



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y desempeño laboral del
personal administrativo. Hospital Regional de Ayacucho,
2018

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

AUTORA:

Br. Chávez Leiva, Rosa Mónica

ASESOR:

Mtro. Walter Wilfredo Ochoa Yupanqui

SECCIÓN

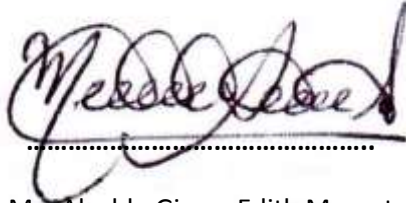
Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de salud

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Edith Margot Giove', written over a horizontal dotted line.

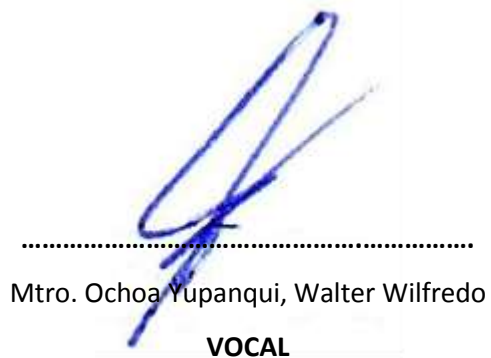
Mg. Alcalde Giove, Edith Margot

PRESIDENTE

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Oswal Aróstegui Melgar', written over a horizontal dotted line.

Dr. Aróstegui Melgar, Oswal

SECRETARIO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Walter Wilfredo Ochoa Yupanqui', written over a horizontal dotted line.

Mtro. Ochoa Yupanqui, Walter Wilfredo

VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres

Quienes me dieron la vida y se constituyeron en paradigma para seguir el camino hacia el futuro.

A mis hermanos

Por compartir memorables momentos y su invaluable apoyo.

Rosa Mónica

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, por apostar que la educación es lo primero y su generosa contribución académica para perfeccionar nuestro perfil profesional.

A los catedráticos de la Universidad César Vallejo, por su paciencia y responsabilidad en el desarrollo de todos los cursos del programa de Posgrado.

Al Mtro. Walter Wilfredo Ochoa Yupanqui, por su asesoramiento, orientación y aporte en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Al Hospital Regional de Ayacucho, por permitir la realización del presente trabajo de investigación.

Finalmente, a todas las personas, colegas y amigos que me brindaron su apoyo, tiempo e información para el logro de mis objetivos.

La autora.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con el Reglamento de grados y títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo. Hospital Regional de Ayacucho, 2018, con la finalidad de determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Ayacucho, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Una vez aprobado el presente proyecto se solicitó la autorización correspondiente para la realización de la investigación; previo a la toma de datos se informó a los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Ayacucho sobre los objetivos del estudio y se les solicitó a que respondieran de forma voluntaria los cuestionarios, el tiempo aproximado fue de 10 a 20 minutos como máximo en turnos de mañana y tarde.

La investigación se ha ceñido estrictamente a los cánones impuestos por la metodología de investigación científica, esperando por ello cumplir con los requisitos para su aprobación.

Por lo expuesto señores miembros del jurado reciban vuestros aportes y sugerencias para seguir mejorando el presente trabajo de investigación, así como la comprensión ante errores involuntarios que habremos de enmendar.

Atentamente:

La autora.

ÍNDICE

| | Pág. |
|--|------|
| PAGINA DEL JURADO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD | v |
| PRESENTACION | vi |
| ÍNDICE | vii |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| I. INTRODUCCION. | |
| 1.1. Realidad problemática | 12 |
| 1.2. Trabajos previos al tema | 14 |
| 1.3. Teoría relacionada al tema | 18 |
| 1.4. Formulación del problema | 20 |
| 1.5. Justificación del estudio | 21 |
| 1.6. Hipótesis | 22 |
| 1.7. Objetivos | 22 |
| II. MÉTODO | |
| 2.1. Tipo de estudio | 24 |
| 2.2. Diseño de estudios | 24 |
| 2.3. Variables | 25 |
| 2.4. Operacionalización de variables | 26 |
| 2.5. Población, muestra y muestreo | 28 |
| 2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 29 |
| 2.7. Métodos de análisis de datos | 31 |
| 2.8. Aspectos éticos | 32 |
| III. RESULTADOS | 33 |
| IV. DISCUSIÓN | 38 |
| V. CONCLUSIONES | 42 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 43 |
| VII. BIBLIOGRAFIA | 44 |
| VIII. ANEXOS | 47 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 01. <i>Tabla cruzada de gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo. Hospital Regional de Ayacucho. 2018</i> | 33 |
| Tabla 02. <i>Correlación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.</i> | 34 |
| Tabla 03. <i>Correlación entre admisión de personal y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018..</i> | 35 |
| Tabla 04. <i>Correlación entre capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.</i> | 36 |
| Tabla 05. <i>Correlación entre compensación de personal y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.....</i> | 37 |
| Tabla 06. <i>Tabla cruzada entre admisión de personal y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018..</i> | 58 |
| Tabla 07. <i>Tabla cruzada entre capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.</i> | 58 |
| Tabla 08. <i>Tabla cruzada entre compensación de personal y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.....</i> | 59 |
| Tabla 09. <i>Prueba de normalidad</i> | 60 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Investigadora realizando encuestas | 63 |
| Figura 2. Constancia de aprobación de turnitin..... | 64 |

RESUMEN

La presente investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo. Hospital Regional de Ayacucho, 2018, tuvo como objetivo: determinar la relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018. Se realizó una investigación de nivel descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo no experimental. La población estuvo conformada por 69 trabajadores administrativos nombrados del Hospital Regional de Ayacucho, entre profesionales y técnicos, de los cuales se extrajo una muestra probabilística de 60 trabajadores, a quienes se aplicó encuestas para la variable gestión del talento humano y desempeño laboral, cuya confiabilidad alfa de Cronbach fue de 0.931 y 0.767 respectivamente. Los resultados demuestran que el 65.0% del personal afirman que a veces se realiza la gestión del talento humano; el 75,0% indican que a veces tienen buen desempeño laboral. Se concluye que hay una correlación significativa media entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($R=0,424$; $p=0,000$), existe relación significativa directa de la admisión de personal y el desempeño laboral ($R=0,566$; $p=0,000$), la relación de las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes y el desempeño laboral es significativa directa ($R=0,676$; $p=0,000$), la relación de la compensación de personal y el desempeño laboral es significativa directa ($R=0,617$; $p=0,000$).

Palabras clave: gestión del talento humano/desempeño laboral/Hospital Regional de Ayacucho.

ABSTRACT

The present investigation: Management of human talent and labor performance of administrative personnel. Regional Hospital of Ayacucho, 2018, aimed to: determine the relationship between human talent management and work performance in the administrative staff of the Hospital Regional de Ayacucho, 2018. A descriptive, correlational, non-quantitative approach was carried out. experimental. The population consisted of 69 administrative workers appointed from the Regional Hospital of Ayacucho, among professionals and technicians, from which a probabilistic sample of 60 workers was extracted, to whom surveys were applied for the variable management of human talent and work performance, whose reliability Cronbach's alpha was 0.931 and 0.767 respectively. The results show that 65.0% of the staff state that human talent management is sometimes carried out; 75.0% indicate that they sometimes have good job performance. It is concluded that there is a significant mean correlation between the management of human talent and work performance ($R = 0.424$, $p = 0.000$), there is a significant direct relationship of the admission of personnel and work performance ($R = 0.566$, $p = 0.000$), the relationship of skills, knowledge, skills and attitudes and work performance is directly significant ($R = 0.676$, $p = 0.000$), the ratio of compensation of personnel and work performance is significant ($R = 0.617$; $p = 0.000$).

Keywords: human talent management / job performance / Regional Hospital of Ayacucho.

.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Este tema cobra vital importancia si rescatamos la definición de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la importancia que tienen para las empresas; se entiende que la gestión del talento humano implica las políticas necesarias para dirigir los aspectos gerenciales de las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (Chiavenato, 2009).

Como vemos, los empleados son un recurso de la organización, al igual que la infraestructura o los presupuestos, son una herramienta que se utiliza según las necesidades de la organización, de ahí que cada organización tiene su particularidad en sus funciones y las necesidades y competencias de sus trabajadores, por tanto el desempeño laboral define la eficacia del personal dentro de las organizaciones, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. (Fred, 2008).

Recientes investigaciones en Colombia fueron realizadas por Aster y cols. (2016), quienes entre otros autores citan a Delgadillo y cols. (2016) precisando que en las organizaciones existen equipos de empowerment que trabajan de manera conjunta y son responsables de un proyecto o servicio designados compartiendo el liderazgo para mejorar el proceso de trabajo, planeando y tomando decisiones. Estos grupos tienen características particulares: comparten el liderazgo y las tareas, se tiene el criterio para evaluar y mejorar los procesos, se crean estrategias para el negocio, son flexibles y creativos, actitud positiva y pueden tomar decisiones; concluyendo que los diferentes tipos de liderazgos pueden existir y funcionar de acuerdo al tipo de organización, así como de su estructura jerárquica y la formación de equipos y grupos de trabajo, es importante identificarlos y poder trabajar con ellos para el logro de las metas planteadas a nivel individual y organizacional.

