



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**La gestión del talento humano en las competencias laborales del
personal del Centro Materno Infantil México, San Martín de Porres
2020**

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

AUTORA:

Soto Guizado, Liliana (ORCID: 0000-0003-3484-3084)

ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

La presente tesis la dedico con todo mi cariño a mi compañero de toda la vida Enrique, por su apoyo, esfuerzo y empuje constante.

A mis hijos Enrique y Darian por ser mi fuente de inspiración y ser los motivos más grandes para lograr mis metas.

A mis padres y hermanos por ser mi soporte incondicional.

Liliana

Agradecimiento

A la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por contribuir en nuestra formación profesional.

A los colaboradores del Centro Materno Infantil México, sin su apoyo no hubiera sido posible el llenado de las encuestas de la presente investigación quienes fueron objeto de análisis.

De igual forma, agradecer de manera especial a la Dra. Juana Yris Díaz Mujica, por su asesoría, paciencia y constante orientación en la elaboración del trabajo de estudio, además de sus aportes relevantes para lograr el desarrollo y sustento de la tesis. Finalmente agradecer a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo y formaron parte de esta pesquisa.

Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	5
III. Metodología	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Operacionalización de Variables	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. Resultados	21
V. Discusión	30
VI. Conclusiones	34
VII. Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos	40
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.	
Anexo 3: Validación de instrumentos	
Anexo 4: Confiabilidad	
Anexo 5: Operacionalización de variables	
Anexo 6: Evidencia de trabajo estadístico	
Anexo 7: Consentimientos informado	

Anexo 8: Permiso del establecimiento

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Jurados expertos	19
Tabla 2 Fiabilidad de instrumento	19
Tabla 3 Factores determinantes.	21
Tabla 4 Competencias laborales.	22
Tabla 5 Modelo de la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.	24
Tabla 6 Estimación de la GTH y las competencias laborales.	24
Tabla 7 Modelo de la gestión del talento humano en la motivación laboral del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.	25
Tabla 8 Presentación de la estimación de la gestión del talento humano y la motivación laboral.	26
Tabla 9 Modelo de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.	27
Tabla 10 Presentación de la estimación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.	28
Tabla 11 Modelo de la gestión del talento humano en las capacidades laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.	29
Tabla 12 Presentación de la estimación de la gestión del talento humano y las capacidades laborales.	29

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Esquemas del diseño de investigación	16
Figura 2. Percepción de la gestión del talento humano según sus factores.	21
Figura 3. Percepción de las competencias laborales.	23

Resumen

En la presente investigación se plasmó como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2020.

La investigación por su carácter es de estudio básico o también denominada como pura o fundamental, en la cual se consideró el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional-causal con un corte transversal pues el instrumento se aplicó en un solo momento. Se consideró una muestra de 80 colaboradores. Por otro lado, se tomó como instrumento la encuesta; donde la confiabilidad encontrada por el estadístico Alfa de Cronbach fue de 0,865 y 0,891 para la gestión del talento humano y competencias laborales respectivamente.

Los resultados encontrados en la parte descriptiva evidenciaron según la percepción de colaboradores que el 32,5% de colaboradores ubican a la variable gestión del talento humano y competencias laborales en un nivel malo, y 12,5% lo ubica en un nivel regular y el 12,5% del total de colaboradores ubica en un nivel bueno. Según los resultados de la parte inferencial el coeficiente Nagelkerke encontrado es de 0.678 el cual es equivalente a un 67,8%; esto muestra que las competencias laborales dependen de un 67,8% de la gestión del talento humano. Los resultados mostrados explican la dependencia de la gestión del talento humano y las competencias laborales. Por lo tanto se concluyó que la gestión del talento humano influye en las competencias laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Palabras clave: Gestión del talento humano, competencias laborales, motivación, desempeño y capacidad laboral.

Abstract

This research aimed to determine the influence of human talent management on the work skills of health personnel at the Centro Materno Infantil México, San Martin de Porres 2020.

The research by its nature is of basic study or also referred to as pure or fundamental, in which the quantitative approach, of non-experimental design, correlal-causal with a cross-section was considered as the instrument was applied in a single moment. It was considered a sample of 80 collaborators. On the other hand, the survey was taken as an instrument; where the reliability found by Cronbach's Alpha statistic was 0.865 and 0.891 for human talent management and work skills respectively.

The results found in the descriptive part showed according to the perception of collaborators that 32.5% of employees place the variable management of human talent and work skills on a bad level, and 12.5% places it at a regular level and 12.5% of the total employees place it at a good level. According to the results of the inferential part the Nagelkerke coefficient found is 0.678 which is equivalent to 67.8%; this shows that labour skills depend on 67.8% of human talent management. The results shown explain dependence on human talent management and work skills. It was therefore concluded that human talent management influences the work skills of health personnel at the Centro Materno Infantil México, 2020.

Keywords: Management of human talent, job skills, motivation, performance and work capacity.

I. Introducción

Una de las características principales de sociedad del siglo XXI es su alta competencia, donde toda persona que trabaja en una institución pública o privada debe reunir cualidades que permitan el buen desempeño de su labor. La capacidad, esfuerzo, dedicación e iniciativa del personal beneficiará no solo al personal sino también a la institución a la cual pertenece. Esta podrá cumplir tanto su misión como su visión de manera exitosa. Este aspecto es considerado fundamental dentro de toda entidad al servicio de la población y el sector salud no es ajeno a ella. Como ente máximo de la salud mundial la OMS (2006) refiere lo siguiente: “La atención de la población se basa fundamentalmente en el talento humano” reconoce que en el sector salud el talento humano es lo máspreciado de una empresa. En razón a lo mencionado, muchos países han considerado conveniente fomentar estrategias para la organización sistematizada del personal médico.

La problemática del sector es amplia, va desde la necesidad territorial de profesionales de la salud hasta la regularización de los honorarios profesionales; la cual busca establecer remuneraciones e incentivos que avalen una prestación de servicios apropiada. Esta situación se evidencia en el ámbito global. Un estudio presentado por Molina (2016) señala que en Canadá aumentó la carga de trabajo y la insatisfacción con respecto a sus labores; lo mismo en el caso de Chile, es evidente la deficiencia debido a la falta de una capacidad efectiva de gestión la cual influye en el desempeño de los cooperantes. Este mismo caso sucede en México, la inexistencia de una vida de calidad laboral y un empleado satisfecho se relacionan al trabajo sobrecargado, ausencia de colaboradores capacitados, la ambigüedad en las funciones a realizar y la carencia de recursos necesarios para desempeñar sus tareas.

En el caso de Colombia el problema en relación a una gestión del talento humano es similar, las capacitaciones llevadas a cabo en salud pública no cubren a toda la población del sector salud y solo un pequeño grupo (26.6%) ha asistido a una capacitación usando sus propios medios. Por otro lado, con respecto a los

incentivos, solo un 23% afirmó que habían recibido reconocimientos a consecuencia del trabajo realizado.

Al respecto, en nuestro contexto nacional, esta situación no es diferente. En una investigación presentada por Berrospi (2019) evidencia que en el sector salud seguimos trabajando bajo un sistema de dotación obsoleta, lo cual no garantiza un servicio de la calidad.

Asimismo, en un estudio realizado por Bustos (2015) se señala la inadecuada condición laboral en el sector salud (inestabilidad, riesgo laboral y multiempleo), afectando de esta forma la calidad de vida laboral y además, personal del cooperante de la salud.

Con respecto al ámbito local, en el Centro Materno Infantil México, San Martín de Porres se puede observar la mala atención a los usuarios, ello se relaciona con la demora en la atención y en los traslados respectivos de los pacientes de un área a otra, también en el caso de las referencias y contra referencias. Se evidencia que hay una inadecuada gestión del talento humano en la selección, compensación y desarrollo del personal; ya que algunas veces no se cumple con el cronograma de concursos que se convoca para la selección del personal. Asimismo, se pone en duda la credibilidad de los procesos cuando no se cumplen los plazos y con respecto a la etapa de la entrevista, los indicadores no son claros y promueven cierta duda en los participantes. También, en algunos casos, los contratos a terceros demoran en el pago de sus remuneraciones en un promedio de dos meses, los bonos que se dan son exclusivamente para nombrados, marginándose a los contratados.

En las reuniones técnicas que se realiza sobre sistematización de la Atención Integral de Salud se evidencia que los equipos de las diversas áreas necesitan más motivación e incentivo laboral. Los sueldos son paupérrimos que no cubren la canasta básica familiar, hecho que perjudica al trabajador de salud en general. En consecuencia, “al finalizar la carrera universitaria, solo un 9% anhela laborar en el Estado. Es evidente que el sistema bajo el cual nos encontramos espanta a los talentos” (IPAE-CADE, 2012).

Ante ello, se plantea un problema general y tres específicos. El problema general planteado es: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020?, los problemas específicos son: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la motivación laboral, en el desempeño laboral y en las capacidades laborales en el Centro Materno Infantil México, 2020?

Esta pesquisa es de mucha importancia porque nos permitirá fortalecer el campo epistemológico de la salud a través del análisis del problema de investigación revisando varios trabajos similares que se han realizado con antelación a nivel nacional e internacional; tal es el caso de teorías y que esclarecen aspectos relacionados al talento humano, sus dimensiones como factores determinantes para un estudio detallado de esta variable. Asimismo, con respecto a las competencias laborales, y sus dimensiones motivación laboral, desempeño laboral y capacidades laborales.

Esta investigación tiene trascendencia metodológica porque permitirá conocer el vínculo entre gestión del talento humano y competencias laborales, promoviendo la identificación y la correspondencia de las diversas dimensiones de estas variables.

Asimismo, con la pesquisa se pretende ahondar los estudios para gestionar el talento humano y las aptitudes en el trabajo. Por otro lado, los resultados de esta investigación será un referente que permitirá su aplicación en otras entidades públicas, con el propósito de llevar a cabo una renovación en el campo laboral, asumiendo todos los constructos conceptuales del talento humano.

Con respecto al objetivo tenemos: El objetivo general planteado es: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020. Los objetivos específicos son: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral, en el desempeño laboral y en las capacidades en el Centro Materno Infantil México, 2020.

En relación a la Hipótesis tenemos, una general y tres específicas. La general consiste en: La gestión del talento humano influye en las competencias laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020. En relación a las específicas tenemos: La gestión del talento humano influye en la motivación laboral, en el desempeño laboral y en las capacidades en el Centro Materno Infantil México, 2020.

II. Marco Teórico

Con respecto a estudios precedentes, en el ámbito internacional, Molina (2017) remarca que los colaboradores pertenecientes al estado que tenían mayor capacitación eran aquellos que pertenecían al campo de la medicina, en el sector de enfermería; así como en el área de odontología. Asimismo, señala que el estado de trabajo de estos colaboradores era insatisfactorio; ya que prevalecían los contratos de corta duración, la gran mayoría no eran capacitados. La encuesta realizada a los colaboradores estuvo asociada a la aceptación de la prueba de conocimientos, necesaria para asociarse con la institución y con las evaluaciones de desempeño. Conclusión: se evidenció limitación en la formación y preparación permanente. Además de condiciones de trabajo desfavorables en los diversos programas del sector salud del estado.

Asimismo, Omayda (2018) en su estudio llevado a cabo en Cuba cuyo objetivo se centra en las competencias laborales desarrolladas por los profesionales de enfermería del Servicio de Neonatología. Las competencias de cada colaborador son consideradas como factor determinante para el ejercicio competente de las actividades a realizar. Para esta pesquisa se llegó a usar técnicas de revisión documental. Además, se consideró necesario la aplicación de la encuesta y consultas a expertos en la materia. Con estos últimos se llevó a cabo talleres y entrevistas en grupo. El estudio concluye con la identificación de las competencias tanto genéricas como específicas, del profesional de enfermería.

Además, López (2017) en su trabajo señaló como resultados que evidencian opiniones positivas de la gestión del talento humano. Había reservas con el fin de mejorar la gestión del conocimiento del colaborador y los requisitos de auto cumplimiento. En el grupo estudiado, la mayoría llega a cuestionar su grado de inteligencia (78,1%). La poca disponibilidad de los recursos fue una limitación para dar lugar al crecimiento del talento humano.

Ellos consideraron que la compensación por el empeño realizado fue mínima. Asimismo, añadieron que la burocracia frena la efectividad de su competencia; pero también comunicaron que la gestión realizada por los

directivos estaba encaminada a desarrollar el talento humano. El investigador concluyó que la percepción fue positiva sobre la gestión del talento humano, pero aún quedan reservas para identificar.

Además, Flores (2017) determinó la calidad del trabajo de los trabajadores en la competencia de sus tareas. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional. Su población fue el personal de la alcaldía de Nicaragua. Conclusiones: evidenció que en el personal administrativo existía cierta ineficiencia en todos los procesos que ellos ejecutaban, a consecuencia de ello la fuerza humana no es la adecuada. Las habilidades, compañerismo, contar con iniciativa, ser líder, para tener la capacidad de adaptación a los cambios, satisfacción, eficacia, tener un alto rendimiento laboral ya que esto va tener una gran influencia de la manera como se desempeñen en el ámbito laboral los trabajadores.

