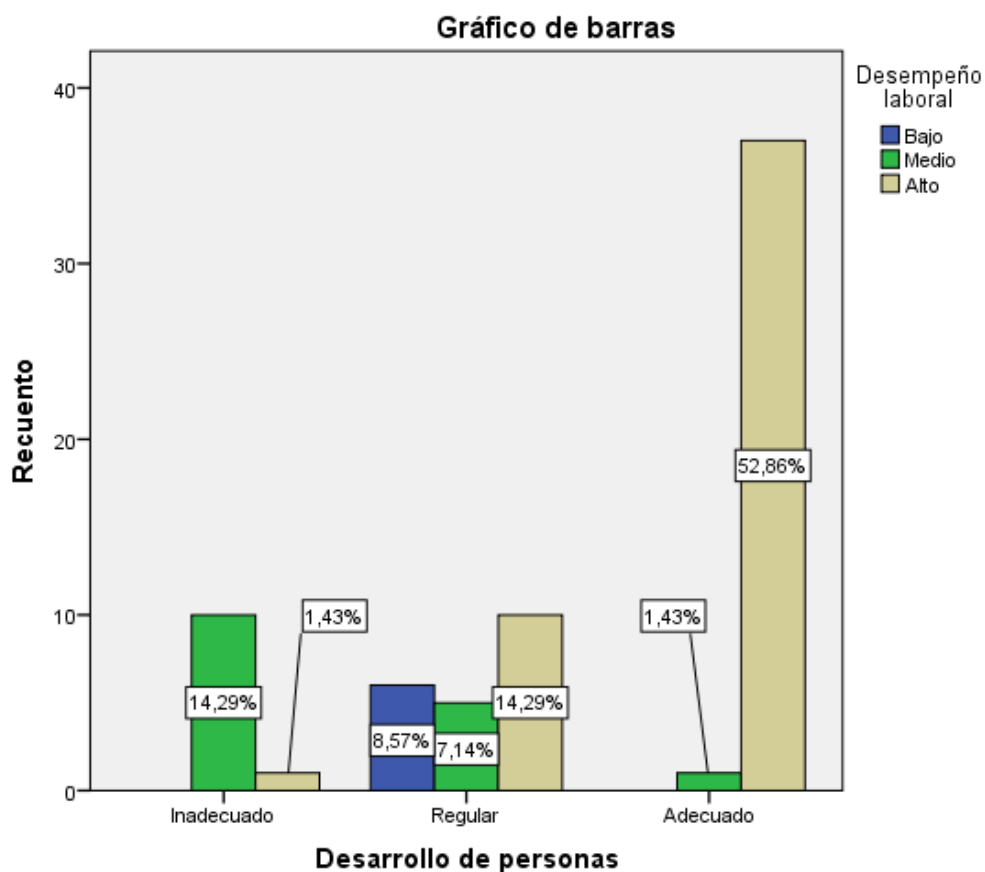
*Figura 7. Capacitación de personas y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.*

Como se observa en la tabla 16 y figura 7; Capacitación de personas en un nivel Inadecuado, el 14,3% presenta Desempeño laboral un nivel Medio. Por otro lado, Capacitación de personas en un nivel en un nivel Regular, el 10,00% presenta un nivel Alto en el Desempeño laboral. Así mismo, Capacitación de personas en un nivel Adecuado, el 58,57% presenta un nivel Alto de Desempeño laboral.

Tabla 17

*Tabla de contingencia entre Desarrollo de personas y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.*

Desarrollo de personas		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Inadecuado		0	0,0%	10	14,3%	1	1,4%	11	15,7%
Regular		6	8,6%	5	7,1%	10	14,3%	21	30,0%
Adecuado		0	0,0%	1	1,4%	37	52,9%	38	54,3%
Total		6	8,6%	16	22,9%	48	68,6%	70	100%



*Figura 8.* Desarrollo de personas y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

Como se observa en la tabla 17 y figura 8; Desarrollo de personas en un nivel Inadecuado, el 14,3% presenta Desempeño laboral un nivel Medio. Entre tanto, Desarrollo de personas en un nivel en un nivel Regular, el 14,3% presenta un nivel Alto de Desempeño laboral. Así mismo, Desarrollo de personas en un nivel en un nivel Adecuado, el 52,86% presenta un nivel Alto de Desempeño laboral.

### 3.2. Relación de variables

Tabla 18

*Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones*

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personas	,379	70	,000
Capacitación de personas	,370	70	,000
Desarrollo de personas	,337	70	,000
Gestión del talento humano	,386	70	,000
Calidad de trabajo	,287	70	,000
Iniciativa	,332	70	,000
Relaciones humanas	,291	70	,000
Logro de metas	,309	70	,000
Desempeño laboral	,418	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para poder seleccionar el tipo de la prueba estadística para el análisis de la hipótesis de la investigación, procedemos a determinar el tipo de distribución de los datos en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; al respecto la muestra asumida presenta un total de 70 individuos, con un nivel de significancia del 0,05 y para ello se planteó lo siguiente:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la Ho.

$p > 0.05$ , no se rechaza la Ho.

De acuerdo a la tabla 18 el  $p$ \_valor de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha lo cual indica que estos datos no provienen de una

distribución normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos y se utiliza entonces la técnica estadística no paramétrica con Rho de Spearman.

### 3.3. Resultados correlacionales

#### Hipótesis general

Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 19

*Prueba de Rho de Spearman entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.*

				<b>Correlaciones</b>			
				Gestión del	Desempeño		
				talento	laboral		
				humano	laboral		
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	del	talento	Coeficiente de correlación	1,000	,842**	
				Sig. (bilateral)	.	,000	
				N	70	70	
	Desempeño laboral				Coeficiente de correlación	,842**	1,000
					Sig. (bilateral)	,000	.
					N	70	70

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

Con los resultados de la tabla 19, se observa que el coeficiente de correlación con un valor de 0.842, indica que la relación es directa (positiva) y fuerte, señalando que a medida que se mejore la gestión de talento humano, mejorará el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.



### Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la Selección de personas y el Desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 20

*Prueba de Rho de Spearman entre Selección de personas y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.*

<b>Correlaciones</b>				
			Selección de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Con los resultados obtenidos se comprueba que existe una relación directa (positiva) y fuerte entre la selección de personas y desempeño laboral al obtener un valor de 0.784. En tal sentido, se expresa que ha mayor selección de personas, mayor desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

## Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la Capacitación de personas y el Desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 21

*Prueba de Rho de Spearman entre Capacitación de personas y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.*

<b>Correlaciones</b>				
			Capacitación de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,777**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Mediante los resultados de la tabla 21 se observa un valor de 0.777 que demuestra una relación directa (positivo) y fuerte entre la capacitación de personas y desempeño laboral, lo que revela que ha mayor capacitación de personas, mayor desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

### Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el Desarrollo de personas y el Desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 22

*Prueba de Rho de Spearman entre Desarrollo de personas y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.*

<b>Correlaciones</b>				
			Desarrollo de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Observando el coeficiente de correlación,  $r = 0.695$  indica que la relación es directa (positiva) y moderada, manifestándose que ha mayor desarrollo de personas, mayor el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

## **IV. Discusiones**

La presente investigación titulada Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, cuyo propósito fue determinar la relación entre las dos variables, se basa en cuestionarios aplicados al personal. En este capítulo se realiza un análisis, comparando y cotejando resultados y conclusiones obtenidos con los antecedentes previamente citados, asimismo se obtiene el enfoque de otros autores que han desarrollado en otros ámbitos.

Según lo planteado en el objetivo general, mediante los resultados obtenidos en esta investigación, el valor de correlación ( $Rho = 0.842$ ), demostró que la gestión del talento humano y desempeño laboral tienen una relación directa (positiva) y fuerte. De igual manera se obtuvo que la variable gestión del talento humano logró un nivel adecuado con el 62.9%, a su vez, la variable desempeño laboral alcanzó un nivel alto con el 68.6%.

Al respecto es importante considerar los estudios efectuados a nivel nacional por Rojas y Vilchez (2018), Santa Maria (2017), Chavez (2017) y Del Castillo (2016) coinciden con estudios de correlación de las mismas variables, con poblaciones similares y que hallaron una relación directa y fuerte entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. Sin embargo, se encontró una relación positiva y moderada en los estudios realizados por Asencios (2017) y Ramos (2017). Asimismo, en otro ámbito a nivel internacional los resultados concuerdan con el estudio realizado por Gomes (2014) que indica que las Prácticas de gestión de recursos humanos añaden valor al desempeño de sus colaboradores.

Estos resultados revelarían lo expuesto en la realidad problemática, ya que diversos elementos que lograrían un buen rendimiento laboral va a depender de una adecuada gestión de talento humano, es decir el aporte de sus conocimientos ayuda al alcance de los objetivos planteados en dicha entidad.

En relación al primer objetivo específico, los resultados encontrados sobre el valor de relación en esta investigación ( $Rho = 0.784$ ) afirma que existe una relación directa y fuerte entre la selección de personas y el desempeño laboral.

Muy similar fue el estudio realizado por Rojas y Vilchez (2018), donde los trabajadores estuvieron de acuerdo con la selección de personal. De igual modo, el estudio de Gianella (2016) se asimila con los resultados del presente estudio, al considerar que la mayoría (38%) indica que la selección de personas es buena, no obstante, no existió mucha diferenciación de puntos porcentuales con quienes lo consideran mala (34%). Sin embargo, el estudio realizado por Mendoza (2018) se contrasta con la presente investigación, ya que existe un alto porcentaje que considera un nivel inadecuado, y por el contrario, un bajo porcentaje de quienes consideran un nivel adecuado de selección del personas, pues la diferenciación podría deberse a que se trabajó con otro tipo población, para esto el autor concluye que la gestión del talento humano es insuficiente y recomendó introducir estrategias para reforzar el capital humano.

En relación al segundo objetivo específico, los resultados de correlación ( $r = 0.777$ ) afirma que existe una relación directa (positiva) y fuerte entre la capacitación de personas y desempeño laboral. Estos resultados se ven reflejados en el estudio realizado por Rojas y Vilchez (2018), donde un gran número de trabajadores están de acuerdo (48%) y totalmente de acuerdo (42%) con la capacitación del personal. Cabe mencionar que para Gianella (2016) un poco más del 60% considera que la capacitación de personas es regular, lo cual es importante para la mayoría de colaboradores contar con un programa de entrenamiento continuo para aprovechar las destrezas del capital humano, contribuir en conocimientos y mejorar las competencias del individuo, por tanto, es relevante trabajar en ese punto.

En relación al tercer objetivo específico, el resultado correlacional ( $r = 0.695$ ) indica que existe relación directa (positiva) y moderada entre el desarrollo de personas y desempeño laboral. Según Ramos (2017) desarrolló un estudio en una población muy similar a la presente investigación, lo cual el autor concluyó que existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral, y por tanto, coincide con los resultados obtenidos en esta pesquisa. Es así como, en la presente investigación se demuestra que el personal en casi un 55% percibe que el desarrollo de personas es adecuado, empero, es importante mencionar que

esta necesidad precisa ser compensada, para que el trabajador sienta un futuro con oportunidades de superación y mejore el ejercicio de su labor.

Por otro lado, en el desarrollo del estudio por Chavez (2017) demuestra que la mayor parte del personal de salud presenta un nivel bajo en el desarrollo de personas, pues el autor concluye que los colaboradores no sienten el apoyo de los gestores en cuanto a las medidas del desarrollo profesional que ellos pretenden para mejorar sus funciones.

En cuanto a la variable Desempeño laboral, los autores Inca (2017) y Paredes (2017) realizaron estudios en poblaciones muy semejantes a la presente, señalando un nivel alto y eficiente en el desempeño laboral, coincidiendo con los resultados obtenidos en el actual estudio. Lo que significaría, que el personal se identifica con su vocación, por alcanzar sus metas, por brindar calidad en su trabajo, tener iniciativa y mantener relaciones cordiales tanto con los usuarios como con los compañeros de trabajo.