Otro trabajo interesante sobre el tema se encuentra en Ecuador; Sánchez y Arévalo (2016), realizan una investigación para analizar cómo la gestión del talento humano influye en la economía de los países, toman como casos de estudio a Corea del Sur y Ecuador, concluyendo que la inversión en el talento humano convierte a los países en potencias mundiales y que la creación, distribución y utilización de nuevos conocimientos tiene como fin satisfacer las necesidades de la sociedad.

Vega (2016), analiza en Colombia el estado de la producción científica sobre competencias laborales en salud ocupacional y las perspectivas de nuevos enfoques; realiza la búsqueda en medios impresos y bases de datos digitales como: Scopus, Sciencedirect, Scielo, Dialnetplus, EBSCO Host y Google académico entre el 2000 y 2001, estableciendo que en el campo de la salud ocupacional se requiere un nuevo enfoque, que posibilite la gestión efectiva de los riesgos y al líder del sistema de gestión, mostrar resultados superiores a los que hoy día presenta.

En Chile, Zenteno y Durán (2016), estudian los conceptos y constructos aplicados en la medición del clima laboral que se vinculan con las prácticas de recursos humanos de alto desempeño, encontrando que los factores de clima organizacional son: remuneración y justicia; equipos auto gestionados, trabajo en equipo y liderazgo; calidad y efectividad; comunicación; sustentabilidad ambiental; reducción del miedo e incremento de la confianza; seguridad laboral, y apoyo para el desempeño. Incide que el contexto, esfuerzos de la compañía y cultura de la empresa tienen un fuerte impacto en las percepciones de los empleados.

En nuestro país, el Ministerio de Salud (2011) elabora la guía denominada: *“Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en salud”* con el objetivo de contribuir a la mejora del desempeño y la gestión de los recursos humanos del sector salud para asegurar la calidad en la prestación de servicios de salud a través del alineamiento de los desempeños individuales con el propósito y las estrategias del sector; ello respaldándose en un conjunto de bases legales. La identificación y formulación de competencias laborales genéricas del documento técnico se fundamenta en principios de democracia, participación social, integralidad, complementariedad, ciencia, calidad, sostenibilidad y transferibilidad. De tal manera que se consiguió elaborar un documento que orienta la transformación de las relaciones humanas y laborales impulsando el aprendizaje y el desarrollo del personal del Ministerio de Salud MINSA, para alcanzar objetivos y estrategias propuestas para la optimización de la calidad de los servicios de salud a nivel nacional; contando con las competencias laborales genéricas, que constituyen un referente técnico de desempeño.

Como se puede destacar, es necesario que se analice y evalúe el comportamiento de ambas variables con la finalidad de mejorar la motivación y el desempeño a fin de mejorar

la rentabilidad de la empresa o institución, en este caso para mejorar la calidad del trabajo del Hospital Regional de Ayacucho; por estos motivos, se ha decidido estudiar este tema ya que en todo momento se encuentra disconformidad de la población ante la atención que recibe por parte de los trabajadores.

1.2. Trabajos previos al tema

La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral ha sido abordado por diversos investigadores a nivel internacional, nacional, regional y local, todos ellos concluyen que el modo en que se realiza la gestión del talento humano también recurso humano influye en el desempeño laboral; afirman que el desempeño de los trabajadores depende en gran medida de cómo se realiza la gestión del personal, aunque también se afirma que influyen otros factores que no necesariamente tienen que ver con la gestión del talento sino más bien con la identificación de los trabajadores con su institución e inclusive su compromiso profesional o vocación de servicio.

Espitia y Sáenz (2017, Colombia), tienen como objetivo describir el desarrollo del modelo de contratación del talento humano en el sector público en Colombia; se empleó el método cualitativo, descriptivo con la búsqueda de información confiable, observaciones y situaciones problema. El resultado indica que las principales modalidades a través de las cuales se realiza la vinculación del talento humano por el estado Colombiano son: empleados contratados a través de libre nombramiento y remoción, funcionarios de carrera administrativas, elección popular y contrato por prestación de servicios, por tal motivo, describen los principales cambios que se han presentado en los últimos cincuenta años respecto al tema mencionado y se exponen dos casos de estudio, a modo de ejemplo, sobre el cumplimiento de las normas estipuladas para ejecutar el modelo de contratación de personal en las entidades gubernamentales de Colombia. Concluyeron que las instituciones públicas como privadas de Colombia, deben apuntar a un buen clima laboral mediante un óptimo proceso y cumplimiento de las normativas para la contratación y así garantizar transparencia y responsabilidad.

Por su parte, López, Díaz, Segredo y Pomares. (2017, Cuba), evalúan la gestión del talento humano en un área hospitalaria; la muestra intencional por criterios, quedó integrada por 32 trabajadores. El resultado menciona que predominaron juicios de valor positivos alrededor de la gestión del talento, existían reservas de mejora para la evaluación

de la gestión del conocimiento en los trabajadores y las necesidades de autorrealización, desestimularon la poca autonomía para la toma de decisiones y el tiempo libre disponible. Los predictores de éxito con poco desarrollo fueron las publicaciones y la percepción de reconocimiento por pares. El 78,1 % cuestionó su grado de inteligencia; los recursos fueron una limitante para el desarrollo del talento, la mayoría consideró que recibían recompensas precarias por su esfuerzo; concluyendo que la percepción sobre la gestión del talento humano en la institución es positiva, aunque existen reservas de mejora identificables.

Asimismo, Arias, Carmona, Valle y León (2016, Colombia), caracterizan la estructura organizativa, administrativa y funcional de las áreas de gestión del talento humano en el área de salud, utilizó la técnica de la encuesta y entrevistas, y como instrumento los cuestionarios (escala Likert). El resultado demuestra que ninguna de las dos cumple 100% con los procesos y funciones que debe tener un área de talento humano; tampoco cuentan con una estructura definida o clara, ya que las funciones del área están descentralizadas en muchas personas.; concluyéndose que no existe diferencias significativas en las funciones y procesos del talento humano, además que se registra contradicciones en las entrevistas y encuestas de ambas instituciones.

En otro estudio, Ochoa, Pérez y Romero. (2016, Nicaragua), se propone como objetivo determinar la incidencia del programa de compensación en la motivación laboral de los trabajadores del área de empaque de la empresa PENSA; realizan una investigación descriptiva, de enfoque filosófico, no probabilístico, y con datos cualitativos y cuantitativos. La población y muestra es de 51 trabajadores del área de empaque, a quienes se les aplicó cuatro técnicas de recolección de datos: guía de observación, encuestas, entrevistas y revisión documental; y con los datos de las encuestas se diseñó tablas de frecuencia. El resultado menciona que las compensaciones son cursos de capacitación con 35.29%, bonos 54.90%, vacaciones 7.84% y asistencia médica 1.96%, siendo de tipo material el que predomina, ello justificado por el tiempo de trabajo (66%), productividad (24%), comportamiento (2%) y puntualidad (6%); así mismo que existe una percepción de que las compensaciones son buenas por que la empresa paga por producción, pero con baja fidelidad y motivación media del trabajador. Concluyendo que si la empresa contara con un programa de compensaciones estructurado se contribuiría al aumento del nivel motivacional de los trabajadores.

Por su parte, Castillo, Chavarría y Velásquez (2015, Nicaragua), analizan el proceso de desarrollo del talento humano para el mejoramiento de los niveles de desempeño laboral en la Empresa Laboratorios RARPE, con sede en Managua, durante el año 2013; siendo una investigación aplicada descriptiva, cualitativa con un enfoque filosófico. La población y muestra estuvo conformada por 214 trabajadores de Laboratorios RARPE S.A., a los cuales mediante las técnicas de entrevista e investigación documentada de datos cualitativos. Como resultado de ello se obtuvo la caracterización de la empresa, descripción del programa de desarrollo de talento humano para fortalecer sus competencias personales y mejorar su desempeño en el puesto, un proceso de capacitación para adecuar el perfil del trabajador (87 trabajadores capacitados), y un óptimo resultado en la evaluación de la competencia profesional y la cultura organizacional, con las cuales se diseñaron estrategias para mejorar el programa de desarrollo de talento humano. En conclusión, el Laboratorio RARPE S.A. presenta muchas ventajas competitivas en talento humano, pero para mejorar se diseñan programas de desarrollo de talento humano.

También, Alva (2017, Perú), tuvo por objetivo evaluar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos que se encuentran bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la investigación fue descriptiva y cualitativa. La población y muestra fue de 85 trabajadores distribuidos en todas las direcciones de la UNTRM. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento un cuestionario. El resultado indica que el desempeño laboral de los trabajadores bajo el Régimen Laboral del D.L. 276 en la mayoría de los indicadores es bueno, es decir el personal administrativo tiene un nivel de desempeño favorable para la UNTRM.