También, Majad (2016) en su investigación realizada en Venezuela, llega a la conclusión que se hace necesario diseñar un modelo para gestionar el talento humano. Asimismo, señala que el proceso administrativo en relación a la incorporación de colaboradores en base a competencias individuales y metas de la entidad no desarrolla de forma apropiada, en consecuencia, se dificulta el lograr el propósito de la organización.

En relación a los antecedentes nacionales revisados se tiene a Crisóstomo (2019), sostuvo que hay un predominio de la gestión del talento humano en relación al trabajo que realizan. Ello se puede evidenciar a partir de los resultados obtenidos, tal es el caso una significancia menor a 5%, en consecuencia, se llegó a denegar la H_0 ; dando lugar de esta manera a una correlación alta positiva.

Además, Moza (2019), indicó que con respecto a los resultados obtenidos tenemos un valor $p=0.020$, dando lugar al rechazo de la H_0 y aceptando de este modo la H_a . Lo que lleva al investigador aseverar la predominancia de la variable GTH sobre la variable dependiente, en este caso, desempeño laboral del trabajador. Esta investigación fue realizada un Hospital de la capital de Lima.

También, Quiroz (2019), menciona la existencia de una relación significativa con respecto a las variables trabajadas, tal es el caso de GTH y competencias laborales. Estos datos que fueron recolectados se procesaron mediante el paquete estadístico SPSS cuya versión es 25 y específicamente la rho de Spearman. Los datos obtenidos indican que ambas variables se encuentran relacionadas significativamente ($r = 0,80$).

Asimismo, (Rojas, 2018) precisó sobre la presencia de una correspondencia de las variables trabajadas. Recalca, que ello se evidencia a partir de los resultados obtenidos; la cual denota un vínculo estadísticamente significativo de las variables trabajadas (significancia = $< 0,05$).

Toledo (2018), su pesquisa concluye en una correspondencia significativa entre la GTH y las competencias laborales. Producto de esta investigación llevada a cabo en Micro Red San Mateo, se obtuvo como resultado una significancia menor a 5%, en consecuencia, se llegó a denegar la Ho.

Respecto a las teorías afines a la gestión del talento humano, primera variable, se conceptualiza como la suma de acciones planificadas y estratégicas que permiten determinar el rumbo del cargo de gerencia vinculados a la labor de las personas o recursos, hecho que incluye el proceso de convocatoria, selección, actualización, beneficios y evaluación de la labor que realizan (Chiavenato, 2009).

El cúmulo de procesos y maniobras dentro de una organización está relacionado con la gestión del talento. Esta se orienta a realizar acciones que permitan el cumplimiento de los objetivos de la empresa, teniendo como centro al colaborador. Busca brindar un ambiente óptimo para los colaboradores, un espacio donde ellos se sientan valorados (Dessler, 2006).

Pérez (2016), refiere que esta variable independiente permite identificar tres aspectos: la globalización, el estado cambiante y el valor de los saberes. Asimismo, menciona que consiste en un enfoque nuevo, la cual, permite dar cuenta de la importancia del colaborador para el logro de objetivos.

La gestión del capital humano permite dar norte a un reentrenamiento laboral en torno a las competencias del personal y en concordancia a los requerimientos de la organización. Esto con la finalidad de lograr una mejora continua cuya consecuencia sea provechosa para la entidad, por ende para los integrantes de esta. Desde esta perspectiva se promueve una visión de cambio, cuya mayor implicancia está relacionado con el ahínco de sus cooperantes. Todo esto, con el propósito de seguir promoviendo nuevas oportunidades que implica el desarrollo de las habilidades personales y sociales, las mismas que se deben dar un en ambiente de clima favorable donde prime el respeto, la tolerancia y las buenas acciones (Calderón, 2013).

Las instituciones que asumen a la fuerza humana como factor determinante para fortalecer el progreso de la entidad, tienen un potencial para evidenciar mejor sus resultados y lograr una ventaja competitiva. Esto les permite tener mejor resultado y aceptación en el mercado; puesto que adicionalmente brindan un buen trato a su personal, reconocen sus potencialidades y estos se siente más motivados para seguir aportando a la organización a la cual pertenecen (Gonzales, 2006).

La administración del talento humano es proponer que los integrantes de la organización se adecuen a los lineamientos programáticos de la institución a la cual pertenecen. Para ello deben identificarse con la misión y visión de la entidad, practicar las normas, proponer soluciones y situarse en el contexto de los objetivos estratégicos de la organización. Para hacer realidad estos postulados es importante tener líneas maestras de la concepción sobre el talento del capital humano como el reclutamiento de los cooperadores, la admisión, las capacitaciones, la retención y sostenibilidad del personal para que la organización tenga éxito. (Werther y Davis, 2008).

Sanabria (2015) sostuvo que existen elementos claves en la estructura orgánica de una institución. Asimismo, el elemento más importante es el recurso humano, capital trascendente de toda organización, cuya característica más importante es la productividad y debe ser considerado no solo como un ente alejado y frío, sino como un elemento vital en la organización. También, la

estructura orgánica debe afianzar el desempeño laboral, como una característica vital, para lograr los objetivos estratégicos; hechos que debe concordar con satisfacer la entrega de los trabajadores para con la institución. Asimismo, hecho que significa que la entidad u organización debe reconocer la labor de su personal, motivarlo, brindarle seguridad y si fuera posible atención para la conservación de su salud personal y familiar. Con estas atenciones el personal se verá más comprometido. De igual forma, el autor asume que hay otros enfoques de la gestión del talento humano, algunos relacionados a la buena gerencia, estrategia en el manejo de recursos, buen servicio público y otros.

La partir de lo expuesto se observa que esta estrategia mediante la gestión eficaz de los colaboradores de la salud nos concede fabricar nuevos talentos de una organización a partir de una sistematización de procesos en relación al capital humano. Por cuanto acoge dos elementos de gran importancia como son la inteligencia y su pre dominio a obtener el éxito. Estos procesos se interrelacionan de manera sistémica considerando el aspecto del desarrollo humano que superpone al proceso biomecánico de la gestión de una determinada entidad o institución.

Con respecto a las dimensiones, la primera, admisión del personal, se trata de dos aspectos clave: la contratación y selección de personal en un organismo. Esta debe tener un procedimiento para que todos los candidatos debidamente calificados se presenten a las elecciones. El proceso varía de una organización a otra, ya que algunos candidatos siguen los procedimientos de selección tradicionales, mientras que otros implementan procedimientos complejos y avanzados. Las aplicaciones de estos procedimientos permitirán hacer posible el uso de estas herramientas externas o internas, como las pruebas de conocimiento, entrevistas y pruebas psicológicas. Todos estos enfoques innovadores tienen muchas características importantes que se centran en el comportamiento humano. (Chiavenato, 2009, p.21).

La admisión del personal está relacionada con estrategias que permitan escoger al colaborador apropiado para desempeñar un puesto determinado. Para ello se debe tener presente diferentes aspectos que el puesto requiere, tanto en

relación a conocimientos como a las actitudes. Esto permitirá potencializar su talento. (Dunnette, 1974).

Como podemos evidenciar la admisión de personas es la parte inicial de los procesos a seguir para la gestión del talento humano. Esta está comprendida por dos etapas: la primera es el reclutamiento y la segunda, selección del personal. Este proceso se caracteriza por variar su puesta en práctica.

La segunda dimensión, compensación del personal, esta compensación está relacionada con la devolución a cambio de realizar una tarea organizativa. Cada empleado trabaja para ganar recompensas financieras y no financieras. Los incentivos financieros pueden ser directos o indirectos. La compensación financiera consiste en el monto que recibe un colaborador de la entidad, la cual puede ser considerada como salario; siendo este un factor importante. En otras palabras, los salarios son pagos en efectivo o equivalentes pagados por un empleador al empleado debido a sus servicios proporcionados durante un período. (Chiavenato, 2009, p.41).

Asimismo, se hace referencia a la remuneración que recibe un colaborador en razón al trabajo realizado; la cual debe servir para cubrir las necesidades básicas, además de la seguridad de su persona y el estatus.

La tercera dimensión, desarrollo del personal, sugiere que el desarrollo personal está ligado a fortalecer las capacidades del cooperante; con la finalidad de dar lugar a un aumento de la productividad organizativa. Para llegar al éxito es importante el conocimiento tecnológico. Asimismo, las habilidades que están relacionadas a cumplir con actividades. Para ello, los expertos de la gestión de recursos humanos deben vincular la formación con fines organizativos y evaluar los resultados. (Chiavenato, 2009, p.50).

El desarrollo del personal está relacionado con el bienestar del mismo. El cual genera hechos positivos en beneficio de la organización. Respetar los derechos de los colaboradores y brindarles salud mental repercute en su desempeño; por ende permitirá el logro de objetivos. Asimismo, se asume la

incorporación de conocimientos como la adecuada selección del personal y bienestar laboral. (Alles, 2006).

Herzberg (1957), señala que el enriquecer el trabajo permite una mayor satisfacción de parte del colaborador con su puesto laboral. Esto debido a que le brinda mayor responsabilidad, en consecuencia, va a favorecer su desarrollo cognitivo. Esta idea va ser impulsada aproximadamente en la década de los setenta, logrando un desarrollo del personal y el alcance de las metas.

Esta dimensión está comprendida como el desarrollo cognitivo y actitudinal; la cual se evidencia a partir de la actitud que presenta el colaborador. Está sujeta a un situación de transformación a través del cual se acentuando nuevas formas de pensamiento.

En relación a las teorías relacionadas con la segunda variable se define a competencias laborales como el conglomerado de saberes, destrezas y comportamientos de una persona en una organización. Esto con la finalidad de realizar sus deberes de manera efectiva en los puestos que se le confían y en base a los requerimientos que plantea la organización (Gumucio, 2010).

Al respecto Dalziel, Cubeiro y Fernández (1996) mencionaron que esta variable forma parte de un conjunto de destrezas, saberes y actitudes que están adecuadamente coordinadas frente al entorno de trabajo para proporcionar un mejor rendimiento en el puesto. Es decir, consiste en un rendimiento óptimo del colaborador.

Al respecto Tobón (2008) alude que las competencias laborales están en relación a la calificación del obrero; la cual depende de los estudios realizados en relación al puesto laboral. Asimismo, nos hace mención a los ejes interrelacionados: reconocimiento, normalización, formación y certificación de competencias.

Spencer y Spencer (1993) estipulan que dicha variable se relacionan con las cualidades que tiene cada persona, con la eficiencia y la eficacia que se denota al momento de realizar una función productiva.

Según Boyatzis (1982), Denota sobre competencias laborales como rasgos propios del ser humano, la cual se evidencia en una acción exitosa de trabajo. Es decir, consiste en una capacidad verídica y demostrable.

Arellano (2009) remarca que consiste en dar cuenta del pensamiento y la actitud del ser humano dentro de un contexto determinado; la cual se puede generalizar ya que es perdurable en un periodo determinado. Para su desarrollo se necesitan contenidos como: tener dominio del saber, hechos, informaciones, conceptos, conocimientos; asimismo sobre el saber hacer con el manejo de sus actitudes y el saber ser, la cual está sujeta a la práctica de valores morales.

Visto así, la competencia laboral es la suma de capacidades que tiene una persona que trabaja en una determinada organización donde evidencia el uso de sus conocimientos para lo cual hace uso de todas sus destrezas con eficiencia y dedicación. Esto con la finalidad de llegar a la calidad total, practicando además valores morales en el espacio referido.

Con respecto a las dimensiones, la primera, la motivación laboral, consiste en procesos que animan al colaborador llevar a cabo una acción, es decir le proporciona fuerza y norte a la actitud. Fuerza significa que el comportamiento lleva poder, además de orientación; es decir que se encamina a la obtención de metas (Gumucio, 2010).

Para Newstrom (2011), motivación laboral consiste en un cúmulo de aspectos que lleva a los empleados elegir su accionar y actuar por su cuenta de ciertas maneras. Idealmente, estos comportamientos estarán dirigidos a logros. Este factor permite la identificación del empleado con los objetivos de la organización; siendo un medio relevante para elevar la productividad.

Lawrence (2002) alega que la motivación laboral consiste en un aspecto importante, la cual debe ser constante entre los colaboradores. A ello se suma los impulsos para el logro de una meta, tanto tangibles como intangibles. Por otro lado, contribuye a generar un ambiente grato y de dinamismo; donde se da lugar a conexiones y satisfacciones.

La motivación laboral hace referencia a la estrategia aplicada por la organización con la finalidad de mantener comprometidos a los colaboradores con los objetivos de la entidad, para de esta manera alcanzar las metas. La motivación llevará al empleado a focalizar la energía y direccionar su comportamiento (Reeve, 2010).