En relación a las dimensiones de desempeño laboral, según Paredes (2017) alcanzó un nivel alto en los factores de Iniciativa y Logro de Metas en el Desempeño laboral en el personal del departamento de patología clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, lo cual coincide por la semejanza a la población aplicada como por los resultados obtenidos en esta investigación, por lo que se estaría señalando que es necesario la participación y contribución de nuevas ideas para optimizar el trabajo, proponiendo métodos para alcanzar los objetivos institucionales.

Así también, Tarazona (2018) en su investigación resolvió que la Calidad de trabajo y las Relaciones Interpersonales en las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia obtuvieron un nivel alto o adecuado, coherente con los resultados obtenido en el actual estudio, pues es preciso realizar la labor con un mínimo de error, con las supervisiones de rutina para brindar calidad, y manteniendo un equilibrio emocional y buenos modales.

## **V. Conclusiones**



- Primera** Existe relación directa (positiva) y fuerte entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018. ( $r = 0,842$ )
- Segunda** Existe relación directa (positiva) y fuerte, entre Selección de personas y Desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018. ( $r = 0,784$ )
- Tercera** Existe relación directa (positiva) y fuerte, entre Capacitación de personas y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018. ( $r = 0,777$ )
- Cuarta** Existe relación directa (positiva) y moderada, entre Desarrollo de personas y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018. ( $r = 0,695$ )

## **VI. Recomendaciones**

- Primera** Se sugiere que la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, se organice junto con los gestores para elaborar un plan de mejora de las medidas de gestión de talento humano, fomentando un mejor desempeño laboral del personal en dicha institución, y aún más relevante en la función asistencial ya que permitirá el logro de los objetivos institucionales, y cada integrante se verá más comprometido con la organización, de tal manera se redefinirá los procesos para lograr un nivel adecuado en la selección, capacitación y desarrollo de personas, y potencializar el desempeño laboral del personal.
- Segunda** Se recomienda a la dirección de dicha institución brindar entrenamiento y capacitación de manera constante, la formación en nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes, en tiempos flexibles para todos los trabajadores, con el propósito de fomentar el trabajo en equipo, y mejorar las relaciones humanas, que si bien es cierto tienen un adecuado nivel en el establecimiento, pero es necesario mantener esa respuesta de los trabajadores.
- Tercera** Se sugiere al Jefe inmediato de cada servicio planificar supervisiones, para corroborar la calidad de trabajo que se brinda a los usuarios, reconociendo los méritos del profesional y motivándolos a desempeñar cada día mejor su función. Además, determinar aquellas áreas donde se necesita fortalecer la capacidad de respuesta y mejore ciertas debilidades.
- Cuarto** Este trabajo aporta datos estadísticos y es importante como base a futuras investigaciones, para lo cual se recomienda promover el estudio para mejorar la gestión del talento humano y desempeño laboral.

## **VII. Referencias**

- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aire, Argentina: Granica.
- Asencios, C. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. (Tesis de Maestría - Unniversidad CesaR Vallejo): Lima - Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1).
- Certo, S. (2001). *Administración moderna. 8° edic.* Bogotá, Colombia: Pearson educación.
- Chavez, L. (2017). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins*. (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima - Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11577>.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. 5° edición*. Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración. 7° edic.* México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. 8° edic.* México: Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano. 3° Edición*. Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. 9° edic.* México: Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Choquemamani, E. (2016). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016*. Perú: Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Del Castillo, A. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*. (Tesis de Mestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima, Perú.

- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. 5° edición. México: Pearson educación.
- Gianella, R. (2016). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur*. (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima - Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella\\_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Gomes, P. (2014). *influência das práticas de gestão de recursos humanos no desempenho organizacional, estudo do caso no setor bancário angolano*. (Tesis de doctorado - Universidade Aberta): Lisboa - Portugal. Recuperado de [https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/3569/1/TD\\_PedroGomes.pdf](https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/3569/1/TD_PedroGomes.pdf).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5° edic. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Inca, J. (2017). *Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen*. (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima - Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8776>.
- Mateus, D. (2015). *Competências de Gestão e Liderança nas Organizações de Saúde e Cultura Organizacional*. (Tesis de Maestría - Universidade Atlantica): Portugal. Recuperado de [https://repositorio-cientifico.uatlantica.pt/bitstream/10884/937/1/Tese\\_David%20Mateus\\_Gestao\\_Lideranca.pdf](https://repositorio-cientifico.uatlantica.pt/bitstream/10884/937/1/Tese_David%20Mateus_Gestao_Lideranca.pdf).
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mendoza, J. (2018). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas*. (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima - Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14436>.
- Ministerio de Salud. (1999). *Gestión de Recursos Humanos. Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud*. Perú: Minsa.
- Ministerio de Salud. (2008). *Resolucion Ministerial N° 626-2008. Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta*

- laboral*. Perú. Obtenido de <https://sites.google.com/site/plataformavirtualminsa/evaluacion-del-desempeno>: Oficina de desarrollo de recursos humanos.
- Paredes, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U.* (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima, Perú. Recuperado de <https://http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8856>.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la Universidad del Zulia*. Rev. de Ciencias Sociales. 16 (3), 493-505: Venezuela. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>.
- Pereda, S., Berrocal, F. y López, M. (2014). Gestión de recursos humanos por competencias y gestión del conocimiento. *Revista de ingeniería de organización*, 28-55. Recuperado de <http://www.revistadyo.com/index.php/dyo/article/view/159>.
- Ponce, B. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central- Quito*. (Tesis de Maestría - Universidad Tecnológica Equinoccial: Quito - Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/12797>.
- Ramos, G. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos*. (Tesis de Mestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima, Perú.
- Rey, L. (2016). *Análisis de la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las organizaciones en el Siglo XXI*. (Especialización en Alta Gerencia - Universidad Militar Nueva Granada): Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10654/15439>.
- Reyes, A. (2004). *Administración de empresas, teoría y práctica*. México: Limusa.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de*

- Jesús. (Tesis de Maestría - Universidad Norbert Wiener): Lima, Perú.  
Recuperado de  
<https://http://http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>.
- Santa María, F. (2017). *Gestion del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque*. Perú: Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Tarazona, M. (2018). *Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia*. (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima - Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14620/Tarazona\\_RMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14620/Tarazona_RMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas*. 6° edic. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.



## **ANEXOS**

## Anexo 1

### ARTÍCULO CIENTÍFICO

#### 1. TÍTULO

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018

#### 2. AUTOR

Tania Melissa Reyes Anastacio, [tania.lissa29@gmail.com](mailto:tania.lissa29@gmail.com)

#### 3. RESUMEN

La investigación tiene por objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.

El método empleado fue el hipotético deductivo, bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal y de alcance correlacional. La población fue de 105 personas que laboran en el establecimiento, la muestra de 70 profesionales asistenciales y el muestreo fue de tipo no probabilístico. Para recolectar los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron que el coeficiente de correlación fue de 0.842 en la prueba de Spearman entre que la gestión del talento humano y desempeño laboral.

Concluyendo que existe relación directa (positiva) y fuerte entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018.

#### 4. PALABRAS CLAVE

Gestión, gestión del talento humano, desempeño laboral

#### 5. ABSTRACT

The objective of the research is to establish the relationship between human talent management and work performance in the professional staff of the Santa Luzmila II Mother and Child Center, Lima, 2018.

The method used was the hypothetical deductive, under a quantitative approach, of non-experimental transversal design and of correlational scope. The population was 105 people who work in the establishment, the sample of 70 healthcare professionals and the sample was non-probabilistic. To collect the data, the survey

technique was used and the questionnaire was used as an instrument. The results showed that the correlation coefficient was 0.842 in the Spearman test between the management of human talent and work performance.

Concluding that there is a direct (positive) and strong relationship between Human Talent Management and Work Performance in the professional assistance personnel of the Santa Luzmila II Mother and Child Center. Lima, 2018

## **6. KEYWORDS**

Management, human talent management, work performance

## **7. INTRODUCCIÓN**

En un ambiente cambiante, globalizado, se ha observado que el recurso humano es pilar fundamental en una institucional exitosa, que logra las metas planteadas y el desarrollo organizacional.

Según Chiavenato (2009) define a la gestión del talento humano como un conjunto de prácticas y políticas imprescindibles para poder orientar y dirigir los cargos de gerencia que están directamente vinculados con los recursos humano, desempeño y potencial (p. 47). Asimismo, Chiavenato (2000) refirió que el desempeño laboral es el grado de comportamiento del trabajador para ser estudiado con el resultado de los objetivos planteados, donde se mide las actividades, las obligaciones y el producto de cada integrante (p.359)

Rojas & Vilchez (2018) investigaron sobre Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, cuyo propósito fue determinar la relación entre ambas variables. Concluyó que existe relación estadísticamente significativa y positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. De la misma manera, Santa María (2017) estudió la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque, y concluyó que existe relación directa y fuerte entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud.

El Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, es un establecimiento con el propósito de mejorar la calidad de la salud y evitar el congestionamiento en hospitales cercanos, siendo un centro de referencia en el cono norte, se genera

gran demanda de atención al usuario, de tal manera, se busca la cobertura de atención ambulatoria, urgencias, emergencias y sobre todo la atención de parto. En razón a lo anterior, se han presentado algunas debilidades como la falta de personal que no puede garantizar un buen desempeño laboral, pues los trabajadores suelen tener sobrecarga de tareas, lo que a largo plazo se convertiría en una pérdida de capital humano y de eficiencia

Los resultados de este estudio sustentan la relevancia práctica porque dará respuesta a la serie de problemas que existe, al igual que tiene vínculo con la gestión y que esta incide en el desempeño laboral, procurando nuevas tácticas o métodos recientes de gestión para ser usado, se origine una modificación en la postura de los trabajadores y/o operaciones que remedien la calidad de asistencia.

## **8. METODOLOGÍA**

### **Diseño de la investigación**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), se emplea un diseño no experimental, se llevó a cabo la observación de los hechos tal y como sucede normalmente, para luego ser analizados (p. 149). Asimismo, de corte transversal, pues la información se recogió en un sólo tiempo y cuyo fin era detallar las variables y revisar su asociación en un plazo determinado. En cuanto el alcance del estudio, fue correlacional, ya que vincula las variables entre dos o más categorías o niveles, por medio de una pauta establecida para un conjunto de personas en un periodo establecido (pp. 151-154).

### **Población, muestra y muestreo**

La población de estudio estuvo conformada por 105 profesionales asistenciales que laboran en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila durante el año 2018.

La muestra es un subgrupo importante de 70 trabajadores de la población considerando las características de la unidad elemental

El muestreo aplicado fue no probabilístico, de manera intencional y de acuerdo a Mejía (2005), sostiene que queda a juicio de quien investiga, elegir la muestra, y su descripción trata ser significativo, pues está sujeta a la intención u opinión (p. 54)

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, siendo una técnica que se basa en interrogantes orientado a una cantidad importante de individuos, donde se usa cuestionarios para examinar las características que se necesita comprender o calcular (Hernández *et al.*, 2010).

Ficha técnica del primer instrumento, cuestionario de gestión del talento humano, fue elaborado por Mendoza (2017), establecido con tres dimensiones: selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas; las mismas que a su vez contienen 10 ítems cada una.

Ficha técnica del segundo instrumento, ficha de Evaluación del Desempeño Laboral, del autor Paredes (2017), adaptado en Base La Resolución Ministerial 626-2008/Minsa). Contiene 27 ítems y el personal profesional asistencial es evaluado por médicos jefes de cada servicio.