En otro estudio, Barturen (2017, Perú), tiene como objetivo determinar la influencia de los procesos de la selección de personal en la eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC; realiza una investigación descriptiva y correlacional, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario (20 preguntas en escala Likert), validándose el instrumento mediante el juicio de expertos y la fiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach; la población para la investigación fue de 150 trabajadores y la muestra de 108 trabajadores de la empresa. Como resultado se demuestra que existe influencia significativa ($\alpha < 0.05$) entre el proceso de selección y la eficacia de la empresa, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.710 (relación positiva muy fuerte). Por

consiguiente se llegó a la conclusión se necesita un adecuado proceso de selección del personal para una alta eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC.

Por su parte, Herna (2017, Perú) se propone como objetivo diseñar un modelo de gestión por competencias, basado en la teoría de las necesidades de David McClelland para aplicar en la FACHSE de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG - Lambayeque); realiza una investigación cuasi experimental. La Población fue de 125 docentes, de los cuales se obtuvo una muestra de 6 docentes del nivel primario. La técnica de recolección de datos fue la encuesta e información documental. El resultado menciona un 66.6% de docentes de la FACHSE desarrollan el potencial del talento humano en las actividades diarias, mientras que el 33.4% casi siempre; en conclusión fue un diagnóstico que permitió conocer que el potencial del talento humano se desarrolla con regularidad en las actividades diarias que realizan los docentes de la FACHSE, por lo que se requiere mayor énfasis en este aspecto para un desarrollo progresivo y exitoso.

Por su parte, Ramírez (2016, Perú), tiene el objetivo: determinar la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la administración central (MINSa); la investigación es de enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 135 colaboradores de la Administración central (MINSa) y la muestra fue de 100; los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario de 22 preguntas. El resultado indica una relación significativa ($\alpha > 0.05$) entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral; por ello se concluye que fortalecer las capacidades del recursos humano va a conllevar de que el personal de trabajo sea más productivo y esté conforme con el clima laboral.

También, Torres (2016, Perú), determina la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica; se trata de una investigación descriptiva y correlacional. La población fue de 120 administrativos y la muestra de 92. En el resultado se observa que el coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es muy significativo (Sig. < 0.01); por otro lado, el estilo de liderazgo que predominó fue el democrático, seguido del estilo permisivo y autoritario, además estos estilos se aplican en el nivel regular. Esto explica la deficiencia de practicar con claridad el estilo de liderazgo

democrático permitiendo que otros estilos influyan en su gestión; así concluyéndose que existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral.

En otro estudio, Oscco (2015, Perú), tiene como objetivo determinar la relación existente entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pachucha; el estudio es descriptivo, cuantitativo con un diseño no experimental de tipo transeccional correlacional. La obtención de datos se realizó mediante la técnica de encuesta y como instrumento los cuestionarios, la población y muestra fue de 35 trabajadores; como resultado se tiene que el 48.6% de los trabajadores manifiestan que la municipalidad si realiza la planificación del personal y el 45.7% de los trabajadores menciona que sólo algunas veces se aplican los programas de personal, así mismo las pruebas de desempeño muestran que el 34.3% de trabajadores se desempeña de forma regular. Las variables poseen relación significativa ($R= 0.552$); por lo cual se concluye que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad de Pacucha.

En otro estudio, Chávez (2014, Perú), cuyo objetivo fue contribuir a aclarar el potencial que representa un sistema de gestión de personas por competencias para el Gobierno Regional de Ayacucho, y la posibilidad eventual de la implementación como perspectiva estratégica de buen desempeño laboral; siendo una investigación exploratoria descriptiva. La población es de 2 135 trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional de Ayacucho, y la muestra de 220. Empleándose las técnicas de observación, entrevista, encuesta e inventario. El resultado indica que más de 85% tiene el nivel de conocimientos deficiente, trascendiendo profundamente en un mal desempeño laboral generalizado; el 55% manifiesta que las actitudes y conductas son inapropiadas; igualmente, los métodos tradicionales en la organización del trabajo: individualismo (52%) decisiones rígidas (50%) ausencia de predisposición al trabajo en equipo (58%) falta de iniciativa y mejora en la creatividad y la imaginación en el trabajo (62%), no hay preocupación por el mejoramiento continuo de los servicios de calidad (61.8%); concluyendo que un sistema de gestión de personas por competencias influye significativamente en el desempeño laboral; igualmente, los métodos tradicionales de trabajo inciden en los bajos rendimientos de la fuerza laboral existente; y, la adecuada organización de equipos de trabajo contribuye considerablemente en la mejora continua de los desempeños laborales en el Gobierno Regional de Ayacucho.

1.3. Teoría relacionada al tema

Empleamos información variada para conocer algunos conceptos relacionados al tema de investigación, priorizando aquellos que tienen relación directa con las variables en estudio.

1.3.1. Gestión del talento humano

Actualmente se habla de la administración de recursos humanos, gestión del talento humano, etc., por eso Chiavenato (2009) afirma que este aspecto comprende la incorporación de la innovación y la gestión del cambio en las organizaciones o empresas; para ello se debe cuidar los criterios de selección de personal, ya que de este modo se capta a los que tienen las mejores cualidades y preparación para el puesto; de hecho esto debe seguirse con acciones de capacitación y desarrollo humano en forma permanente, esto estimula las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización. Robbins & De Cenzo, (2008).

En este camino de lograr que las instituciones alcancen su mejor desempeño, en el Perú, se emite la ley 30057 “ley del servicio civil” (El Peruano, 2013), que entre sus fines busca que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presenten servicios de calidad; en el artículo 6 indica que las oficinas de recursos humanos son las encargadas de la gestión de recursos humanos para desarrollar el plan de gestión de personal y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos.

Chiavenato (2009) menciona que los procesos de la gestión del talento humano son los siguientes:

- a. Admisión de personal, procesos de provisión o suministro de personas, incluye el reclutamiento y selección de personas.
- b. Aplicación de personal, procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño.
- c. Compensación de personal, procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales.

- d. Desarrollo de personal, procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.
- e. Mantenimiento de personal, procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales.
- f. Evaluación de personal, procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales.

Enfatiza que el reclutamiento y selección de personal forman parte de lo que conviene en llamar “admisión de personal”. Asimismo, afirma que al trabajador debe dársele compensaciones como motivación, consistente en recompensas, su remuneración, incentivos, vacaciones, seguros, y otros aspectos que pueda generar motivación y compromiso sobre el servidor público.

1.3.2. Desempeño Laboral

Respecto al desempeño laboral Chiavenato (2002) define que tiene su base en que el individuo se desempeña bien cuando a su vez encuentra satisfacción en el trabajo; debemos entender que esta satisfacción depende de la gestión del personal que realicen los directivos, como por ejemplo la motivación que ejerza en ellos; para Araujo y Leal (2007), la capacitación, habilidades y otros aspectos inherentes al trabajador determinan su desempeño, al respecto, Tejedor y García (2010) afirman que el ser humano involucra conocimientos, habilidades, actitudes y valores para cumplir con su responsabilidad de la mejor manera, de este modo logra la mejora continua y accede a niveles más altos.

Chiavenato (2009) refirió que el desempeño laboral del personal dentro de la organización puede expresarse a través de los siguientes aspectos:

- a. Metas y objetivos, relacionados a las acciones realizadas por el servidor en la que demuestra que es enfocado hacia el usuario.

- b. Comportamiento, relacionado a la manera de relacionarse y a su comunicarse con otras personas, la misma que es reflejada en sus acciones de compromiso individual y grupal.
- c. Autocontrol, relacionado al manejo de la información, a la difusión e integración de información entre las personas dentro de la organización, mejorando y corrigiendo aspectos de oportunidad de mejora que conduzcan al bienestar personal y grupal.

Existen diversos criterios para estudiar el desempeño laboral, para nuestro estudio hemos decidido trabajar con las dimensiones correspondientes a dominio de conceptos y cumplimiento de responsabilidades en el trabajo, las mismas que serán tratadas en la relación que tienen con las dimensiones de la gestión del talento humano.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica.

La investigación, tiene como base trabajos similares a nivel internacional y nacional, del mismo modo se analizan las variables en personal del sector salud; los resultados determinan la gestión del personal y su influencia en el desempeño del trabajador; de este modo los directivos pueden mejorar la gestión del talento humano y consecuentemente lograr el buen desempeño laboral en beneficio de los usuarios.

Justificación práctica.

El conocimiento de cómo se relacionan las variables en estudio permitirá alcanzar las recomendaciones para que los directivos empleen las estrategias para mejorar la gestión del personal y a su vez lograr el buen desempeño, bajo la premisa que de este modo se mejorará la atención a los usuarios; consecuentemente, el Hospital Regional de Ayacucho implementará un plan de gestión del personal a través de la áreas correspondientes para mejorar el desempeño laboral.