En razón a lo expuesto esta dimensión está relacionada a satisfacer las necesidades fundamentales de sus empleados y brindarles un ambiente laboral óptimo para ejercer su ejercicio laboral. El bienestar del colaborador dará como consecuencia un trabajo efectivo que permitirá alcanzar el propósito de la organización.

La segunda dimensión, desempeño laboral, es conceptualizada como el grado de realización de la actividad laboral; es decir está relacionado con el logro de objetivos dentro de una organización en un momento dado. En este sentido, esta acción incluye actividades tangibles, observables y medibles, así como actividades inferibles (Gumucio, 2010).

Se propone la significación de objetivos claros para encaminar actitudes con la finalidad de un desenvolvimiento óptimo en el campo laboral. El autor señala que, al establecer metas difíciles, el rendimiento general es mejor, sucede lo contrario al ser los objetivos más sencillos de lograr (Robbins, 2004)

Al analizar el concepto de rendimiento laboral, debería establecerse una nueva definición del término, desarrollar medidas innovadoras que permitan alcanzar las metas propuestas (Druker, 2002).

Chiavenato (2009), establece que se relaciona con la eficacia del colaborador que forma parte de una entidad; es decir con el rendimiento laboral de un ser humano, la cual se evidencia a partir del logro de objetivos de la organización. En este sentido se puede decir que el desempeño está sujeto a la actitud y a los resultados obtenidos a partir de ello. A partir de ello se puede indicar que el desempeño es definido por el rendimiento del colaborador; es decir esa capacidad del trabajador para llevar a cabo con eficacia y eficiencia una actividad determina su desempeño.

Stoner (1994, pag. 510) estipula que consiste en el nivel del trabajo realizado por el empleado; en busca de logro de objetivos. Es decir, hablamos de la calidad en el servicio brindado; la cual se evidencia en los resultados obtenidos. En este marco podemos conceptualizar al desempeño laboral como la forma de cumplir una determinada actividad, en este caso un ejercicio profesional.

En otras palabras, esta dimensión nos hace referencia a la calidad del trabajo realizado en la entidad. Está sujeto al conocimiento, destreza y actitud del colaborador al momento de llevar a cabo su ejercicio laboral; la cual influye en los resultados de la entidad.

La tercera dimensión, capacidad laboral, sostiene que son las micro habilidades que posee la persona donde hay características peculiares que tienen que ver con todo el potencial biológico, psicológico y social, que le permiten desempeñarse en un centro laboral, con eficiencia y eficacia (Gumucio, 2010).

Bunk (2012) consiste en las habilidades apropiadas y relacionadas al rendimiento en una carrera; con la finalidad de resolver diversas dificultades para promover la autorreflexión y un cierto grado de flexibilidad para su entorno profesional.

Gallart (2011) en su opinión, los elementos que se revisan constantemente y se aplican con frecuencia para proponer alternativas con la finalidad de abordar hechos específicos en el lugar de trabajo requieren un conjunto de elementos

técnicos que están fuera del alcance de un Cumming. Asimismo, se nutren del medio ambiente y el pensamiento crítico en el entorno de trabajo.

Le Boterf (2012) expresa, que la capacidad de trabajar es una imagen simbólica que se presenta mediante la construcción de conceptos como conocimientos, micro-habilidades, habilidades, recursos y todos los elementos presentados en el trabajo del personal de una organización determinada. Asimismo, permite aprovechar los elementos complementarios proporcionados en el entorno, como documentos, información y recursos naturales.

Riobó, (2017) sostiene, que la capacidad laboral son las micro habilidades que posee la persona donde hay características peculiares que tienen que ver con todo el potencial biológico, psicológico y social. Esto permite desempeñarse en un centro laboral, con eficiencia y eficacia.

En otras palabras, esta dimensión consiste en tener la habilidad de llevar a cabo una actividad laboral para la cual se siente capacitado y a cambio recibe una remuneración.

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, ya que la recolección de datos se realizó con el propósito de comprobar las hipótesis planteadas y de esta forma dar lugar a pautas de comportamiento. Asimismo, se midió las variables para llegar a resultados; siendo estas expresadas mediante valores numéricos. Este enfoque tiene como rasgo central medir las variables y obtener resultados mediante valores numéricos. (Hernández, Fernández y Batista, 2016)

La pesquisa se realizó bajo el tipo de investigación básica (pura o fundamental). Este tipo de trabajo brinda información científica organizada (Valderama, 2015).

Con respecto al método usado fue hipotético-deductivo. Carrasco (2009) al respecto refiere, consiste en expresar hipótesis a partir del marco teórico. Esto se da mediante un razonamiento deductivo, para luego intentar validarlo empíricamente. Con respecto al nivel tenemos: descriptivo, correlacional de nivel explicativo. Valderrama (2015) fundamenta, que este nivel está centrado en responder a causas, condiciones y la relación de eventos.

El diseño de esta exploración fue no experimental. Porque no se manipularon las variables en estudio. Valderrama (2015) considera, que se trata observar fenómenos, pero no con la finalidad de intervenir para realizar alguna manipulación sino, para analizarlos. Asimismo, el trabajo fue de corte transversal, correlacional - causal. Hernández et al. (2016) en razón a lo expuesto argumenta, que consiste en recopilar información y analizarlo en un momento único.

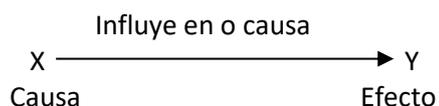


Figura 1. Esquemas del diseño de investigación

X: Variable independiente: Gestión del talento humano

Y: Variable dependiente: Competencias labores

3.2 Operacionalización de Variables

VI: Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) conceptualiza a esta variable como un conglomerado indispensable de estatutos diseñados para el reclutamiento, la selección, capacitación, recompensa y evaluación de desempeño.

Operacionalización de VI

La variable consta de tres dimensiones: admisión del personal, compensación del personal y desarrollo del personal; con preguntas de respuestas tipo Likert. Asimismo, presenta niveles y rangos, y su respectiva escala de medición (ver Anexo 3).

VD: Competencias laborales

Gumucio (2010) conceptualiza a las competencias laborales como un acervo de habilidades, actitudes y destrezas que posee una persona, y que le permitirá desempeñarse una actividad laboral determinada de forma exitosa en concordancia a los requerimientos que le plantea la organización.

Operacionalización

Se tomará en cuenta tres dimensiones: motivación laboral, desempeño laboral y capacidad laboral. La escala de medición que se tendrá presente es tipo Likert Asimismo, tiene niveles y rangos, y su respectiva escala de medición (ver Anexo 3).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Al respecto Carrasco (2009) señala que está conformado por el 100% de individuos, a partir de ello se llegará a conclusiones. Asimismo, el grupo debe presentar rasgos comunes. Para el estudio se tiene como población a 100 colaboradores; los cuales forman parte del personal de salud del Centro Materno Infantil México, 2020.

Muestra: Mediante la muestra se determinará la problemática el cual generará los datos, con ello se identificarán los errores dentro del proceso. Según Tamayo y Tamayo (1997), sostiene que “está conformado por un conjunto de colaboradores con el objetivo de realizar un estudio” para la presente investigación se consideró 80 colaboradores del Centro Materno Infantil México, 2020

Muestreo: El muestreo fue intencional, esta se caracteriza porque la persona que investigará seleccionará directa e intencionadamente los individuos con los cuales realizará el trabajo. Aquí se tomó como muestra a los individuos de fácil acceso, por lo tanto, fueron 80 colaboradores; los cuales forman parte del personal del Centro Materno Infantil México, 2020. Según refirió al respecto Arias (2006), señala que el muestreo Intencional consiste en escoger los elementos muestrales, la cual se da según criterios preestablecidos por la persona que investiga.

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

La encuesta es la técnica usada. Tamayo (2004) al respecto expresa que esta consiste en un cuestionario que es codificado por la persona que colaborará con la investigación. Esta presenta ítems, las cuales son formuladas con el objetivo de tener información.

Se utilizó como instrumento llamado cuestionario. Carrasco (2009) resalta que este consiste en una serie de ítems, las cuales están ordenadas y formuladas de manera coherente con precisión y claridad; encaminado a obtener resultados objetivos. (Las fichas técnicas se encuentran en el anexo 4)

Validez de los cuestionarios

Hernández y Fernández (2014) manifestaron que: “el grado que se obtiene después de realizar la medición a la variable se denomina validez” (p.201). En esta parte se usó el cuestionario para ambas variables de estudio, las cuales han sido validados por tres expertos; dicha información se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1

Jurados expertos

Experto	Experto	Aplicabilidad
Dra. Juana Yris Díaz Mujica	Metodólogo	Aplicable
Mg: Efraín Isidro Cerafin Urbano	Metodólogo	Aplicable
Mg: María Jesús López Vega	Temático	Aplicable

Confiabilidad

El análisis previo que se realizó para aplicar el instrumento a la población de estudio fue realizar una prueba piloto a una población con características similares. Para ello se usó el estadístico alfa de Cronbach, la cual sirvió para probar la confiabilidad del instrumento, y cuyos resultados se interpretan de alta confiabilidad con valores cercanos a 1. Se aplicó a 20 colaboradores y el análisis se realizó con el SPSS 25.

Tabla 2

Fiabilidad de instrumento

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
<i>Talento humano</i>	0,865	30
<i>Competencias laborales</i>	0,891	30

3.5 Procedimientos

Buscando un problema que contribuya a un desarrollo integral en la sociedad. Posteriormente se llega a realizar investigaciones con la finalidad de tener mayor claridad del tema, asimismo, se usa fuentes confiables que sirvan de base para dar lugar a la investigación. Con esas fuentes se va construyendo los antecedentes que permiten dar cuenta de que la investigación es viable y asimismo, esa información nacional e internacional, será la base para dar lugar a la investigación. Además, permite tener información con respecto a las variables de estudio. Acto seguido, se lleva a cabo la operacionalización de las variables, dimensiones e indicadores. Luego, se realiza la adaptación del instrumento para llevar a cabo la validación respectiva, esto se hará mediante un juicio de expertos y de esa forma se determinará su confiabilidad. Posteriormente, se aplica los instrumentos y finalmente se procesan los datos; en consecuencia la hipótesis será rechazada o aceptada.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó la recopilación de datos a partir del uso apropiado de instrumentos que faciliten la medición; luego, se realizó el procesamiento adecuado de los datos, esto fue a través de un paquete estadístico, en este caso SPSS 23.

Asimismo, para realizar la descripción se usó las tablas y figuras, las cuales permitirán una información más detallada de los datos obtenidos. De esta manera se evidenciará la impresión de los trabajadores del CMI México, San Martín de Porres. Acto seguido, se hizo uso de la regresión logística ordinal con la finalidad de contrastar la hipótesis, en este caso la del investigador. Con respecto a la variabilidad porcentual se utilizó el estadístico de Nagelkerke. Finalmente estos resultados serán generalizados; en razón a ello el método usado es hipotético-deductivo (Carrasco, 2009).

3.7 Aspectos éticos

Para esta categoría, al autor de referencia se utiliza para dar eficacia a los conocimientos presentados. También, se cumplen las regulaciones al estilo APA al momento de realizar el citado y las referencias respectivas. Además, los encuestados participaran de manera voluntaria y se respetará su anonimato.

IV. Resultados

3.1 Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 3

Factores determinantes.