### **Métodos de análisis de datos**

El método para la recolección de datos se inició aplicando los instrumentos. Seguidamente, se confeccionó la matriz de datos, teniendo en cuenta los valores de acuerdo a los rangos establecidos y se inició el análisis con el fin de elaborar las conclusiones y recomendaciones. Para el análisis y presentación de los datos del trabajo, se utilizó el software SPSS versión 22. Y los resultados se presentaron mediante tablas y figuras estadísticas. Para los resultados de correlación se empleó la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman, para conocer la relación existente entre las variables.

## **9. RESULTADOS**

De los 70 profesionales asistenciales, respecto a la Gestión del talento humano, el 62,86% presenta un nivel Adecuado. En cuanto a sus dimensiones, en la Selección de personas, el 61,4% presenta un nivel Adecuado, en Capacitación de personas, el 60,00% alcanzó un nivel Adecuado. Mientras que en Desarrollo de personas, el 54,29% presenta un nivel Adecuado en el personal profesional asistencial de dicho establecimiento. Sobre la variable desempeño laboral, el 68,57% presenta un nivel Alto. Y respecto a las dimensiones, en la Calidad de trabajo, el 51.4% presenta un nivel medio, en la Iniciativa, el 52.9% representa un

nivel alto, en las Relaciones humanas, el 50.0% presenta un nivel medio, y por último, se observa que en el Logro de metas, el 48,6% presenta un nivel Alto.

En los resultados correlacionales, respecto a la hipótesis general se evidenció el coeficiente de correlación de 0.842, indicando que la relación es directa y fuerte, señalando que a medida que se mejore la gestión de talento humano, mejorará el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

De acuerdo a las hipótesis específicas, se comprueba que existe una relación directa y fuerte entre la selección de personas y desempeño laboral al obtener un valor de  $r = 0.784$ . En consideración a la capacitación de personas y el desempeño, se observa un valor de  $r = 0.777$  que demuestra una relación directa y fuerte. Por otro lado, la correlación entre desarrollo de personas y desempeño laboral, el valor  $r = 0.695$  indica que la relación es directa y moderada.

## **10. DISCUSIÓN**

Mediante los resultados obtenidos en esta investigación, el valor de correlación ( $Rho = 0.842$ ), demostró que la gestión del talento humano y desempeño laboral tienen una relación directa (positiva) y fuerte.

Al respecto es importante considerar los estudios efectuados por Rojas y Vilchez (2018), Santa Maria (2017), Chavez (2017) y Del Castillo (2016) que coinciden con estudios de correlación de las mismas variables, con poblaciones similares |y hallaron una relación directa y fuerte entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. Sin embargo, se encontró una relación positiva y moderada en los estudios realizados por Asencios (2017) y Ramos (2017).

En relación al primer objetivo específico, los resultados encontrados sobre el valor de relación en esta investigación ( $Rho = 0.784$ ) afirma que existe una relación directa y fuerte entre la selección de personas y el desempeño laboral. Muy similar fue el estudio realizado por Rojas y Vilchez (2018), donde los trabajadores estuvieron de acuerdo con la selección de personal. De igual modo, la investigación de Gianella (2016) se asimila con los resultados del presente estudio, al considerar que la mayoría indica que la selección de personas es buena, no obstante, no existió mucha diferenciación de puntos porcentuales con quienes lo consideran mala.

El segundo objetivo específico, los resultados de correlación ( $r = 0.777$ ) afirman que existe una relación directa (positiva) y fuerte entre la capacitación de personas y desempeño laboral. Estos resultados se ven reflejados en el estudio realizado por Rojas y Vilchez (2018).

Para el tercer objetivo específico, el resultado correlacional ( $r = 0.695$ ) indica que existe relación directa (positiva) y moderada entre el desarrollo de personas y desempeño laboral. Según Ramos (2017) desarrolló un estudio en una población muy similar a la presente investigación, lo cual el autor concluyó que existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral, y por tanto, coincide con los resultados obtenidos en esta pesquisa.

## 11. CONCLUSIONES

Existe relación directa (positiva) y fuerte entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018. ( $r = 0,842$ )

Existe relación directa (positiva) y fuerte, entre Selección de personas y Desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018. ( $r = 0,784$ )

Existe relación directa (positiva) y fuerte, entre Capacitación de personas y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018. ( $r = 0,777$ )

Existe relación directa (positiva) y moderada, entre Desarrollo de personas y Desempeño laboral, en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018. ( $r = 0,695$ )

## 12. REFERENCIAS

- Asencios, C. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. (Tesis de Maestría - Unniversidad CesaR Vallejo): Lima - Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1).
- Chavez, L. (2017). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins*.

- (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima - Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11577>.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. 5° edición*. Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano. 3° Edición*. Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Del Castillo, A. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*. (Tesis de Mestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima, Perú.
- Gianella, R. (2016). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur*. (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima - Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella\\_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. 5° edic.* México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Universidad Naional Mayor de San Marcos.
- Ministerio de Salud. (2008). *Resolucion Ministerial N° 626-2008. Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral*. Perú. Oficina de desarrollo de recursos humanos.
- Ramos, G. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos*. (Tesis de Mestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima, Perú.
- Rojas, R., y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús*. (Tesis de Maestría - Universidad Norbert Wiener): Lima, Perú. Recuperado de <https://http://http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>.
- Santa María, F. (2017). *Gestion del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque*. Perú: Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.



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

Yo, Tania Melissa Reyes Anastacio, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 45837066, con el artículo titulado

“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 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, 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, 19 de enero del 2019

Tania Melissa Reyes Anastac

## Anexo 2

## Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable 1: Gestión del Talento Humano								
			Dimensiones	Indicadores	Item	Escala	Niveles o Rango				
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018?</p> <p><b>Problema específico 1</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la selección de personas y desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018?</p>	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar la relación entre la selección de personas y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis General.</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específica 1</b></p> <p>Existe relación significativa entre la selección de personas y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.</p>	<b>Variable 1: Gestión del Talento Humano</b>								
			Selección de personas	Facilidad de comunicación Selección de personal Realización de labores	1-10	1=Nunca 2=Raras veces 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Adecuado (110 - 150)  Regular (70 a 109)  Inadecuado (0 a 69)				
			Capacitación de personas	Capacitación de personal Uso de recursos Evaluación de personal	11-20						
			Desarrollo de personas	Oportunidad de superación Uso de tecnología Atención personalizada	21-30						
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>								
			<b>Dimensiones</b>					<b>Indicadores</b>	<b>Item</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles o Rango</b>
			Calidad de trabajo		Oportunidad Proactividad Responsabilidad		1-8	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Alto (100-135)  Medio (63-99)  Bajo (27 – 62)		
			Iniciativa		Innovación Asequibilidad al cambio Resolución de conflictos		9-14				
			Relaciones Humanas		Empatía Buen trato al usuario Orientación a los usuarios		15-20				
			Logro de metas		Planificación Cumplimiento de normas Metas alcanzadas		21-27				

<b>Problema específico 2.</b>	<b>Objetivo específico 2</b>	<b>Hipótesis específica 2</b>	<b>Metodología</b>	<b>Población, Muestreo y Muestra</b>	<b>Técnica e instrumento</b>
<p>¿Qué relación existe entre la capacitación de personas y desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la capacitación de personas y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre la capacitación de personas y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.</p>	<p><b>Diseño:</b> No experimental. Transversal</p>	<p><b>Población:</b> La población de estudio estuvo conformada por 105 profesionales asistenciales que laboran en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila durante el año 2018.</p>	<p><b>Variable 1: Gestión del talento humano.</b> Técnicas: encuesta Instrumentos: Cuestionario de gestión de Talento Humano Autor: Mendoza Vega, Jessica Milagros Año: 2017.</p>
<p><b>Problema específico 3.</b> ¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.</p>	<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo</p>	<p><b>Muestreo:</b> No Probabilístico intencional</p> <p><b>Muestra</b> La muestra fue de 70 profesionales asistenciales del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.</p>	<p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b> Técnica : Observación Instrumento: Ficha de Evaluación del Desempeño Laboral. Autor:. Paredes Cabanillas, Elsa Isabel Año: 2016</p>

### **Anexo 3**

## **Consentimiento Informado**

### **Declaración de Consentimiento Informado**

Esta investigación es realizada por Tania Reyes Anastacio, estudiante de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo y tiene como principal objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

Los procedimientos utilizados en este estudio son libres de riesgo y no le generará molestia.

Usted no recibirá ningún beneficio personal, pero la información obtenida será útil para los propósitos del estudio.

Toda la información que proporcione será manejada con absoluta confidencialidad y será utilizada únicamente con fines de investigación científica.

La participación es voluntaria y la puede interrumpir en el momento que quiera.

Si tiene preguntas sobre el estudio puede hacerlas sin ningún inconveniente.

Si usted desea participar por favor firme el presente documento:

-----  
Firma

**Anexo 4**  
**Instrumento de Variable 1**

**CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Estimado (a) trabajador:

El presente cuestionario tiene como objetivo, compilar información para determinar si la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

**Instrucciones:** Lea detenidamente los enunciados y alternativas, para lo cual se le solicita ser honesto en sus respuestas, ya que ello permitirá realizar un correcto diagnóstico, por lo que es de suma importancia para mejorar la gestión del talento humano en su institución. El presente cuestionario es de carácter anónimo, para ello se le solicita que no deje enunciados sin marcar, por lo que es importante recalcarle que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Marque usted con un aspa (X) su respuesta en los cuadros valorados de 1 (Nunca) a 5 (Siempre), con respecto a las siguientes competencias.

1 (Nunca)      2 (Raras veces)      3 (A veces)      4 (Casi siempre)      5 (Siempre)

N°	SELECCIÓN DE PERSONAS	1	2	3	4	5
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo					
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores.					
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.					
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					
9	Se le realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.					
10	Realiza el papel que desempeñará en la institución, antes de seleccionarlo.					

<b>N°</b>	<b>CAPACITACION DE PERSONAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.					
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.					
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.					
14	Los trabajadores son evaluados después de la capacitación.					
15	Los trabajadores de la institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.					
16	Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.					
17	Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones.					
18	La institución invierte recursos económicos en su capacitación.					
19	El director capacita personalmente en su institución.					
20	Se le proporciona conocimientos en normativas de la institución.					
<b>N°</b>	<b>DESARROLLO DE PERSONAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.					
22	Es estimulado a participar en las relaciones con personal externos y/o usuarios.					
23	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.					
24	Asume cargos más elevados y complejos					
25	Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades.					
26	Conoce y aplica nuevos temas relacionados a sus funciones.					
27	Se realiza rotación de cargos en su institución.					
28	La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo-					
29	El director atiende las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna.					
30	Se siente satisfecho con la labor que desarrolla en su institución.					

**Anexo 5**  
**Instrumento de variable 2**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Área/Servicio.-----  
 Apellidos Y Nombre Del Evaluado -----  
 Nombrado----- Contratado----- Terceros-----  
 Cargo-----  
 Evaluador-----  
 Fecha De La Evaluación -----

Con el objetivo de realizar un estudio con fines académicos sobre el desempeño laboral se le pide a Ud. por favor nos brinde su opinión, la cual será confidencial.

**Instrucciones:** A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

N (Nunca)      CN (Casi nunca)      AV (A veces)      CS (Casi siempre)      S  
 (Siempre)

	<b>1. CALIDAD DE TRABAJO</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>1</b>	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.					
<b>2</b>	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.					
<b>3</b>	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.					
<b>4</b>	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.					
<b>5</b>	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.					
<b>6</b>	Evita errores en el trabajo.					
<b>7</b>	No requiere supervisión frecuente.					
<b>8</b>	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.					