Justificación metodológica.

La evaluación de la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, alcanza el estado situacional en comparación a la ley servir; los instrumentos empleados al demostrar la validez y confiabilidad son una contribución para futuras investigaciones, habiendo sido útil para el estudio de estas variables en un establecimiento de salud, la mayoría de estudios se basan en municipalidades y empresas, por lo que nuestros resultados podrán servir como referencia para su aplicación en instituciones similares.

Justificación social.

El presente estudio permitió conocer la relación de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, el entendimiento de su relación aporta bases para la aplicación de estrategias y alcanzar un buen desempeño laboral a fin de que el Hospital Regional de Ayacucho y consecuentemente las instituciones públicas logren la eficiencia y eficacia en su trabajo, redundando en el beneficio de la población usuaria.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Hipótesis nula:

La relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral no es significativa en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

Hipótesis alternativa:

La relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral si es significativa en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- OE1: Describir la relación de la admisión de personal y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.
- OE2: Describir la relación de las capacidades, conocimientos y actitudes con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.
- OE3: Describir la relación de la compensación de personal y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

II. MÉTODO

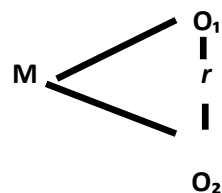
2.1. Tipo de estudio

Por su finalidad, la investigación fue sustantiva y de nivel descriptivo (Sánchez y Reyes, 2006), en tanto que por su alcance, fue correlacional, debido a que se determinó la manera como se relacionan la variable de gestión de talento humano y sus dimensiones con la variable de desempeño laboral de los servidores administrativos del Hospital Regional de Ayacucho; encuentra sustento en (Hernández et al 2014), quien afirma que este tipo de investigaciones dan a conocer el grado como dos o más variables o conceptos se pueda relacionar o asociar.

Según su enfoque fue una investigación cuantitativa, en razón de que las variables en estudio tuvieron un tratamiento estadístico y descriptivo; al respecto (Hernández et al 2014) refirió que la investigación cuantitativa se caracteriza por hacer la prueba de hipótesis, los datos recabados son analizados estadísticamente a fin de establecer comportamientos y verificarla con lo mencionado en la teoría.

2.2. Diseño de Investigación

El diseño de estudio correspondió a un a diseño no experimental, pues no existió ninguna manipulación de la realidad, midiendo la variable como se presenta; asimismo fue de corte transversal o transaccional, pues la recolección de datos fue en un momento del tiempo. Hernández et al. (2014), clasifica que la investigación con diseños no experimentales se caracterizan en razón de que los datos no se manipulan deliberadamente, solo se observan en una situación normal o natural para luego ser analizada. A este diseño de investigación, le corresponde el siguiente esquema:



Donde:

M : muestra.

O₁ : observaciones de la variable 1

O₂ : observaciones de la variable 2

r : relación de las variables de estudio.

2.3. Variables.

2.3.1. Identificación de variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Esta variable hace referencia al conjunto de políticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (Chiavenato, 2009).

Dimensiones:

D1: Admisión de personal

Es una actividad de elección, clasificación y decisión y, por consiguiente, descriptiva. La selección busca los candidatos -entre varios reclutados- más adecuados para los cargos de la organización, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

D2: Capacidades, conocimientos y actitudes

Son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores).

D3: Compensación de personal

Procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales.

Variable 2: Desempeño laboral

Chiavenato, (2002). Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. El desempeño laboral tiene las siguientes características individuales: Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que puedan afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

Dimensiones

D4: Dominio de conceptos

El *dominio* es el poder absoluto que tiene alguien sobre algo. Se da sobre las cosas, por lo que en general coincide con la capacidad de conocer los fundamentos del trabajo que realiza.

D5: Cumplimiento de responsabilidades en el trabajo

Se trata de la forma como el trabajador cumple con sus funciones en la consecución de los objetivos de la empresa.

2.4. Operacionalización de variables

Operacionalización de variables: Se realiza con el propósito de tener bien claros los indicadores que servirán para la realización de la investigación, se presentan en la matriz de operacionalización de variables.

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | | Escala de medición |
|--------------------------------|---|--|--|--------------------------------------|-------|--|
| V1: Gestión del talento humano | La gestión del talento humano es el proceso de aprovechamiento de las capacidades y habilidades del trabajador de una empresa para lograr los objetivos previstos (Chiavenato, 2009), implica la gestión del capital intelectual. | Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (Chiavenato, 2009). Se empleó el cuestionario sobre desempeño laboral con las categorías: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre | D1: Admisión de personal | Reclutamiento (difusión) | 1-3 | Intervalo o razón 1 = nunca 2 = a veces 3 = siempre |
| | | | | Selección (calificación) | 4-6 | |
| | | | | Inducción | 7-9 | |
| | | | D2: Capacidades, conocimientos y actitudes | Conocimiento | 10-12 | |
| | | | | Habilidad | 13-15 | |
| | | | | Actitud | 16-18 | |
| | | | D3: Compensación de personal | Remuneración | 19-20 | |
| | | | | Motivación | 21-24 | |
| | | | | Planes de carrera | 25-26 | |
| V2: Desempeño Laboral | En la gestión de los recursos humanos evalúa si un trabajador realiza a cabalidad su trabajo, se describe como una variable a nivel individual. (Campbell, 1990) | Es el resultado que alcanzan los trabajadores con los recursos que tienen, se considera la eficiencia y eficacia para alcanzar sus metas. Se empleó el cuestionario sobre desempeño laboral con las categorías: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre | D3: Dominio de conceptos | Utilización de métodos | 1-6 | Intervalo o razón 1 = nunca 2 = a veces 3 = siempre |
| | | | | Manejos de técnicas | 7-10 | |
| | | | D4: Cumplimiento de responsabilidades en el trabajo. | Eficiencia del trabajo realizado. | 11-14 | |
| | | | | Eficacia del cumplimiento de labores | 15-20 | |

2.5. Población, muestra y muestreo

2.5.1. Población

La población estuvo conformada por los trabajadores administrativos nombrados del Hospital Regional de Ayacucho, ascendiendo a 69 trabajadores entre profesionales y técnicos.

2.5.2. Muestra

Para la obtención de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

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

Dónde:

N= Población conocida.

n = Muestra inicial de la población.

Z^2 = Nivel de confianza.

p = Probabilidad de éxito.

q = Probabilidad de fracaso.

E^2 =Error muestral (5%).

$$n = \frac{1.96^2 (0.5 \times 0.5) 69}{0.05^2 (68) + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25 \times 69}{(0.0025 \times 68) + (3.8416 \times 0.25)}$$

$$n = 66.2676/1.6709 = 58.62 = 59$$

La muestra fue de 60 trabajadores administrativos nombrados, entre profesionales y técnicos; los mismos que fueron seleccionados mediante muestreo probabilístico.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de los datos, ficha técnica

Teniendo en cuenta el tipo de investigación, se han propuesto actividades para una adecuada recolección de datos y el otorgamiento de la validez y confiabilidad correspondiente.

2.6.1. Técnicas:

Encuestas

Se realizó a los trabajadores administrativos nombrados del Hospital Regional de Ayacucho con la finalidad de evaluar la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral.

| Variable | Técnica |
|----------------------------|----------|
| Gestión del talento humano | Encuesta |
| Desempeño laboral | Encuesta |

2.6.2. Instrumentos:

Cuestionario

Por medio de este instrumento, se ha elaborado un conjunto de preguntas formuladas por escrito para la encuesta a los trabajadores del Hospital regional de Ayacucho.

Para la variable gestión del talento humano (26 ítems), según las dimensiones de admisión de personal (09 ítems); capacidades; conocimientos, habilidades y actitudes que posee (09 ítems), y la compensación de personal (08 ítems), considerando las respuestas según la escala tipo Likert: nunca (1), a veces (2), y siempre (3).

Para la variable desempeño laboral, el cuestionario constó de (20 ítems), siendo sus dimensiones: dominio de conceptos (10 ítems) y cumplimiento de responsabilidades (10 ítems), consideraron las respuestas en la escala tipo Likert: nunca (1), a veces (2), y siempre (3).

2.6.3. Validez y confiabilidad de instrumentos

La validez

Se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que se pretende medir. La validez del instrumento fue realizado estadísticamente, utilizando el estadígrafo de Pearson cuyo valor fue de 0.45 para gestión del talento humano y 0.47 para desempeño laboral, valor que indica válido para su aplicación, por resultar mayor a 0.21.

La confiabilidad

Se determinó con la prueba de alfa de Cronbach, determinándose para cada instrumento, resultando alta confiabilidad para ambos instrumentos que miden las variables gestión del talento humano (0,931); en tanto para la variable desempeño laboral (0,767).

Fichas técnicas

Se presentan las fichas técnicas de los instrumentos que se emplearon en la investigación por cada variable de estudio.