	Mala		Regular		Buena	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
VI: Gestión del talento humano	30	37.5	25	31.3	25	31.3
D1: Admisión de personal	30	37.5	29	36.3	21	26.3
D2: Compensación del personal	29	36.3	25	31.3	26	32.5
D3: Desarrollo del personal	29	36.3	26	32.5	25	31.3

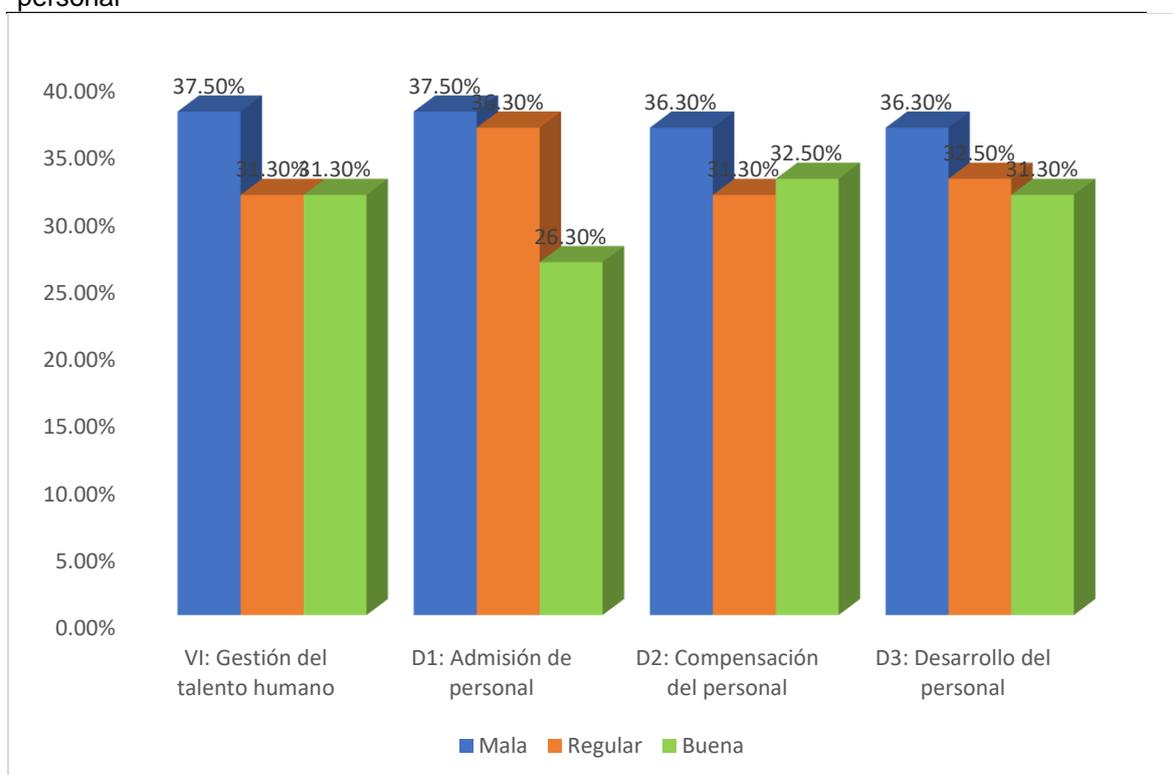


Figura 2. Percepción de la gestión del talento humano según sus factores.

En la tabla 3 y figura 2, se puede apreciar que según la percepción de los colaboradores el 37,5% del total de colaboradores indican que la gestión del talento humano es mala; mientras que un 31,3% del total indican que se encuentra en un nivel regular. De manera similar encontramos los resultados de las dimensiones el 37,5%; 36,3% y 26,3% se encuentra en el nivel mala, regular y buena respectivamente. Y en cuanto a la dimensión compensación del personal el 36,3%; 31,3% y 32,5% se encuentra en el nivel mala, regular y buena respectivamente. Y finalmente, el desarrollo del personal según la percepción de colaboradores el 36,3%; 32,5% y 31,3% se encuentra en el nivel mala, regular y buena respectivamente.

Tabla 4

Competencias laborales.

	Mala		Regular		Buena	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
VD: Competencias laborales	30	37.5	24	30.0	26	32.5
D1: Motivación laboral	30	37.5	29	36.3	21	26.3
D2: Desempeño laboral	32	40.0	27	33.8	21	26.3
D3: Capacidad laboral	29	36.3	25	31.3	26	32.5

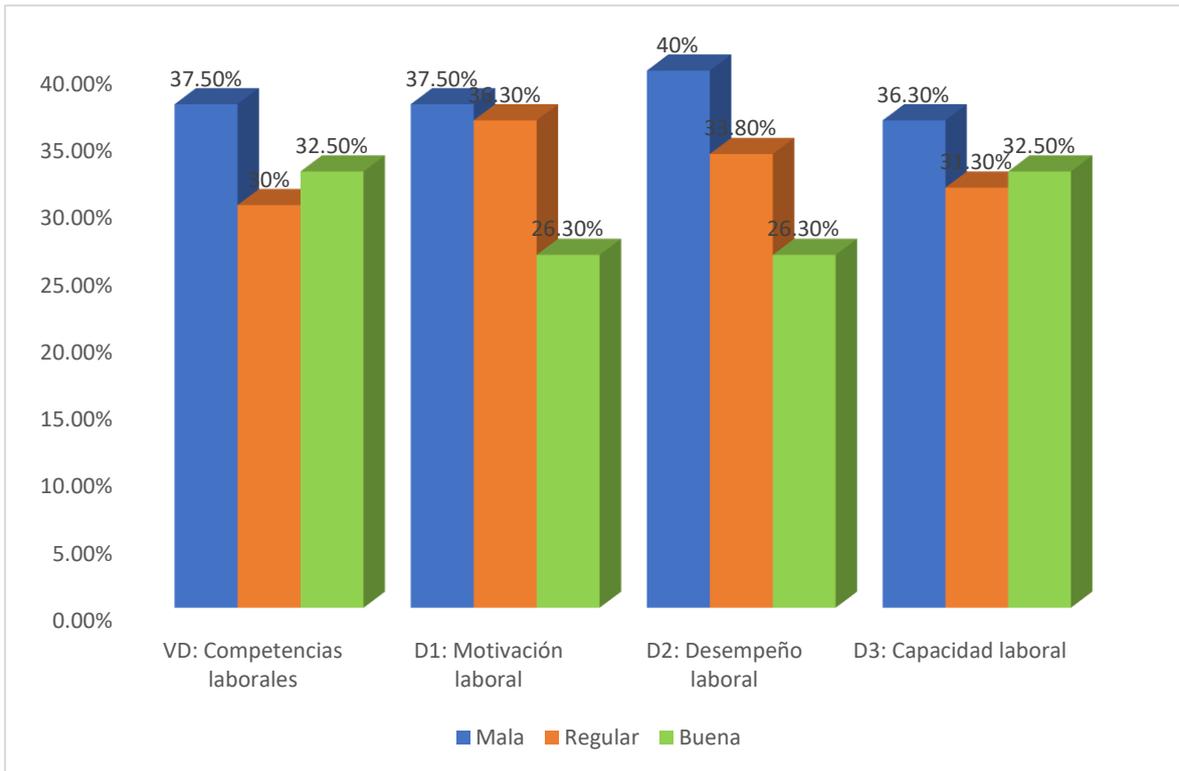


Figura 3. Percepción de las competencias laborales.

En la tabla 4 y figura 3, se observa que los colaboradores ubican en un nivel bajo un total de 37,5% del total de colaboradores; el 30% en un nivel regular y un 32,5% en un nivel bueno. Las dimensiones que tiene el mayor porcentaje de mala percepción se encuentra en el desempeño laboral y de menor porcentaje en capacidad laboral con un 36,3%.

3.2 Resultado inferencial

Hipótesis general

H₀: La gestión del talento humano no influye en las competencias laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

H₁: La gestión del talento humano influye en las competencias laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Tabla 5

Modelo de la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	88,261				Cox y Snell ,602 Nagelkerke ,678
Final	14,638	73,623	2	,000	McFadden ,420

Dado el valor de la significancia 0,00 p-valor es menor al 5%(0,05), esto indica que el modelo explica a la VI. Por otro lado, el valor del Chi-cuadrado es 73,623. Estos son indicadores para incluir a la gestión del talento humano como una dependencia para la mejora de las competencias laborales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. La dependencia porcentual nos indica el coeficiente Nagelkerke, dicho valor encontrado es de 0.678 el cual indica que las competencias laborales dependen un 67,8% de la Gestión del talento humano.

Tabla 6

Estimación de la GTH y las competencias laborales.

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Competencias laborales1 = 1]	-4,067	,730	31,040	1	,000	-5,498	-2,636
[Competencias laborales1 = 2]	-1,175	,470	6,248	1	,012	-2,096	-,254
Ubicación [Gestión talento humano1=1]	-5,948	,904	43,311	1	,000	-7,720	-4,177
[Gestión talento humano no1=2]	-2,222	,642	11,962	1	,001	-3,481	-,963
[Gestión talento humano no1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Dado el valor de Wald igual a 31,04 con un valor de la significancia igual a 0,00 menor al 0,05 queda demostrado que existe una dependencia entre las variables gestión del talento humano y las competencias laborales; esto debido a que los valores de la significancia para la competencia laboral en la categoría 1 y 2; son menores al 0,05 con 1 grado de libertad y de misma forma para la variable gestión del talento humano. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula sobre la independencia entre las variables gestión del talento humano y las competencias laborales.

Hipótesis específica 1

H₀: La gestión del talento humano no influye en la motivación laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020.

H₁: La gestión del talento humano influye en la motivación laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Tabla 7

Modelo de la gestión del talento humano en la motivación laboral del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	79,005				Cox y Snell Nagelkerke ,519 ,586
Final	20,405	58,599	2	,000	McFadden ,337

Se observa que el valor de la significancia 0,00 p-valor es menor al 5%(0,05), esto indica que el modelo explica a la variable dependiente. Por otro lado, el valor del Chi-cuadrado es 58,599. Estos son indicadores para incluir a la gestión del talento humano como una dependencia para la mejora de las competencias laborales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir la gestión del talento humano influye en la motivación laboral del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

La dependencia porcentual nos indica el coeficiente Nagelkerke, dicho valor encontrado es de 0,586 el cual es equivalente a un 58,6%; de estos

resultados podemos decir que la motivación laboral dependen de un 58,6% de la gestión del talento humano. Los resultados mostrados explican la dependencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Tabla 8

Presentación de la estimación de la gestión del talento humano y la motivación laboral.

		Estimación n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Motivaciónlaboral1 = 1]	-2,614	,596	19,217	1	,000	-3,783	-1,446
	[Motivaciónlaboral1 = 2]	,237	,395	,362	1	,547	-,536	1,011
Ubicación	[Gestióntalentohuma no1=1]	-4,496	,801	31,527	1	,000	-6,066	-2,927
	[Gestióntalentohuma no1=2]	-,215	,550	,153	1	,696	-1,293	,863
	[Gestióntalentohuma no1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

De la tabla observamos que existe una dependencia entre la GTH y la motivación laboral. Esto debido al valor de Wald igual a 19,217 con un p-valor de 0,00 la cual es menor al 0,05. Por tanto, son argumentos suficientes para rechazar la hipótesis nula sobre la independencia entre las variables la gestión del talento humano y la motivación laboral. Se observa que la variable motivación laboral con la categoría 1 son significativos; de igual manera la gestión del talento humano con las categorías 1 son significativos respectivamente.

Hipótesis específica 2

H₀: La gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020.

H₁: La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Tabla 9

Modelo de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	50,711				Cox y Snell Nagelkerke ,281 ,317
Final	24,303	26,408	2	,000	McFadden ,152

Los resultados nos muestran el valor de la significancia 0,00 p-valor dicho valor es menor al 5%(0,05), esto indica que el modelo explica a la variable dependiente. Por otro lado, el valor del Chi-cuadrado es 24,408. Estos son indicadores para incluir a la gestión del talento humano como una dependencia para la mejora del desempeño laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. La dependencia porcentual nos indica el coeficiente Nagelkerke, dicho valor encontrado es de 0,317 el cual es equivalente a un 31,7%; de estos resultados podemos decir que la variable dependiente desempeño laboral dependen de un 31,7% de la VI gestión del talento humano.

Tabla 10

Presentación de la estimación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

		Estimació n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeñolaboral1 = 1]	-2,282	,496	21,188	1	,000	-3,253	-1,310
	[Desempeñolaboral1 = 2]	-,354	,399	,786	1	,375	-1,136	,428
Ubicació n	[Gestióntalentohuma no1=1]	-2,819	,602	21,915	1	,000	-4,000	-1,639
	[Gestióntalentohuma no1=2]	-1,862	,577	10,408	1	,001	-2,994	-,731
	[Gestióntalentohuma no1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Dado el valor de Wald igual a 31,04 con un valor de la significancia igual a 0,00 menor al 0,05 queda demostrado que existe una dependencia entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral; esto debido a que los valores de la significancia para el desempeño laboral en la categoría 1; es menor al 0,05 con 1 grado de libertad y de misma forma para la variable gestión del talento humano para la categoría o nivel 1 y 2. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula sobre la independencia entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

H₀: La gestión del talento humano no influye en las capacidades laborales en el Centro Materno Infantil México, 2020.

H₁: La gestión del talento humano influye en las capacidades laborales en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Tabla 11

Modelo de la gestión del talento humano en las capacidades laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	72,051				Cox y Snell ,447 Nagelkerke ,503
Final	24,656	47,394	2	,000	McFadden ,270

Los resultados nos muestran el valor de la significancia 0,00 p-valor dicho valor es menor al 5%(0,05), esto indica que el modelo explica a la variable dependiente. Por otro lado, el valor del Chi-cuadrado es 47,394. Estos son indicadores para incluir a la gestión del talento humano como una dependencia para la mejora de las capacidades laborales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. La dependencia porcentual nos indica el coeficiente Nagelkerke, dicho valor encontrado es de 0,503 el cual es equivalente a un 50,3%; de estos resultados podemos decir que la variable dependiente capacidades laborales dependen de un 50,3% de la VD gestión del talento humano.

Tabla 12

Presentación de la estimación de la gestión del talento humano y las capacidades laborales.