	<b>2. INICIATIVA</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>9</b>	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.					
<b>10</b>	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.					
<b>11</b>	Se muestra asequible al cambio.					
<b>12</b>	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su puesto.					
<b>13</b>	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.					
<b>14</b>	Tiene capacidad de resolución de problemas.					
	<b>3. RELACIONES HUMANAS</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>15</b>	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.					
<b>16</b>	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.					
<b>17</b>	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.					
<b>18</b>	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.					
<b>19</b>	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					
<b>20</b>	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.					
	<b>4. LOGRO DE METAS</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>21</b>	Planifica sus actividades con mucha capacidad.					
<b>22</b>	Maneja racionalmente los recursos asignados.					
<b>23</b>	Cumple con un producto adecuado de trabajo.					
<b>24</b>	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.					
<b>25</b>	Hace uso de los indicadores establecidos por el MINSA u otro sector del cual depende su trabajo.					
<b>26</b>	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.					
<b>27</b>	Se preocupa por alcanzar las metas.					



**Anexo 6**  
**Matriz de datos**

	Gestión de talento humano																														TOTAL ES	NIVEL TOTAL ES						
	D1										D2										D3																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	ST	NIVEL 01	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	ST	NIVEL 02	P21	P22	P23	P24	P25	P26			P27	P28	P29	P30	ST	NIVEL 03
Enc 1	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	41	3	5	4	3	2	5	3	3	4	5	5	39	3	4	3	4	5	5	5	4	5	3	2	40	3	120	3
Enc 2	3	5	5	4	4	4	4	3	2	5	39	3	5	4	3	5	3	2	5	3	5	3	38	3	4	3	4	5	3	5	4	5	3	2	38	3	115	3
Enc 3	1	3	1	1	2	4	5	1	1	1	20	1	1	1	4	4	3	3	1	1	4	1	23	1	3	1	2	3	3	2	3	1	3	1	22	1	65	1
Enc 4	2	1	5	5	1	1	2	3	1	1	22	1	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	21	1	3	1	2	3	3	2	3	1	2	2	22	1	65	1
Enc 5	3	5	5	5	5	5	5	4	1	1	39	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	3	39	3	4	3	4	3	5	5	3	5	4	3	39	3	117	3
Enc 6	2	3	4	1	1	5	2	3	4	3	28	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33	2	3	3	2	3	3	2	3	1	4	2	26	2	87	2
Enc 7	2	3	5	5	5	5	5	1	1	1	33	2	3	2	5	2	1	4	1	5	4	1	28	2	3	3	2	2	4	5	3	1	5	2	30	2	91	2
Enc 8	2	3	3	5	4	5	4	2	3	1	32	2	4	2	5	2	4	3	4	4	3	2	33	2	3	3	2	2	3	5	3	1	4	4	30	2	95	2
Enc 9	5	4	5	4	5	5	5	5	1	1	40	3	5	4	1	5	3	4	4	5	5	5	41	3	4	3	4	2	4	5	4	5	5	3	39	3	120	3
Enc 10	1	1	5	4	5	1	1	2	1	1	22	1	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	45	3	113	3
Enc 11	5	5	5	4	4	4	4	5	2	2	40	3	1	5	3	5	3	4	5	3	5	4	38	3	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	29	2	107	2
Enc 12	5	4	5	4	5	5	4	2	4	4	42	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	41	3	5	3	5	2	4	5	5	5	5	3	42	3	125	3
Enc 13	2	3	5	5	5	4	5	1	1	1	32	2	3	4	5	2	3	2	3	5	3	3	33	2	3	3	2	2	3	5	3	1	3	2	27	2	92	2
Enc 14	4	4	4	4	5	5	4	5	2	2	39	3	5	4	1	1	5	4	4	5	1	1	31	2	3	3	5	5	4	5	2	4	5	5	41	3	111	3

Enc 15	5	3	5	5	5	5	4	1	4	1	38	3	5	4	4	5	5	3	4	2	2	2	36	2	3	5	5	3	4	4	2	5	5	4	40	3	114	3
Enc 16	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	3	5	4	4	2	5	5	4	2	3	2	36	2	3	5	2	3	4	5	2	4	5	2	35	2	119	3
Enc 17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	3	5	4	4	2	3	5	5	5	3	2	38	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	39	3	126	3
Enc 18	1	3	1	4	1	4	1	3	1	4	23	1	1	1	4	3	2	2	4	1	1	1	20	1	3	1	2	3	1	1	1	2	4	4	22	1	65	1
Enc 19	4	5	3	4	5	4	5	2	5	2	39	3	5	4	4	4	4	5	2	4	2	5	39	3	4	3	4	5	3	2	5	5	3	5	39	3	117	3
Enc 20	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	42	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	46	3	4	3	4	3	5	5	2	5	4	3	38	3	126	3
Enc 21	5	4	5	4	4	4	5	2	2	3	38	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	38	3	4	5	4	4	3	4	2	5	3	4	38	3	114	3
Enc 22	5	4	4	4	4	4	5	5	2	3	40	3	5	4	5	2	3	3	5	4	2	5	38	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	39	3	117	3
Enc 23	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	20	1	1	1	3	3	3	3	1	1	2	2	20	1	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	20	1	60	1
Enc 24	4	5	5	5	4	5	5	1	2	2	38	3	5	4	3	3	4	5	5	5	3	2	39	3	4	3	4	5	3	5	3	5	3	3	38	3	115	3
Enc 25	2	3	4	4	3	4	5	2	2	1	30	2	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	35	2	3	3	2	2	4	5	3	1	2	3	28	2	93	2
Enc 26	2	3	4	4	4	4	4	1	2	1	29	2	3	2	1	2	1	5	1	4	5	1	25	2	3	3	2	3	1	2	3	5	4	4	30	2	84	2
Enc 27	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48	3	5	4	5	2	3	5	1	4	5	5	39	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	1	32	2	119	3
Enc 28	2	4	5	1	2	5	1	2	2	3	27	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5	3	40	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	40	3	107	2
Enc 29	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	39	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	35	2	118	3
Enc 30	2	1	1	4	1	4	4	1	2	2	22	1	2	1	4	4	2	1	4	1	1	2	22	1	3	1	2	3	3	2	3	1	2	1	21	1	65	1
Enc 31	3	5	4	4	5	2	4	5	5	4	41	3	5	4	3	3	5	5	3	4	3	5	40	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	2	38	3	119	3
Enc 32	5	3	5	5	4	5	5	1	2	3	38	3	5	4	5	5	4	2	4	5	4	5	43	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	33	2	114	3
Enc 33	3	5	4	5	4	5	4	4	2	2	38	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	38	3	4	3	4	5	5	5	4	5	3	3	41	3	117	3
Enc 34	1	1	4	2	1	2	2	1	4	4	22	1	2	1	2	2	2	5	2	2	2	2	22	1	3	1	2	2	3	1	3	2	3	3	23	1	67	1

Enc 35	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	43	3	5	2	2	3	3	4	5	4	5	5	38	3	5	3	4	3	3	2	2	2	1	3	28	2	109	2
Enc 36	5	4	2	4	3	5	4	4	4	4	39	3	3	5	5	3	3	4	5	4	4	3	39	3	5	5	5	3	3	2	5	5	5	2	40	3	118	3
Enc 37	2	3	5	5	4	1	5	2	1	4	32	2	3	5	3	3	4	4	4	3	5	4	38	3	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	42	3	112	3
Enc 38	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45	3	5	4	4	3	1	2	5	5	3	2	34	2	1	5	4	5	5	2	5	1	2	1	31	2	110	3
Enc 39	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	44	3	5	4	4	3	3	2	3	5	5	5	39	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	42	3	125	3
Enc 40	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	31	2	5	4	4	3	3	5	5	3	5	3	40	3	5	5	5	3	1	2	5	5	3	5	39	3	110	3
Enc 41	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	44	3	5	4	2	5	4	1	5	5	4	5	40	3	4	3	4	1	3	4	4	5	4	4	36	2	120	3
Enc 42	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	12	1	1	3	5	2	5	5	5	5	4	5	40	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	13	1	65	1
Enc 43	5	5	4	4	4	4	5	4	5	2	42	3	5	4	2	2	5	5	3	5	2	5	38	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	42	3	122	3
Enc 44	5	4	4	5	4	5	5	2	2	2	38	3	5	4	2	3	5	5	1	3	5	5	38	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	38	3	114	3
Enc 45	5	4	5	4	5	5	5	3	2	3	41	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	43	3	4	3	4	3	5	2	4	5	4	4	38	3	122	3
Enc 46	5	5	4	4	5	4	5	2	1	3	38	3	5	4	3	1	5	5	4	5	4	3	39	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	41	3	118	3
Enc 47	2	3	4	5	4	4	5	2	2	2	33	2	3	3	3	3	2	3	3	4	5	4	33	2	3	3	2	4	3	4	3	1	4	1	28	2	94	2
Enc 48	1	3	2	1	1	2	1	4	3	2	20	1	2	1	5	1	1	2	2	2	3	1	20	1	3	1	2	5	3	1	1	1	1	1	19	1	59	1
Enc 49	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	41	3	5	4	3	2	5	3	3	4	5	5	39	3	4	3	4	5	5	5	4	5	3	2	40	3	120	3
Enc 50	3	5	5	4	4	4	4	3	2	5	39	3	5	4	3	5	3	2	5	3	5	3	38	3	4	3	4	5	3	5	4	5	3	2	38	3	115	3
Enc 51	1	3	1	1	2	4	5	1	1	1	20	1	1	1	4	4	3	3	1	1	4	1	23	1	3	1	2	3	3	2	3	1	3	1	22	1	65	1
Enc 52	2	1	5	5	1	1	2	3	1	1	22	1	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	21	1	3	1	2	3	3	2	3	1	2	2	22	1	65	1
Enc 53	3	5	5	5	5	5	5	4	1	1	39	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	3	39	3	4	3	4	3	5	5	3	5	4	3	39	3	117	3
Enc 54	2	3	4	1	1	5	2	3	4	3	28	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33	2	3	3	2	3	3	2	3	1	4	2	26	2	87	2

Enc 55	2	3	5	5	5	5	5	1	1	1	33	2	3	2	5	2	1	4	1	5	4	1	28	2	3	3	2	2	4	5	3	1	5	2	30	2	91	2
Enc 56	2	3	3	5	4	5	4	2	3	1	32	2	4	2	5	2	4	3	4	4	3	2	33	2	3	3	2	2	3	5	3	1	4	4	30	2	95	2
Enc 57	5	4	5	4	5	5	5	5	1	1	40	3	5	4	1	5	3	4	4	5	5	5	41	3	4	3	4	2	4	5	4	5	5	3	39	3	120	3
Enc 58	1	1	5	4	5	1	1	2	1	1	22	1	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	45	3	113	3
Enc 59	5	5	5	4	4	4	4	5	2	2	40	3	1	5	3	5	3	4	5	3	5	4	38	3	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	29	2	107	2
Enc 60	5	4	5	4	5	5	4	2	4	4	42	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	41	3	5	3	5	2	4	5	5	5	5	3	42	3	125	3
Enc 61	2	3	5	5	5	4	5	1	1	1	32	2	3	4	5	2	3	2	3	5	3	3	33	2	3	3	2	2	3	5	3	1	3	2	27	2	92	2
Enc 62	4	4	4	4	5	5	4	5	2	2	39	3	5	4	1	1	5	4	4	5	1	1	31	2	3	3	5	5	4	5	2	4	5	5	41	3	111	3
Enc 63	5	3	5	5	5	5	4	1	4	1	38	3	5	4	4	5	5	3	4	2	2	2	36	2	3	5	5	3	4	4	2	5	5	4	40	3	114	3
Enc 64	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	3	5	4	4	2	5	5	4	2	3	2	36	2	3	5	2	3	4	5	2	4	5	2	35	2	119	3
Enc 65	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	3	5	4	4	2	3	5	5	5	3	2	38	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	39	3	126	3
Enc 66	1	3	1	4	1	4	1	3	1	4	23	1	1	1	4	3	2	2	4	1	1	1	20	1	3	1	2	3	1	1	1	2	4	4	22	1	65	1
Enc 67	4	5	3	4	5	4	5	2	5	2	39	3	5	4	4	4	4	5	2	4	2	5	39	3	4	3	4	5	3	2	5	5	3	5	39	3	117	3
Enc 68	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	42	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	46	3	4	3	4	3	5	5	2	5	4	3	38	3	126	3
Enc 69	5	4	5	4	4	4	5	2	2	3	38	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	38	3	4	5	4	4	3	4	2	5	3	4	38	3	114	3
Enc 70	5	4	4	4	4	4	5	5	2	3	40	3	5	4	5	2	3	3	5	4	2	5	38	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	39	3	117	3