FICHA TÉCNICA-GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| | |
|-------------------------|--|
| Instrumento | Cuestionario para medir la gestión del talento humano |
| Autor | Asencios Trujillo, Celestino |
| Año | 2016 |
| País de origen | Perú. |
| Ámbito de aplicación | Entidades públicas y privadas |
| Administración | Individual |
| Objetivo | Medir las tres dimensiones de la gestión del talento humano: admisión de personal, capacidades y compensación de personal. |
| Duración | 10 minutos |
| Adaptado | Br. Chávez Leiva, Rosa Mónica. |
| Campo de aplicación | Trabajadores administrativos del Hospital Regional de Ayacucho. |
| Índice de confiabilidad | La confiabilidad del instrumento mediante el Alpha de Cronbach, fue de 0.864 |

FICHA TÉCNICA-DESEMPEÑO LABORAL

| | |
|-------------------------|---|
| Instrumento | Cuestionario para medir la satisfacción laboral |
| Autores | Sonia Palma Carrillo (SL-SPC). Citado por Taipe, N. |
| Año de edición | 2014 |
| País de origen | Perú. |
| Ámbito de aplicación | Entidades públicas y privadas |
| Administración | Individual |
| Objetivo | Evaluar el nivel de satisfacción laboral en sus dimensiones dominio de conceptos y cumplimiento de responsabilidades. |
| Duración | 10 minutos |
| Adaptado | Br. Chávez Leiva, Rosa Mónica |
| Campo de aplicación | Trabajadores administrativos del Hospital Regional de Ayacucho. |
| Índice de confiabilidad | La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.952 |

2.7. Método de análisis de datos.

Los datos obtenidos han sido procesados, presentados y analizados en tablas de frecuencia, empleando el programa estadístico Excel y SPSS 22. Para determinar la prueba estadística a emplear en los análisis de correlación, previamente se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|--|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión del talento | ,417 | 60 | ,000 | ,603 | 60 | ,000 |
| Admisión de personal | ,284 | 60 | ,000 | ,778 | 60 | ,000 |
| Capacidades - conocimientos, habilidades y actitudes | ,253 | 60 | ,000 | ,797 | 60 | ,000 |
| Compensación de personal | ,357 | 60 | ,000 | ,635 | 60 | ,000 |
| Desempeño laboral | ,467 | 60 | ,000 | ,539 | 60 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Ho: Los datos siguen la distribución normal.

Ha: Los datos no siguen la distribución normal.

$\alpha = 0.05$

Para todos los casos el valor de p es igual a 0,000 por ello se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se eligió trabajar con el estadígrafo Tau B de Kendall, cuyos valores oscilan entre -1 y +1, según la siguiente tabla de decisiones:

| Coeficiente de correlación | Interpretación |
|-----------------------------------|--|
| 0.00 | No existe correlación alguna entre las variables |
| +0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +1.00 | Correlación positiva perfecta |

FUENTE: Hernández (2006).

2.8. Aspectos éticos:

Los datos han sido obtenidos mediante la aplicación de la encuesta a los trabajadores administrativos nombrados del Hospital Regional de Ayacucho, previa verificación de la validez y confiabilidad de los instrumentos empleados para el estudio, una vez obtenidos los datos se han procesado estadísticamente con el Excel y SPSS; con la prueba Tau B de Kendall se ha determinado la relación entre las variables en estudio, para posteriormente ser analizados con la bibliografía especializada de tesis revisadas en físico y en los repositorios digitales.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados.

Tabla 01.

Tabla cruzada de Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo. Hospital Regional de Ayacucho. 2018

| | | | Desempeño laboral | | |
|---------------------|---------|-------------|-------------------|---------|--------|
| | | | A veces | Siempre | Total |
| Gestión del talento | Nunca | Recuento | 21 | 0 | 21 |
| | | % del total | 35,0% | 0,0% | 35,0% |
| | A veces | Recuento | 24 | 15 | 39 |
| | | % del total | 40,0% | 25,0% | 65,0% |
| Total | | Recuento | 45 | 15 | 60 |
| | | % del total | 75,0% | 25,0% | 100,0% |

FUENTE: cuestionario aplicado al personal administrativo nombrado del HRA.

Elaboración propia.

Descripción:

En la tabla 01, se presenta la tabla cruzada de gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho. 2018; se aprecia que el 65.0% del personal afirman que a veces reconocen que hay gestión del talento humano, seguido del 35,0% que dicen nunca se realiza la gestión del talento humano; en cuanto al desempeño laboral, el 75.0% del personal afirman que a veces hay buen desempeño laboral, en tanto que el 25,0% afirman que siempre tienen buen desempeño laboral.

Del 65% que afirman existir la gestión del talento humano, el 40% dice a veces tener buen desempeño laboral y el 25% siempre; el total (35%) de los que afirman nunca existir la gestión del talento humano, afirma que a veces cumple con buen desempeño laboral.

3.2. Análisis ligado a las hipótesis.

Tabla 02.

Correlación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

| Correlaciones | | | Gestión del talento humano | Desempeño laboral |
|---------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| tau_b de | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,424** |
| Kendall | humano | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,424** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).
FUENTE: elaboración propia, con base de datos en SPSS.

Descripción:

La tabla 02, muestra la Correlación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018. Existe una relación significativa media entre ambas variables (Tau B=0,424**), lo cual nos permite afirmar que la gestión del talento humano tiene ligera influencia en el desempeño laboral; el valor $p=0.000$, confirma la aceptación de la hipótesis alterna.

Tabla 03.

Correlación entre admisión de personal y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

| Correlaciones | | | Desempeño laboral | Admisión de personal |
|---------------------|-------------------------|-------------------------------|----------------------|-------------------------|
| tau_b de Kendall | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,566** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Admisión de personal | Coeficiente de correlación | ,566** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: elaboración propia, con base de datos en SPSS.

Descripción:

La tabla 03 presenta la correlación entre admisión de personal y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018; demuestra que existe una relación significativa directa entre ambas variables (Tau B=0,566), afirmando que la admisión del personal como dimensión de la gestión del talento humano tiene influencia en el desempeño laboral; se acepta la hipótesis alterna (p=0.000).

Tabla 04.

Correlación entre capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

| Correlaciones | | | Desempeño laboral | Capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes. |
|----------------------|--|----------------------------|----------------------|---|
| | | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,676** |
| | Desempeño laboral | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| tau_b de | | N | 60 | 60 |
| Kendall | | Coeficiente de correlación | ,676** | 1,000 |
| | Capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes. | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: elaboración propia, con base de datos en SPSS.

Descripción:

La tabla 04 muestra la correlación entre capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018, se destaca que existe relación significativa directa entre estas variables (Tau B=0,676), afirmando que hay influencia de las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño laboral de los trabajadores, aceptando la hipótesis alterna ($p=0.000$).

Tabla 05.

Correlación entre compensación de personal y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

| | | Correlaciones | | |
|---------------------|------------------------------|-----------------------------|----------------------|------------------------------|
| | | | Desempeño laboral | Compensación de personal. |
| tau_b de Kendall | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,617** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Compensación de personal. | Coefficiente de correlación | ,617** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: elaboración propia, con base de datos en SPSS.

Descripción:

La tabla 05 muestra la correlación entre compensación de personal y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018. Existe relación significativa directa entre ambas variables (Tau B=0,617), afirmando que la compensación de personal tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, confirmando la aceptación de la hipótesis alterna ($p=0.000$).

IV. DISCUSIÓN

La investigación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Ayacucho demuestra que el 65.0% del personal afirman que a veces reconocen que hay gestión del talento humano, seguido del 35,0% que dicen nunca se realiza la gestión del talento humano; en cuanto al desempeño laboral, el 75.0% del personal afirman que a veces hay buen desempeño laboral, en tanto que el 25,0% afirman que siempre tienen buen desempeño laboral; del 65% que afirman existir la gestión del talento humano, el 40% dice a veces tener buen desempeño laboral y el 25% siempre; el total (35%) de los que afirman nunca existir la gestión del talento humano, afirma que a veces cumple con buen desempeño laboral.

La gestión del talento es clave en toda institución, comenzando con la contratación o reclutamiento, demostramos en nuestra investigación que existe buen desempeño laboral pese a que no es frecuente la gestión del talento humano, similares resultados se encuentran en Colombia, donde se afirma que las instituciones públicas y privadas deben tener un óptimo proceso y cumplimiento de las normativas para la contratación de personal, garantizando la transparencia y responsabilidad (Espitia y Sáenz, 2017), esto ayudaría a obtener un buen clima laboral, como demuestra una investigación en Nicaragua incidiendo que las compensaciones contribuyen al aumento del nivel motivacional de los trabajadores. (Ochoa, Pérez y Romero, 2016).

Respecto a la correlación, en la tabla 2, se demuestra la existencia de una relación significativa media entre ambas variables ($Tau B=0,424$), lo cual nos permite afirmar que la gestión del talento humano tiene ligera influencia en el desempeño laboral; el valor $p=0.000$, confirma la aceptación de la hipótesis alterna; se demuestra la tendencia que el desempeño laboral de los trabajadores en la mayoría de los indicadores es bueno, es decir el personal tiene un nivel de desempeño favorable pese a la prácticamente inexistencia de política de gestión del talento humano; coincidiendo con los resultados encontrados en Perú por Alva (2017); en una región vecina a la nuestra, Torres (2016) en Huancavelica, el igual que nosotros encuentra correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (Sig. < 0.01); concluyendo que existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral, en este caso se trata del liderazgo democrático.

Igual tendencia a encontramos en otros trabajos realizados en el ámbito macro regional de Ayacucho, es el caso que en Andahuaylas-Apurímac, Oscoco (2015), en la municipalidad distrital de Pachucha halla que el 48.6% de los trabajadores manifiestan que la municipalidad si realiza la planificación del personal y el 45.7% de los trabajadores menciona que sólo algunas veces se aplican los programas de personal, así mismo las pruebas de desempeño muestran que el 34.3% de trabajadores se desempeña de forma regular; concluyendo que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($R= 0.552$).

La tabla 03 presenta la correlación entre admisión de personal y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018; demuestra que existe una relación significativa directa entre ambas variables ($\text{Tau } B=0,566$), afirmando que la admisión del personal como dimensión de la gestión del talento humano tiene influencia en el desempeño laboral; se acepta la hipótesis alterna ($p=0.000$); diversos investigadores demuestran que existe influencia significativa entre el proceso de selección y la eficacia de la empresa, Barturen (2017), en Lima demuestra alta correlación ($R=0,71$), confirmando nuestros hallazgos así como la necesidad de un buen proceso de selección o admisión de personal para lograr un buen desempeño laboral y por supuesto eficiencia de la institución, aquí radica la clave para el ingreso o reclutamiento de personal proactivo, como mencionan en Nicaragua, Castillo, Chavarría y Velásquez (2015), una buena evaluación de la competencia profesional y la cultura organizacional mejoran el desempeño laboral.

La tabla 04 muestra la correlación entre capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes con el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018, se destaca que existe relación significativa directa entre estas variables ($\text{Tau } B=0,676$), afirmando que hay influencia de las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño laboral de los trabajadores, aceptando la hipótesis alterna ($p=0.000$), esto es importante por cuanto el desarrollo de las capacidades aunado a los conocimientos debe desarrollar también buenas habilidades y actitudes, consecuentemente mejorarán el desempeño laboral; los resultados alcanzados muestran esa tendencia en el Hospital de Ayacucho, debemos mencionar que por iniciativa propia los trabajadores se capacitan pese a que no hay una buena gestión del personal, por ejemplo no existe un área de talento humano que gestione las capacitaciones, tal como afirman

Arias, Carmona, Valle y León (2016); esta realidad también se encuentra en docentes universitarios, quienes en un 66.6% desarrollan el potencial del talento humano en las actividades diarias (Herna, 2017).

Un estudio en Ayacucho, aunque en el Gobierno Regional, demuestra que el 85% de trabajadores tiene nivel de conocimientos deficiente, trascendiendo profundamente en un mal desempeño laboral generalizado; desarrollan actitudes y conductas inapropiadas; igualmente, los métodos tradicionales en la organización del trabajo (individualismo, decisiones rígidas, ausencia de predisposición al trabajo en equipo, falta de iniciativa y mejora en la creatividad y la imaginación en el trabajo, no hay preocupación por el mejoramiento continuo de los servicios de calidad; concluyendo que un sistema de gestión de personas por competencias influye significativamente en el desempeño laboral; igualmente. (Chávez, 2014). Estas investigaciones demuestran que el desarrollo de las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes en los trabajadores deben ser prioritarios en la gestión del talento humano ya que tienen influencia en el desempeño laboral, los métodos tradicionales de trabajo inciden en los bajos rendimientos de la fuerza laboral existente.

La tabla 05 muestra la correlación entre compensación de personal y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018. Existe relación significativa directa entre ambas variables ($Tau B=0,617$), afirmando que la compensación de personal tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, confirmando la aceptación de la hipótesis alterna ($p=0.000$); un programa de compensaciones como parte de la gestión del talento humano desarrollaría satisfacción en los empleados y por ende impacto positivo en el desempeño laboral; como dicen en Cuba López, Díaz, Segredo y Pomares (2017), los recursos son una limitante para el desarrollo del talento, los trabajadores mencionan que las recompensas son precarias por su esfuerzo; la percepción sobre la gestión del talento humano en la institución es positiva aunque existen reservas de mejora identificables; por tanto podemos afirmar que el fortalecimiento de las capacidades del recurso humano va a conllevar de que el personal de trabajo sea más productivo y esté conforme con el clima laboral (Ramírez, 2016).

El presente trabajo, por tanto nos conduce a afirmar que una adecuada gestión del talento humano permitirá un mejor desempeño laboral, pero también es

necesario considerar que muchas veces los trabajadores encuentran distinta motivación, como las relaciones amicales, identificación con el trabajo y otros que pese a la inexistencia de una política de gestión del talento humano no merman el desempeño laboral; la capacitación, habilidades y otros aspectos inherentes al trabajador determinan su desempeño (Araujo y Leal, 2007), debemos entender que el ser humano involucra conocimientos, habilidades, actitudes y valores para cumplir con su responsabilidad de la mejor manera, de este modo logra la mejora continua y accede a niveles más altos (Tejedor y García, 2010).

V. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación significativa media entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018, (Tau B=0,424) con un nivel de significancia de $p=0,000$.
2. Se ha determinado que existe relación significativa media de la admisión de personal y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018. (Tau B=0,566), el nivel de significancia es 0,000.
3. La relación de las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018 es significativa media (Tau B=0,676; $p=0,000$), aceptando la hipótesis alterna.
4. La relación de la compensación de personal y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018 es significativa media (Tau B=0,617; $p=0,000$), aceptando la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

1. Que, el Hospital Regional de Ayacucho asuma las estrategias para implementar acciones de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral.
2. Que, el Hospital Regional de Ayacucho diseñe acciones de gestión del talento humano en la admisión de personal para mejorar el desempeño laboral.
3. Que, el Hospital Regional de Ayacucho diseñe acciones en desarrollo de las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes, como una forma de motivar a los trabajadores y lograr un buen desempeño laboral.
4. Que, el Hospital Regional de Ayacucho ejecute estrategias en materia de compensación de personal y lograr un buen desempeño laboral.
5. Que, la Universidad César Vallejo impulse la investigación en esta materia en establecimientos de salud privados y públicos, así como otras entidades del Estado.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Alva, R. (2017). *Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores administrativos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2017*. Chachapoyas: Tesis de grado para la obtención del título profesional de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Arias, A., Carmona, M., Valle, A., & León, L. (2016). *Caracterización de la estructura organizativa, administrativa y funcional de las áreas de gestión del talento humano en dos instituciones del sector salud; una del sector público, en el Hospital Santander del Municipio de Caicedonia y otras del sector*. Colombia: Trabajo de Investigación para optar por el título de especialista en Administración de la Salud en la Universidad Católica de Manizales.
- Aster, A. Manríquez, A. Ruiz, A. Días, & otros. (2016). *Gestión de Talento Humano: Enfoques y Modelos*. Corporación Centro Internacional de Marketing Territorial para la Educación y el Desarrollo. Colombia.
- Barturen, N. (2017). *Influencia del proceso de selección de personal en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017*. Lima: Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Cesar Vallejo.
- Castillo, Y., Chavarría, V., & Velásquez, J. (2015). *Incidencia del proceso de desarrollo del talento humano en el desempeño de los trabajadores de Laboratorios RARPE S.A. durante el año 2013*. Nicaragua: Seminario de graduación para optar al título de Licenciado(a) en Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Nicaragua.
- Chávez, J. (2014). *Gestión de personas por competencias y desempeños laborales en el Gobierno Regional de Ayacucho*. Ayacucho: Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*, 1a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*, 3a Edición. México: McGraw-Hill
- Delgadillo, P., Cotera, E., Ruiz, A., Gutiérrez, L., & Gómez, M. (2016). *El talento humano en el comportamiento organizacional*.
- El Peruano. (2013). Normas legales. Ley N° 30057, Ley del servicio Civil. Disponible en: <http://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>
- Espitia, A. & Sáenz, E. (2017). *El desarrollo del modelo de contratación del talento humano en el sector público en Colombia*. Colombia: Monografía presentada como requisito parcial para

obtener el título de Profesional en Administración de Empresas en la Universidad Santo Tomás. Colombia.

Fred. (2008). Comportamiento organizacional. Editorial McGraw-Hill. México.

Herna, M. (2017). Modelo de gestión por competencias basado en la Teoría de las Necesidades de David McClelland para desarrollar la gestión del talento humano en el personal docente de educación de la FACHSE de la UNPRG - Lambayeque - 2014. Lambayeque: Tesis para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia y Gestión Universitaria en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Hernández, S. y cols. (2006). *Metodología de la investigación*. Ed. Mc Graw Hill Interamericana, S.A. de C.V. México.