		Estimació	Desv.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		n	Error				Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Capacidadlaboral1 = 1]	-3,388	,621	29,722	1	,000	-4,606	-2,170
	[Capacidadlaboral1 = 2]	-1,196	,472	6,422	1	,011	-2,121	-,271
Ubicación	[Gestióntalentohuma no1=1]	-4,264	,724	34,651	1	,000	-5,684	-2,844
	[Gestióntalentohuma no1=2]	-2,689	,655	16,832	1	,000	-3,973	-1,404
	[Gestióntalentohuma no1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

De la tabla observamos que existe una dependencia entre la gestión del talento humano y las capacidades laborales. Esto debido al valor de Wald igual a 29,722 con un p-valor de 0,00 la cual es menor al 0,05. Por tanto, son argumentos suficientes para rechazar la hipótesis nula sobre la independencia entre las variables gestión del talento humano y las capacidades laborales. Se observa que la variable capacidad laboral con la categoría 1 y 2 son significativos; de igual manera la gestión del talento humano con las categorías 1 y 2 son significativos respectivamente.

V. Discusión

En concordancia al objetivo general plasmado en la presente investigación y según los resultados obtenidos llegamos a determinar la influencia de la gestión del talento humano en las competencias laborales. Esto debido a los resultados inferenciales donde se evidenció que existe una variabilidad del 67,8%. El resultado encontrado coincide con la investigación de Crisóstomo (2019), quien indicó que existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores.

Por otro lado, la teoría que respalda esta investigación es Pérez (2014), quien refiere que la gestión del talento humano permite identificar la globalización, el cambio constante y la valoración de los saberes. Asimismo, menciona que consiste en un enfoque nuevo, la cual, permite dar cuenta de la importancia del colaborador para el logro de objetivos y también con lo dicho por Spencer y Spencer (1993), quienes estipularon que las competencias laborales se relacionan con las cualidades que tiene cada persona, con la eficiencia y la eficacia que se denota al momento de realizar una función productiva. Por otro lado, los resultados encontrados según la percepción de los colaboradores si reflejan, pues existe el problema debido a que el 37,5% de colaboradores ubicaron en un nivel malo a la variable independiente gestión del talento humano. Los resultados encontrados reflejan la realidad debido a que la institución crea el perfil profesional de un manera inadecuada para la plaza donde se genera una vacante, y se evidencia que la institución no cumple con un plan para realizar la

capacitación y actualización de forma permanente. Para que las competencias laborales mejoren, también es importante incluir los programas recreativos; así como los paseos, deportes pues según los resultados existe la relación entre las variables en estudio, por ende, si mejoramos la variable independiente este repercutirá en la mejora de la variable dependiente competencias laborales.

En relación al primer objetivo específico de la investigación; se verificó que la gestión del talento humano influye en la motivación laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020. En los resultados descriptivos se observó que 37,5% del total de colaboradores indican que hay una mala gestión del talento humano; y 31,3% manifiesta que hay una regular gestión del talento humano, con respecto a la motivación laboral el 37,5% manifiestan que hay una mala motivación laboral; el 36,3% manifiestan que la motivación laboral es regular. También se evidenció que un 32,5% de colaboradores ubican a la variable gestión del talento humano y competencias laborales en un nivel malo, y 12,5% lo ubica en un nivel regular y el 12,5% del total de colaboradores ubica en un nivel bueno. Según los resultados inferenciales la variable dependiente motivación laboral dependen de un 58,6% de la variable independiente gestión del talento humano.

Los resultados mostrados explican la dependencia de la gestión del talento humano en un 58.6% sobre la motivación laboral del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020. Estos resultados los comparamos con la investigación de López (2017), quien concluyó que la percepción de la gestión del talento humano en la institución fue positiva, pero aún quedan reservas por identificar. En cuanto al aspecto teórico guarda relación con lo mencionado por Gumucio (2010), quien manifestó la motivación laboral, consiste en procesos que animan al colaborador llevar a cabo una acción, es decir le proporciona energía y dirección al comportamiento. Energía significa que el comportamiento tiene poder, así como dirección; es decir que se encamina a la obtención de metas. Y también con lo dicho por Newstrom (2011), quien indicó que la motivación laboral consiste en un cúmulo de factores tanto internos como externos que permiten a los empleados elegir su accionar y actuar por su cuenta de ciertas maneras. Dichos resultados concuerdan con el actual problema existente en la institución, la cual se pudo evidenciar según los instrumentos aplicados donde un 37,5% de

colaboradores manifiestan que existe una mala motivación, un porcentaje similar a la competencia laboral. Esto sucede porque aún existen problemas según lo manifestado por los colaboradores quienes indican que las capacitaciones brindadas no cumplen las expectativas y, por otro lado, no promueven las capacitaciones según las necesidades de manera continua.

Con respecto al segundo objetivo específico. La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020. En cuanto a la dependencia porcentual el coeficiente Nagelkerke encontrado fue de 0,317 el cual es equivalente a un 31,7%; de estos resultados indicaron que el desempeño laboral depende de un 31,7% de la variable independiente gestión del talento humano. Los resultados guardan relación con la investigación de Toledo (2018), quien mencionó que la existencia de una relación significativa de las variables trabajadas; tal es el caso de la gestión del talento humano y competencias laborales. También con la investigación de Flores (2017), quien indicó que las habilidades, compañerismo, contar con iniciativa, ser líder, para tener la capacidad de adaptación a los cambios, satisfacción, eficacia, tener un alto rendimiento laboral ya que esto va tener una gran influencia de la manera como se desempeñen en el ámbito laboral los trabajadores.

Dicha investigación se respalda con la teoría de Gumucio, (2010) quien mencionó que el desempeño laboral, se define como el nivel de ejecución en el que un trabajador alcanza objetivos dentro de una organización en un momento dado. Al respecto Stoner (1994) definió el desempeño laboral como la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. En cuanto al desempeño laboral se evidencia en la institución que un 40% perciben que es mala, es decir no se realiza las funciones designadas de manera adecuada, la evaluación de desempeño no permite realizar las mejoras constantes en la institución.

En concordancia al tercer objetivo. Los resultados indicaron que la gestión del talento humano influye en las capacidades laborales en el Centro Materno

Infantil México, 2020. En consecuencia, se incluye a la gestión del talento humano como una dependencia para la mejora de las capacidades laborales. Por lo tanto, es decir la gestión del talento humano influye en las capacidades laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020. El coeficiente Nagelkerke 0,503 nos indicaron que las capacidades laborales dependen de un 50,3% de la gestión del talento humano. Los resultados mostrados explican la dependencia de la gestión del talento humano en las capacidades laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020. Dicha investigación guarda una similitud con Moza (2019), quien manifestó la gestión del talento humano influye en la variable dependiente, desempeño laboral del trabajador.

De igual modo, también guarda similitud con Rojas (2018), quien indicó que hay una relación entre la variable gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores. La investigación se respalda con la teoría de Gumucio (2010), quien definió que la capacidad laboral, sostiene que son las microhabilidades que posee la persona donde hay características peculiares que tienen que ver con todo el potencial biológico, psicológico y social, que le permiten desempeñarse en un centro laboral, con eficiencia y eficacia; y también con lo dicho por Bunk (2012) quien mencionó a la capacidad laboral como la capacidad de una persona, un resumen de la capacidad del mundo cognitivo, habilidades apropiadas y relacionadas, habilidades, rendimiento en una carrera, y puede resolver diversas dificultades, muy interna, promover el auto pensando, y un cierto grado de flexibilidad, adecuado para su trabajo y entorno profesional. En consecuencia, estos resultados se manifiestan en la percepción de los colaboradores quienes indican que la capacidad laboral es mala, la cual es concordante con el problema inicial planteado. Esto debido a que no consideran las habilidades suficientes para el cumplimiento de las funciones; falta de aptitud para desempeñar las funciones y por el incumplimiento de los trabajos dentro de los horarios establecidos.

VI. Conclusiones

Primera: Los resultados determinaron el valor del coeficiente de Nagelkerke igual a 0.678 equivalente a un 67,8%. Esto muestra que la variabilidad de la competencia laboral depende de un 67,8% de la gestión del talento humano. Por lo tanto, se concluye que la gestión del talento humano influye en las competencias laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Segunda: Los resultados determinaron el valor del coeficiente de Nagelkerke igual a 0.586 equivalente a un 58,6%. Esto muestra que la variabilidad de la motivación laboral depende de un 58,6% de la gestión del talento humano. Por lo tanto, se concluye que la gestión del talento humano influye en la motivación laboral del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Tercera: Los resultados determinaron el valor del coeficiente de Nagelkerke igual a 0.317 equivalente a un 31,7%. Esto muestra que la variabilidad del desempeño laboral depende de un 31,7% de la gestión del talento humano. Por lo tanto, se concluye que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Cuarta: Los resultados determinaron el valor del coeficiente de Nagelkerke igual a 0.503 equivalente a un 50,3%. Esto muestra que la variabilidad de la capacidad laboral depende de un 50,3% de la gestión del talento humano. Por lo tanto, se concluye que la gestión del talento humano influye en la capacidad laboral del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

VII. Recomendaciones

Primera: Se recomienda al Medico Jefe del CMI México realizar los trámites respectivos en la instancia correspondiente con la finalidad de promover la gestión adecuada del talento humano para favorecer el desarrollo óptimo de la competencia laboral. Esto con el propósito de brindar un servicio de calidad a la población; ya que el bienestar integral del colaborador influye en la prestación de un servicio de calidad.

Segunda: Se indica al Medico Jefe del CMI México considerar como factor determinante para el beneficio de una organización, en la gestión del talento humano, a la motivación laboral; por lo tanto se hace necesario fomentar su práctica. Implementar programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones. Asimismo, incentivos, reconocimientos y capacitaciones. Esto permitirá mejorar la atención a los usuarios de la salud.

Tercera: Se sugiere al Medico Jefe que considere como factor importante fomentar desempeño laboral óptimo, La adecuada gestión del talento humano permite el desarrollo óptimo del desempeño laboral. El desenvolvimiento eficaz y eficiente del colaborador permitirá una atención de calidad a la población.

Cuarta: Se aconseja al Medico Jefe impulsar la valoración de las capacidades laborales en la gestión del talento humano. Reconocer las habilidades, destrezas y potencialidades del colaborador tanto físico, mental y social permitirá una mejor atención a los usuarios.

Referencias

- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta ed.). Editorial Episteme.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento Humano basado en competencias*. (1a ed). México: Granica.
- Arellano, L. (2009). La competencia es un saber, saber ser y un saber hacer. *Revista Odontológica de Los Andes*, 4(1), 3-5.
- Berrosipi, F. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 36(2), 312-8.
- Le Boterf, G. (2012). La gestión por competencias. Management. <http://www.guyleboterf-conseil.com/IDEA.PDF>
- Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Inglaterra. ISBN.
- Bunk, G. (2012). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesional en la RFA.CEDEFOP. *Formación profesional*. 1(1) ,8-14.
- Bustos, V. (2015). Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. *An Fac Med*, 1(76), 49-55.
- Calderón, G. (2013). *La Gestión de los Recursos Humanos. Preparando Profesionales para el siglo*. Mc Graw- Hill. p. 323-326.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3a. ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018* [tesis de maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2884>
- Dalziel, M.; Cubeiro, J.C. y Fernández, G. (1996). *Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Deusto.

- Dessler, Gary. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). Prentice Hall
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Norma.
- Dunnette, M. (1974): *Selección y administración de personal*. México: CECSA.
- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work*. (5ª ed.). On being both academic and relevant.
- Flores, P. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de la sabana del Municipio en el departamento de Madrix en el semestre*. (tesis de maestría, Universidad nacional autónoma de Nicaragua). <https://repositorio.unan.edu.ni/4298/>
- Gallart, M. (2011). *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/ret/f_comp/xv/
- González, A. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. <http://bit.ly/1RKp4Dz>
- Gumucio, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*. 1(26), 129-152. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Herzberg, F., Mausiner, B., Peterson, O.y Capwell, D. (1957). *A Review of Research and Opinion. Psychological Services of Pittsburgh*. [http://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjct55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1063339](http://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjct55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1063339)
- Hernández, J. (2018). *Modelo de gestión de talento humano por competencias de la ONG para la discapacidad fundación Cuesta Holguín, 2018*. <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/agosto18/02.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). Interamericana.
- IPAE-CADE. (2012). *Líderes empresariales, compromisos con el Perú. Resumen Conferencia Anual de Ejecutivos. Perú*. Centro de competitividad y estudios estratégicos de IPAE.
- Lawrence, E. (2002). Motivación y satisfacción laboral en personal administrativo del cuartel Isaac Rodríguez de Piura (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación).