Desempeño laboral																																						
D1											D2							D3						D4								TOTAL						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ST	NIVEL 01	P9	P10	P11	P12	P13	P14	ST	NIVEL 02	P15	P16	P17	P18	P19	P20	ST	NIVEL 03	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	ST	NIVEL 04	TOTAL	TOTAL	
Enc 1	4	5	5	5	5	5	3	5	37	3	5	3	4	3	1	5	21	2	3	4	3	5	4	5	24	3	3	4	3	2	2	1	5	20	2	102	3	
Enc 2	5	2	5	5	2	5	3	2	29	2	5	3	5	3	5	5	26	3	2	5	5	5	4	4	25	3	2	5	5	5	5	5	5	5	32	3	112	3
Enc 3	4	1	2	1	4	1	1	1	15	1	4	4	4	1	3	5	21	2	4	4	3	4	1	4	20	2	4	4	3	4	4	1	2	22	2	78	2	
Enc 4	5	2	4	2	4	1	3	4	25	2	4	4	4	4	5	5	26	3	4	1	4	1	5	5	20	2	4	1	4	1	5	5	5	5	25	2	96	2
Enc 5	5	4	4	2	2	4	2	4	27	2	2	3	4	3	5	2	19	2	5	4	3	4	5	5	26	3	5	4	3	4	5	5	5	5	31	3	103	3
Enc 6	1	2	5	5	1	5	1	4	24	2	1	1	1	1	2	5	11	1	5	1	2	1	2	2	13	1	5	1	2	2	1	1	1	13	1	61	1	
Enc 7	5	4	5	5	5	5	3	1	33	3	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	2	2	1	2	9	1	1	1	2	2	2	1	1	10	1	59	1	
Enc 8	2	1	5	1	2	1	1	1	14	1	4	4	1	1	5	5	20	2	5	5	3	4	5	5	27	3	5	5	3	4	5	5	5	5	32	3	93	2
Enc 9	5	4	5	5	5	5	3	4	36	3	3	4	3	2	4	5	21	2	4	5	4	2	5	1	21	2	4	1	4	5	5	5	5	5	29	3	107	3
Enc 10	3	5	3	3	3	3	3	4	27	2	2	5	3	2	5	4	21	2	5	4	3	4	5	3	24	3	5	4	3	4	3	5	3	27	3	99	3	
Enc 11	3	5	5	5	5	1	3	2	29	2	4	4	3	4	2	1	18	2	3	4	3	5	5	4	24	3	5	4	3	5	2	5	5	29	3	100	3	
Enc 12	5	4	5	5	5	5	5	2	36	3	4	1	4	1	5	5	20	2	3	5	3	2	5	2	20	2	3	5	3	4	5	2	1	23	2	99	3	
Enc 13	4	2	4	4	4	4	2	5	29	2	5	4	3	4	5	4	25	3	5	4	3	2	1	4	19	2	5	4	3	2	5	2	2	23	2	96	2	
Enc 14	5	4	4	2	4	2	3	2	26	2	5	4	3	5	4	4	25	3	4	5	3	2	3	3	20	2	4	5	5	2	5	5	5	5	31	3	102	3
Enc 15	4	2	5	1	2	5	3	5	27	2	5	5	5	5	5	5	30	3	2	3	4	3	2	5	19	2	2	3	4	3	5	5	2	24	2	100	3	
Enc 16	2	2	5	2	2	4	4	2	23	2	5	5	5	4	5	5	29	3	5	4	4	3	2	5	23	3	2	4	4	4	5	5	5	29	3	104	3	

Enc 17	2	5	5	5	5	1	3	2	28	2	4	4	4	5	4	5	26	3	5	3	4	3	5	2	22	3	2	3	4	3	5	5	5	27	3	103	3
Enc 18	4	4	5	4	1	1	3	4	26	2	5	4	3	4	5	5	26	3	4	2	2	2	5	5	20	2	4	2	2	2	5	4	5	24	2	96	2
Enc 19	4	5	5	5	5	5	4	5	38	3	5	4	3	5	5	5	27	3	2	3	4	3	1	5	18	2	2	3	4	3	2	5	2	21	2	104	3
Enc 20	5	4	5	5	4	5	5	4	37	3	3	5	3	4	2	4	21	2	2	3	4	3	4	5	21	2	2	3	4	3	4	5	4	25	2	104	3
Enc 21	5	4	5	5	4	5	3	5	36	3	5	4	3	2	1	5	20	2	3	4	3	2	4	5	21	2	3	4	3	2	4	5	4	25	2	102	3
Enc 22	5	5	5	4	4	4	5	5	37	3	4	5	3	2	3	1	18	2	2	5	3	2	4	4	20	2	2	5	3	2	5	2	5	24	2	99	3
Enc 23	5	5	5	4	4	4	3	4	34	3	4	4	4	1	4	4	21	2	4	4	3	2	1	4	18	2	4	4	3	4	4	4	2	25	2	98	2
Enc 24	4	1	2	3	3	2	1	5	21	2	5	3	4	5	3	4	24	3	4	5	4	5	4	4	26	3	4	5	4	5	4	3	4	29	3	100	3
Enc 25	5	1	4	4	3	4	3	2	26	2	1	1	1	1	1	1	6	1	2	3	2	2	3	2	14	2	1	3	3	2	2	1	3	15	1	61	1
Enc 26	2	2	2	2	1	1	2	3	15	1	1	1	1	1	1	2	7	1	1	2	3	1	3	4	14	2	1	2	3	5	4	5	5	25	2	61	1
Enc 27	3	5	4	2	3	3	3	4	27	2	2	3	4	3	3	4	19	2	5	5	5	5	3	4	27	3	5	5	5	5	4	3	2	29	3	102	3
Enc 28	5	4	3	3	3	2	3	2	25	2	4	4	4	4	3	3	22	3	5	5	3	4	4	4	25	3	5	5	3	4	1	1	1	20	2	92	2
Enc 29	4	5	3	3	3	5	3	5	31	3	4	3	5	5	2	3	22	3	4	5	4	5	3	3	24	3	4	5	4	5	3	3	5	29	3	106	3
Enc 30	3	2	1	1	2	1	1	2	13	1	4	4	4	4	4	3	23	3	5	4	3	4	4	4	24	3	5	4	3	4	4	4	4	28	3	88	2
Enc 31	4	4	4	4	4	4	3	2	29	2	3	4	3	5	3	5	23	3	3	4	3	5	4	5	24	3	5	4	5	5	4	5	5	33	3	109	3
Enc 32	2	5	5	5	5	5	2	4	33	3	2	5	5	4	3	5	24	3	5	5	3	4	1	3	21	2	5	5	5	5	4	5	5	34	3	112	3
Enc 33	4	4	5	4	5	4	5	5	36	3	4	4	3	4	3	5	23	3	5	4	3	2	4	2	20	2	5	4	3	2	3	5	5	27	3	106	3
Enc 34	4	1	4	2	1	1	1	1	15	1	4	1	4	1	3	5	18	2	4	3	2	2	4	4	19	2	4	3	2	2	3	2	2	18	2	70	2
Enc 35	5	4	4	4	3	3	3	4	30	3	5	4	3	4	5	3	24	3	4	3	2	3	2	3	17	2	4	5	5	3	5	5	5	32	3	103	3
Enc 36	5	4	5	5	4	4	3	4	34	3	5	4	3	5	4	4	25	3	1	1	5	3	3	3	16	2	1	1	5	3	5	4	5	24	2	99	3

Enc 37	5	4	5	5	4	4	5	4	36	3	5	5	5	5	3	4	27	3	4	3	4	3	2	1	17	2	4	3	4	3	4	3	3	24	2	104	3
Enc 38	5	4	4	4	4	4	3	4	32	3	4	4	2	2	5	5	22	3	4	3	4	3	3	4	21	2	4	3	4	3	4	4	4	26	2	101	3
Enc 39	4	1	5	5	5	1	1	1	23	2	2	5	5	5	4	4	25	3	4	5	4	5	4	5	27	3	4	5	4	5	5	4	4	31	3	106	3
Enc 40	5	4	4	4	3	4	3	4	31	3	4	2	5	5	3	4	23	3	4	3	4	5	4	4	24	3	4	3	4	5	4	4	3	27	3	105	3
Enc 41	3	5	5	4	5	4	3	5	34	3	2	5	5	4	3	4	23	3	5	5	5	3	4	4	26	3	5	5	5	3	5	4	5	32	3	115	3
Enc 42	3	5	4	5	4	2	3	1	27	2	5	5	2	5	4	4	25	3	4	5	5	3	5	4	26	3	4	3	5	3	4	5	5	29	3	107	3
Enc 43	4	4	2	2	2	2	3	2	21	2	4	5	5	3	5	2	24	3	2	5	4	5	3	3	22	3	5	5	4	5	5	5	5	34	3	101	3
Enc 44	4	4	4	4	4	3	3	2	28	2	4	5	5	5	3	4	26	3	5	5	5	3	4	4	26	3	5	5	5	3	4	3	3	28	3	108	3
Enc 45	4	5	3	3	3	3	3	2	26	2	1	1	4	5	3	3	17	2	5	5	5	5	4	4	28	3	3	3	5	5	4	5	4	29	3	100	3
Enc 46	5	5	3	3	3	3	4	4	30	3	5	3	4	3	3	3	21	2	5	5	4	3	3	2	22	3	2	3	4	5	5	3	5	27	3	100	3
Enc 47	4	4	3	2	3	2	3	2	23	2	4	4	4	4	4	5	25	3	4	1	1	3	1	2	12	1	4	1	1	3	3	1	1	14	1	74	2
Enc 48	4	4	3	2	3	2	3	2	23	2	4	4	4	4	3	3	22	3	4	4	1	3	4	4	20	2	4	4	1	3	4	3	4	23	2	88	2
Enc 49	4	5	5	5	5	5	3	5	37	3	5	3	4	3	1	5	21	2	3	4	3	5	4	5	24	3	3	4	3	2	2	1	5	20	2	102	3
Enc 50	5	2	5	5	2	5	3	2	29	2	5	3	5	3	5	5	26	3	2	5	5	5	4	4	25	3	2	5	5	5	5	5	5	32	3	112	3
Enc 51	4	1	2	1	4	1	1	1	15	1	4	4	4	1	3	5	21	2	4	4	3	4	1	4	20	2	4	4	3	4	4	1	2	22	2	78	2
Enc 52	5	2	4	2	4	1	3	4	25	2	4	4	4	4	5	5	26	3	4	1	4	1	5	5	20	2	4	1	4	1	5	5	5	25	2	96	2
Enc 53	5	4	4	2	2	4	2	4	27	2	2	3	4	3	5	2	19	2	5	4	3	4	5	5	26	3	5	4	3	4	5	5	5	31	3	103	3
Enc 54	1	2	5	5	1	5	1	4	24	2	1	1	1	1	2	5	11	1	5	1	2	1	2	2	13	1	5	1	2	2	1	1	1	13	1	61	1
Enc 55	5	4	5	5	5	5	3	1	33	3	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	2	2	1	2	9	1	1	1	2	2	2	1	1	10	1	59	1
Enc 56	2	1	5	1	2	1	1	1	14	1	4	4	1	1	5	5	20	2	5	5	3	4	5	5	27	3	5	5	3	4	5	5	5	32	3	93	2