López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano*. Revista Cubana de Salud Pública, 43. Cuba,

Ministerio de Salud. (2011). *Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en salud*. Lima: Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos - Dirección de Gestión del Trabajo en Salud.

Ochoa, I., Pérez, J., & Romero, C. (2016). *Aplicación del programa de compensación y su incidencia en la motivación laboral de los trabajadores del área de empaque de la empresa PENSA (Puros de Estelí, Nicaragua S.A.) de la ciudad de Estelí en el segundo semestre del año 2015*. Nicaragua: Seminario de Graduación para optar al título Licenciatura en Administración de Empresas en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Oscoco, H. (2015). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014*. Andahuaylas: Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional José María Arguedas.

Ramírez, L. (2016). *La Gestión de Recursos Humanos y su relación con el desempeño laboral en la administración central - MINSA, Jesús María, 2016*. Lima: Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad César Vallejo.

Sánchez, A., & Arévalo, M. (2016). *La Gestión del Talento Humano en la Economía del Conocimiento: Análisis del caso de Corea del Sur y Ecuador en el periodo 2001 - 2015*. Ecuador: Facultad de Economía y Ciencias Empresariales de la Universidad de Espíritu Santo.

Torres, C. (2016). *Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica - 2014*. Huancavelica: Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Huancavelica.

Vega, N. (2016). *Neocompetencias, nuevo enfoque de competencias laborales de salud ocupacional*. Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.

Zenteno, A., & ADurán, C. (2016). *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso*. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales - INNOVAR*, 119 - 135.

ANEXOS

ANEXO 01
CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario se realiza con fines de investigación, para tal fin se describen varios aspectos sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital regional de Ayacucho, para lo cual se solicita su colaboración. Lea atentamente cada afirmación y marque la respuesta que usted crea conveniente.

| | | |
|-----------|-------------|-------------|
| 1 = nunca | 2 = a veces | 3 = siempre |
|-----------|-------------|-------------|

| No. | DIMENSIONES | VALORACIÓN | | |
|---|--|------------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 |
| Admisión de personal | | | | |
| 1 | Los servidores conocen la importancia de reclutar personal con talento. | | | |
| 2 | La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada | | | |
| 3 | La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria | | | |
| 4 | Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo | | | |
| 5 | Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas. | | | |
| 6 | Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales | | | |
| 7 | La documentación y los exámenes médicos solicitada al personal nuevo son los adecuados | | | |
| 8 | La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general) | | | |
| 9 | Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica) | | | |
| Capacidades; conocimientos, habilidades y actitudes que se posee | | | | |
| 10 | Al servidor se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud) | | | |
| 11 | El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor es considerado para la asignación de funciones | | | |
| 12 | El servidor utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados | | | |
| 13 | El servidor posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico | | | |
| 14 | El servidor posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional. | | | |
| 15 | El servidor posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia | | | |
| 16 | Las funciones del puesto que realiza el servidor, lo hace con compromiso y voluntad | | | |
| 17 | A nivel organizacional, el servidor se encuentra comprometido en su institución | | | |
| 18 | A nivel grupal, el servidor posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación | | | |
| Compensación de personal | | | | |
| 19 | Existe en la institución una política remunerativa adecuada | | | |
| 20 | Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas | | | |
| 21 | En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca) | | | |
| 22 | Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales (motivación extrínseca) | | | |
| 23 | Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva). | | | |
| 24 | El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud | | | |
| 25 | Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo) | | | |
| 26 | Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas | | | |

| | | | |
|------------|--|--|--|
| salariales | | | |
|------------|--|--|--|

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

| No. | DIMENSIONES | VALORACIÓN | | | | |
|--|---|------------|---|---|--|--|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| DOMINIO DE CONCEPTOS | | | | | | |
| 1 | ¿La capacitación que le brinda la institución es la adecuada para desempeñarse de la mejor manera? | | | | | |
| 2 | ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo? | | | | | |
| 3 | ¿Ud. logra realizar las actividades que le han asignado? | | | | | |
| 4 | ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo? | | | | | |
| 5 | ¿La motivación que le brinda la institución favorece su desempeño laboral? | | | | | |
| 6 | ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno? | | | | | |
| 7 | ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo? | | | | | |
| 8 | ¿Recibe algún tipo de incentivo cuando su desempeño laboral es bueno? | | | | | |
| 9 | ¿Con buen desempeño laboral puede optar por un ascenso laboral? | | | | | |
| 10 | ¿Desarrolla destrezas para utilizar conocimientos? | | | | | |
| CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES | | | | | | |
| 11 | ¿Logra eficientemente las tareas asignadas? | | | | | |
| 12 | ¿Tiene habilidad para manejar situaciones? | | | | | |
| 13 | ¿Su jefe le felicita cuando realiza correctamente su trabajo? | | | | | |
| 14 | ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización? | | | | | |
| 15 | ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad? | | | | | |
| 16 | ¿Llega a cumplir con las metas establecidas por la organización? | | | | | |
| 17 | ¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución? | | | | | |
| 18 | ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos? | | | | | |
| 19 | ¿Usted cumple con las tareas asignadas? | | | | | |
| 20 | ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional? | | | | | |

Gracias por su participación

ANEXO 02

TEST DE FIABILIDAD, VALIDACION DE INSTRUMENTO Y BASE DE DATOS.

Validez R de Pearson Para Gestión del Talento Humano

| N° | Valor | Validez |
|-----------|--------------|----------------|
| 1 | 0.23 | Válido |
| 2 | 0.58 | Válido |
| 3 | 0.45 | Válido |
| 4 | 0.48 | Válido |
| 5 | 0.37 | Válido |
| 6 | 0.22 | Válido |
| 7 | 0.50 | Válido |
| 8 | 0.56 | Válido |
| 9 | 0.43 | Válido |
| 10 | 0.60 | Válido |
| 11 | 0.22 | Válido |
| 12 | 0.56 | Válido |
| 13 | 0.53 | Válido |
| 14 | 0.45 | Válido |
| 15 | 0.46 | Válido |
| 16 | 0.54 | Válido |
| 17 | 0.63 | Válido |
| 18 | 0.43 | Válido |
| 19 | 0.52 | Válido |
| 20 | 0.37 | Válido |
| 21 | 0.25 | Válido |
| 22 | 0.23 | Válido |
| 23 | 0.50 | Válido |
| 24 | 0.55 | Válido |
| 25 | 0.49 | Válido |
| 26 | 0.54 | Válido |
| Promedio | 0.45 | |

Validez R de Pearson Para Desempeño Laboral

| N° | Valor | Validez |
|-----------|--------------|----------------|
| 1 | 0.56 | Válido |
| 2 | 0.41 | Válido |
| 3 | 0.27 | Válido |
| 4 | 0.55 | Válido |
| 5 | 0.44 | Válido |
| 6 | 0.23 | Válido |
| 7 | 0.48 | Válido |
| 8 | 0.21 | Válido |
| 9 | 0.23 | Válido |
| 10 | 0.69 | Válido |
| 11 | 0.55 | Válido |
| 12 | 0.69 | Válido |
| 13 | 0.42 | Válido |
| 14 | 0.61 | Válido |
| 15 | 0.21 | Válido |
| 16 | 0.23 | Válido |
| 17 | 0.65 | Válido |
| 18 | 0.75 | Válido |
| 19 | 0.68 | Válido |
| 20 | 0.57 | Válido |
| Promedio | 0.47 | |

| | GESTIÓN DEL TALENTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|
| | ADMISIÓN DE PERSONAL | | | | | | | | | | CAPACIDADES-CONOCIMIENTO | | | | | | | | | | COMPENSACIÓN DE PERSONAL | | | | | | | | | |
| N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | TOTAL | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | TOTAL | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | TOTAL | TOTAL |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 14 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 16 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 12 | 42 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 48 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 | 56 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 15 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 14 | 40 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 58 |
| 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 14 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 34 |
| 7 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 35 |
| 8 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 41 |
| 9 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 13 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 41 |
| 10 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 52 |
| 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 10 | 55 |
| 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 58 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 16 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 50 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 48 |
| 15 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 13 | 57 |
| 16 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 16 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 38 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 | 55 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 14 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 14 | 48 |
| 19 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 48 |
| 20 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 41 |
| 21 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 13 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 33 |
| 22 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 12 | 42 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 50 |
| 24 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 13 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 19 | 47 |
| 25 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 39 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 26 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 46 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 22 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 50 |
| 28 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 49 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 16 | 54 |
| 30 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 20 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 11 | 54 |
| 31 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 44 |
| 32 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 50 |
| 33 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 49 |
| 34 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 20 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 13 | 56 |
| 35 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 20 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 45 |
| 36 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 | 48 |
| 37 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 14 | 43 |
| 38 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 53 |
| 39 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 16 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 10 | 45 |
| 40 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 59 |
| 41 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 15 | 56 |
| 42 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 19 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 52 |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 43 |
| 44 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 41 |
| 45 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 35 |
| 46 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 19 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 48 |
| 47 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 14 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 47 |
| 48 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 35 |
| 49 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 37 |
| 50 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 13 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 41 |
| 51 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 49 |
| 52 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 16 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 52 |
| 53 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 10 | 42 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 54 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 56 |
| 55 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 14 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 15 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 43 | |
| 56 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 51 | | |
| 57 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 13 | 36 | | | |
| 58 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 13 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 35 | | | |
| 59 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 | 51 | | | |
| 60 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 14 | 44 | | | |

| | | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|----|
| | | DOMINIO DE CONCEPTOS | | | | | | | | | | CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES | | | | | | | | | | | | |
| N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | TOTAL | TOTAL | |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 17 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 | 36 | |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 51 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 22 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 24 | 46 | |
| 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 39 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 56 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 37 |
| 7 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 20 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 37 |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 40 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 20 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 41 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 21 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 47 |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 24 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 | 50 |
| 12 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 33 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 40 |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 50 |
| 15 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 48 |
| 16 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 19 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 37 |
| 17 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 41 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 21 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 43 |
| 19 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 23 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 48 |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 23 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | 48 |
| 21 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 39 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 27 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 22 | 49 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 44 |
| 24 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 22 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | 47 |
| 25 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 36 |
| 26 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 41 |
| 27 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 21 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 22 | 43 |
| 28 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 43 |
| 29 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 24 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | 49 |
| 30 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 37 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 49 |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 45 |
| 33 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 21 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 26 | 47 |
| 34 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 21 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 39 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 40 |
| 36 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 21 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 22 | 43 |
| 37 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 21 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 20 | 41 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 19 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 46 |
| 39 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 21 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 24 | 45 |
| 40 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 38 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 58 |
| 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 39 |
| 43 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 21 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 39 |
| 44 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 41 |
| 45 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 22 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 22 | 44 |
| 46 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 16 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 41 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 47 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 24 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | 49 |
| 48 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 41 |
| 49 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 22 | 41 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 27 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 52 |
| 51 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | 44 |
| 52 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 37 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 22 | 42 |
| 54 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 50 |
| 55 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | 47 |
| 56 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 38 |
| 57 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 42 |
| 58 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 20 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 45 |
| 59 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 21 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 26 | 47 |
| 60 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 21 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 39 |

Tabla 06.

Tabla cruzada entre admisión del personal y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018

| | | | Desempeño laboral | | Total |
|----------------------|---------|-------------|-------------------|---------|--------|
| | | | A veces | Siempre | |
| Admisión de personal | Nunca | Recuento | 11 | 0 | 11 |
| | | % del total | 18,3% | 0,0% | 18,3% |
| | A veces | Recuento | 22 | 0 | 22 |
| | | % del total | 36,7% | 0,0% | 36,7% |
| | Siempre | Recuento | 12 | 15 | 27 |
| | | % del total | 20,0% | 25,0% | 45,0% |
| Total | | Recuento | 45 | 15 | 60 |
| | | % del total | 75,0% | 25,0% | 100,0% |

Tabla 07.

Tabla cruzada entre capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018

| | | | Desempeño laboral | | Total |
|--|---------|-------------|-------------------|---------|--------|
| | | | A veces | Siempre | |
| Capacidades - conocimientos, habilidades y actitudes | Nunca | Recuento | 10 | 0 | 10 |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 16,7% |
| | A veces | Recuento | 29 | 0 | 29 |
| | | % del total | 48,3% | 0,0% | 48,3% |
| | Siempre | Recuento | 6 | 15 | 21 |
| | | % del total | 10,0% | 25,0% | 35,0% |
| Total | | Recuento | 45 | 15 | 60 |
| | | % del total | 75,0% | 25,0% | 100,0% |

Tabla 08.

Tabla cruzada entre compensación del personal y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018

| | | | Desempeño laboral | | Total |
|--------------------------|---------|-------------|-------------------|---------|--------|
| | | | A veces | Siempre | |
| Compensación de personal | Nunca | Recuento | 32 | 0 | 32 |
| | | % del total | 53,3% | 0,0% | 53,3% |
| | A veces | Recuento | 13 | 15 | 28 |
| | | % del total | 21,7% | 25,0% | 46,7% |
| Total | | Recuento | 45 | 15 | 60 |
| | | % del total | 75,0% | 25,0% | 100,0% |

ANEXO 04

Tabla 9.

Prueba de normalidad

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|--|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión del talento | ,417 | 60 | ,000 | ,603 | 60 | ,000 |
| Admisión de personal | ,284 | 60 | ,000 | ,778 | 60 | ,000 |
| Capacidades - conocimientos, habilidades y actitudes | ,253 | 60 | ,000 | ,797 | 60 | ,000 |
| Compensación de personal | ,357 | 60 | ,000 | ,635 | 60 | ,000 |
| Desempeño laboral | ,467 | 60 | ,000 | ,539 | 60 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 05. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo. Hospital Regional de Ayacucho, 2018.

Autora: Br. Rosa Mónica Chávez Leiva

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE MEDICION |
|---|---|--|--|---|----------------------------------|---------------|---|
| PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo del HRA, 2018? | OBJETIVO GENERAL Determinar la relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo del HRA, 2018. | HIPOTESIS GENERAL La relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral es significativa en el personal administrativo del HRA, 2018. | Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. | 1. Admisión de personal | Reclutamiento | 1-3 | Intervalo o razón 1. Nunca 2. A veces 4. Siempre |
| | | | | | Selección | 4-6 | |
| | | | | | Inducción | 7-9 | |
| | | | | 2. Capacidades, conocimientos y habilidades | Conocimiento | 10-12 | |
| | | | | | Habilidad | 13-15 | |
| | | | | | Actitud | 16-18 | |
| | | | 3. Compensación de personal | Remuneración | 19-20 | | |
| | | | | Motivación | 21-24 | | |
| | | | | Planes de carrera | 25-26 | | |
| | | | Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL | 4. Dominio de conceptos | Utilización de métodos | 1-6 | |
| | | | | | Manejos de técnicas | 7-10 | |
| | | | | 5. Cumplimiento de responsabilidades en el trabajo | Eficiencia del trabajo realizado | 11-14 | |
| Eficacia del cumplimiento de labores | 15-20 | | | | | | |
| OE1: Determinar la relación de la admisión de personal y el desempeño laboral en el personal administrativo del HRA, 2018. | Hi1: La relación de la admisión de personal y el desempeño laboral es significativa en el personal administrativo del HRA, 2018. | Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. | | | 1. Admisión de personal | Reclutamiento | 1-3 |
| | | | | | | Selección | 4-6 |
| OE2: Determinar la relación de las capacidades conocimientos y actitudes con el desempeño laboral en el personal administrativo del HRA, 2018. | Hi2: La relación de las capacidades conocimientos y actitudes con el desempeño laboral es significativa en el personal administrativo del HRA, 2018. | Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL | 2. Capacidades, conocimientos y habilidades | Conocimiento | 10-12 | | |
| | | | | Habilidad | 13-15 | | |
| OE3: Determinar la relación de la compensación de personal y el desempeño laboral en el personal administrativo HRA, 2018. | Hi3: La relación de la compensación de personal y el desempeño laboral es significativa en el personal administrativo del HRA, 2018. | Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. | 3. Compensación de personal | Remuneración | 19-20 | | |
| | | | | Motivación | 21-24 | | |

ANEXO 06

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA ELABORAR EL INFORME DE TESIS (ENFOQUE CUANTITATIVO)

| No. | ACTIVIDADES | SEMANAS | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 1 | Reunión de coordinación, presentación de directivas, Presentación del esquema de tesis. | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Recolección de datos | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Procesamiento de datos | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 4 | Descripción de resultados | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 5 | JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 1. PRESENTACIÓN DEL PRIMER AVANCE | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 6 | Contrastación de hipótesis Pruebas paramétricas y no paramétricas para la verificación de hipótesis | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 7 | Discusión de resultados | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | |
| 8 | Conclusiones y recomendaciones. Las referencias bibliográficas y anexos | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | |
| 9 | Presentación de la Tesis (Informe completo preliminar). SEGUNDO AVANCE | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | |
| 10 | Revisión de la Tesis por el jurado | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | |
| 11 | Revisión de tesis y levantamiento de observaciones | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 12 | JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 2: Sustentación de la Tesis | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

ANEXO 7

Evidencias fotográficas



ANEXO 8

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TURNITIN

CHAVEZ LEIVA, ROSA MONICA

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

3%

★ repositorio.ute.edu.ec

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Walter Wilfredo Ochoa Yupanqui, docente de la experiencia curricular de diseño y desarrollo del trabajo de investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo. Hospital Regional de Ayacucho, 2018, de la estudiante Rosa Mónica Chávez Leiva, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 21 % 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**.

Trujillo, 20 de agosto 2018



Mtro. Walter Wilfredo Ochoa Yupanqui
DNI: 28229865