- <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1382/TM%20AD-Ad%203211%20R1%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Le Boterf, G. (2012). *La gestión por competencias. Management.*
<http://www.guyleboterf-conseil.com/IDEA.PDF>
- Lozano, L. (2018). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista EAN*, 1(60), 147-164.
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- López, P. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1).
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/751>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165.
<http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Molina, M. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Rev. Gerenc. Polít. Salud*, 15(30), 108-125.
- Moza, D. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional arzobispo Loayza, lima 2018* (tesis de maestría, Universidad Peruana de las Américas). Perú.
- MINSa (2011). *Competencias laborales genéricas en el sector salud con la finalidad de mejorar el desempeño de sus colaboradores*. Centro de Documentación del Ministerio de Salud. Perú
- Newstrom, J. (2011) *El comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). Mexico:Mc Graw Hill.
- OMS (2006). *Informe sobre la salud en el Mundo 2006: forjemos el futuro*. Ginebra, Organización Mundial de la Salud.
https://www.who.int/whr/2006/whr06_es.pdf
- Pérez, O. (2016). *Importancia de la gestión de talento humano en la empresa*. Mexico: JUDE.
- Quiroz, G. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157-164.
<http://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2044/210>

- Ramírez, R. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30 (6), 167-176.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Venezuela: Editorial Panapo.
- Reeve, J. (2010) *Motivación y Emoción* (5 ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Riobó, A. (2017) Calificación de la pérdida de capacidad laboral-Que es y en qué casos procede.Gerencie.com. <https://www.gerencie.com/calificacion-de-la-perdida-de-capacidad-laboral.html>
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. (10 ed.). Mexico: Prentice Hall.
- Rojas, R. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018* (tesis de maestría). Universidad Norbert Wiener, Perú.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (1a. ed.). Colombia: Kimpres S.A.S.
- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work*. (5ª ed.)EEUU: On being both academic and relevant.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la Investigación científica*. 3a. edición, Pardinas. Editorial Limusa. México.
- Toledo, E. (2018). *Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Tobón, S. (2008). *Formación basada en competencias*. Universidad. Complutense de Madrid. Bogotá: Instituto Cife.ws.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar investigación científica* (2da ed.). Lima: San Marcos.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*. (6a. ed.) México:McGraw- HILL Interamericana Editores, S.A.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: La gestión del talento humano en las competencias laborales del personal del Centro Materno Infantil México, San Martín de Porres 2020							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en la motivación laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020?</p> <p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020?</p> <p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en las capacidades laborales en el Centro Materno Infantil México, 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en las capacidades laborales en el Centro Materno Infantil México, 2020.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión del talento humano influye en las competencias laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La gestión del talento humano influye en la motivación laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020.</p> <p>La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020.</p> <p>La gestión del talento humano influye en las capacidades laborales en el Centro Materno Infantil México, 2020.</p>	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Admisión de personal	Reclutamiento de personas Selección de personas Diseño de cargos Evaluación de personas	1 - 10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala Regular Buena (111-150)
Compensación del personal	Remuneraciones Programas de incentivo Beneficios y servicios	11 - 20					
Desarrollo del personal	Entrenamiento Desarrollo de personas y organizaciones Higiene, seguridad y calidad de vida.	21 - 30					
Variable 2: Competencias laborales							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Motivación laboral	Satisfacción Incentivos Perfil de trabajador	1 - 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala Regular Buena (111-150)			
Desempeño laboral	Eficiencia Eficacia Tiempo	08 - 17					
Capacidades laborales	Habilidades operativas Responsabilidad Puntualidad Dedicación Orientación hacia el logro	18 - 30					
Nivel - diseño de	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				

investigación		
<p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal y correlacional causal</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población: La cantidad de colaboradores es de 100</p> <p>Tipo de muestreo: Se trabajará muestreo no probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 80 colaboradores</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Adaptado de Chiavenato, I. (2009). Año: 2020 Monitoreo: aproximadamente de 15 a 20 minutos Ámbito de Aplicación: Centro Materno Infantil México, San Martín de Porres. Forma de Administración: Individual , colectivo</p>
		<p>Variable 2: Competencias laborales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Adaptado de Gumucio, R. (2010). Año: 2020 Monitoreo: aproximadamente de 15 a 20 minutos Ámbito de Aplicación: Centro Materno Infantil México, San Martín de Porres. Forma de Administración: Individual , colectivo</p>
<p>DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación en tabla de frecuencia y figuras ▪ Interpretación de los resultados <p>INFERENCIAL: Contrastación de hipótesis: A través del modelo de regresión logística ordinal</p>		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

INSTRUMENTOS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la “Gestión del talento humano”. Le agradecería leer y marcar atentamente con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos **sinceridad en su respuesta**, en beneficio de la mejora continua.

Las opciones para el marcado son:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Variable independiente: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ÍTEM		1	2	3	4	5
D1	Admisión de personal					
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se presenta una vacante.					
2	La institución pública la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.					
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.					
4	La institución en caso de quedar desierta la plaza realiza una nueva convocatoria.					
5	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.					
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.					
7	La institución solicita el currículo vitae del postulante en un formato práctico y preciso.					

8	Comunican los resultados a los postulantes de acuerdo al plazo establecido.					
9	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado.					
D2 Compensación del personal						
10	La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.					
11	Se cumple con pagar en forma exclusiva al empleado y no a otra persona.					
12	La institución paga el sueldo del trabajador de acuerdo a la canasta básica familiar.					
13	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.					
14	Se facilita al trabajador las herramientas adecuadas para que ejecute sus funciones como: computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo.					
15	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.					
16	Todos los trabajadores reciben el mismo beneficio social.					
17	La institución cumple con brindar, comedor en el lugar de trabajo, estacionamiento privado para los empleados y horario móvil de trabajo.					
D3 Desarrollo del personal						
18	Se brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a la comunidad usuaria.					
19	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.					
20	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.					
21	La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo.					
22	Promueven talleres de capacitación de manera continua.					
23	La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de las relaciones					

	laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.					
24	Se impulsa que cada trabajador sea un agente de cambio y promueva soluciones al interior de la comunidad laboral.					
25	Promueve un plan de higiene en el trabajo que se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de Salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde labora.					
26	La institución promueve programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud en general.					
27	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente, reuniones periódicas, de los resultados alcanzados por los supervisores y mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.					
28	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo e instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.					
29	La institución brinda un programa de calidad de vida en el trabajo con un ambiente agradable, buena iluminación, sin interferencias de ruidos y un buen clima laboral.					
30	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.					

INSTRUMENTOS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

CUESTIONARIO DE COMPETENCIA LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la “competencia laboral”. Le agradecería leer y marcar atentamente con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos **sinceridad en su respuesta**.

Las opciones para el marcado son:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Variable independiente: COMPETENCIA LABORAL						
ÍTEM		1	2	3	4	5
D1	Motivación laboral					
1	Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.					
2	Percibe una remuneración adicional al trabajo extra que realiza en la institución.					
3	Se siente realizado en el trabajo diario que cumple en la institución.					
4	La institución reconoce la labor que realizo mediante incentivos como brindar cursos de capacitación, pagos adicionales y certificación de buena labor realizada.					
5	La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo.					
6	Las labores que realizo son reconocidas con oficios o resoluciones de felicitación por la institución donde laboro					
7	El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días.					
8	Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.					

9	Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua permanente a mi trabajo cotidiano.						
D2	Desempeño laboral						
10	Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro laboral.						
11	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.						
12	Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y así conozco el resultado de las funciones que cumplo.						
13	Creo adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.						
14	La institución tiene mejoras de atención con el trabajo que realizamos en equipo.						
15	La población y autoridades de la comunidad reconocen las mejoras de atención que se brinda en la institución como fruto de la labor que realizamos.						
16	La institución da facilidades para evidenciar el trabajo eficaz y eficiente que cumplimos como equipo.						
17	La institución tiene un horario de entrada y salida para cumplir con las funciones de nuestro trabajo cotidiano.						
18	La institución reconoce el tiempo adicional que brindamos para cubrir una serie de necesidades y atención a la población.						
19	La institución nos brinda un horario adecuado para tomar nuestro refrigerio y alimentos.						
20	En la institución el horario de trabajo se adecua a las necesidades de la población y es nuestra obligación cumplir con la asignación del horario dado.						
21	La institución respeta y cumple la fecha que se nos asigna para vacaciones y descanso conforme a ley.						
D3	Capacidad laboral						
22	Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignan en mi centro laboral.						
23	Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral.						

24	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral.					
25	Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.					
26	El desempeño de mis funciones evidencio el valor de la Responsabilidad.					
27	El desempeño de mis funciones evidencio el valor de la puntualidad.					
28	El trabajo que desarrollo en forma diaria se propone la mejora continua de mis labores y la institución.					
29	Cumplo mi trabajo en los tiempos establecidos con conocimiento científico, con seguridad usando racionalmente los recursos disponibles.					
30	Muestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para qué de mi trabajo.					

Anexo 3: Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Admisión de personal							
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se presenta una vacante.	x		x		x		
2	La institución pública la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	x		x		x		
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	x		x		x		
4	La institución en caso de quedar desierta la plaza realiza una nueva convocatoria.	x		x		x		
5	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.	x		x		x		
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.	x		x		x		
7	La institución solicita el currículo vitae del postulante en un formato práctico y preciso.	x		x		x		
8	Comunican los resultados a los postulantes de acuerdo al plazo establecido.	x		x		x		
9	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Compensación del personal	SI	No	SI	No	SI	No	
10	La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.	x		x		x		
11	Se cumple con pagar en forma exclusiva al empleado y no a otra persona.	x		x		x		
12	La institución paga el sueldo del trabajador de acuerdo a la canasta básica familiar.	x		x		x		
13	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.	x		x		x		
14	Se facilita al trabajador las herramientas adecuadas para que ejecute sus funciones como: computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo.	x		x		x		
15	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afores.	x		x		x		
16	Todos los trabajadores reciben el mismo beneficio social.	x		x		x		
17	La institución cumple con brindar, comedor en el lugar de trabajo, estacionamiento privado para los empleados y horario móvil de trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo del personal	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Se brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a la comunidad usuaria.	x		x		x		
19	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.	x		x		x		
20	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.	x		x		x		
21	La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DEPENDIENTE COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Motivación laboral Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.	x		x		x		
2	Percibe una remuneración adicional al trabajo extra que realiza en la institución.	x		x		x		
3	Se siente realizado en el trabajo diario que cumple en la institución.	x		x		x		
4	La institución reconoce la labor que realizo mediante incentivos como brindar cursos de capacitación, pagos adicionales y certificación de buena labor realizada.	x		x		x		
5	La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo.	x		x		x		
6	Las labores que realizo son reconocidas con oficios o resoluciones de felicitación por la institución donde laboro	x		x		x		
7	El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días.	x		x		x		
8	Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.	x		x		x		
9	Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua permanentemente a mi trabajo cotidiano.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro laboral.	x		x		x		
11	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.	x		x		x		
12	Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y así conozco el resultado de las funciones que cumpla.	x		x		x		
13	Creo adecuado y pertinente los programas de	x		x		x		

29	Cumpro mi trabajo en los tiempos establecidos con conocimiento científico, con seguridad usando racionalmente los recursos disponibles.	x		x		x	
30	Muestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para qué de mi trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___ si es suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra: Juana Yris Diaz Mujica. DNI: 09395072

Especialidad del validador: Lic. Obstetra/ metodóloga.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

2 de noviembre del 2020



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
	DIMENSION 1: Admisión de personal								
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se presenta una vacante.	x		x		x			
2	La institución publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	x		x		x			
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	x		x		x			
4	La institución en caso de quedar desierta la plaza realiza una nueva convocatoria.	x		x		x			
5	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.	x		x		x			
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.	x		x		x			
7	La institución solicita el currículo vitae del postulante en un formato práctico y preciso.	x		x		x			
8	Comunican los resultados a los postulantes de acuerdo al plazo establecido.	x		x		x			
9	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado.	x		x		x			
	DIMENSION 2: Compensación del personal								
10	La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.	SI	No	SI	No	SI	No		
11	Se cumple con pagar en forma exclusiva al empleado y no a otra persona.	x		x		x			
12	La institución paga el sueldo del trabajador de acuerdo a la canasta básica familiar.	x		x		x			
13	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.	x		x		x			
14	Se facilita al trabajador las herramientas adecuadas para que ejecute sus funciones como: computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo.	x		x		x			
15	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.	x		x		x			
16	Todos los trabajadores reciben el mismo beneficio social.	x		x		x			
17	La institución cumple con brindar, comedor en el lugar de trabajo, estacionamiento privado para los empleados y horario móvil de trabajo.	x		x		x			
	DIMENSION 3: Desarrollo del personal								
18	Se brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a la comunidad usuaria.	SI	No	SI	No	SI	No		
19	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.	x		x		x			
20	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.	x		x		x			
21	La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo.	x		x		x			