Enc 57	5	4	5	5	5	5	3	4	36	3	3	4	3	2	4	5	21	2	4	5	4	2	5	1	21	2	4	1	4	5	5	5	5	29	3	107	3
Enc 58	3	5	3	3	3	3	3	4	27	2	2	5	3	2	5	4	21	2	5	4	3	4	5	3	24	3	5	4	3	4	3	5	3	27	3	99	3
Enc 59	3	5	5	5	5	1	3	2	29	2	4	4	3	4	2	1	18	2	3	4	3	5	5	4	24	3	5	4	3	5	2	5	5	29	3	100	3
Enc 60	5	4	5	5	5	5	5	2	36	3	4	1	4	1	5	5	20	2	3	5	3	2	5	2	20	2	3	5	3	4	5	2	1	23	2	99	3
Enc 61	4	2	4	4	4	4	2	5	29	2	5	4	3	4	5	4	25	3	5	4	3	2	1	4	19	2	5	4	3	2	5	2	2	23	2	96	2
Enc 62	5	4	4	2	4	2	3	2	26	2	5	4	3	5	4	4	25	3	4	5	3	2	3	3	20	2	4	5	5	2	5	5	5	31	3	102	3
Enc 63	4	2	5	1	2	5	3	5	27	2	5	5	5	5	5	5	30	3	2	3	4	3	2	5	19	2	2	3	4	3	5	5	2	24	2	100	3
Enc 64	2	2	5	2	2	4	4	2	23	2	5	5	5	4	5	5	29	3	5	4	4	3	2	5	23	3	2	4	4	4	5	5	5	29	3	104	3
Enc 65	2	5	5	5	5	1	3	2	28	2	4	4	4	5	4	5	26	3	5	3	4	3	5	2	22	3	2	3	4	3	5	5	5	27	3	103	3
Enc 66	4	4	5	4	1	1	3	4	26	2	5	4	3	4	5	5	26	3	4	2	2	2	5	5	20	2	4	2	2	2	5	4	5	24	2	96	2
Enc 67	4	5	5	5	5	5	4	5	38	3	5	4	3	5	5	5	27	3	2	3	4	3	1	5	18	2	2	3	4	3	2	5	2	21	2	104	3
Enc 68	5	4	5	5	4	5	5	4	37	3	3	5	3	4	2	4	21	2	2	3	4	3	4	5	21	2	2	3	4	3	4	5	4	25	2	104	3
Enc 69	5	4	5	5	4	5	3	5	36	3	5	4	3	2	1	5	20	2	3	4	3	2	4	5	21	2	3	4	3	2	4	5	4	25	2	102	3
Enc 70	5	5	5	4	4	4	5	5	37	3	4	5	3	2	3	1	18	2	2	5	3	2	4	4	20	2	2	5	3	2	5	2	5	24	2	99	3



## Anexo 7

### Impr pant de los resultados estadísticos procesados en spss

Parte descriptiva Tania.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Venta

Resultado

- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
  - Tabla de frecuencias
    - Título
    - Selección de personas
    - Capacitación de personas
    - Desarrollo de personas
    - Gestión del talento humano
    - Calidad de trabajo
    - Iniciativa
    - Relaciones humanas
    - Logro de metas
    - Desempeño
  - Gráfico de barras
    - Título
    - Selección de personas
    - Capacitación de personas
    - Desarrollo de personas
    - Gestión del talento humano
    - Calidad de trabajo
    - Iniciativa
    - Relaciones humanas
    - Logro de metas
    - Desempeño

**Selección de personas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	13	18,6	18,6	18,6
	Regular	14	20,0	20,0	38,6
	Adecuado	43	61,4	61,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Capacitación de personas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	10	14,3	14,3	14,3
	Regular	18	25,7	25,7	40,0
	Adecuado	42	60,0	60,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Desarrollo de personas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	11	15,7	15,7	15,7
	Regular	21	30,0	30,0	45,7
	Adecuado	38	54,3	54,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Gestión del talento humano**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	11	15,7	15,7	15,7
	Regular	15	21,4	21,4	37,1
	Adecuado	44	62,9	62,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Parte descriptiva Tania.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades An

Titulo  
 Frecuencias  
 Titulo  
 Notas  
 Estadísticos  
 Tabla de frecuencia  
 Titulo  
 Selección de personas  
 Capacitación de personas  
 Desarrollo de personas  
 Gestión del talento humano  
 Calidad de trabajo  
 Iniciativa  
 Relaciones humanas  
 Logro de metas  
 Desempeño laboral  
 Gráfico de barras  
 Titulo  
 Selección de personas  
 Capacitación de personas  
 Desarrollo de personas  
 Gestión del talento humano  
 Calidad de trabajo  
 Iniciativa  
 Relaciones humanas  
 Logro de metas  
 Desempeño laboral

### Calidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	10,0	10,0	10,0
	Medio	36	51,4	51,4	61,4
	Alto	27	38,6	38,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

### Iniciativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	8,6	8,6	8,6
	Medio	27	38,6	38,6	47,1
	Alto	37	52,9	52,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

### Relaciones humanas

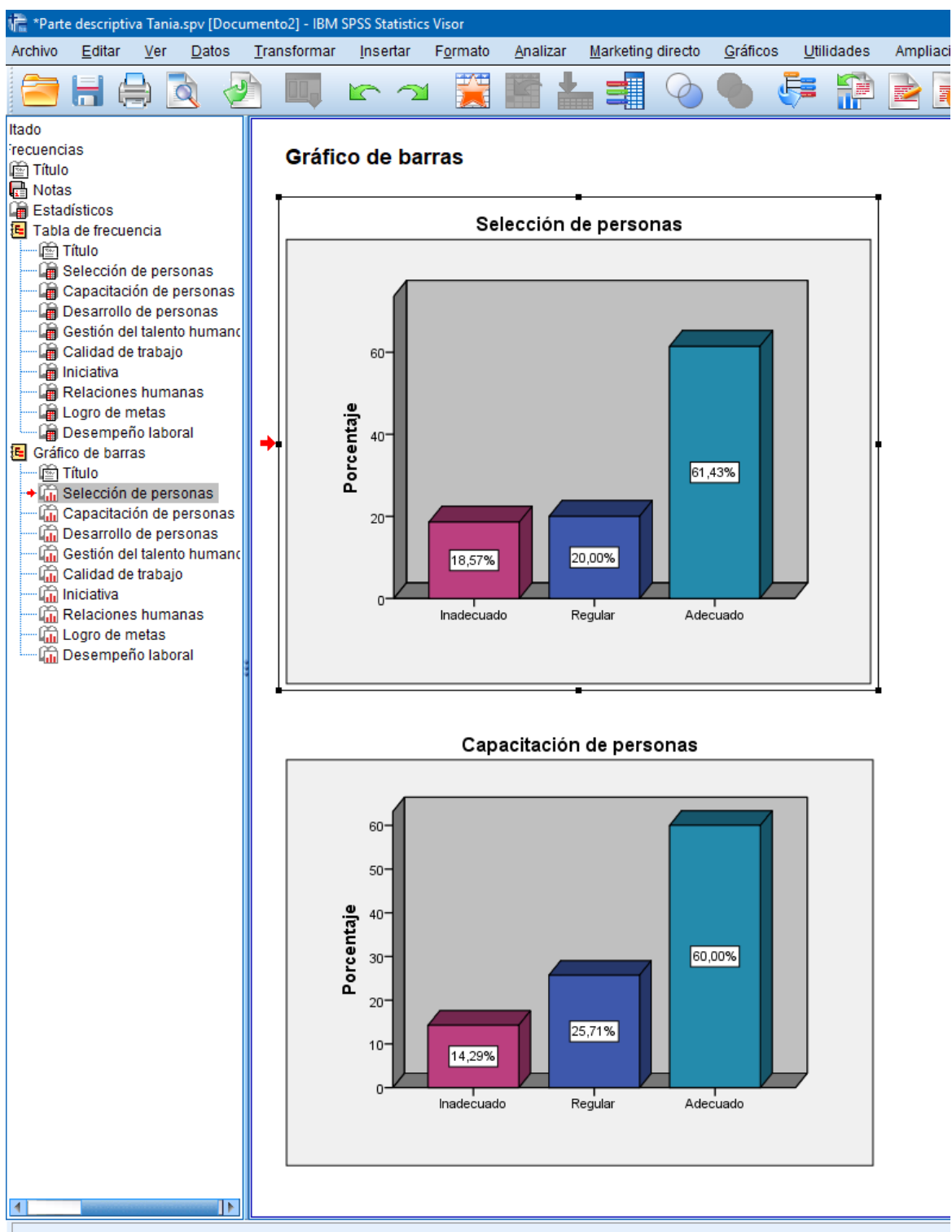
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	7,1	7,1	7,1
	Medio	35	50,0	50,0	57,1
	Alto	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

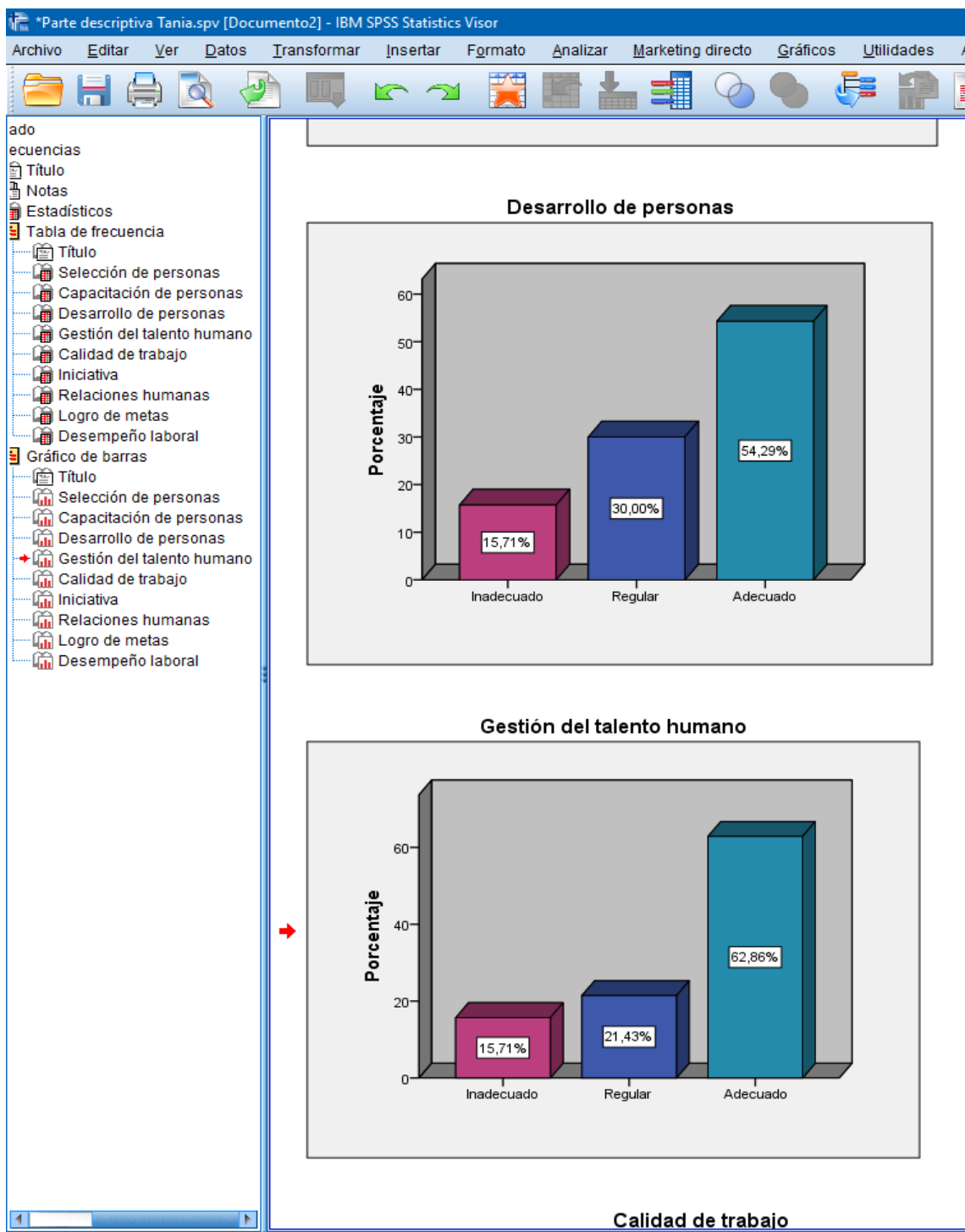
### Logro de metas

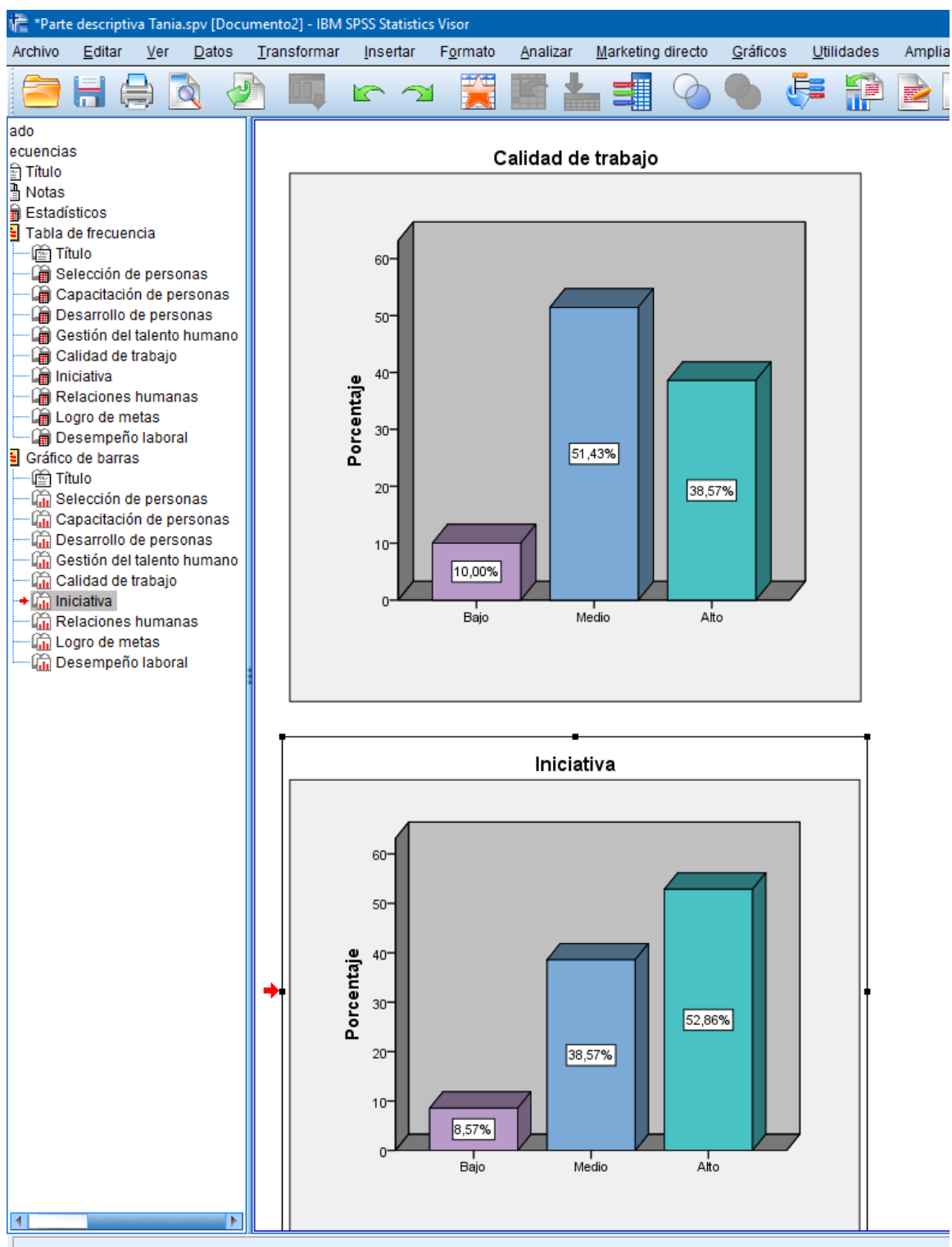
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	8,6	8,6	8,6
	Medio	30	42,9	42,9	51,4
	Alto	34	48,6	48,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

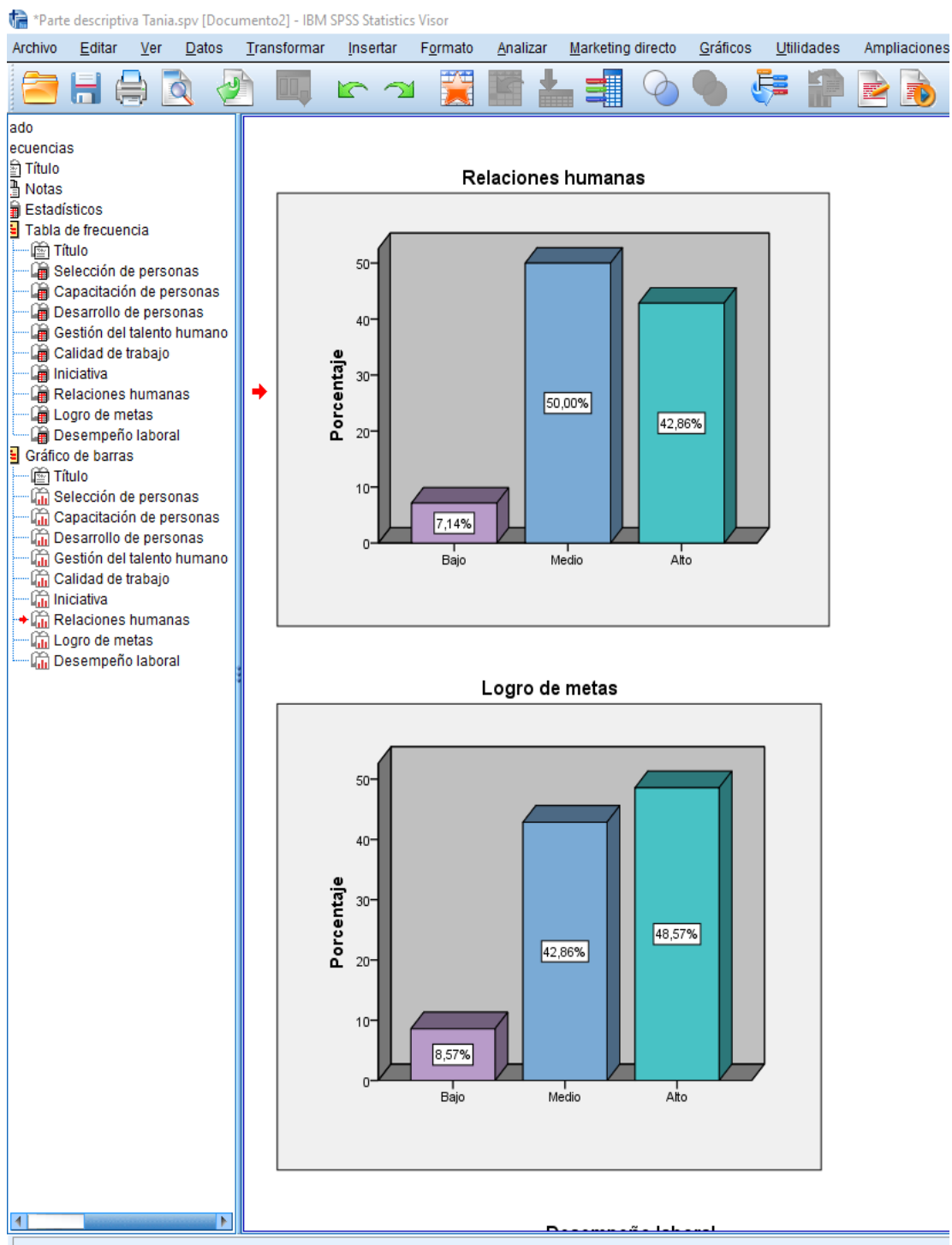
### Desempeño laboral

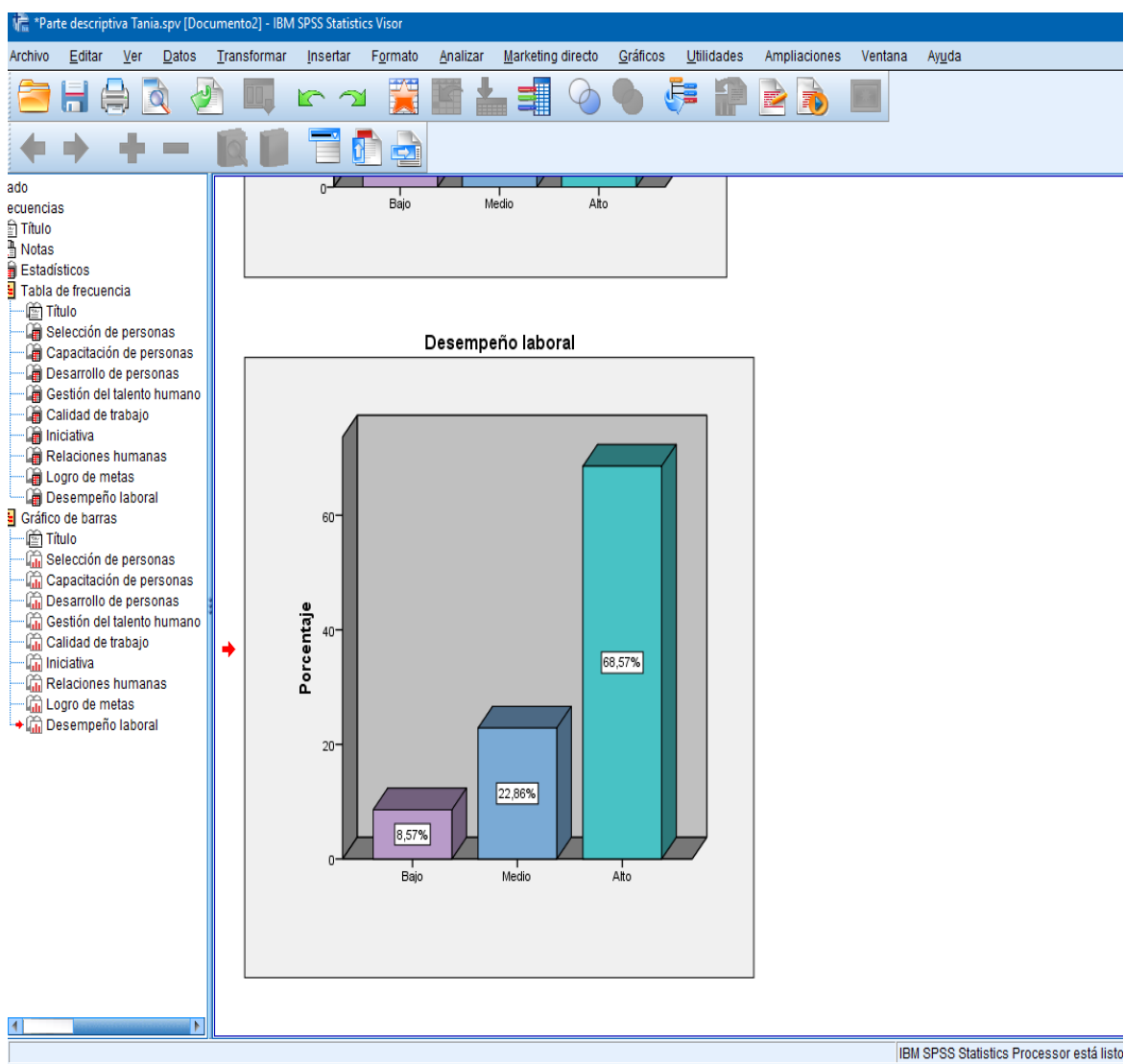
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	8,6	8,6	8,6
	Medio	16	22,9	22,9	31,4
	Alto	48	68,6	68,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	