22	Promueven talleres de capacitación de manera continua.	X					X		
23	La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.	X			X		X		
24	Se impulsa que cada trabajador sea un agente de cambio y promueva soluciones al interior de la comunidad laboral.	X			X		X		
25	Promueve un plan de higiene en el trabajo que se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de Salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde labora.	X			X		X		
26	La institución promueve programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud en general.	X			X		X		
27	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente, reuniones periódicas, de los resultados alcanzados por los supervisores y mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.	X			X		X		
28	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo e instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.	X			X		X		
29	La institución brinda un programa de calidad de vida en el trabajo con un ambiente agradable, buena iluminación, sin interferencias de ruidos y un buen clima laboral.	X			X		X		
30	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	X			X		X		

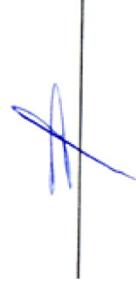
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Efraín Isidro Cerafin Urbano. DNI: 43548528

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública / Esp. Estadística e Investigación Científica

04 de noviembre de 2020



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DEPENDIENTE COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Motivación laboral Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.	x		x		x		
2	Percibe una remuneración adicional al trabajo extra que realiza en la institución.	x		x		x		
3	Se siente realizado en el trabajo diario que cumple en la institución.	x		x		x		
4	La institución reconoce la labor que realizo mediante incentivos como brindar cursos de capacitación, pagos adicionales y certificación de buena labor realizada.	x		x		x		
5	La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo.	x		x		x		
6	Las labores que realizo son reconocidas con oficios o resoluciones de felicitación por la institución donde laboro	x		x		x		
7	El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días.	x		x		x		
8	Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.	x		x		x		
9	Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua permanentemente a mi trabajo cotidiano.	x		x		x		
10	DIMENSIÓN 2: Desempeño laboral Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.	x		x		x		
12	Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y así conozco el resultado de las funciones que cumpla.	x		x		x		
13	Creo adecuado y pertinente los programas de	x		x		x		

29	Cumplo mi trabajo en los tiempos establecidos con conocimiento científico, con seguridad usando racionalmente los recursos disponibles.	x		x		
30	Muestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para qué de mi trabajo.	x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si es suficiente _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Efraín Isidro Cerafin Urbano. DNI: 43548528

Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública / Esp. Estadística e Investigación Científica**

04 de noviembre de 2020

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Admisión de personal							
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se presenta una vacante.	✓						
2	La institución publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	✓						
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	✓						
4	La institución en caso de quedar desierta la plaza realiza una nueva convocatoria.	✓						
5	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.	✓						
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.	✓						
7	La institución solicita el currículo vitae del postulante en un formato práctico y preciso.	✓						
8	Comunican los resultados a los postulantes de acuerdo al plazo establecido.	✓						
9	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado.	✓						
	DIMENSIÓN 2: Compensación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.	✓						
11	Se cumple con pagar en forma exclusiva al empleado y no a otra persona.	✓						
12	La institución paga el sueldo del trabajador de acuerdo a la canasta básica familiar.	✓						
13	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.	✓						
14	Se facilita al trabajador las herramientas adecuadas para que ejecute sus funciones como: computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo.	✓						
15	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.	✓						
16	Todos los trabajadores reciben el mismo beneficio social.	✓						
17	La institución cumple con brindar, comedor en el lugar de trabajo, estacionamiento privado para los empleados y horario móvil de trabajo.	✓						
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a la comunidad usuaria.	✓						
19	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.	✓						
20	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.	✓						
21	La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo.	✓						

22	Promueven talleres de capacitación de manera continua.	✓						
23	La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.	✓						
24	Se impulsa que cada trabajador sea un agente de cambio y promueva soluciones al interior de la comunidad laboral.	✓						
25	Promueve un plan de higiene en el trabajo que se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de Salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde labora.	✓						
26	La institución promueve programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud en general.	✓						
27	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente, reuniones periódicas, de los resultados alcanzados por los supervisores y mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.	✓						
28	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo e instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.	✓						
29	La institución brinda un programa de calidad de vida en el trabajo con un ambiente agradable, buena iluminación, sin interferencias de ruidos y un buen clima laboral.	✓						
30	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: LOPEZ VEGA MARIA JESUS DNI: [Firma]

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

22 de 12 del 2020

[Firma]

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DEPENDIENTE COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación laboral								
1	Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.	✓						
2	Percibe una remuneración adicional al trabajo extra que realiza en la institución.	✓						
3	Se siente realizado en el trabajo diario que cumple en la institución.	✓						
4	La institución reconoce la labor que realizo mediante incentivos como brindar cursos de capacitación, pagos adicionales y certificación de buena labor realizada.	✓						
5	La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo.	✓						
6	Las labores que realizo son reconocidas con oficios o resoluciones de felicitación por la institución donde laboro	✓						
7	El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días.	✓						
8	Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.	✓						
9	Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua permanentemente a mi trabajo cotidiano.	✓						
DIMENSIÓN 2: Desempeño laboral								
10	Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro laboral.	✓				Si	No	
11	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.	✓						
12	Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y así conozco el resultado de las funciones que cumpla.	✓						
13	Creo adecuado y pertinente los programas de	✓						

	capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.	✓							
14	La institución tiene mejoras de atención con el trabajo que realizamos en equipo.	✓							
15	La población y autoridades de la comunidad reconocen las mejoras de atención que se brinda en la institución como fruto de la labor que realizamos.	✓							
16	La institución da facilidades para evidenciar el trabajo eficaz y eficiente que cumplimos como equipo.	✓							
17	La institución tiene un horario de entrada y salida para cumplir con las funciones de nuestro trabajo cotidiano.	✓							
18	La institución reconoce el tiempo adicional que brindamos para cubrir una serie de necesidades y atención a la población.	✓							
19	La institución nos brinda un horario adecuado para tomar nuestro refrigerio y alimentos.	✓							
20	En la institución el horario de trabajo se adecua a las necesidades de la población y es nuestra obligación cumplir con la asignación del horario dado.	✓							
21	La institución respeta y cumple la fecha que se nos asigna para vacaciones y descanso conforme a ley.	✓							
	DIMENSIÓN 3: Capacidad laboral	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignan en mi centro laboral.	✓							
23	Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral.	✓							
24	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral.	✓							
25	Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.	✓							
26	El desempeño de mis funciones evidencio el valor de la Responsabilidad.	✓							
27	El desempeño de mis funciones evidencio el valor de la puntualidad.	✓							
28	El trabajo que desarrollo en forma diaria se propone la mejora continua de mis labores y la institución.	✓							

29	Cumplo mi trabajo en los tiempos establecidos con conocimiento científico, con seguridad usando racionalmente los recursos disponibles.	✓					
30	Muestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para qué de mi trabajo.	✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ VEGA MARIA JESUS DNI: 16022070

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

22 de 12 del 2020



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 4: Confiabilidad

Confiabilidad de la variable independiente gestión del talento humano

Gestión del talento humano																														
	Admisión de personal									Compensación del personal									Desarrollo del personal											
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30
1	3	2	4	1	1	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	1	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	1	3	3	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
5	4	3	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3
6	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
8	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
9	5	5	4	4	3	4	5	4	4	2	5	4	2	4	5	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	5	4	4	3	1
10	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
11	3	4	3	3	3	4	5	4	3	5	3	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	5	2	2
12	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2
13	4	4	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	2	4	2	1	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	1
14	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1
15	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2
16	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	1
17	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
18	3	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
20	3	3	4	3	1	3	4	5	5	5	4	1	4	3	5	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1

Confiabilidad de la variable dependiente competencia laboral

Competencias laborales																														
	Motivación laboral									Desempeño laboral											Capacidad laboral									
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30
1	1	1	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
2	5	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4
3	1	3	4	2	1	1	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5
5	4	1	3	2	2	2	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
6	4	1	4	2	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5
7	1	1	3	1	1	1	3	4	3	5	1	3	1	1	1	1	4	1	4	4	3	5	5	5	5	5	5	2	5	4
8	5	1	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
9	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	1	4	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
12	2	1	4	2	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5
13	1	1	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
14	2	2	3	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
15	3	1	3	2	1	1	4	3	3	5	4	4	2	4	3	3	4	1	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
16	3	3	4	3	2	2	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	2	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2
17	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
18	1	1	1	1	2	2	2	5	4	5	2	5	2	1	2	2	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
20	1	1	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	2	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	3

Anexo 5: Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable independiente: Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Admisión de personal	Reclutamiento de personas Selección de personas Diseño de cargos Evaluación de personas	1 - 10	Nunca (1) Casi nunca (2)	Mala (30-70)
Compensación personal del	Remuneraciones Programas de incentivo Beneficios y servicios	11 - 20	A veces (3) Casi siempre (4)	Regular (71-110) Buena (111-150)
Desarrollo del personal	Entrenamiento Desarrollo de personas y organizaciones Higiene, seguridad y calidad de vida.	21 - 30	Siempre (5)	

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Competencias laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Motivación laboral	Satisfacción Incentivos Perfil de trabajador	1 - 7	Nunca (1)	Mala
		08 - 17	Casi nunca (2)	(30-70)
Desempeño laboral	Eficiencia Eficacia Tiempo	18 - 30	A veces (3)	Regular (71-110)
			Casi siempre (4)	Buena (111-150)
Capacidades laborales	Habilidades operativas Responsabilidad Puntualidad Dedicación Orientación hacia el logro		Siempre (5)	

Anexo 6: Evidencia de trabajo estadístico

Gestión del talento humano																															
	Admisión de personal							Compensación del personal										Desarrollo del personal													
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	
1	3	2	4	1	1	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	1	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2		
3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	1	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
5	4	3	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	
6	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	
8	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	
9	5	5	4	4	3	4	5	4	4	2	5	4	2	4	5	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	5	4	4	3	1	
10	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
11	3	4	3	3	3	4	5	4	3	5	3	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	5	2	2	
12	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2
13	4	4	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	2	4	2	1	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	1	
14	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1
15	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	
16	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	1	
17	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	
18	3	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
20	3	3	4	3	1	3	4	5	5	5	4	1	4	3	5	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	
21	1	3	3	2	1	3	4	4	5	2	4	4	2	5	2	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	2	2	3	3	1	
22	4	3	5	4	3	3	5	3	4	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
23	4	2	3	2	3	3	2	4	4	4	5	2	3	2	4	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	
24	3	2	4	1	1	3	4	4	4	2	4	3	3	3	1	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	2	
25	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
26	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	1	3	3	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
27	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
28	4	3	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
29	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
30	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	
31	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	
32	5	5	4	4	3	4	5	4	4	2	5	4	2	4	5	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	5	4	4	3	1	
33	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
34	3	4	3	3	3	4	5	4	3	5	3	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	5	2	2	
35	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	
36	4	4	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	2	4	2	1	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	1	
37	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	
38	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	2	
39	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	1	
40	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
41	3	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
43	3	3	4	3	1	3	4	5	5	5	4	1	4	3	5	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	
44	1	3	3	2	1	3	4	4	5	2	4	4	2	2	5	2	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	2	3	3	1	
45	4	3	5	4	3	3	5	3	4	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
46	4	2	3	2	3	3	2	4	4	4	5	2	3	2	4	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	
47	3	2	4	1	1	3	4	4	4	2	4	3	3	3	1	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	
48	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
49	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	1	3	3	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
50	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
51	4	3	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
52	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	
53	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	
54	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	
55	5	5	4	4	3	4	5	4	4	2	4	2	4	5	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	5	4	4	3	1
56	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
57	3	4	3	3	3	4	5	4	3	5	3	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	5	2	2	
58	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2
59	4	4	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	2	4	2	1	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	1	
60	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	
61	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	
62	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	1	
63	4	4																													

Competencias laborales																														
	Motivación laboral									Desempeño laboral											Capacidad laboral									
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30
1	1	1	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4
2	5	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	1	3	3	3	4	4	2	2	2	4	1	3	3	4
3	1	3	4	2	1	1	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	3	5	5	5	5	2	2	2	2	5	3	5	5
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5
5	4	1	3	2	2	2	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	3	4	4	5	2	4
6	4	1	4	2	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5
7	1	1	3	1	1	1	3	4	3	5	1	3	1	1	1	1	4	1	4	4	3	5	1	1	1	4	1	4	5	4
8	5	1	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4
9	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4
11	5	1	4	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3
12	2	1	4	2	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	4	3	5	4	4	3	5	2	2	3	4
13	1	1	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
14	2	2	3	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5
15	3	1	3	2	1	1	4	3	3	5	4	4	2	4	3	3	4	1	3	2	4	4	4	3	3	4	1	3	5	5
16	3	3	4	3	2	2	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	2	4	4	5	5	3	4	3	5	2	4	5	2
17	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5
18	1	1	1	1	2	2	2	5	4	5	2	5	2	1	2	2	5	2	4	3	5	5	1	2	2	5	2	4	5	5
19	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5
20	1	1	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	5	3	3	4	3	5	3	2	3	3
21	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	5	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4
22	3	3	4	3	3	2	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	5	3	3	3	4	2	4	4	4
23	1	1	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	5	1	4	5	5	5	1	1	2	5	1	4	5	5
24	1	1	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4
25	5	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	1	3	3	3	4	2	2	2	2	4	1	3	3	4
26	1	3	4	2	1	1	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	3	5	5	5	5	5	2	2	2	5	3	5	5	5
27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5
28	4	1	3	2	2	2	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	2	4	4	5	5	3	4	4	5	2	4	5	5	5
29	4	1	4	2	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5
30	1	1	3	1	1	1	3	4	3	5	1	3	1	1	1	1	4	1	4	4	3	5	1	1	1	4	1	4	5	4
31	5	1	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4
32	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4
34	5	1	4	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3
35	2	1	4	2	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	4	3	5	4	4	3	5	2	3	4	5
36	1	1	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
37	2	2	3	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5
38	3	1	3	2	1	1	4	3	3	5	4	4	2	4	3	3	4	1	3	2	4	4	4	3	3	4	1	3	5	5
39	3	3	4	3	2	2	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	2	4	4	5	5	3	4	3	5	2	4	5	2
40	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	5	5
41	1	1	1	1	2	2	2	5	4	5	2	5	2	1	2	2	5	2	4	3	5	5	1	2	2	5	2	4	5	5
42	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	5
43	1	1	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	2	3	5	3	3	4	3	5	3	2	3	3
44	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	5	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4
45	3	3	4	3	3	2	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	5	3	3	3	4	2	4	4	4	4
46	1	1	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	5	1	4	5	5	5	1	2	5	1	4	5	5	5
47	1	1	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4
48	5	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	1	3	3	3	4	2	2	2	4	1	3	3	4
49	1	3	4	2	1	1	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	3	5	5	5	5	5	2	2	2	5	3	5	5	5
50	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5
51	4	1	3	2	2	2	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	2	4	4	5	5	3	4	4	5	2	4	5	5
52	4	1	4	2	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5
53	1	1	3	1	1	1	3	4	3	5	1	3	1	1	1	1	4	1	4	4	3	5	1	1	1	4	1	4	5	4
54	5	1	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4
55	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5
56	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4
57	5	1	4	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	3
58	2	1	4	2	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	2	3	4	3	5	4	4	3	5	2	3	4	5	5
59	1	1	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
60	2	2	3	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5
61	3	1	3	2	1	1	4	3	3	5	4	4	2	4	3	3	4	1	3	2	4	4	4	3	3	4	1	3	5	5
62	3	3	4	3	2	2	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	2	4	4	5	5	4	3	5	2	4	5	2	2
63	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3										

*BASE LILI.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	Admisionpersonal	Compensacionpersonal	Desarrollpersonal	Gestiontalentohumano	Motivacionlaboral	Desempeñolaboral	Capacidades
1	26	23	41	90	26	39	
2	25	24	29	78	19	32	
3	28	28	37	93	26	46	
4	31	26	46	103	29	40	
5	32	38	44	114	26	46	
6	31	33	37	101	28	52	
7	29	23	20	72	18	29	
8	34	28	31	93	29	47	
9	38	29	44	111	37	51	
10	32	32	45	109	26	46	
11	32	18	36	86	23	37	
12	33	23	45	101	28	44	
13	31	26	49	106	28	56	
14	28	25	31	84	22	45	
15	28	25	27	80	21	39	
16	32	21	35	88	30	45	
17	33	28	43	104	35	45	
18	36	30	31	97	19	38	
19	27	24	37	88	25	39	
20	31	24	32	87	20	41	
21	26	22	34	82	24	41	
22	34	23	38	95	30	43	
23	27	22	20	69	23	40	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

21:59 27/12/2020

*BASE LILI.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

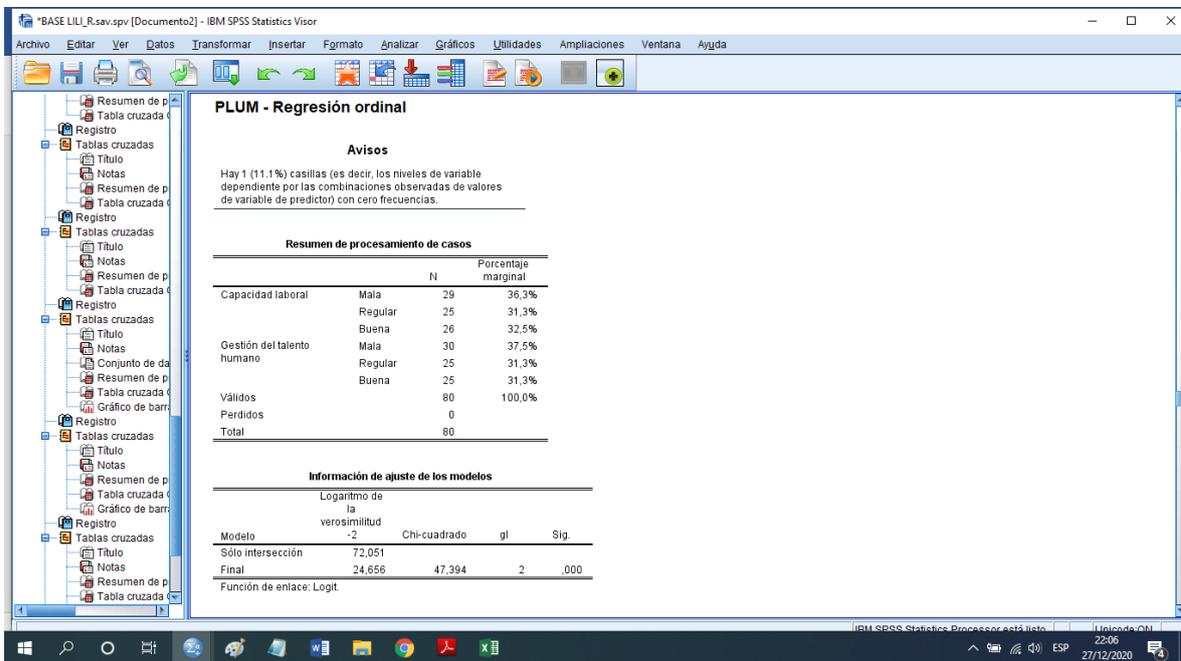
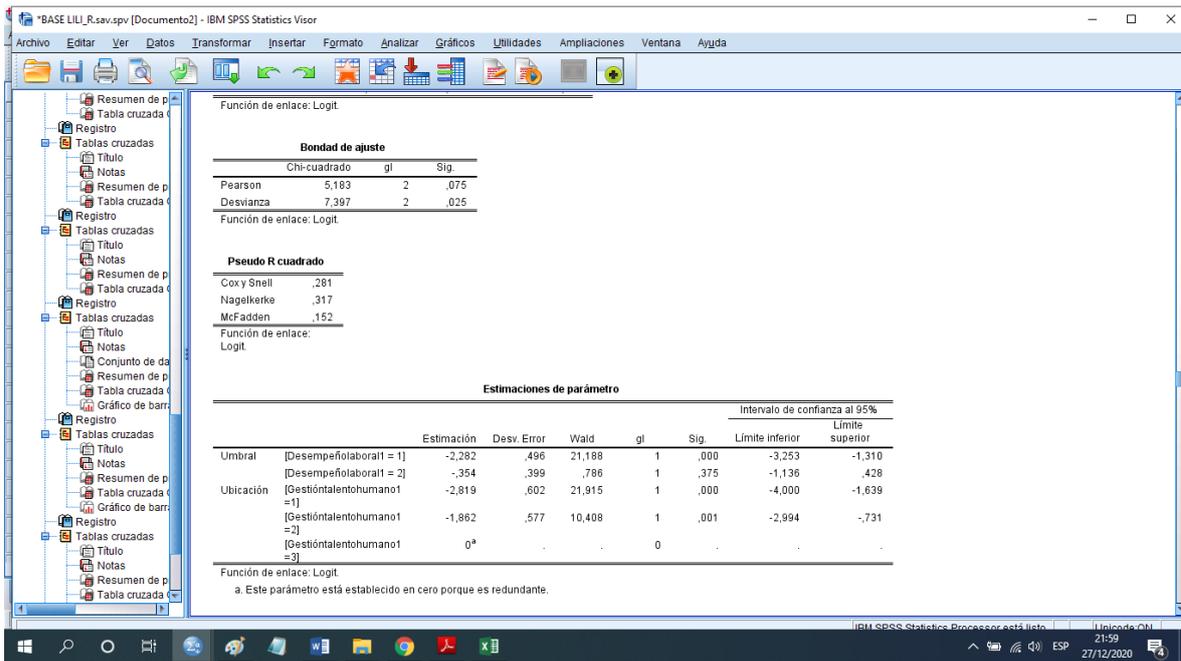
Visible: 16 de 16 variables

	Admisionpersonal	Compensacionpersonal	Desarrollpersonal	Gestiontalentohumano	Motivacionlaboral	Desempeñolaboral	Capacidades
64	36	30	31	97	19	38	
65	27	24	37	88	25	39	
66	31	24	32	87	20	41	
67	26	22	34	82	24	41	
68	34	23	38	95	30	43	
69	27	22	20	69	23	40	
70	28	25	31	84	22	45	
71	28	25	27	80	21	39	
72	32	21	35	88	30	45	
73	33	28	43	104	35	45	
74	36	30	31	97	19	38	
75	27	24	37	88	25	39	
76	31	24	32	87	20	41	
77	26	22	34	82	24	41	
78	34	23	38	95	30	43	
79	27	22	20	69	23	40	
80	26	22	34	82	23	40	
81							
82							
83							
84							
85							
86							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

21:59 27/12/2020



Anexo 7: Consentimientos informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación “La gestión del talento humano en las competencias laborales del personal del Centro Materno Infantil México, San Martín de Porres”. Teniendo a la investigadora **Q.F Liliana Soto Guizado**.

El objetivo principal es: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Los objetivos específicos son: primero, determinar la influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020; segundo, determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020; por último, determinar la influencia de la gestión del talento humano en las capacidades laborales en el Centro Materno Infantil México, 2020. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como alumna de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: Se justifica porque con los resultados obtenidos relacionados con la Gestión del talento humano y las competencias laborales serán de referencia para ser aplicados en mejoras de la institución, se contribuirá en mejorar las conductas, actitudes y destrezas de los colaboradores de la institución, permitiendo a los directivos del Centro Materno Infantil México, contar con sustento teórico que ayude a mejorar la gestión del talento humano y por ende las competencias laborales y de esta forma ofrecer un mejor servicio a los usuarios que asisten para una atención.

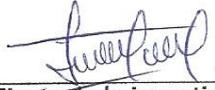
Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.



Jenny ENFERMERA
Firma del participante

Diciembre del 2020



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación “La gestión del talento humano en las competencias laborales del personal del Centro Materno Infantil México, San Martín de Porres”. Teniendo a la investigadora **Q.F Liliana Soto Guizado**.

El objetivo principal es: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de salud en el Centro Materno Infantil México, 2020.

Los objetivos específicos son: primero, determinar la influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020; segundo, determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en el Centro Materno Infantil México, 2020; por último, determinar la influencia de la gestión del talento humano en las capacidades laborales en el Centro Materno Infantil México, 2020. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como alumna de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: Se justifica porque con los resultados obtenidos relacionados con la Gestión del talento humano y las competencias laborales serán de referencia para ser aplicados en mejoras de la institución, se contribuirá en mejorar las conductas, actitudes y destrezas de los colaboradores de la institución, permitiendo a los directivos del Centro Materno Infantil México, contar con sustento teórico que ayude a mejorar la gestión del talento humano y por ende las competencias laborales y de esta forma ofrecer un mejor servicio a los usuarios que asisten para una atención.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

MINISTERIO DE SALUD
Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte
CENTRO MATERNO INFANTIL MEXICO

.....
LIC. MARLITH VIDAL TARAZONA
CNP: 142. BRONMATOLOGIA Y NUTRICION

Diciembre del 2020

Firma del participante



Firma de la investigadora

Anexo 8: Permiso del establecimiento



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la universalización de la salud"

MEMORANDUM Nº 1498 - 2020- ORRHH-MINSA/DIRIS.LN/3

A : MC. Sebastián Mauro Pablo Rojas
Médico jefe de C.M.I. México

De : Ing. Carlos Alberto Hurtado Chancolla
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

Asunto : Ejecución de proyecto de investigación

Referencia : Expediente Nº 36308

Fecha : Independencia, 20 NOV. 2020



Me dirijo a usted, a fin de saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, informarle que se ha recepcionado la carta de presentación de la Químico Farmacéutico Liliana Soto Guizado, estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado; "LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL DEL CENTRO MATERNO INFANTIL MEXICO, SAN MARTIN DE PORRES 2020", sírvase brindarle las facilidades para el desarrollo de su tesis.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE

ING. CARLOS ALBERTO HURTADO CHANCOLLA
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
CIP 217733

CAHCH/PVCC/wegf
c.c archivo
Folio (43 hojas)