\*Tablas cruzadas Tania.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana A

Resultado

- Registro
- Tablas cruzadas
  - Título
  - Notas
  - Resumen de proc
  - Tabla cruzada Ge
  - Gráfico de barras
- Registro
- Tablas cruzadas
  - Título
  - Notas
  - Resumen de proc
  - Tabla cruzada Sel
  - Gráfico de barras
- Registro
- Tablas cruzadas
  - Título
  - Notas
  - Resumen de proc
  - Tabla cruzada Des
  - Gráfico de barras

### Tablas cruzadas

#### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión del talento humano * Desempeño laboral	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

#### Tabla cruzada Gestión del talento humano\*Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del talento humano	Inadecuado	Recuento	0	10	1	11
		% del total	0,0%	14,3%	1,4%	15,7%
	Regular	Recuento	6	6	3	15
		% del total	8,6%	8,6%	4,3%	21,4%
	Adecuado	Recuento	0	0	44	44
		% del total	0,0%	0,0%	62,9%	62,9%
Total	Recuento	6	16	48	70	
	% del total	8,6%	22,9%	68,6%	100,0%	

#### Gráfico de barras

Desempeño laboral

- Bajo
- Medio
- Alto

Gestión del talento humano	Desempeño laboral	Recuento	Porcentaje
Inadecuado	Bajo	0	0,0%
	Medio	10	14,29%
	Alto	1	1,43%
Regular	Bajo	6	8,57%
	Medio	6	8,57%
	Alto	3	4,29%
Adecuado	Bajo	0	0,0%
	Medio	0	0,0%
	Alto	44	62,86%



\*Tablas cruzadas Tania.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ver

Resultado

- Registro
- Tablas cruzadas
  - Título
  - Notas
  - Resumen de proc
  - Tabla cruzada Ges
  - Gráfico de barras
- Registro
- Tablas cruzadas
  - Título
  - Notas
  - Resumen de proc
  - Tabla cruzada Sel
  - Gráfico de barras
- Registro
- Tablas cruzadas
  - Título
  - Notas
  - Resumen de proc
  - Tabla cruzada Cap
  - Gráfico de barras
- Registro
- Tablas cruzadas
  - Título
  - Notas
  - Resumen de proc
  - Tabla cruzada Det
  - Gráfico de barras

### Tablas cruzadas

#### Resumen de procesamiento de casos

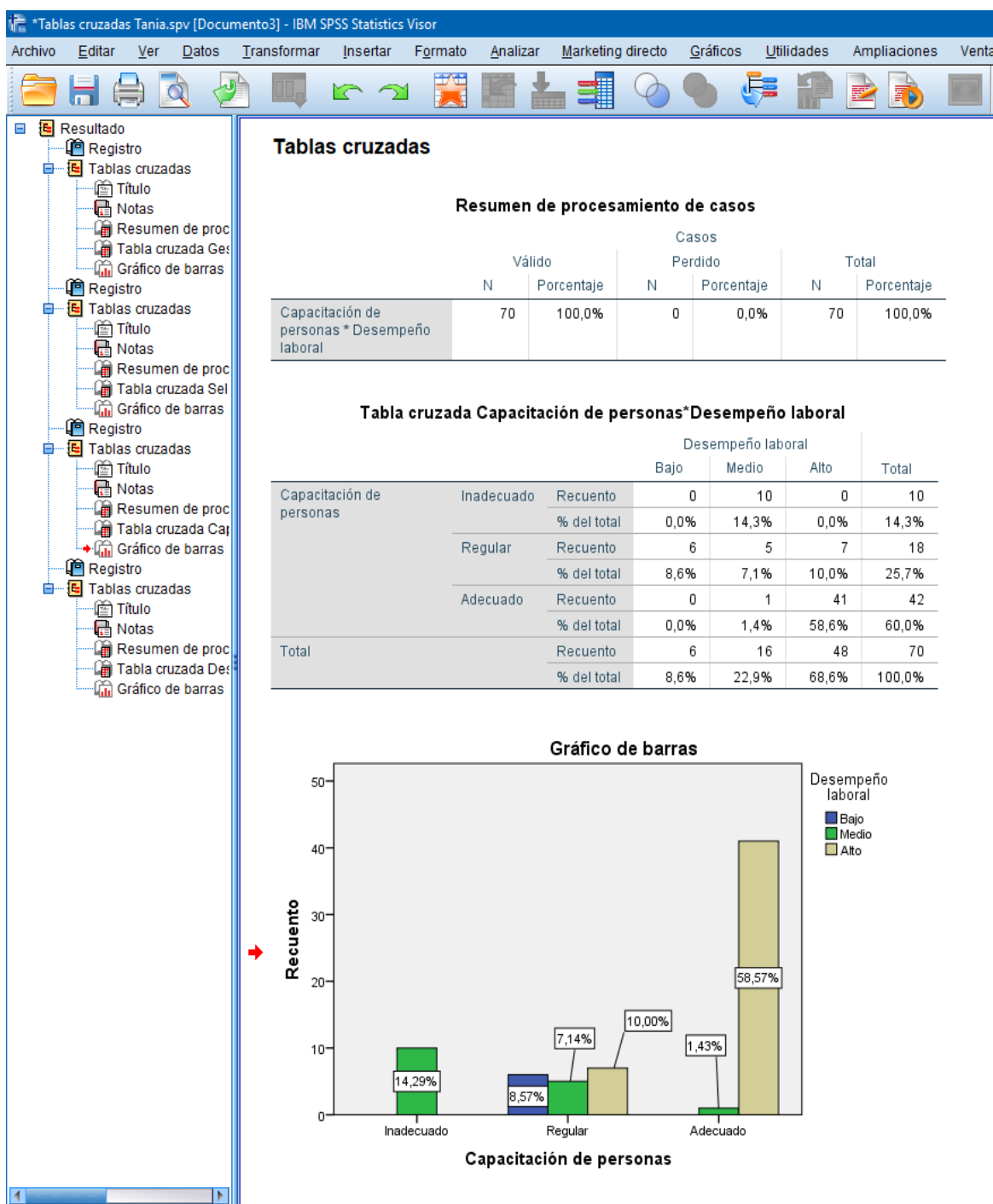
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Selección de personas *	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
Desempeño laboral						

#### Tabla cruzada Selección de personas\*Desempeño laboral

Selección de personas		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Inadecuado	Recuento	0	10	3	13
	% del total	0,0%	14,3%	4,3%	18,6%
Regular	Recuento	6	6	2	14
	% del total	8,6%	8,6%	2,9%	20,0%
Adecuado	Recuento	0	0	43	43
	% del total	0,0%	0,0%	61,4%	61,4%
Total	Recuento	6	16	48	70
	% del total	8,6%	22,9%	68,6%	100,0%

#### Gráfico de barras

Selección de personas	Desempeño laboral	Recuento	Porcentaje
Inadecuado	Bajo	0	0,0%
	Medio	10	14,29%
	Alto	3	4,29%
Regular	Bajo	6	8,57%
	Medio	6	8,57%
	Alto	2	2,86%
Adecuado	Bajo	0	0,0%
	Medio	0	0,0%
	Alto	43	61,43%



IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones

**Tablas cruzadas**

**Resumen de procesamiento de casos**

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Desarrollo de personas * Desempeño laboral	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

**Tabla cruzada Desarrollo de personas\*Desempeño laboral**

Desarrollo de personas		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Inadecuado	Recuento	0	10	1	11	
	% del total	0,0%	14,3%	1,4%	15,7%	
Regular	Recuento	6	5	10	21	
	% del total	8,6%	7,1%	14,3%	30,0%	
Adecuado	Recuento	0	1	37	38	
	% del total	0,0%	1,4%	52,9%	54,3%	
Total		Recuento	6	16	48	70
		% del total	8,6%	22,9%	68,6%	100,0%

**Gráfico de barras**

Desarrollo de personas	Bajo	Medio	Alto
Inadecuado	0	10	1
Regular	6	5	10
Adecuado	0	1	37

Parte inferencial Tania.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
  - Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
  - Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
  - Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
  - Registro

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=d11 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

			Selección de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

NONPAR CORR

IBM SPSS Statis

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

			Capacitación de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,777**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=d13 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

			Desarrollo de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

IBM SPSS St

## Anexo 8

### Carta de autorización de la institución



PERÚ

Ministerio de Salud

Dirección de Redes Integradas  
de Salud - Lima Norte

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

C.S.M.I. "Santa Luzmila II"

Comas, 11 de diciembre de 2018

**CARTA N° 46 -2018-MJ-CSMISLII-DIRIS-LN/MINSA**

Señorita:  
TANIA MELISSA REYES ANASTACIO

**Presente.-**

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : Carta P. 0764-2018-EPG-UCV-LN

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia, manifestarle que se le autoriza para ejecutar su trabajo de investigación (tesis) en el Establecimiento de Salud a mi cargo, titulada: "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018".

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD  
DIRIS LIMA NORTE  
SANTA LUZMILA II  
MAYOR CARRERA DE LOS CAJONES  
MEDICINITE  
C.M.P. 0002

GYDC/

Cc.:

- Archivo  
- N° Folios ( 02 )

cmisantaluzmilaii@outlook.com

Av. 22 de Agosto N° 1001  
Urb. Santa Luzmila -- II Etapa/ Comas  
Teléfono: 321-4277

## Anexo 9

### Acta de Originalidad de Tesis



#### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018.”**; de la estudiante **Reyes Anastacio, Tania Melissa**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 19 de enero de 2019



---

Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín  
DNI: 16735482

## Anexo 10

### Software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ro=103&co=1065920666&ts=1&u=1049816754

feedback studio Tesis de maestría Será entrega

ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral  
en el personal profesional asistencial del Centro  
Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018.

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

AUTOR:  
Br Tania Melissa Reyes Anastacio

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

20	1	Entregado a Universidad	17 %
	2	repositorio ucv.edu.pe	1 %
	3	thelbfr.com	<1 %
	4	docplayer.es	<1 %
	5	www.investigacion-cha	<1 %
	6	journalshri.com	<1 %
	7	tesis.luz.edu.ve	<1 %
	8	www.fundaciononice.es	<1 %
	9	oilwatchmesoamerica...	<1 %

Página: 1 de 86 Número de palabras: 14873

Text-only Report High Resolution Activado

22:21 19/01/2019



Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ro=103&o=1065920666&s=1&u=1049816754

feedback studio Tesis de maestría Será entrega

23 de 23

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral  
en el personal profesional asistencial del Centro  
Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018.**

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

**AUTOR:**  
Br Tania Melissa Reyes Anastacio

Filtros y configuración

- Filtros
- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de:
  - palabras
  - %
  - No excluir por tamaño
- 20
- Configuración opcional
- Resultado multicolor

Página 1 de 86 Número de palabras: 14573

Text-only Report High Resolution Activado

22:22 19/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

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

REYES ANASTACIO TANIA MELISSA  
D.N.I. : 45837066  
Domicilio : JR. MONTERREY 606 DPTO 302 - 81P  
Teléfono : Fijo Móvil 956380454  
E-mail : tania.lissa.29@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Titulo :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA  
Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

REYES ANASTACIO TANIA MELISSA

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO MATERNO INFANTIL SANJOSE LIZMUNA II. UMG, 2019.

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 21/02/19



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

REYES ANASTACIO, TANIA MELISSA.

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO LABORAL EN EL PERSONAL  
PROFESIONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO MATERNO INFANTIL  
SANTA LUCÍLA II. LIMA, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

SUSTENTADO EN FECHA: 26 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN