



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y su relación con el
desempeño laboral en profesionales de la salud de una
microred. Lambayeque 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en gestión de los servicios de la salud

AUTORA:

Br. Santa María Carlos Flor Benigna

ASESOR:

Dr. Joaquín Vértiz Osores

SECCIÓN

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de salud

LIMA-PERÚ
2017

Página del Jurado

Dr. Juan Méndez Vergaray
Presidente

Dra. Josefa Silva Calderón
Secretario

Dr. Joaquín Vértiz Osores
Vocal

Dedicatoria

A Dios.

Por haber permitido que llegue hasta este punto con salud, perseverancia y constancia para lograr mis objetivos

Agradecimiento

Mi agradecimiento a los docentes de la escuela de posgrado de esta casa de estudios, docentes externos y al jefe de la micro red por su ayuda invaluable para culminar los estudios de maestría y por hacer posible la culminación de este trabajo de investigación.

La autora

Declaración jurada

Yo, Santa María Carlos, Flor benigna, estudiante del Programa de Maestría de Gestión de los servicios de la salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 46082343 con la tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud. Lima 2017” declaro bajo juramento que:

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

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

Lugar y fecha Lima Norte, 27 de mayo del 2017

Firma.....

Nombres y apellidos: Santa María Carlos, Flor benigna

DNI: 46082343

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud. Lima 2017”, la misma que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado de Magister en Gestión Pública. Los contenidos que se desarrollan son:

I: Introducción: En esta parte se hace una panorámica sobre el tema planteándose la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. Como marco teórico se narran los antecedentes y el marco teórico.

II: Marco Metodológico: En esta parte se precisa el tipo de investigación, diseño, variables y su operacionalización, se precisan los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y se determina la muestra. Por último se señala el tipo de análisis de los datos.

III: Resultados: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello se utilizaron gráficos y tablas donde se sistematizaron los datos obtenidos en la investigación.

IV: Discusión: Se comparan los resultados obtenidos con otros obtenidos por otros investigadores, citados en los antecedentes

V: Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción.

VI: Recomendaciones: Emergen de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores sobre temas que continuarían en esta temática.

VII: Referencias Bibliográficas contiene la lista de todas las citas contenidas en el cuerpo de la tesis.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Br. Santa María Carlos, Flor benigna

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaracion jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción.	
1.1.Antecedentes	15
1.1.1Internacionales	15
1.1.2Nacionales	20
1.2.Fundamentación científica, técnica y humanística	22
1.3.Justificación	41
1.3.1.Teórica	41
1.3.2.Práctica	41
1.3.3.Metodológica	42
1.3.4.Social	42
1.4.Problema	43
1.4.1.Descripcion de la realidad problemática	43
1.4.2.Problema general	43
1.4.3.Problemas específicos	44
1.5.Hipótesis	44
1.5.1.Hipotesis general	44
1.5.2.Hipótesis específicas	45
1.6.Objetivos	45
1.6.1.Objetivo general	45
1.6.2 Objetivos específicos	46
II. Marco Metodológico.	

2.1.Variables	48
2.2,Operacionalizacion de variables	49
2.3.Metodología	49
2.4.Tipo de estudio	50
2.5.Diseño de investigación	50
2.6.Población y muestra	51
2.6.1.Población	51
2.6.2 Criterios de inclusión	51
2.6.3. Criterios de exclusión	51
2.7.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.8.Validación y confiabilidad del instrumento	52
2.9.Métodos de Análisis de datos	52
III. Resultados.	
3.1.Descripción de resultados	55
3.2. Contrastación o prueba de hipótesis	66
IV. Discusión	71
V. Conclusiones	74
VI. Recomendaciones	76
VII. Referencias Bibliográficas	78
Anexos	83
Matriz de consistencia	85
Carta de aceptación para la realización de la investigación	88
Base de datos	89
Instrumento de recolección de datos gestión del talento humano	90
Instrumento de recolección de datos desempeño laboral	93
Declaración de consentimiento informado	95
Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos	96
Artículo científico	105

Lista de tablas	Pg.
Tabla 1. Definición operacional de las variables Gestión del talento humano y desempeño laboral	49
Tabla 2. Niveles de gestión del talento humano en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	55
Tabla 3. Niveles de gestión del talento humano, según dimensiones, en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	56
Tabla 4. Niveles de gestión del desempeño laboral en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	58
Tabla 5. Niveles de desempeño laboral, según dimensiones, en Profesionales de la salud. Lambayeque 2017	59
Tabla 6. Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	61
Tabla 7. Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y capacidad de personal en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	62
Tabla 8. Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y responsabilidad en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	63
Tabla 9. Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y capacidad de equipo en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	65

Tabla 10. Grado de correlación y nivel de significación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud. Lambayeque 2017 66

Tabla 11. Grado de correlación y nivel de significación entre gestión del talento humano y la capacidad de personal en profesionales de la salud. Lambayeque 2017 67

Tabla 12. Grado de correlación y nivel de significación entre gestión del talento humano y la responsabilidad en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017 68

Tabla 13. Grado de correlación y nivel de significación entre gestión del talento humano y la capacidad de equipo en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017 69

Lista de figuras	Pg.
Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de gestión del talento Humano en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	55
Figura 2. Distribución porcentual de los niveles de gestión del talento humano, según dimensiones, en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	56
Figura 3. Distribución porcentual de los niveles de desempeño laboral en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	58
Figura 4. Distribución porcentual de los niveles de desempeño laboral, según dimensiones, en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	59
Figura 5. Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	61
Figura 6. Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y capacidad de personal en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	62
Figura 7. Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y responsabilidad en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	63
Figura 8. Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y capacidad de equipo en profesionales de la salud. Lambayeque 2017	65

Resumen

La presente investigación, tuvo como principal objetivo, el determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud en Lambayeque en el 2017.

La investigación realizada es de tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional. La población estuvo constituida 60 profesionales asistenciales de la microred de salud de Lambayeque, que laboran en diferentes servicios. Se trabajó con toda la población. Se elaboró y aplicó dos cuestionarios para la medición de ambas variables. El instrumento de recolección de datos fue previamente validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad se determinó en un estudio piloto mediante el coeficiente alfa de cronbach.

Se utilizó la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman, donde se demostró que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y fuerte con el desempeño laboral en profesionales de la salud, con un valor de $p = 0.000$ ($p < 0.5$). Rechazándose la hipótesis nula.

Palabras Clave: Gestión, gestión del talento humano, desempeño laboral.

Abstract

The research, aimed to determine the relationship of human talent management with work performance in health professionals in Lambayeque in 2017.

The research carried out is of a basic type, non-experimental design and correlational level. The population was constituted 60 health care professionals of the micro-health of Lambayeque, who work in different services. Work was done with the entire population. Two questionnaires were developed and applied for the measurement of both variables. The instrument of data collection was previously validated by expert judgment and reliability was determined in a pilot study using the cronbach alpha coefficient.

The nonparametric statistical correlation of Spearman was used, where it was demonstrated that human talent management is directly and strongly related to work performance in health professionals, with a value of $p = 0.000$ ($p < 0.5$). Rejecting the null hypothesis.

Keywords: Management, human talent management, work performance.

I. Introducción.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Sarmiento (2017) llevo a cabo el trabajo de investigación “Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central” en Ecuador, y su objetivo principal fue identificar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central. El presente trabajo fue un estudio de campo, la población estuvo conformada por 602 trabajadores, y la muestra de 235, el muestreo empleado en la investigación fue por conglomerados. El autor nos da a conocer en las conclusiones de su estudio que la gestión del talento humano está relacionado directamente con el desempeño de los trabajadores.

Borsic (2016) ejecuto la investigación “La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior”. En Ecuador, y el objetivo central de la investigación fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de instituciones de educación superior. La investigación tuvo un enfoque de carácter mixto, el estudio fue ex post facto, correlacional no experimental, cuantitativo que le permitió identificar las relaciones existentes entre las variables estudiadas mediante el uso de coeficientes de correlación. Al mismo tiempo, se llevó a cabo la investigación con enfoque cualitativo con el objetivo de entender procesos, la estructura y las fuerzas que motivan al objeto de estudio. Fue aleatoria la muestra y estuvo conformada por 338 docentes: 236 hombres y 102 mujeres, que trabajan en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, y esta es la única institución de educación superior de Ecuador de carácter público y militar. El autor concluye en su estudio que las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de instituciones de educación superior sí tienen una relación positiva.

Benavides (2016) desarrollo el trabajo de investigación “Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala”. En Ecuador, el principal objetivo del estudio fue determinar la gestión del Talento Humano en la Empresa ICAPAR con el uso de herramientas y métodos de investigación para la mejora de la eficacia y eficiencia laboral que permita evaluar la rentabilidad de la empresa y mantener la competitividad. Para contrastar los objetivos planteados, el método aplicado fue el cualitativo basado en la técnica de la entrevista dirigido al Gerente general, y la técnica de la encuesta para los empleados en general y en su totalidad de la entidad; aparte de la técnica observacional y esto se refleja en el Departamento de Gestión de Talento Humano de la empresa que no cuenta con personal calificado, competente y responsable exclusivamente de esta área. Y de acuerdo con los resultados que se obtuvieron en la presente investigación por la aplicación de los instrumentos, se llegó a la conclusión que el Gerente realiza actividades en el departamento de Gestión de Talento Humano lo que incide de forma deficiente en el desempeño de sus actividades diarias y en las de sus trabajadores porque cuentan con exceso de carga laboral.

Delgado (2016) llevo a cabo la investigación “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa “Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga”, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi”. En Ecuador, y el objetivo principal de este estudio fue investigar acerca de la relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la Empresa “Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga de la ciudad de Latacunga -provincia de Cotopaxi. Fue una investigación de campo, de tipo cuantitativo-cualitativo. Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó la técnica de encuestas, con el instrumento cuestionario, dirigido al personal operativo y directivo, el cual estuvo conformado por preguntas cerradas, esto facilito el registro de la información. La población estuvo constituida por 68 trabajadores de la empresa y se concluyó que en la institución no existe ningún documento que relacione el estudio de la gestión de talento humano y el desempeño laboral, perjudicando en el cumplimiento de responsabilidades laborales, incrementando

conflictos, afectando en la innovación y motivación en el cumplimiento de sus deberes específicos, perjudicando el liderazgo en la empresa.

López (2016) realizó la investigación “Gestión del talento humano y mejoramiento del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cevallos” En Ecuador, y el objetivo principal del presente estudio fue elaborar un manual de gestión del talento humano para incrementar el desempeño del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cevallos. Fue una investigación de campo, documental Y bibliográfica, de tipo cualitativo-cuantitativo. De 41 personas estuvo constituida la población. Se llevó a cabo utilizando la técnica de encuesta y entrevista, con el cuestionario como instrumento y guía de entrevista. El autor llegó a la conclusión que la gestión del talento humano en el GAD Municipal del cantón Cevallos no satisface el desarrollo dentro de la institución por tal motivo se debe instaurar un Manual de Gestión de Talento Humano para mejorar la eficiencia en los empleados de esta institución.

Loor & Vera (2016) llevaron a cabo la siguiente investigación “Estudio de la evaluación de desempeño laboral para la mejora en la gestión del personal administrativo EMAARS-EP Parroquia Ángel Pedro Giler”. En Ecuador y el objetivo principal de esta investigación fue analizar la evaluación de desempeño laboral para la mejorar gestión del personal administrativo en la Empresa Pública Municipal Mancomunada de Agua Potable - Alcantarillado Servicios Integrales del Manejo de Residuos Sólidos, Urbanos y Rurales de los Cantones Bolívar, Junín, San Vicente, Sucre y Tosagua ubicada en la parroquia Ángel Pedro Giler vía Tosagua, pues se revelaron ciertas falencias en la gestión del talento humano. Este trabajo se llevó a cabo de la revisión de los perfiles de los puestos de trabajo del personal administrativo; el examen de las evaluaciones del desempeño laboral de los trabajadores realizadas en el 2011 y 2014 y el contraste de los resultados de dichas evaluaciones y la propuesta de un plan de mejoras. Se emplearon los métodos: deductivo, inductivo, analítico, descriptivo y sintético; y técnicas como las fichas de observación a los perfiles de los puestos; entrevista dirigida al gerente de la

institución y de la misma manera al especialista de talento humano y una encuesta a 42 trabajadores que constituyen al personal administrativo, de todo esto se obtuvo información valiosa para la ejecución de este trabajo de investigación el estudio. Se llegó a la conclusión que existen 28 perfiles para el personal administrativos de acuerdo a la Normativa nacional; la estructura de las valoraciones 2011 y 2014 no hubo variación, así como no se evidencio una gran desigualdad en los resultados hallados. Finalmente se propuso un plan de mejora para exponer ciertas soluciones a las falencias presentadas.

Moreno (2016) llevo a cabo la investigación “Sistema de gestión del talento humano por procesos aplicado al área administrativa de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo UTEQ y el desempeño laboral”- Ecuador, cuyo principal objetivo fue plantear un Sistema de Gestión del Talento Humano por procesos que sea aplicado al área administrativa ,con el fin de mejorar su desempeño laboral. El estudio fue una investigación de campo y documental, de tipo cualitativo-cuantitativo. Por 25 personas estuvo constituida la población del estudio y se utilizó la técnica observacional, encuesta y entrevista. El autor llevo a la conclusión que los deficientes procesos en la dirección del talento humano y la escasa planificación y realización de reuniones de capacitación, limitan la participación y desarrollo del talento humano y su compromiso con la calidad de su servicio a los usuarios externos e internos. Razón por lo que no se fomenta el desarrollo del potencial, performance, creatividad, la identidad con la Institución y su compromiso con sus usuarios.

Mariñez (2014) realizó la investigación “Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de Republica Dominicana: caso DGII, BANRESERVAS e INFOTEP 2013”, cuyo principal objetivo fue determinar las tendencias y perspectivas de la gestión humana desde la perspectiva del desempeño organizacional, en relación con las normas, políticas y estrategias empleadas en las empresas. Estudio de enfoque empírico

analítico, descriptivo y de corte transversal, Por 68 empleados y 21 jefes de departamentos o supervisores de línea estuvo constituida la muestra del estudio. Se empleó la técnica de análisis documental, entrevista y encuesta. Y en donde el autor concluyó que la fallas que se observan en el desempeño organizacional de las empresas descentralizadas, está fuertemente relacionada con la instauración de normas , políticas y estrategias que están vinculadas al desempeño organizacional, Aparte de eso las normas , políticas y estrategias de recursos humanos bien planteadas afectan positivamente a la retención del capital humano intelectual, social y afectivo de la organización, incidiendo de manera positiva en la capacidad innovadora y la de los recursos humanos, ayudando a mejorar los resultados de la empresa.

Espinoza (2011), realizó el trabajo de investigación “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Productividad, en la empresa MOBATEX de la Ciudad de Pelileo”. En Ecuador, el objetivo del presente estudio fue crear un modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias. El estudio fue descriptivo y aplicada, 35 trabajadores fue la población a los quienes se les aplico una encuesta encuesta como instrumento para la recolección de datos. El autor llega a la conclusión en este estudio que la creación y diseño de un modelo o patrón de gestión de talento humano beneficiara para disminuir los errores detectados en la dirección y manejo del personal a través de un manual que ayude como un medio o guía para optimizar al máximo todos y cada uno de los procesos que se encuentran relacionados con los trabajadores de la empresa y las funciones que desempeñan cada uno de ellos. El autor nos recomienda utilizar la gestión del talento humano y de esta forma el clima laboral se transforma en un medio continuo de comunicación entre la empresa y los empleados; y es el momento cuando la empresa empieza a conocer las necesidades y sueños de los trabajadores con el objetivo de ayudarlos y para ofrecerles una herramienta capaz de enriquecer la performance de cada uno de sus empleados.

1.1.2. Nacionales

Sosa (2016) llevo a cabo la investigación “Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la organización empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la provincia de La Convención Cusco-2016”. Y el principal objetivo fue determinar la relación que existe entre los lineamientos de la gestión de talento humano y desempeño laboral de los empleados del consorcio. El tipo de estudio es de enfoque cuantitativo y el nivel de investigación fue descriptivo correlacional , el método empleado fue el hipotético deductivo, 95 personas fue la población, la técnica que se utilizo fue la encuesta. Los resultados encontrados muestran un valor del coeficiente de correlación de Pearson que es igual a 0.507 del que se puede interpretar que hay una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. El autor del presente estudio llega a la conclusión que la gestión del talento humano se relaciona estrechamente con el desempeño laboral de los empleados.

De la cruz (2016) llevo a cabo la investigación “Gestión de talento humano y desempeños laborales en las carpinterías metálicas en la ciudad de Ayacucho”, con el principal objetivo de analizar, si un sistema de gestión estratégica de talento humano influye significativamente en los desempeños laborales. El estudio fue de tipo exploratorio-descriptivo, 2135 empleados fue la población total del estudio y 220 empleados la muestra. La encuesta fue aplicada a los trabajadores. Y de acuerdo con los resultados de la percepción de los encuestados el 46% dice que existe un buen clima laboral, el 52% hacen saber atraves de la encuesta que cuentan con los insumos y materiales para desempeñarse óptimamente, el 66% nos muestra que los empleados tienen creatividad e iniciativa ,34% no dicen que ellos solo están enfocados en trabajo , el 31% nos revela que algunos trabajadores desempeñan su trabajo como debe ser y que el 49% si están realmente interesados por realizar su trabajo mejor cada día , el 45% a los cuales se les aplico la encuesta menciona que si se realiza el trabajo en equipo, el 44% nos dice que 6 de sus jefes si están interesados o preocupados de sus necesidades, 36% dice que la maquinaria con

la que trabaja son buenas y de alta tecnología y para finalizar 44% de los encuestados indican estar realmente motivados por su jefe. Los resultados nos indican que los desempeños laborales en las carpinterías tienen problemas graves para lograr niveles de aceptación en el público. Los resultados permitieron al autor llegar a la conclusión que un sistema de gestión estratégica de talento humano incide significativamente en el desempeño laboral; también se demostró que, los métodos convencionales de trabajo influyen en los bajos rendimientos laborales existentes y la organización correcta de los equipos de trabajo favorecen positivamente para la mejora continua del desempeño laboral en las carpinterías metálicas de Ayacucho.

Rodríguez (2016) llevo a cabo la investigación “Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROMAS SRL del distrito de Trujillo 2016”. Y su principal objetivo fue elaborar un modelo de gestión por competencias que les pueda permitir optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROMAS SRL. El enfoque del estudio fue cuantitativo-cualitativo, de 800 personas fue la población, y de 77 fue la muestra, el muestreo fue probabilístico y la técnica empleada fue la encuesta. Los resultados muestran un grupo de constructos teóricos que surgieron de los datos aportados por los trabajadores. A la conclusión que llego el autor de este trabajo de investigación resume, que la gestión del talento humano está muy sensibilizada a la persona que se desarrolla en ella, a la teoría administrativa empleada, a la tecnología utilizada y al clima organizacional donde se desenvuelven y que influyen en las empresas y se relacionan entre sí generando maneras de hacer y de pensar.

Inca (2015) llevo a cabo la investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”. Y su principal objetivo fue analizar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. El tipo de estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño transeccional

– correlacional. Por 104 empleados administrativos estuvo conformada la población, a los cuales se les aplicó una encuesta de opinión a mujeres y hombres, los cuales trabajaban en el municipio entre octubre y noviembre del 2015. Fue usada la prueba del coeficiente de relación de Spearman, y en el cual podemos observar un valor de 0,819 y lo que nos muestra con esto, es que hay una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” el un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), y por el autor del estudio llego a la conclusión que existe una relación estadísticamente significativa entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas.

Pasquel & Urdanigue (2015) desarrollaron la investigación “Gestión del talento humano, clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de sistemas del ministerio público sede Lima”. El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre de la Gestión del Talento Humano y el Clima laboral con el desempeño de sus trabajadores de la gerencia de sistemas del ministerio público sede Lima. La investigación fue te tipo aplicada y de nivel descriptivo. Por 32 trabajadores estuvo constituida la población, a quienes se les entrego el cuestionario que constaba de 31 preguntas y usando la escala de likert con alternativas de múltiple respuesta. Pasquel y Urdanigue llegaron a la conclusión que la gestión del talento humano y el clima laboral , si guarda relación directa con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de sistemas del ministerio público de la sede de Lima.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.

Gestión del talento humano.

La gestión del talento humano es conocida también como gestión del capital humano, sistema de Información del Recurso Humano o Sistemas de Gestión de Recursos Humanos o módulos de Recursos Humanos. (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 16)

La nueva concepción de la gestión del talento humano ha ido evolucionado de la misma manera como las necesidades se van presentando y requerimientos los sociales. A pesar de todo esto, no se ha determinado y unificado su definición. Y actualmente conocemos la gestión del talento humano como lo que hasta principio del siglo XXI y la conocían como "departamento de personal" u "oficina de recursos humanos". (Borsic, 2016, p 3).

Chiavenato, I. (2009). Este autor conceptualiza a la gestión del talento humano como un grupo de prácticas y políticas fundamentales para poder guiar y direccionar los puestos gerenciales que están estrechamente relacionados con los recursos humano, desempeño y potencial, incluyendo el reclutacion, la selección, capacitación, y evaluación de su performance. (Citado por Inca, 2015, p 26)

Castillo (2006), Collings y Mellahi (2009) y Restrepo (2009), Estos autores conceptualizan la gestión del talento humano como un grupo de actividades que hacen los gerentes de una empresa u organización con el principal objetivo de tener a los trabajadores con el perfil calificado para el puesto de trabajo y que sume para obtener y lograr de la forma más óptima los objetivos organizacionales. De los conceptos antes mencionados se deduce que la gestión del talento humano constituye un grupo de tareas estrechamente ligadas entre sí y que se ponen en práctica con el objetivo de que se mejore las prácticas directivas y de esta manera poder lograr el desarrollo de la organización. La mejora de estas prácticas influye en la inclusión de temas relacionados al funcionamiento del personal, y de los cuales destacan diferentes roles en la gestión del talento humano. (Citado por Borsic, 2016, p 3).

Cabarcas (2013) Este autor nos dice que el personal deberían ser tratados como individuos productivos o herramientas de las empresas, denominándose a estos, recursos humanos; la antigua administración del personal abrió las puertas para una nueva visión para la gestión del talento de los recursos humanos (Citado por Loor y Vera, 2016, p 6)

Y esto se refiere al proceso en el cual se desarrolla y se incorpora nuevo personal al capital humano, y que mejora su performance y lo mantiene en sus filas, a un recurso humano ya existente. La gestión del talento humano trata de buscar principalmente, hacer surgir, destacar a aquellas personas con un alto performance y un gran potencial, comprendido el talento humano, dentro de un puesto de trabajo. El atraer y retener a colaboradores con gran talento o potencial debe ser prioridad. Este proceso de convocar y retener en la organización a colaboradores más productivos y con talento, se ha ido volviendo cada vez más competitivo entre las empresas y además es de gran importancia estratégica. La gestión del talento, proceso que se vieron sus inicios en la década de los noventa y que continua incorporando y mejorando por empresas que han visto que esto impulsa al éxito de su organización. (Pasquel y Urdanigue, 2015, pp 14-15)

La gestión del talento humano está estrechamente relacionada con otros aspectos que son: la estructura organizacional, la cultura de la organización, las características del contexto del clima laboral, las herramientas tecnológicas utilizadas y además de los procesos internos. (Llor y Vera, 2016, p 6)

La gestión de talento humano está constituida por humanos, considerándose de esta manera la pieza principal de la organización, por otro lado es fundamental la infraestructura, las herramientas tecnológicas, tener que cumplir con metas, con los objetivos y las propuestas de proyectos, buscando lograr el éxito. (Chiavenato, 2002, p 4 citado por Delgado, 2016, p 16)

De todas las posibles propuestas, la gestión del talento humano está constituida por seres humanos y sus organizaciones, siendo esta la principal manera de cómo se debe tratar a estas personas, sea socios o como recursos humanos. La administración del talento de los recursos humanos persigue la mejora de competencias de los recursos humanos, su participación, su creatividad y desarrollo continuo” (Llor y Vera, 2016, p 6)

Los recursos humanos en las organizaciones, sea cual sea la actividad que desarrolle .Actualmente ha adoptado al talento humano porque este representa todas las habilidades que el recurso humano va a mostrar al desarrollar sus funciones que están dentro de su competencia. Haciendo énfasis en la forma como lo hace, si al tomar decisiones certeras permite mejorar la productividad de la empresa y obtener el éxito deseado. (Benavides, 2016, p 25).

“La gestión de recursos humanos está destinada a planear, organizar, desarrollar y coordinar , así como los métodos de control, adecuados para promover el performance de sus recursos humanos l” (Salas et al., 2012 citado por Loor y Vera, 2016, p 7).

La gestión del talento humano está supeditada a la forma de pensar que domina en la empresa, contingente, situacional y otra infinidad de variables importantes fortalecen el clima empresarial. (Chiavenato, 2002, p 6 citado por Delgado, 2016, p 16)

Sea gerente, jefe, director, o supervisor, cada uno de estos administradores desarrolla en su trabajo cuatro funciones que contempla el proceso de la administracion: planear, organizar, dirigir y controlar. Claramente la gestión del talento humano está vinculada con estas cuatro funciones que el administrador desarrolla como políticas y prácticas fundamentales para poder administrar el trabajo de los recursos humanos. (Pasquel y Urdanigue, 2015, pp 17-18)

Pacheco, Henríquez, & Fuentes (2012) mencionan que los recursos humanos son una capacidad para la organización y además están determinadas por competencias, habilidades, conocimientos destrezas, y aptitudes. Estos conocimientos son el conocer cómo hacer o desarrollar y es el cómo decir, la forma como desarrollaran sus actividades y lo que constituye la secuencia de cada función a desempeñar siendo estas particularidades, las que permiten en un buen desempeño en un ámbito laboral. (Citado por Benavides, 2016, p 25).

La gestión del talento humano moderna contempla procesos y secuencias relacionados entre sí, que influyen en la detección de errores y que encaminan al desempeño organizacional a mejorar el clima laboral, la cultura organizacional y el comportamiento de los recursos humanos; cada método o proceso da un beneficio o perjuicio a los demás y además esto depende de su uso y cada proceso es más tedioso que el anterior y así se puede detectar fallas en el proceso anterior. (Chiavenato, 2002, pp 13-14 citado por Delgado, 2016, p 17)

La empresa u organizaciones están irremediable y directamente supeditadas a los recursos humanos, para funcionar, generar bienes y servicios, brindar calidad a los usuarios, dar competencia en el mercado y lograr el objetivo general y estratégico. Es de conocimiento general que la empresa nunca existirá sin recurso humano, que es quien le da vida, impulso, dinámica, racionalidad y creatividad. Por ello el diseño de estrategias organizacionales debe de estar dentro del marco de interrelación entre el recurso humano y la organización, dado que la segunda depende de la primera para sobrevivir, ser competitiva y productiva. Y por resultado, los recursos humanos dependen también de la empresa para alcanzar calidad y el logro de objetivos institucionales e individuales (Beltrán et al., 2013, citado por Loor y Vera, 2016, pp 6-7).

El talento humano es el principal elemento constituyente de una institución ya sea privada o pública. Una buena gestión del recurso humano es fundamental para el correcto desarrollo y crecimiento de la empresa, pues además de ser lucrativo, el generar beneficios económicos mediante un mejor rendimiento departamental y general asegura que los colaboradores se desempeñen mucho mejor, y el interiorizar que significan algo más que un recurso, que solo sirve para generar dinero es de suma importancia. (Loor y Vera, 2016, p 7).

La gestión del talento de los recursos humanos es un proceso que sirve para favorecer el desarrollo del personal incentivando que su desempeño laboral se transforme en una sana y productiva competencia de talentos entre las empresas,

logrando cumplir sus objetivos y metas trazadas como organización y se considera como el principal eje para crecer empresarialmente. (Delgado, 2016, p 16)

Dentro del proceso de gestión de talento humano se incluye como primer punto el reclutar personal y el seleccionar al candidato idóneo para el puesto, además del diseñar, analizar y describir los puestos, la capacitación de los trabajadores y evaluación, uniendo de esta manera la capacitación, desarrollo de los trabajadores, programas de comunicación y lograr la unificación y su mejora de competencias; agregando a estas la disciplina, seguridad y calidad de vida. (Delgado, 2016, p 17)

Las organizaciones directamente dependen de los recursos humanos para poder manejar, dirigir, operar, controlar, generando servicios de alta calidad, incentivando la competencia en lo empresarial, logrando cumplir metas y objetivos organizacionales vinculados con el desempeño de cada trabajador en el campo laboral, beneficiando en el trabajo en equipo. (Delgado, 2016, pp 16-17)

La gestión del talento humano hace sentir a cada uno de los trabajadores de una la empresa que son parte de ella, y hace que se preocupen por aportar todos los días a la mejora de la organización, y por consecuencia al cumplimiento de los objetivos organizacionales y que sea tan primordial como la cristalización de sus objetivos individuales, y es ahí donde ser eficiente y eficaz es garantía del éxito en la empresa. (Loo y Vera, 2016, p 8).

La gestión de talento humano, se transforma en un punto importante, ya que el triunfo de una empresa está supeditada en gran parte a lo que las personas realizan y como lo realizan, por lo tanto invierten tiempo y dinero en los recursos humanos que pueden dar beneficios a la organización. De tal manera que en el ámbito operativo, el recurso humano se convierten en la pieza estratégica del resto áreas, haciendo posible que se potencie el trabajo en equipo o grupo y cambiar a la empresa de forma radical. Ese es su objetivo: Que los recursos humanos

desarrollen íntegramente de forma grupal y personal, y así lograr el éxito de la empresa. (Moreno, 2016, pp 13-14).

Objetivo de la gestión del talento humano

Los objetivos de la gestión del talento humano son bastante diversos y la buena administración de recursos humanos contribuye a la mejora organizacional a través de las siguientes formas:

1. Impulsar a que la empresa logre conseguir sus metas u objetivos trazados y llegar a cristalizar su visión: la función de recursos humanos es una pieza primordial y clave de la empresa en la actualidad. No se podría concebir el desempeño de recursos humanos sin saber los negocios de esta.

2. Dar, brindar competitividad a una organización: es conocer y utilizar la capacidad y habilidades de su fuerza de trabajo. La función de la administración de recursos humanos es impulsar a que los recursos sean más productivos para beneficio de los clientes, colaboradores, otros socios y gerente.

3. Brindar a la empresa, recursos humanos muy bien capacitados y con motivación: Dar merito a los recursos humanos y no solo el tema económico conforma una forma de motivación para los seres humanos. Para acrecentar el performance laboral, los recursos humanos deben ver justo lo que reciben y así valorarlo como fruto de su esfuerzo. Reconocer y dar merito a los buenos resultados de los excelentes recursos humanos y no dar recompensa alguna a los recursos que no muestran un buen desempeño. Los principales objetivos tienen que estar bien definidos, así como la metodología a emplear para medir resultados.

4. Permitir concretar la realización personal y la satisfacción de los colaboradores en la organización, anteriormente de daba prioridad las necesidades

de la empresa. En la actualidad, a pesar de la tecnología y el balance contable, los colaboradores dicen estar contentos. Y para ser colaboradores productivos, todos los gerentes deben hacer sentir que las funciones son adecuadas a las capacidades de sus colaboradores y que se les trata de una manera justa. Para los colaboradores su trabajo es la fuente de su identidad.

5. Desarrollar y mantener el clima laboral y la calidad de vida que se genera en el trabajo ,:esta conceptualización la cual se refiere a puntos sobre la experiencia en el trabajo, como tipo o estilo gerencial, autonomía y tener libertad para la toma de decisiones, lugar de trabajo cómodo, estabilidad laboral, horarios adecuados y funciones significativas.

6. Administrar el cambio; en los últimos años ha existido un periodo de cambios sociales, económicos, tecnológicos, políticos y culturales. Estos cambios y nuevas tendencias dan enfoques modernos y más flexibles, que deben ser usados para garantizar el éxito de las organizaciones.

7. Establecer y generar políticas éticas y generar una conducta que sea responsable para la sociedad. La actividad de administración de recursos humanos debe estar dentro de los parámetros de la ética y ser muy confiable, por lo tanto los recursos humanos, no deben ser excluidas ni marginadas y garantizar todos sus derechos básicos. (Chiavenato, 2002, citado por Florencia, 2016, pp 17-18)

Dimensiones de la gestión del talento humano:

Selección y reclutamiento

Chiavenato, I. (2002). Es el proceso por el cual una empresa selecciona entre una diversidad de postulantes a la persona que mejor encaja en el perfil exigido, para

desarrollarse en el cargo vacante, habiendo considerando las condiciones actuales del mercado. (Citado por Inca, 2015, p 29).

La selección de personal es realmente importante, porque por medio de esta actividad , el individuo al estar inserto en el puesto correcto desarrolla su trabajo con más ganas y satisfacción y logra un mejor desempeño en el puesto, y al poseer el conocimiento , la habilidad y la aptitud necesaria para su desarrollo y poder lograr una mayor posibilidad de progreso personal. (Dessler, 2011, pág. 79, citado por López, 2016, p 18)

El desempeño del gerente está reflejado en gran parte al trabajo de sus colaboradores. Y los que no posean las características necesarias no se desempeñarán con eficacia ni eficiencia, y por consecuencia el trabajo del gerente se verá perjudicado ante ello y es la selección de personal, el momento idóneo para no aceptar a las personas inadecuadas, antes de que hayan ingresado. (Dessler, 2011, pág. 79, citado por López, 2016, p 18)

Para Dessler Gary es el atraer de forma selectiva, mediante fuentes y medios, a los candidatos que cumplan con los mínimos requisitos que el puesto exige. El proceso de reclutamiento se ha transformado de un concepto estático a uno dinámico y proactivo, para la cual la empresa toma la iniciativa en la búsqueda de los recursos humanos mejor calificados. Algunas veces los requerimientos del recurso humano son puestos que se preparan en un proceso de planificación, sin embargo en ocasiones se debe cumplir con peticiones de carácter urgente. En los dos casos mencionados anteriormente, el encontrar candidatos calificados es una difícil tarea para las empresas. (Dessler, 2011, pág. 79 citado por López, 2016, p 17)

Capacitación

De Cenzo, Robbins, (2008), es promover y desarrollar las habilidades y cualidades individuales de los trabajadores, de forma que la mejoría de estas, tengan como consecuencia una alta productividad en la empresa. Para que tenga éxito una organización, los trabajadores tienen que capacitarse sobre los avances de la tecnología de punta y en habilidades necesarias para desarrollar sus funciones actuales y futuras. Para esto los expertos de la administración en recursos humanos tienen que saber los métodos y relacionar las capacitaciones con los objetivos de la empresa y contrastar resultados. (Citado por Inca, 2015, p 29).

La formación de los recursos humanos es una secuencia de enseñanza - aprendizaje y se da continúa y permanentemente, está dirigido a que los colaboradores mejoren sus habilidades, conceptos, procedimientos actitudinales o competencias para la mejora de su desempeño y poder lograr objetivos de la empresa. La formación de los recursos humanos estará supeditada a los requerimientos de la empresa y al manejo estratégico de los recursos humanos. La formación de una persona es según Dessler Gary "lograr generar una mejor aptitud para desarrollarse con éxito en sus funciones en el trabajo." Es poder lograr que su perfil encaje a la necesidad de habilidades, conocimientos y competencias requeridos para el cargo que desempeña" (citado por López, 2016, p 19)

Evaluación

Es determinar constantemente el logro, el valor y el significado de alguien o algo de acuerdo a criterios de un conjunto de normas. (Inca, 2015, p 37).

Se evalúa el desempeño del ser humano desde su nacimiento hasta el momento de morir. Lo miden y lo pesan de diferentes maneras, de hecho la evaluación se hace desde antes de su nacimiento, y en el transcurso toda su vida.

Del mismo modo también en el ámbito de trabajo las personas son sometidos a diversos tipos de evaluación, algunas de estas conllevan hacia la promoción de nuevos cargos, generalmente con una mejor remuneración o cargos con privilegios elevados. (Alvares, 2012, citado por López, 2016, p 25)

Retención:

Visto desde el ángulo de la administración de los recursos humanos. La empresa viable es la que no solamente tiene que seleccionar y desarrollar de manera óptima a su personal, además tiene que tener satisfechos a los trabajadores a largo plazo en la empresa. (Florencia, 2016, p 15)

La retención de los recursos humanos demanda poner suma atención a un grupo de situaciones, y de estas destacan modelos administrativos, las interrelaciones con los recursos humanos y programas acerca de la seguridad laboral que brindan el clima laboral dentro de una organización. (Florencia, 2016, p 15)

Los procesos para mantener a los recursos humanos dentro de las filas de una organización tiene objetivos, el de tener colaboradores motivados y felices, brindarles comodidades físicas y sociales para que se queden en la empresa y tengan un compromiso con esta y se identifiquen con la camiseta (Florencia, 2016, p 15)

Desempeño laboral

Chiavenato (2002), concibe el desempeño como: La eficacia del recurso humano que labora en una empresa, que es indispensable para que la organización. Y esta siga en función y para que además el recurso humano tenga un excelente desempeño y satisfacción en lo profesional. En tal sentido, el desempeño laboral de

todos los recursos humanos es la mezcla de su conducta con los resultados obtenidos, por lo cual se deberá cambiar primero lo que se realice con el objetivo de poder evaluar y medir (Citado por Pasquel y Urdanigue, 2015, p 41)

Ahora bien Borzenillo, Mirabal, & Barrios (2015) dicen que los puntos que se encuentran relacionados al desempeño laboral ,se debe reflejar en la organización que consecuentemente está relacionada con las habilidades ,conocimientos, evaluación, seguimiento, procedimientos, capacitaciones, políticas y esfuerzo que van a permitir lograr sus objetivos y metas que la empresa se determina. (Citado por Benavides, 2016, p 26).

Robbins, Stephen, Coulter (2013) describen que es un proceso para lograr saber qué tan exitosa ha sido la empresa (o un individuo) en lograr sus tareas asignadas y objetivos de trabajo. Desde un punto de vista en general, a un nivel organizacional la evaluación del desempeño laboral brinda una medición sobre el cumplimiento de los objetivos estratégicos a nivel personal. Sum, M. (Citado por Sum, 2015, p26).

El desempeño laboral es el resultado tanto cuantitativo como cualitativo que una organización tiene en un determinado tiempo; un ejemplo de esto, es el caso cualitativo que es la evaluación del recurso humano en cuanto a su comportamiento de habilidades, capacidades y desarrollo; en lo cuantitativo se evalúa la rentabilidad y ganancias de la organización. (Ríos Manríquez, López Salazar, & López Mateo, 2015 citado por Benavides, 2016, p 25).

El desempeño se conceptualiza como el rendimiento, es decir que la capacidad de un recurso humano que tiene para producir, generar, desarrollar y acabar con el trabajo en menos tiempo, con el menor esfuerzo y la mejor calidad, esto esta direccionado a la evaluación de la misma ,que nos dará como resultado su desenvolvimiento (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 41)

En el momento que hablamos de desempeño en las empresas, a este término lo relacionan con competencias y esto refleja el que hacer del individuo en su puesto laboral, y es imprescindible tener competencias que remarquen las diferencias de otros, promoviendo su desarrollo y esto generara el aumento de la ganancia con la aplicación de técnicas y estrategias correctas; inmerso en las estrategias la más importante es la capacitación y al final desarrollar las respectivas evaluaciones (Benavides, 2016, p 25).

Por lo consiguiente para que el desempeño de los trabajadores sea optimo, las empresas dan incentivos, que se percibe como un estímulo que motiva a los trabajadores a realizar una determinada función (Hincapié Salazar & Valencia Agudelo, 2014, pág. 52). Lo cual permite que exista un beneficio para la organización al entregar su mayor esfuerzo y dedicación a la labor o a la actividad que está desempeñando. (Benavides, 2016, p 27).

Dentro del desempeño esta inmersa la evaluación que es primordial y de gran importancia para la organización porque nos ayuda a identificar cómo esta se encuentra y como se desarrollan los empleados de acuerdo a las normas establecidas en los diferentes cargos que realizan en la organización. La evaluación es el proceso sistematizado que tiene el objetivo de medir y determinar la conducta que muestran los empleados en su puesto trabajo. De acuerdo a la mejora del desempeño laboral; en caso que necesite otras capacitaciones o la misma capacitación y además detectar falencias que se encuentran en el ámbito laboral para poder determinar las acciones correctivas necesarias. (Pachano Azuaje & Gutiérrez Altuve, 2014 citado por Benavides, 2016, p 28).

En el desempeño laboral es vital el motivar a los recursos humanos ,siendo primordial en los individuos de la organización, participar activamente en los puestos de laborales y desempeñarse de la mejor manera, la motivación es necesaria para la organización y para que un trabajador motivado haga bien su función. (Delgado, 2016, p 27)

El desempeño laboral en la empresa es realmente complejo, pero es más difícil en lo profesional porque es la forma en como los empleados se desempeñan en su trabajo de manera independiente o dependiente y de factores que se utilizan para poder desempeñarse dentro de su trabajo, generando los resultados en la organización y en el caso no deseado que si el trabajador no desempeña su función bien podría ser despedido. (Delgado, 2016, p 28)

El desempeño de los recursos humanos ha significado siempre la pieza clave para poder tener éxito y efectividad en la empresa; por tal motivo en la actualidad existe un interés total para todos los gerentes de recursos humanos acerca de aspectos que permitan evaluar, medir y también optimizarlo. En este sentido, el desempeño laboral son todas las acciones y conductas que son observadas en los trabajadores y son importantes para lograr los objetivos de la empresa, y estos pueden ser sometidos a medición en términos de las competencias de cada recurso humano y su grado de participación en la empresa (Pedraza et al., 2010 citado por Loor y Vera, 2016, p 12).

Robbins y Judge (2013) nos dicen que en las empresas, solo miden la manera en que los empleados desempeñan sus funciones y estas incluyen una descripción del perfil laboral, sin embargo las empresas en la actualidad, con menos jerarquía y más orientadas a servir, necesitan más información, hoy en día se conocen tres principales tipos de conductas que constituyen el desempeño laboral. (Citado por Sum, 2015, p26).

Objetivos de la evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño no solo debe ceñirse a una evaluación simple y desde un solo punto de vista, que sería la del gerente con respecto al desempeño funcional del empleado; es necesario profundizar, detectar las causas y determinar las perspectivas de común acuerdo con el trabajador. Si se debe modificar el desempeño de un trabajador. El evaluado, no solo tiene que poseer conocimientos

del cambio que se ha planeado, sino también del por qué y el cómo deberá hacerse si es que va a hacerse. (Iturralde, 2011, p 17).

La evaluación del desempeño laboral cuenta con diversos objetivos, siendo uno de estos objetivos, el ayudar en la dirección de las decisiones tomadas con respecto a los recursos humanos, sobre la promoción a mejores cargos, y despidos laborales. Las observaciones también detectan la necesidad de capacitar y desarrollar ya que al identificar precisamente las habilidades y competencias de los recursos humanos para quienes se podrían elaborar programas correctivos. (Sum, 2015, p 27).

Aamodt (2010) nos dice el primer paso en el proceso de evaluación del desempeño laboral y también nos indica que es, el determinar los motivos por los cuales la empresa desea realizarlo. Es decir, la empresa desea utilizar estos resultados para mejorar el desempeño laboral de esta manera. Esta determinación es sumamente importante ya que las diversas técnicas utilizadas para medir el desempeño laboral son apropiadas para algunos objetivos, pero no para otros. Para dar un ejemplo, un método de la evaluación del desempeño es la escala de elección forzada, este es un método muy bueno para la determinación de la compensación pero malísima para propósitos de capacitación. De igual forma, el utilizar la evaluación de 360 grados es una fuente excelente para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores pero no es correcta para determinar el incremento de sueldo. (Citado por Sum, 2015, pp 28-29).

Importancia de la Evaluación de Desempeño

Nos da la posibilidad de insertar nuevas políticas para la compensación, el incrementar el desempeño laboral ayuda en la toma de decisiones, promoción de puestos y en determinar si tenemos la obligación de capacitar nuevamente, encontrar falencias en la elaboración de perfiles laborales y darnos cuenta si

hubiese algunas dificultades individuales que afecten al recurso humano en el desarrollo de sus funciones.

Factores de la Evaluación del Desempeño Laboral

Hay diferentes puntos que hay que tener en consideración para realizar la medición del desempeño laboral de los recursos humanos y esto depende de la forma de evaluación que utilicen y en general esos son: la calidad del trabajo, cantidad de trabajo, conocimiento referente al cargo a desempeñar, el planificar lo que se hará, el control de costos que se debe tener, interrelaciones con sus iguales, con el gerente y personas externas. Además de la guía y desarrollo profesional de sus colaboradores en sus responsabilidades. (Iturralde, 2011, p 19).

Beneficios de la Evaluación del Desempeño Laboral

Para que un programa de desempeño laboral pueda evaluar correctamente debe estar planificado, coordinado y desarrollado, brindar resultados a corto, mediano y largo plazo. Y desde un punto de vista global los principales beneficiados son, los recursos humanos, el gerente, la empresa y la comunidad. (Iturralde, 2011, p 19).

Métodos de la Evaluación del Desempeño

Para evaluar al personal, deben usarse diversos procesos o herramientas de evaluación y estructurar cada una de estas. Un método adecuado evaluación al tipo y las características de los evaluados. Esta adaptación es importantísima para lograr resultados. La evaluación de los recursos es una herramienta y no un objetivo en sí misma. Es una forma para conseguir información y datos que puedan registrarse, procesarse y encaminarse para la mejoría del performance de los recursos humanos en las empresas Las principales formas de evaluación de los trabajadores

son: el método de elección forzada, el método de la escala gráfica, método de incidentes gráficos, método de investigación de campo, método de comparación por pares, método de evaluación por competencias. (Iturralde, 2011, p 19).

Tipos de Evaluación para el desempeño

Evaluar el desempeño laboral es un proceso sistemático y estructural para poder medir e influir sobre las conductas y resultados que están directamente relacionados con el desempeño profesional, nivel de absentismo, con el objetivo de poder revelar en qué forma es productivo el recurso humano y si podrá optimizar su rendimiento en el futuro. Evaluar el desempeño es la manera más utilizada para apreciar o estimar el desarrollo profesional de una persona en su puesto y su potencial para mejorar. Según James Stoner, el evaluar el desempeño es: "Un proceso constante y sistemático para brindarle a los trabajadores información sobre la eficacia con que están realizando su función para la empresa". (Iturralde, 2011, p 20).

Tenemos 4 tipos, en la evaluación del desempeño laboral:

Evaluación de Desempeño Laboral de 90°

En una evaluación de 90° se mezclan competencias y objetivos. El logro de objetivos están relacionados con aspectos económicos y las competencias se miden para su desenvolvimiento.

Evaluación de Desempeño Laboral de 180°

Se combina la evaluación hecha por el gerente o jefe y la evaluación del recurso humano hecha por el mismo en el logro de sus propias metas y objetivos del cargo que desempeña.

Evaluación de Desempeño Laboral de 270°

En evaluación de una 270° la finalidad es de disminuir o erradicar la subjetividad que puede generarse como resultado de una evaluación 90 o 180 grados. En esta evalúa el superior a su recurso humano, además de que existe una autoevaluación y un punto más que se toma en cuenta es la evaluación de los recursos humanos que pueda tener este a su cargo o por sus iguales que vendrían a ser sus colegas o en su defecto quienes tengan la misma de responsabilidad.

Evaluación de Desempeño Laboral de 360°

En evaluación de una 360° es también es llamada evaluación integral y es una manera actualmente empleada en las empresas. Como lo dice su nombre, la evaluación de 360° quiere brindar a sus trabajadores, un punto de vista de desempeño laboral, lo más correcta posible, consiguiendo datos desde distintos puntos de vista: gerentes, supervisores, compañeros de trabajo, externos, etc. Si bien es cierto en sus inicios esta era una forma que solamente se utilizaba para fines de desarrollo, en la actualidad está usándose para evaluar desempeño, medir competencias y otras cuestiones administrativas. (Iturralde, 2011, pp 20-21).

Evaluación de Desempeño por Competencias

Para lograr desarrollar a los recursos humanos, es de suma importancia tener en cuenta que para una organización el recurso humano, es el más importante, ya que de estos dependerán en gran parte la imagen institucional y el futuro de esta. Es conocido entre los expertos en el tema, que este ha sido debatido mucho, aunque en las generaciones de nuevos gerentes han dejado de ser solo una teoría y se está empezando a aplicar los nuevos conceptos para lograr un mejor desempeño de los trabajadores, y unido a esto, el beneficio de la economía a escala mundial. Sabemos que esto no será una fácil tarea, el de insertar un nuevo modelo de

gestión tan diferente y radical a los modelos tradicionales típicamente utilizados. (Iturralde, 2011, p 21).

Rendimiento de los trabajadores

Definimos rendimiento como aquellos comportamientos o acciones que se pueden observar en los trabajadores que son realmente importantes para los objetivos de la empresa, y que estos se pueden medir en términos de competencias de cada recurso humano y su grado de aporte a la empresa. (Iturralde, 2011, pp 25-26).

Dimensiones del desempeño laboral:

Capacidad de personal:

Nos permite saber el desempeño de los trabajadores de una organización, mide la calidad y cantidad de trabajo hecho, creatividad y el logro de objetivos de acuerdo con el plan de trabajo. (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 69)

Responsabilidad:

Nos permite saber comportamiento de los recursos humanos, mide su nivel de disciplina y el cumplimiento de las reglas, disposiciones en la organización. (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 69)

De acuerdo con las políticas del talento humano adquiridas por las empresas, la responsabilidad en la evaluación de los trabajadores puede otorgarse al gerente, al mismo recurso humano, supervisor o jefe de área o departamento de talento humano, o a una comisión de evaluación del desempeño laboral. Cada uno de estas políticas tiene implícita una filosofía de acción. (Iturralde, 2011, p 17).

Capacidad de equipo:

Nos permite saber el desarrollo de los trabajos encargados, y estos son realizados entre varios recursos, y evalúa la manera como se organizan para hacer frente a un reto trazado, y el planteamiento de soluciones sobre este en particular. (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 69)

1.3. Justificación.**1.3.1. Justificación Teórica.**

La presente investigación es importante, puesto que establece la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de la salud, ya que el talento humano es sensible a la mentalidad que predomina en las empresas. Pues esta se basa en aspectos como : cultura de la empresa, su estructura organizacional adquirida, sus características de contexto donde se desarrolla, procesos internos, tecnología empleada, y otra diversidad de aspectos que también son importantes. Gestionar el talento humano, es un eje primordial en el interior de una empresa y por esto es necesario que se de en un clima capaz de generar una integración grupal y brindar un buen ambiente laboral que optimice el desempeño de sus recurso humanos y de esa modo lograr competitividad y éxito. Además hay que tener en consideración, que a mejor desempeño laboral tenga el recurso humano, las funciones de atención al público , se realizaran en mejores condiciones, disminuyendo tiempo y dinero a la empresa y de esta manera se garantiza el alineamiento de la empresa para la realización de la misión.

1.3.2. Justificación Práctica.

La presente investigación tiene importancia práctica porque de alguna manera ayudara a dar soluciones a la problemática que existente , la misma que tiene

relación con la gestión y que esta repercute en el desempeño de los recursos humanos, tratando de buscar nuevas estrategias de gestión para su inmediato uso y se genere un cambio de actitud del talento humano, como un eje principal en organización, el uso de nuevas estrategias y/o acciones de gestión del talento podrán mejorar y solucionar la calidad de servicio brindado. Esto a razón de que todavía no se cuenta con las pautas que optimicen a la convocatoria ,selección, capacitación y evaluación del personal que desempeña en los establecimientos de salud, lo que es de suma importancia para la mejora de la calidad en la atención.

1.3.3. Justificación Metodológica.

La presente investigación pretende demostrar su objetivo general y los específicos mediante el uso de instrumentos adecuados de recolección de datos, los cuales puedan ser tomados como herramientas útiles en la de gestión de talento humano en los establecimientos de salud y además de que los resultados sirvan como base para realizar futuras investigaciones en el tema.

1.3.4. Justificación Social.

La presente investigación tiene relevancia social ya que los principales beneficiados serán los recursos humanos que laboran en el sector salud de la micro red de Lambayeque y los usuarios de los establecimientos ya que estos al conocer los resultados podrán en un futuro realizar intervenciones necesarias para lograr una correcta gestión del talento humano de acuerdo a las habilidades y competencias del personal que lo integran, así como buscar una mayor interrelación entre los trabajadores y sus jefes, organizar procesos de gestión y mejorar la selección y capacitación del personal ,que en algunos casos trabaja de manera poco ordenada.

1.4. Problema

1.4.1 Descripción de la realidad problemática

En mundo cada vez más globalizado y donde la competencia exige generar herramientas que tengan inmersos al talento humano como una pieza clave en la empresas para poder satisfacer las necesidades de los clientes externos con un alto estándar de calidad.

En los establecimientos de salud de la red de salud de Lambayeque ,no se ha trabajado en la gestión del talento humano y de qué manera esto puede mejorar el desempeño de los trabajadores, este escenario hace que se desarrollen estrategias para optimizar la gestión la organización, buscando un buen clima laboral entre los trabajadores de los servicios de salud, evitando trabajadores desmotivados, ociosos, con uso ineficiente de recursos y como consecuencia una mala calidad en la atención, que a la larga genera disconformidad y malestar en los pacientes .

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud. Lima 2017, con el propósito de contribuir a que los establecimientos conozcan la importancia de la gestión del talento humano y como esta se relaciona con el desempeño laboral en los establecimientos de salud.

1.4.2. Problema general.

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017?

1.4.3. Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la capacidad del personal en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la responsabilidad en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la capacidad de equipo en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017?

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis general.

Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

1.5.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la capacidad de personal en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Hipótesis específica 2.

Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Hipótesis específica 3.

Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la capacidad de equipo en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

1.6. Objetivos.

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la capacidad del personal en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la capacidad de equipo en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

II. Marco Metodológico.

2.1. Variables.

Definiciones

Variable 1: Gestión del talento humano

Chiavenato, I. (2009). Este autor conceptualiza a la gestión del talento humano como ,al conjunto de prácticas y políticas que son necesarias para lograr dirigir los aspectos de los cargos de gerencia que están directamente relacionados con los recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación , desarrollo, incentivos y medición del desempeño. (Citado por Inca, 2015, p 26)

Variable 2: Desempeño laboral

Chiavenato (2002), concibe que el desempeño es la eficacia del recurso humano que labora en una organización, y este a su vez es útil para la organización, desarrollando una labor y teniendo satisfacción personal. De esta manera el desempeño de los recursos humanos es la mezcla de sus conductas con resultados obtenidos .(Citado por Pasquel y Urdanigue, 2015, p 41)

2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1.

Definición operacional de las variables Gestión del talento humano y desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles
Gestión del talento humano	Selección y reclutamiento	Habilidades Competencias		
	Capacitación	H-H de capacitación interna H-H de capacitación interna	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2)	Bajo (7-26) Medio (27-30) Alto (31-35)
	Evaluación	Evaluación de 90°	Totalmente en desacuerdo (1)	
	Retención	Incentivos Estímulos		
Desempeño laboral	Capacidad personal del	Calidad de trabajo Creatividad Cumplimiento plan de trabajo	Siempre (4) Casi siempre(3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (8-24) Medio (25-28) Alto (29-32)
	Responsabilidad	Disciplina laboral Cumplimiento de normas		
	Capacidad de equipo	Organización Solución de problemas		

2.3. Metodología.

Es hipotético deductivo, debido a que se realizó una observación para determinar el problema de la investigación, el cual conlleva a la elaboración de la hipótesis. Por consiguiente, se realizará deducciones a partir del resultado de la hipótesis.

El método hipotético deductivo “es el camino lógico para buscar la solución a los problemas que nos planteamos. Consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquéllas” (Cegarra, 2011, p. 82).

2.4. Tipo de estudio

El presente estudio es básico. Este tipo de investigación eminentemente teórica, orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos teóricos a efectos de corregir, ampliar o sustentar mejor la teoría existente. Este tipo de investigación no tiene fines prácticos inmediatos (Villegas, 2005, p. 66).

Es de enfoque cuantitativo porque usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Hernández et al, 2010, p.4).

2.5. Diseño de investigación

El presente estudio es de diseño no experimental, ya que es una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que se hace es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal, porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández et al, 2010, p.151).

Es prospectivo, porque los hechos se registraron a medida que ocurren (Hernández et al, 2010).

Es de nivel correlacional, porque asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población ya que está interesada en la determinación del grado de relación entre las variables de estudio (Hernández et al, 2010, p. 81).

2.6. Población y muestra

2.6.1. Población censal.

La población estuvo conformada por 60 profesionales asistenciales de una microred de salud de Lambayeque, que laboran en diferentes servicios.

2.6.2 Criterios de inclusión.

Profesionales de salud que cumplen función asistencial

2.6.3 Criterios de exclusión.

Profesionales que no aceptaron voluntariamente ser parte del estudio

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, la que “constituye una técnica que permite averiguar y obtener datos mediante preguntas y respuestas bajo la modalidad de la entrevista o el cuestionario” (Villegas, 2005, p, 166)

El instrumento de recolección de datos fue el Cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Hernández et al, 2010, p. 217).

2.8. Validación y confiabilidad del instrumento.

La validación de los instrumentos se hizo a través de juicio de expertos, la misma que pretendió validar la intencionalidad el estudio con respecto a los ítems que posee el cuestionario.

El instrumento de medición de la variable gestión del talento humano fue sometido al criterio de un grupo de jueces expertos, integrado por 3 especialistas pertenecientes a la universidad y la maestría de gestión de los servicios de la salud, quienes estuvieron conforme con la aplicación del instrumento de investigación.

La confiabilidad se calculó para ambos instrumentos mediante la prueba Alfa (α) de Cronbach. Los datos a usar fueron en base a una prueba piloto con un tamaño poblacional de 30 personas.

El valor de alfa de Cronbach para el instrumento de medición de la variable gestión del talento humano fue de 0.797, lo cual indica que el instrumento es aceptable (George y Mallery, 2003, p. 231)

El valor de alfa de Cronbach para el instrumento de medición de la variable desempeño laboral fue de 0,767, lo cual indica que el instrumento es confiable aceptable (George y Mallery, 2003, p. 231)

2.9. Métodos de análisis de datos.

Para el análisis estadístico se utilizó el paquete estadístico SPSS Versión 22 con licencia de la UCV.

Los datos obtenidos son presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para el contraste de hipótesis se hizo uso de la prueba no paramétrica de Correlación de Rho de Spearman al 95% de confianza.

III. Resultados.

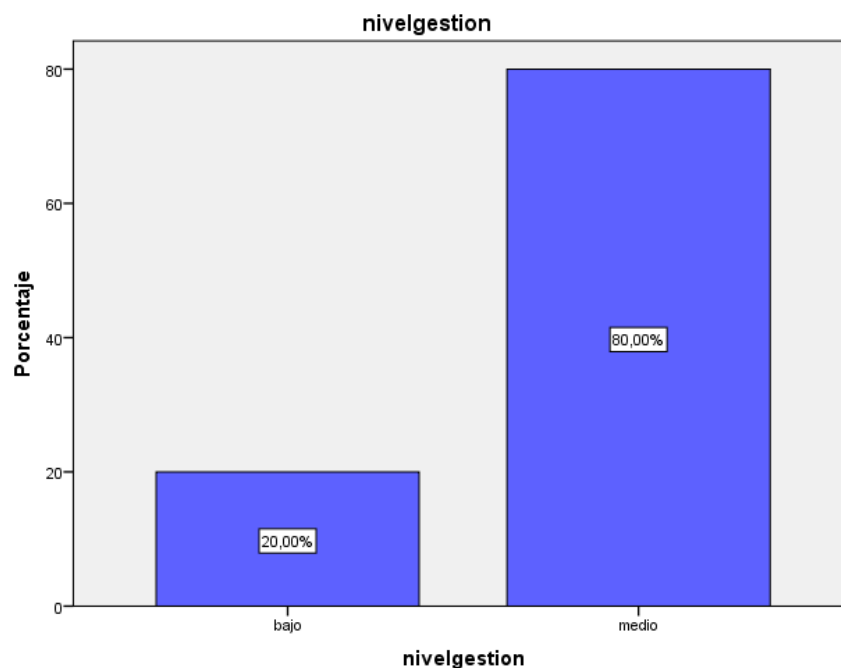
3.1. Descripción de resultados

GESTION DEL TALENTO HUMANO

Tabla 2

Niveles de gestión del talento humano en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
bajo	12	20	20	20
medio	48	80	80	100
Total	60	100	100	



Fuente: Instrumento de recolección de datos

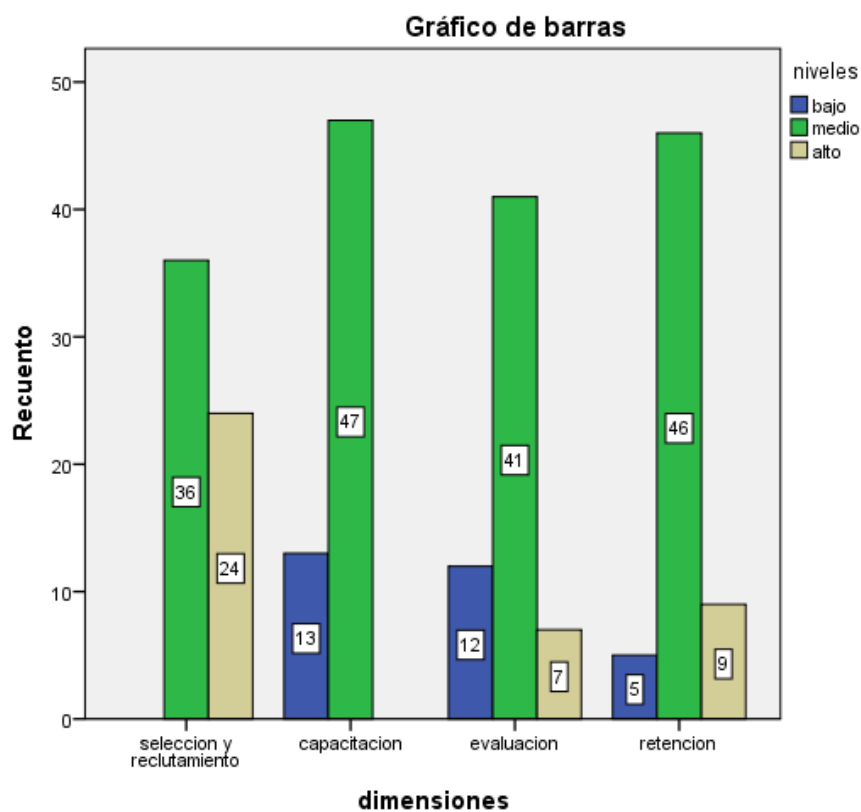
Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de gestión del talento humano en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Con respecto a los niveles de la gestión del talento humano en profesionales de la salud, se tiene que el 20% de los encuestados perciben que el nivel es bajo, mientras que el 80% de los encuestados perciben que el nivel es medio

Tabla 3

Niveles de gestión del talento humano, según dimensiones, en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Niveles	selección y reclutamiento	capacitación	evaluación	retención
bajo	0 (0%)	13 (21.70%)	12 (20%)	5 (8.30%)
medio	36 (60%)	47 (78.30%)	41 (68.30%)	46 (76.70%)
alto	24 (40%)	0 (0%)	7 (11.70%)	9 (15%)



Fuente: Instrumento de recolección de datos

Figura 2. Distribución porcentual de los niveles de gestión del talento humano, según dimensiones, en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Con respecto a los niveles de la gestión del talento humano en profesionales de la salud, en la dimensión selección y reclutamiento, se tiene que el 60% de

los encuestados perciben que el nivel es medio, mientras que el 40% de los encuestados perciben que el nivel es alto.

Con respecto a los niveles de la gestión del talento humano en profesionales de la salud, en la dimensión capacitación, se tiene que el 21.70% de los encuestados perciben que el nivel es bajo, mientras que el 78.30% de los encuestados perciben que el nivel es medio.

Con respecto a los niveles de la gestión del talento humano en profesionales de la salud, en la dimensión evaluación, se tiene que el 20% de los encuestados perciben que el nivel es bajo; el 68.30% de los encuestados perciben que el nivel es medio, mientras que el 11.70% de los encuestados perciben que el nivel es alto.

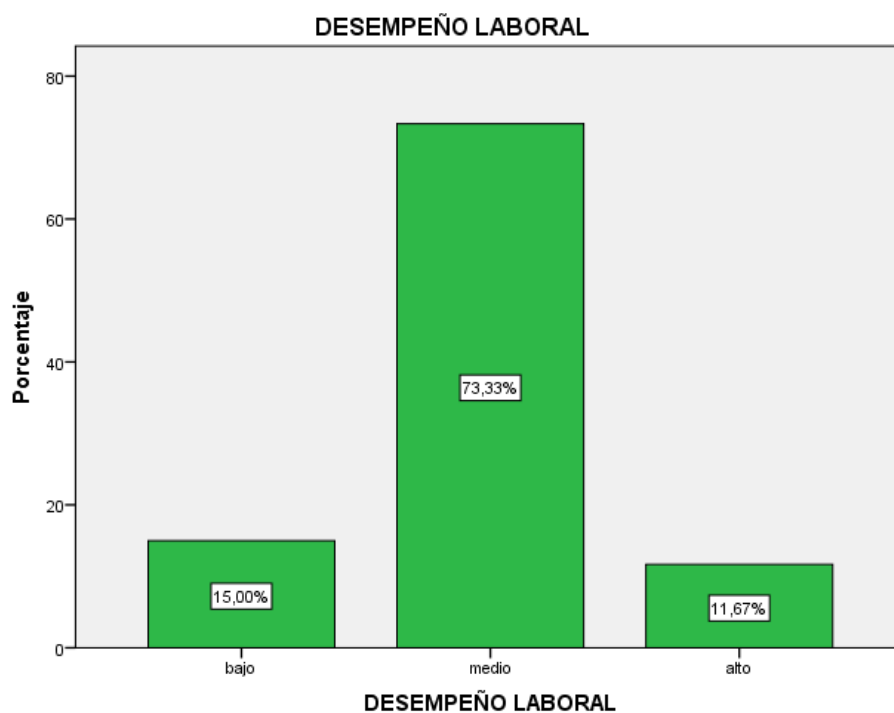
Con respecto a los niveles de la gestión del talento humano en profesionales de la salud, en la dimensión retención, se tiene que el 8.30% de los encuestados perciben que el nivel es bajo; el 76.70% de los encuestados perciben que el nivel es medio, mientras que el 15% de los encuestados perciben que el nivel es alto.

DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 4

*Niveles del desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred.
Lambayeque 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
bajo	9	15	15	15
medio	44	73,3	73,3	88,3
alto	7	11,7	11,7	100
Total	60	100	100	



Fuente: Instrumento de recolección de datos

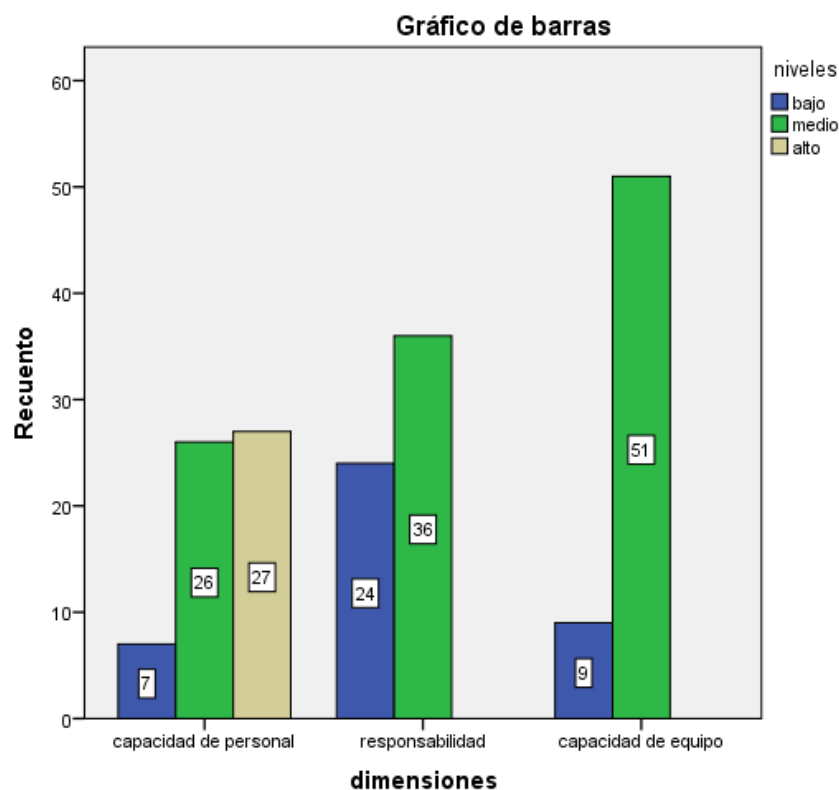
Figura 3. Distribución porcentual de los niveles de desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Con respecto a los niveles del desempeño laboral en profesionales de la salud, se tiene que el 15% de los encuestados perciben que el nivel es bajo; el 73.30% de los encuestados perciben que el nivel es medio, mientras que el 11.70% de los encuestados perciben que el nivel es alto

Tabla 5

Niveles de desempeño laboral, según dimensiones, en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Niveles	capacidad de personal	responsabilidad	capacidad de equipo
bajo	7 (11.70%)	24 (40%)	9 (15%)
medio	26 (43.30%)	36 (60%)	51 (85%)
alto	27 (45%)	0 (0%)	0 (0%)



Fuente: Instrumento de recolección de datos

Figura 4. Distribución porcentual de los niveles de desempeño laboral, según dimensiones, en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Con respecto a los niveles de desempeño laboral en profesionales de la salud, en la dimensión capacidad de personal, se tiene que el 11.70% de los encuestados perciben que el nivel es bajo; el 43.30% de los encuestados

perciben que el nivel es medio, mientras que el 45% de los encuestados perciben que el nivel es alto.

Con respecto a los niveles de desempeño laboral en profesionales de la salud, en la dimensión responsabilidad, se tiene que el 40% de los encuestados perciben que el nivel es bajo; mientras que el 60% de los encuestados perciben que el nivel es medio.

Con respecto a los niveles de desempeño laboral en profesionales de la salud, en la dimensión capacidad en equipo, se tiene que el 15% de los encuestados perciben que el nivel es bajo; mientras que el 85% de los encuestados perciben que el nivel es medio.

Tabla 6

Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

			DESEMPEÑO LABORAL			
			bajo	medio	alto	Total
GESTION DEL TALENTO HUMANO	bajo	Recuento	8	4	0	12
		% del total	13,3%	6,7%	0,0%	20,0%
	medio	Recuento	1	40	7	48
		% del total	1,7%	66,7%	11,7%	80,0%
Total		Recuento	9	44	7	60
		% del total	15,0%	73,3%	11,7%	100,0%

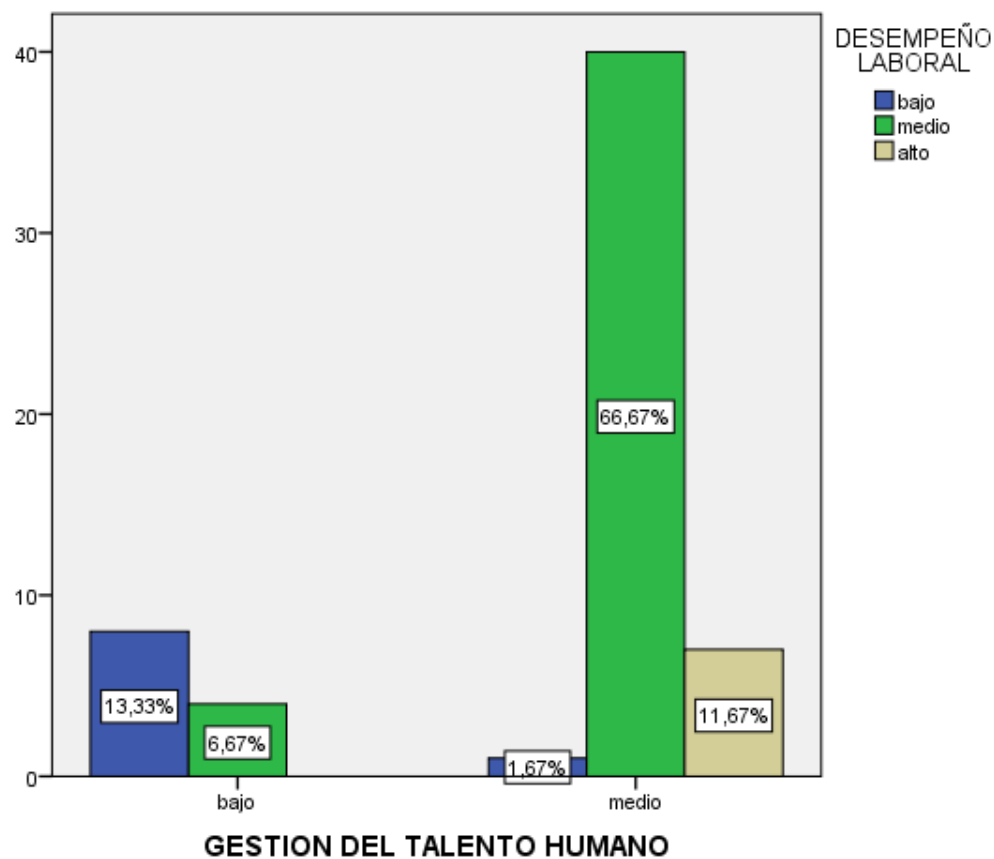


Figura 5. Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

De la tabla y figura, el 13,3% de los encuestados perciben que el nivel de gestión del talento humano es bajo por lo que el nivel de desempeño laboral es bajo,

mientras que el 66.67% perciben que el nivel de gestión del talento humano es medio por lo que el nivel desempeño laboral es medio

Tabla 7

Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y capacidad de personal en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

			CAPACIDAD DE PERSONAL			Total
			bajo	medio	alto	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	bajo	Recuento	7	4	1	12
		% del total	11,7%	6,7%	1,7%	20,0%
	medio	Recuento	0	22	26	48
		% del total	0%	36,7%	43,3%	80,0%
Total		Recuento	7	26	27	60
		% del total	11,7%	43,3%	45%	100,0%

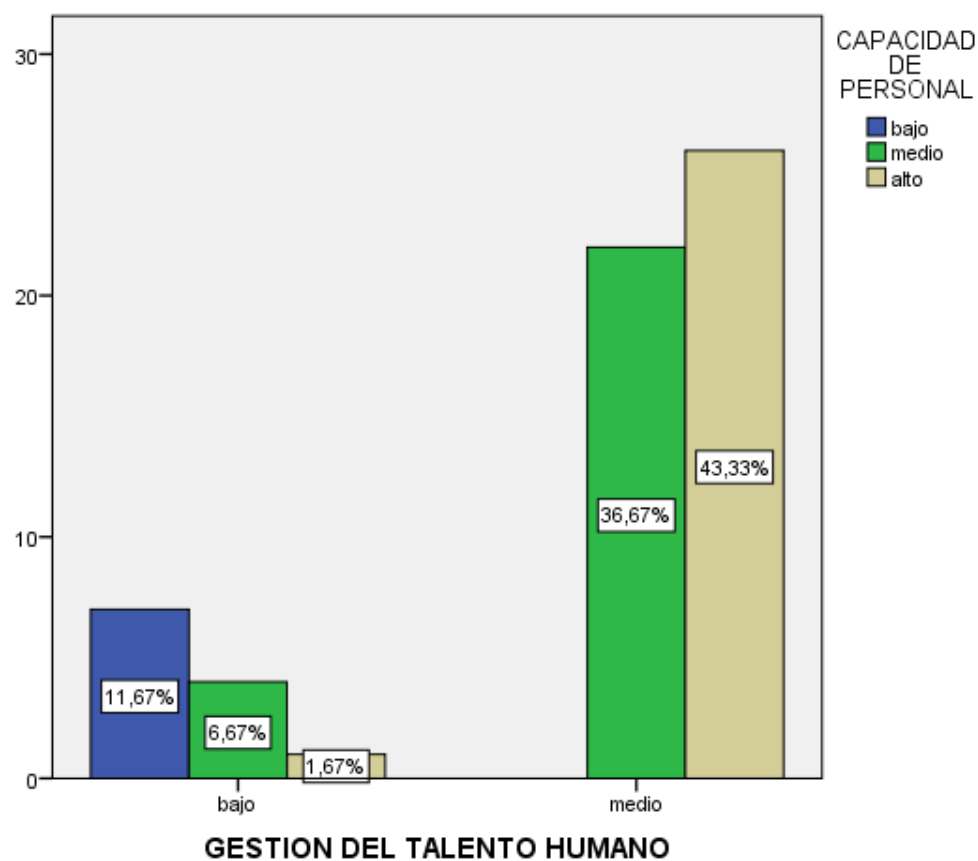


Figura 6. Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y capacidad de personal en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

De la tabla y figura, el 11.67% de los encuestados perciben que el nivel de gestión del talento humano es bajo por lo que el nivel de capacidad de personal es bajo, mientras que el 36.67% perciben que el nivel de gestión del talento humano es medio por lo que el nivel de capacidad de personal es medio

Tabla 8

Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y responsabilidad en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

		RESPONSABILIDAD				
			bajo	medio	alto	Total
GESTION DEL TALENTO HUMANO	bajo	Recuento	10	2	0	12
		% del total	16,7%	3,3%	0%	20,0%
	medio	Recuento	14	34	0	48
		% del total	23,3%	56,7%	0%	80,0%
Total		Recuento	24	36	0	60
		% del total	40%	60%	0%	100,0%

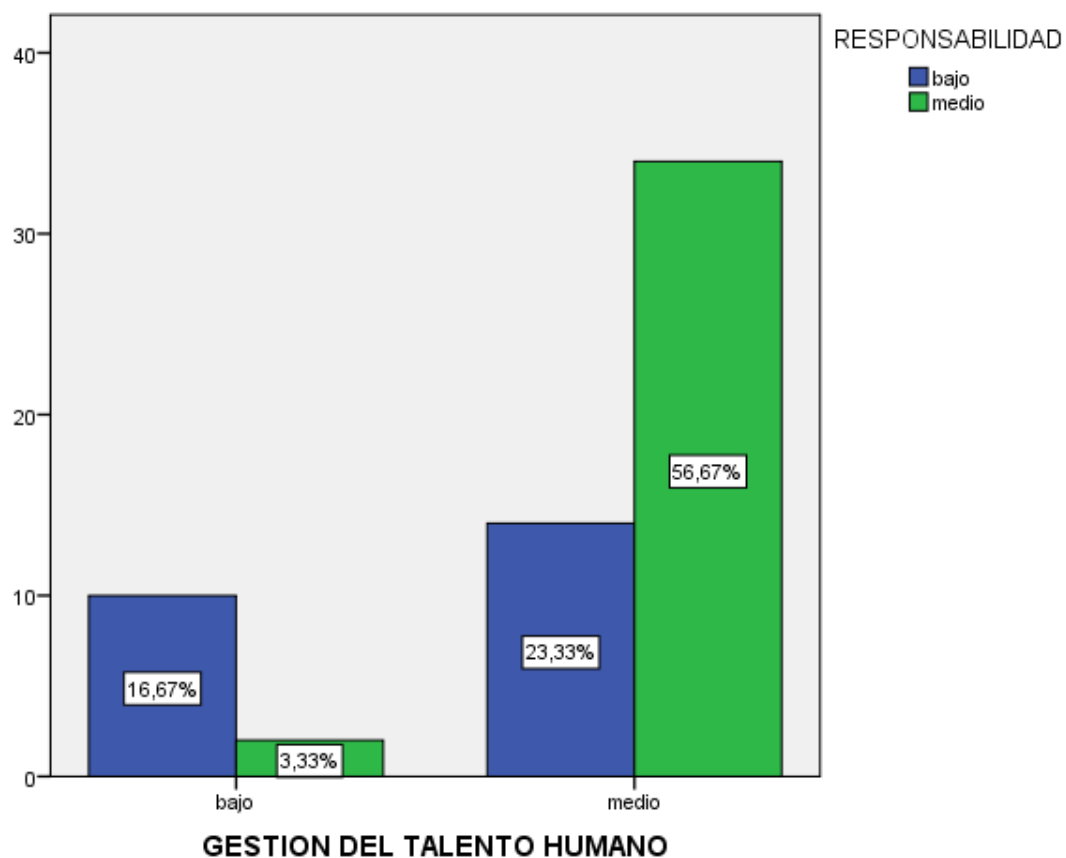


Figura 7. Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y responsabilidad en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

De la tabla y figura, el 16.67% de los encuestados perciben que el nivel de gestión del talento humano es bajo por lo que el nivel de responsabilidad es bajo, mientras que el 56.67% perciben que el nivel de gestión del talento humano es medio por lo que el nivel de responsabilidad es medio

Tabla 9

Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y capacidad de equipo en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

			CAPACIDAD DE EQUIPO			
			bajo	medio	alto	Total
GESTION DEL TALENTO HUMANO	bajo	Recuento	7	5	0	12
		% del total	11,7%	8,3%	0%	20,0%
	medio	Recuento	2	46	0	48
		% del total	3,3%	76,7%	0%	80,0%
Total		Recuento	9	51	0	60
		% del total	15%	85%	0%	100,0%

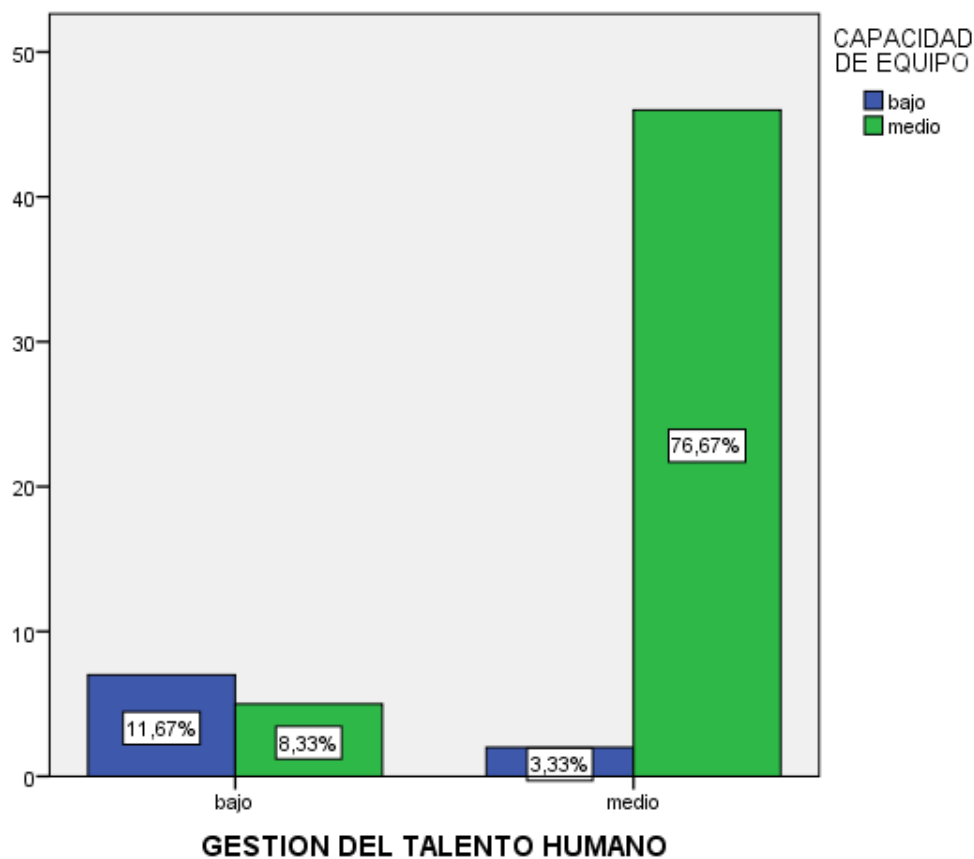


Figura 8. Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y capacidad de equipo en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

De la tabla y figura, el 11.67% de los encuestados perciben que el nivel de gestión del talento humano es bajo por lo que el nivel de capacidad de equipo es

bajo, mientras que el 76.67% perciben que el nivel de gestión del talento humano es medio por lo que el nivel de capacidad de equipo es medio

3.2. Contrastación o prueba de hipótesis:

Hipótesis General

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Tabla 10

Grado de correlación y nivel de significación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,760
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,760	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Al ser $p < 0,05$ ($p=0,000$), se rechaza la hipótesis nula por lo tanto:

Existe una relación fuerte y directa ($r=0,760$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad de personal en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad de personal en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Tabla 11

Grado de correlación y nivel de significación entre gestión del talento humano y la capacidad de personal en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

			Gestión del talento humano	capacidad de personal
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,642
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	capacidad de personal	Coefficiente de correlación	,642	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Al ser $p < 0,05$ ($p=0,000$), se rechaza la hipótesis nula por lo tanto:

Existe una relación moderada y directa ($r=0,642$) entre la gestión del talento humano y la capacidad de personal en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Tabla 12

Grado de correlación y nivel de significación entre gestión del talento humano y la responsabilidad en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

		Gestión del		
		talento humano	responsabilidad	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,686
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
responsabilidad		Coefficiente de correlación	,686	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Al ser $p < 0,05$ ($p=0,000$), se rechaza la hipótesis nula por lo tanto:

Existe una relación moderada y directa ($r=0,686$) entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad de equipo en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad de equipo en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre gestión del talento humano y la capacidad de equipo en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

			Gestión del talento humano	capacidad de equipo
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,444
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	capacidad de equipo	Coefficiente de correlación	,444	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Al ser $p < 0,05$ ($p=0,000$), se rechaza la hipótesis nula por lo tanto:

Existe una relación débil y directa ($r=0,444$) entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

IV. Discusión

La gestión del talento humano es tomada como una herramienta estratégica necesaria para afrontar los obstáculos actuales que impone el mundo. Es promover a un nivel de excelencia los talentos de los recursos humano en relación con a las necesidades operativas. Garantizar la administración y desarrollo del potencial de sus recursos, “de lo que saben hacer y podrían hacer” (De la cruz, 2016, p 7)

El analizar el desempeño laboral o la gestión del talento de un recurso humano, es un instrumento gerencial para dirigir y supervisar a todo un personal y entre sus objetivos principales podemos señalar el desarrollo del personal y profesional de los recursos humanos, la continua mejora de resultados de la organización y la optimización del potencial humano (De la cruz, 2016, p 23)

Con respecto a la hipótesis general, según los resultados de la tabla 10, la gestión del talento humano se relaciona de manera fuerte y directa con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred de Lambayeque 2017; resultado que concuerda con los resultados de los estudios realizados a nivel nacional por Sosa (2016) donde se encontró una correlación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral; por De la Cruz (2016) donde se encontró que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral; por Pasquel y Urdanique (2015) donde se encontró una relación directa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral y por Inca (2015) donde se encontró una correlación positiva y alta entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral; de igual manera concuerda con los resultados de los estudios realizados a nivel internacional por Sarmiento (2017) donde se observó que la gestión del talento humano tiene una alta incidencia en el desempeño laboral; por Borsic (2016) en la cual la gestión del talento humano se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral; y por Delgado (2016) donde se encontró que la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral; estos resultados se deben a que los jefes o directores de los establecimientos de salud desarrollan actividades y capacitaciones que de alguna manera inciden en el desempeño de sus trabajadores logrando con esto una adecuada organización de tareas y un adecuado control de las labores que realizan para de esta manera satisfacer las expectativas de sus jefes.

Con respecto a la hipótesis específica 1, según los resultados de la tabla 11, existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad de personal en profesionales de la salud de una Microred de Lambayeque 2017, resultados que concuerdan con los del estudio de Pasquel y Urdanique (2015), está claro que la capacidad es importante en los trabajadores ya que debido a ello pueden lograr resultados satisfactorios en cada uno de los diferentes trabajos encomendados por sus jefes y esto más aún si tiene influencia de una buena gestión conlleva a aumentar sus capacidades y con ello cumplir con el logro de metas concretas.

Con respecto a la hipótesis específica 2, según el resultado de la tabla 12, existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en profesionales de la salud de una Microred de Lambayeque 2017, resultado que concuerda con el resultado del estudio realizado por De la Cruz (2016); esto es de importancia puesto que la disciplina y el conocimiento de las normas que reglamentan las funciones que realizan los trabajadores dentro de la institución conllevan a un mejor desarrollo de estas y es de responsabilidad de los jefes encaminar a sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones de manera disciplinada y responsable.

Con respecto a la hipótesis específica 3, según el resultado de la tabla 13, existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad de equipo en profesionales de la salud de una Microred de Lambayeque 2017, resultado que concuerda con el del estudio realizado por De la Cruz (2016); una de las formas de organización es el trabajo en equipo el cual depende de la suma de las capacidades individuales la cual garantiza la solución de problemas y que de alguna manera contribuye en la mejora del desempeño laboral y más aún si esta es fomentada por sus superiores, los cuales se organizan debidamente para cumplir con los objetivos trazados.

V. Conclusiones

Primera: Dado que el valor de $p=0.000<0.05$, se rechaza la hipótesis nula por lo tanto existe una relación fuerte y directa ($r=0,760$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred de Lambayeque 2017

Segunda: Dado que el valor de $p=0.000<0.05$, se rechaza la hipótesis nula por lo tanto existe una relación fuerte y directa ($r=0,642$) entre la gestión del talento humano y la capacidad de personal en profesionales de la salud de una Microred de Lambayeque 2017

Tercera: Dado que el valor de $p=0.000<0.05$, se rechaza la hipótesis nula por lo tanto existe una relación fuerte y directa ($r=0,686$) entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en profesionales de la salud de una Microred de Lambayeque 2017

Cuarta: Dado que el valor de $p=0.000<0.05$, se rechaza la hipótesis nula por lo tanto existe una relación fuerte y directa ($r=0,444$) entre la gestión del talento humano y la capacidad de equipo en profesionales de la salud de una Microred de Lambayeque 2017

VI. Recomendaciones.

Primera: Desarrollar un sistema de gestión de talento humano para repotenciar el potencial humano de los trabajadores debido a la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de manera que esta relación se adecúe aún más a las exigencias del público usuario.

Segunda: Seguir orientando a los trabajadores para que mejoren sus habilidades y que de esa manera sigan desarrollando sus capacidades y conocimientos con la finalidad de cumplir el propósito de brindar servicios de calidad a los usuarios.

Tercera: Qué el gerente de salud tenga más comunicación con sus trabajadores, para que ellos sepan que cuentan con el apoyo y la confianza necesaria para poder decidir, de tal manera que estos realicen su trabajo con mayor seguridad.

Cuarta: Se debe de aplicar una evaluación del desempeño laboral de manera permanente y constante para que se puedan identificar las debilidades en el desenvolvimiento de las tareas que desarrollan los trabajadores.

Quinta: Corregir los errores que se detecten a través de un plan de capacitación, de tal manera que se determinen las necesidades de cada uno de los trabajadores, con el fin de que se desenvuelvan de una manera eficiente y productiva.

Sexta: Sugerir al gerente de salud elaborar, conjuntamente con un equipo, una guía de talento humano, la cual tiene que formar parte de los documentos de la planificación anual.

Séptima: Los resultados obtenidos nos ayudara a que se puedan tomar las decisiones correctas para poder promover la gestión del talento humano y este a su vez se refleje en la mejora del desempeño laboral. Siendo conciente el gerente de que sus recursos humanos deben de lograr éxito profesional acompañado de satisfacción personal, laborando en un lugar

donde se sienta valorado y que su esfuerzo es necesario para lograr objetivos en la organización

VII. Referencias bibliográficas

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado*. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Beltrán, C; Sánchez, Y; Gaitán, A. (2013). Análisis para el mejoramiento en la gestión del Talento Humano a partir de la aplicación de una estrategia de capacitación caso real: Distribuidora Huberal. *Revista Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas*, 3(1), pp. 55-62. Recuperado de <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/311/305>
- Benavides, T. (2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Machala. Ecuador.
- Borsic, Z. (2016). La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior. *XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. México
- Castillo, L. (2006). Indicadores de gestión en el área de gestión humana y su importancia en las organizaciones. *El Ágora USB*, 6(1), pp. 19-28.
- Cegarra, J. (2011). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Díaz de Santos.
- Collins, D., y Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), pp. 304 - 313.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos*. Bogotá. Colombia: McGraw hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw – Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Delgado, C. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- De La Cruz P. (2016). *Gestión de talento humano y desempeños laborales en las carpinterías metálicas en la ciudad de Ayacucho*. Tesis de licenciatura Universidad católica los ángeles de Chimbote. Perú.
- Espinoza, J. (2011). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Productividad en la empresa Mobatex de la ciudad de Pelileo*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Florencia, M. (2016). *Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del IESS de Babahoyo*. Tesis de licenciatura. Universidad regional autónoma de los andes "uniandes". Ecuador.
- Gary, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference. 11.0 Update*. Boston: Allyn & Bacon
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hincapié Salazar, S. J., & Valencia Agudelo, G. D. (2014). Incentivos económicos para la desmovilización de la insurgencia en Colombia. *Perfil de Coyuntura Económica* (24), pp. 49-69.

- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú.
- Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- López, M. (2016). *Gestión del talento humano y mejoramiento del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cevallos*. Tesis de licenciatura. Universidad regional autónoma de los andes "uniandes". Ecuador.
- Loor, V & Vera, N. (2016). *Estudio de la evaluación de desempeño laboral para la mejora en la gestión del personal administrativo EMAARS-EP Parroquia Ángel Pedro Giler*. Tesis de licenciatura. Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Ecuador.
- Mariñez, J. (2014). *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de Republica Dominicana: caso DGII, BANRESERVAS e INFOTEP 2013*. Tesis de doctorado. Atlantic International University. Honolulu. Hawái.
- Moreno, G. (2016). *Sistema de gestión del talento humano por procesos aplicado al área administrativa de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo UTEQ y el desempeño laboral*. Tesis de Maestría. Universidad regional autónoma de los andes "uniandes". Ecuador.
- Pachano Azuaje, F., & Gutiérrez Altuve, K. (2014). Propuesta metodológica para evaluar el desempeño de profesionales en el mercado laboral. Caso Ingeniería de Sistemas. *Educere*, 18(59), pp. 61-72.

- Pacheco Habert, G. S., Henríquez Zúñiga, C. E., & Fuentes Riquelme, H. (2012). Del Recurso Humano al humano con recursos: una propuesta en el estudio de encadenamientos. *El Periplo Sustentable*, (23), pp. 7-26.
- Pasquel, F & Urdanigue, R. (2015). *Gestión del talento humano, clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de sistemas del ministerio público sede Lima*. Tesis de Maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Pedraza, E; Amaya, G; Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), pp. 493-505. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Ríos Manríquez, M., López Salazar, A., & López Mateo, C. (2015). Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. *HOLOS*, 3(31), pp. 308-320.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación
- Rodríguez, D. (2016). *Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROMAS SRL del distrito de Trujillo 2016*. Tesis de maestría. Universidad Privada Antenor Orrego, Lima, Perú.
- Salas, R; Díaz, L; Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Educación Médica Superior*, 26(4), pp. 604-617.

- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*. Tesis de maestría. Escuela politécnica nacional, Quito, Ecuador.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Sosa, W. (2016). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur en la provincia de La Convención, Cusco-2016*. Tesis de licenciatura. Universidad Alas peruanas, Lima, Perú.
- Villegas, L. (2005). *Metodología de la investigación pedagógica*. Lima. Perú: San Marcos.

iv. Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DE UNA MICRORED. LAMBAYEQUE 2017						
AUTOR: Bach. FLOR SANTA MARIA CARLOS						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la capacidad del personal en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la responsabilidad en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la capacidad en equipo en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la capacidad del personal en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la capacidad en equipo en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017</p> <p>H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis Específica 1</p> <p>Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad del personal en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017</p> <p>H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad del personal en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017</p>	Variable 1: Gestión del talento humano			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Selección y reclutamiento	Habilidades Competencias	1	Bajo (7-26) Medio (27-30) Alto (31-35)
					2	
			Capacitación	H-H de capacitación interna H-H de capacitación interna	3	
					4	
			Evaluación	Evaluación de 90°	5	
			Retención	Incentivos Estímulos	6	
					7	
			Variable 2: Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Capacidad del personal	Calidad de trabajo Creatividad Cumplimiento plan de trabajo	8-9	Bajo (8-24) Medio (25-28) Alto (29-32)
					10	
					11	
			Responsabilidad	Disciplina laboral Cumplimiento de normas	12	
13						
Capacidad de equipo	Organización Solución de problemas	14				
		15				

		<p>Hipótesis Específica 2 Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017</p> <p>H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017</p> <p>Hipótesis Específica 3 Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad en equipo en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017</p> <p>H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad en equipo en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque. 2017</p>				
--	--	---	--	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipos de estudio Básico. Correlacional. Transversal. Prospectivo.</p> <p>Diseño No experimental.</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población La población estuvo conformada por 60 profesionales asistenciales de una microred de salud de Lambayeque, que laboran en diferentes servicios.</p> <p>Muestra La muestra estuvo constituida por 60 profesionales de la salud</p>	<p>Variable 1: Gestión del Talento Humano</p> <p>Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano Autor: Pasquel Ruiz, Faswender Urdanigue Contreras, Rosa Cindy, adaptado por Flor Santa María</p> <p>Año: 2013</p>	<p>Para el análisis estadístico se utilizó el paquete estadístico SPSS Versión 22 con licencia de la UCV. Los datos obtenidos son presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones. Para el contraste de hipótesis se hizo uso de la prueba no paramétrica de Correlación de Rho de Spearman al 95% de confianza.</p>

	<p>que laboran en diferentes servicios de una microred de salud de Lambayeque.</p> <p>Criterios de inclusión Profesionales de salud que cumplen función asistencial Profesionales que acepten voluntariamente ser parte del estudio</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario desempeño laboral Autor: Pasquel Ruiz, Faswender Urdanigue Contreras, Rosa Cindy adaptado por Flor Santa María</p> <p>Año: 2013</p>	
--	--	---	--

Anexo 2



Misterio de Salud
Micro red de salud Motupe
Clas –Apurlec
 Centro de Salud Motupe

Motupe, 02 mayo de 2017

Dr. Carlos Venturo Orbegoso
 Director de la Escuela de Postgrado
 Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima

Presente.-

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle y comunicarle que se ha visto conveniente aprobar la realización del trabajo de investigación "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017"

Sin otro particular, me despido y expido la presente para los fines que estime conveniente.



Carlos Venturo Orbegoso
 06 MAYO 2017



Javier Contreras Muñoz
 MINISTERIO DE SALUD
 DIRECCIÓN DE SALUD LAMBAYEQUE
 CLAS APURLEC | C.S. MOTUPE

Dr. Javier Contreras Muñoz
 GERENTE
 CMP. 15891

Anexo 3

BASE FLORCITA.xlsx - Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas

A33 30

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T			
	GESTION										DESEMPEÑO												
	SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO			CAPACITACION			EVALUACIÓN				RETENCIÓN			CAPACIDAD DE PERSONAL			RESPONSABILIDAD			CAPACIDAD DE EQUIPO			
1																							
2																							
3																							
4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3					
5	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3					
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3					
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2					
8	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3					
9	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3					
10	7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3					
11	8	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3					
12	9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3					
13	10	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3					
14	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3					
15	12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3					
16	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3					
17	14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2					
18	15	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3					
19	16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3					
20	17	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3					
21	18	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2					
22	19	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3					
23	20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2					
24	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2					
25	22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3					
26	23	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3					
27	24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3					
28	25	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2					
29	26	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3					
30	27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2					
31	28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3					
32	29	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3					
33	30	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3					
34	31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3					
35	32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3					
36	33	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2					
37	34	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3					
38	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3					
39	36	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3					
40	37	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3					
41	38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3					
42	39	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3					
43	40	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3					
44	41	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3					
45	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3					
46	43	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3					
47	44	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3					
48	45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3					
49	46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3					
50	47	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4					
51	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2					
52	49	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3					
53	50	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3					
54	51	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3					
55	52	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3					
56	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3					
57	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3					
58	55	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3					
59	56	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3					
60	57	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3					
61	58	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3					
62	59	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2					
63	60	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3					

Anexo 4

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE POSGRADO
CUESTIONARIO
GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimado señor(a) el siguiente cuestionario tiene por finalidad conocer el nivel de la Gestión del talento humano en los diferentes servicios de salud de una microred de Lambayeque. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán orientadas para ningún otro propósito.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta, luego marque con un aspa (x), las afirmaciones enunciadas. Sírvase responder con total sinceridad, de antemano le agradezco por su cooperación.

Datos generales:

Edad:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Condición de Trabajo:

- a. Contrato a tiempo parcial
- b. Contrato a tiempo completo
- c. Contrato indefinido
- d. CAS
- e. Otra modalidad

Dimensión: Selección y reclutamiento**Indicador: Habilidades**

1. ¿Considera Ud. que el personal de la Gerencia de una microred de Lambayeque cuenta con las habilidades para su puesto de trabajo?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

Indicador: Competencias

2. ¿Considera Ud. que el personal de la Gerencia de una microred de Lambayeque cuenta con las competencias de su puesto de trabajo?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

Dimensión: Capacitación

Indicador: H-H de capacitación interna

3. ¿Considera que es adecuado el nivel de capacitación expresado en horas hombre de capacitación interna?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

Indicador: H-H de capacitación externa

4. ¿Considera que es adecuado el nivel de capacitación expresado en horas hombre de capacitación externa?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

Dimensión: Evaluación**Indicador: Evaluación de 90°**

5. ¿Considera que es adecuada la evaluación de 90°?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

Dimensión: Retención**Indicador: Incentivos**

6. ¿Considera que la política de incentivos es adecuada para el personal de la Gerencia de una microred de Lambayeque?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo.

Indicador: Estímulos

7. ¿Considera que la política de estímulos es adecuada para el personal de la Gerencia de una microred de Lambayeque?
- a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo.

Anexo 5

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE POSGRADO
CUESTIONARIO
DESEMPEÑO LABORAL

Estimado señor(a) el siguiente cuestionario tiene por finalidad conocer el nivel del desempeño laboral en los diferentes servicios de salud de una microred de Lambayeque. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán orientadas para ningún otro propósito.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta, luego marque con un aspa (x), las afirmaciones enunciadas. Sírvase responder con total sinceridad, de antemano le agradezco por su cooperación.

Dimensión: Capacidad de personal

Indicador: Calidad de trabajo

8. ¿Considera Ud. que sus labores, satisface las expectativas de sus superiores?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

9. ¿Considera Ud. que su trabajo, satisface las expectativas de los usuarios?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

Indicador: Creatividad

10. ¿Considera Ud. que ha brindado aportes creativos en su trabajo, para mejorar las labores encomendadas por sus superiores o por el usuario que asiste a la Gerencia de una microred de Lambayeque?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

Indicador: Cumplimiento plan de trabajo

11. ¿Considera Ud. que cumple cabalmente los diferentes trabajos encomendados por sus superiores?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

Dimensión: Responsabilidad

Indicador: Disciplina laboral

12. ¿Considera Ud. que actúa con justicia y responsabilidad en el desarrollo de sus labores?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

Indicador: Cumplimiento de normas

13. ¿Conoce Ud. y comprende las reglas y normas de la función que realiza en la Gerencia de una microred de Lambayeque?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

Dimensión: Capacidad de equipo**Indicador: Organización**

14. ¿Considera Ud. que los trabajos en equipo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados para cumplir con el objetivo trazado?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

Indicador: Solución de problemas

15. ¿Cuándo Ud. realiza sus trabajos prescinde de la burocracia y fuerza las reglas cuando es necesario, para cumplir con el trabajo?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

Anexo 6

Declaración de Consentimiento Informado

Esta investigación es realizada por Flor Santa María Carlos, estudiante de post grado de la Universidad Cesar Vallejo y tiene como principal objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

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

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

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

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

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

Si usted desea participar por favor firme esta hoja:

Firma

Anexo 7

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable:

Gestión del talento humano:

Chiavenato, I. (2009). Define la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (Citado por Inca, 2015, p 26)

Dimensiones de la variable:

Selección y reclutamiento

Chiavenato, I. (2002). Es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado. (Citado por Inca, 2015, p 29).

Capacitación

De Cenzo, Robbins, (2008), es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización. Para que los trabajadores tengan éxito dentro de la organización deben capacitarse y desarrollarse en tecnología de punta y en habilidades relevantes para desempeñar sus funciones actuales y futuras. Para esto los profesionales de administración de recursos humanos deben conocer los métodos de los adultos, relacionar la capacitación con los propósitos de la organización y evaluar los resultados. (Citado por Inca, 2015, p 29).

Evaluación

Es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. (Inca, 2015, p 37).

Retención:

Desde el punto de vista de la administración de personas, la organización viable es aquella que no sólo consigue captar y aplicar en forma conveniente sus recursos humanos, sino que también los mantiene satisfechos, a largo plazo, dentro de la organización. (Florencia, 2016, p 15)

Variable:**Desempeño laboral:**

Chiavenato (2002), expone que el desempeño es "eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral". En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. (Citado por Pasquel y Urdanigue, 2015, p 41)

Dimensiones de la variable:**Capacidad de personal:**

Permite conocer el desempeño del trabajador en la organización, mide la calidad del trabajo realizado, su creatividad y el cumplimiento del plan de trabajo. (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 69)

Responsabilidad:

Permite conocer el comportamiento del trabajador, mide su disciplina en el trabajo y el cumplimiento de las normas o disposiciones de la organización. (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 69)

Capacidad de equipo:

Permite conocer el desarrollo de los trabajos encomendados, los cuales son realizados entre varias personas, mide la forma como se organizan para afrontar un reto u objetivo trazado, y el planteamiento de soluciones sobre el particular. (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 69)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión del talento humano

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Selección y reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades - Competencias 	1-2	Bajo (2-7) Medio (8-9) Alto (10)
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - H-H de capacitación interna - H-H de capacitación interna 	3-4	Bajo (2-6) Medio (7-8) Alto (9-10)
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de 90° 	5	Bajo (2-3) Medio (4) Alto (5)
Retención	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Estímulos 	6-7	Bajo (2-6) Medio (7-8) Alto (9-10)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Selección y reclutamiento								
1	¿Considera Ud. que el personal de la Gerencia de una microred de Lambayeque cuenta con las habilidades para su puesto de trabajo?	X		X		X		
2	¿Considera Ud. que el personal de la Gerencia de una microred Lambayeque cuenta con las competencias de su puesto de trabajo?	X		X		X		
Capacitación								
3	¿Considera que es adecuado el nivel de capacitación expresado en horas hombre de capacitación interna?	X		X		X		
4	¿Considera que es adecuado el nivel de capacitación expresado en horas hombre de capacitación externa?	X		X		X		
Evaluación								
5	¿Considera que es adecuada la evaluación de 90°?	X		X		X		
Retención								
6	¿Considera que la política de incentivos es adecuada para el personal de la Gerencia de una microred de Lambayeque?	X		X		X		
7	¿Considera que la política de estímulos es adecuada para el personal de la Gerencia de una microred de Lambayeque?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficientes para su utilización.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:

Vértiz Osorio, Joaquín

DNI: *16735482*

Especialidad del validador:

Metodólogo - Dr. en Psicología

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

...de... del 2017

Dr. Joaquín Vértiz Osorio

Docente - Investigador

C.B.P. 4789

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Capacidad de personal								
8	¿Considera Ud. que sus labores, satisface las expectativas de sus superiores?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que su trabajo, satisface las expectativas de los usuarios?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. que ha brindado aportes creativos en su trabajo, para mejorar las labores encomendadas por sus superiores o por el usuario que asiste a la Gerencia de una microred de Lambayeque?	X		X		X		
11	¿Considera Ud. que cumple cabalmente los diferentes trabajos encomendados por sus superiores?	X		X		X		
Responsabilidad								
12	¿Considera Ud. que actúa con justicia y responsabilidad en el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
13	¿Conoce Ud. y comprende las reglas y normas de la función que realiza en la Gerencia de una microred de Lambayeque?	X		X		X		
Capacidad de equipo								
14	¿Considera Ud. que los trabajos en equipo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados para cumplir con el objetivo trazado?	X		X		X		
15	¿Cuándo Ud. realiza sus trabajos prescinde de la burocracia y fuerza las reglas cuando es necesario, para cumplir con el trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Vértiz Osores, Joaquín* DNI: *76735482*

Especialidad del validador: *Metodólogo - Dr. en Educación.*

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

.....de.....del 2017
[Signature]
Dr. Joaquín Vértiz Osores
 Docente - Investigador
 C.B.P. 4780
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Selección y reclutamiento							
1	¿Considera Ud. que el personal de la Gerencia de una microred de Lambayeque cuenta con las habilidades para su puesto de trabajo?	/		/		/		
2	¿Considera Ud. que el personal de la Gerencia de una microred Lambayeque cuenta con las competencias de su puesto de trabajo?	/		/		/		
	Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Considera que es adecuado el nivel de capacitación expresado en horas hombre de capacitación interna?	/		/		/		
4	¿Considera que es adecuado el nivel de capacitación expresado en horas hombre de capacitación externa?	/		/		/		
	Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que es adecuada la evaluación de 90°?	/		/		/		
	Retención	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera que la política de incentivos es adecuada para el personal de la Gerencia de una microred de Lambayeque?	/		/		/		
7	¿Considera que la política de estímulos es adecuada para el personal de la Gerencia de una microred de Lambayeque?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Córdova Sotomayor Daniel Angel DNI: 08822455

Especialidad del validador: ESTADISTICA

22 de Abril del 2017

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

Daniel Cordova S

Firma del Experto Informante.
Mg. Daniel A. Córdova Sotomayor
Docente Investigador
COP. 16806

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Capacidad de personal								
8	¿Considera Ud. que sus labores, satisface las expectativas de sus superiores?	/		/		/		
9	¿Considera Ud. que su trabajo, satisface las expectativas de los usuarios?	/		/		/		
10	¿Considera Ud. que ha brindado aportes creativos en su trabajo, para mejorar las labores encomendadas por sus superiores o por el usuario que asiste a la Gerencia de una microred de Lambayeque?	/		/		/		
11	¿Considera Ud. que cumple cabalmente los diferentes trabajos encomendados por sus superiores?	/		/		/		
Responsabilidad								
12	¿Considera Ud. que actúa con justicia y responsabilidad en el desarrollo de sus labores?	/		/		/		
13	¿Conoce Ud. y comprende las reglas y normas de la función que realiza en la Gerencia de una microred de Lambayeque?	/		/		/		
Capacidad de equipo								
14	¿Considera Ud. que los trabajos en equipo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados para cumplir con el objetivo trazado?	/		/		/		
15	¿Cuándo Ud. realiza sus trabajos prescinde de la burocracia y fuerza las reglas cuando es necesario, para cumplir con el trabajo?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Córdova Sotomayor Daniel Angel DNI: 08872477

Especialidad del validador: ESTADÍSTICA

22 de ABRIL del 2017

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

Daniel Cordova S

Firma del Experto Informante.
Mg. Daniel A. Córdova Sotomayor
Docente Investigador
COP. 16806

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Selección y reclutamiento								
1	¿Considera Ud. que el personal de la Gerencia de una microred de Lambayeque cuenta con las habilidades para su puesto de trabajo?	/		/		/		
2	¿Considera Ud. que el personal de la Gerencia de una microred Lambayeque cuenta con las competencias de su puesto de trabajo?	/		/		/		
Capacitación								
3	¿Considera que es adecuado el nivel de capacitación expresado en horas hombre de capacitación interna?	/		/		/		
4	¿Considera que es adecuado el nivel de capacitación expresado en horas hombre de capacitación externa?	/		/		/		
Evaluación								
5	¿Considera que es adecuada la evaluación de 90°?	/		/		/		
Retención								
6	¿Considera que la política de incentivos es adecuada para el personal de la Gerencia de una microred de Lambayeque?	/		/		/		
7	¿Considera que la política de estímulos es adecuada para el personal de la Gerencia de una microred de Lambayeque?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ms. Ruben Chumpeza Durand. DNI: 08271755

Especialidad del validador: Temático.

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

.....²² de Abnd del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Capacidad de personal								
8	¿Considera Ud. que sus labores, satisface las expectativas de sus superiores?	✓		✓		✓		
9	¿Considera Ud. que su trabajo, satisface las expectativas de los usuarios?	✓		✓		✓		
10	¿Considera Ud. que ha brindado aportes creativos en su trabajo, para mejorar las labores encomendadas por sus superiores o por el usuario que asiste a la Gerencia de una microred de Lambayeque?	✓		✓		✓		
11	¿Considera Ud. que cumple cabalmente los diferentes trabajos encomendados por sus superiores?	✓		✓		✓		
Responsabilidad								
12	¿Considera Ud. que actúa con justicia y responsabilidad en el desarrollo de sus labores?	✓		✓		✓		
13	¿Conoce Ud. y comprende las reglas y normas de la función que realiza en la Gerencia de una microred de Lambayeque?	✓		✓		✓		
Capacidad de equipo								
14	¿Considera Ud. que los trabajos en equipo, determinados por sus superiores, se encuentran debidamente organizados para cumplir con el objetivo trazado?	✓		✓		✓		
15	¿Cuándo Ud. realiza sus trabajos prescinde de la burocracia y fuerza las reglas cuando es necesario, para cumplir con el trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Ruben Chumptions Dorand DNI: 08271755

Especialidad del validador: Temático

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

22 de Abri del 2017



Firma del Experto Informante.

Gestión del talento humano y desempeño laboral en profesionales de salud de una microred. Lambayeque

Management of human talent and work performance in health professionals of a microred.
Lambayeque

Autor: Flor Benigna Santa María Carlos
MINSA
florcita2003362@hotmail.com

Resumen

La presente investigación, tuvo como principal objetivo, determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud en Lambayeque en el 2017. La investigación realizada es de tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional. La población estuvo constituida 60 profesionales. Se elaboró y aplicó dos cuestionarios para la medición de ambas variables. El instrumento de recolección de datos fue previamente validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad se determinó en un estudio piloto mediante el coeficiente alfa de cronbach. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman, donde se demostró que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y fuerte con el desempeño laboral en profesionales de la salud, con un valor de $p = 0.000$ ($p < 0.5$).

Palabras claves: Gestión, gestión del talento humano, desempeño laboral.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between human talent management and work performance in health professionals in Lambayeque in 2017. The research carried out is of a basic type, non-experimental design and correlational level. The population was constituted 60 professionals. Two questionnaires were developed and applied for the measurement of both variables. The instrument of data collection was previously validated by expert judgment and reliability was determined in a pilot study using the chronbach alpha coefficient. The nonparametric statistical correlation test of Spearman was used, where human talent management was shown to be directly and strongly related to work performance in health professionals, with a value of $p = 0.000$ ($p < 0.5$).

Key words: Management, human talent management, work performance.

Introducción

La gestión del talento humano es conocida también como gestión del capital humano, sistema de Información del Recurso Humano o Sistemas de Gestión de Recursos Humanos o módulos de Recursos Humanos. (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 16)

El desempeño se conceptualiza como el rendimiento, es decir que la capacidad de un recurso humano que tiene para producir, generar, desarrollar y acabar con el trabajo en menos tiempo, con el menor esfuerzo y la mejor calidad, esto está direccionado a la evaluación de la misma ,que nos dará como resultado su desenvolvimiento (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 41)

Sarmiento (2017) en su estudio en da a conocer en las conclusiones que la gestión del talento humano está relacionado directamente con el desempeño de los trabajadores. Borsic (2016) concluye en su estudio que las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de instituciones de educación superior sí tienen una relación positiva. Benavides (2016) llegó a la conclusión que el Gerente realiza actividades en el departamento de Gestión de Talento Humano lo que incide de forma deficiente en el desempeño de sus actividades diarias y en las de sus trabajadores porque cuentan con exceso de carga laboral. Delgado (2016) concluyó que en la institución estudiada no existe ningún documento que relacione el estudio de la gestión de talento humano y el desempeño laboral, perjudicando en el cumplimiento de responsabilidades laborales, incrementando conflictos, afectando en la innovación y motivación en el cumplimiento de sus deberes específicos, perjudicando el liderazgo en la empresa. Sosa (2016) llega a la conclusión que la gestión del talento humano se relaciona estrechamente con el desempeño laboral de los empleados. De la cruz (2016) llega a la conclusión que un sistema de gestión estratégica de talento humano incide significativamente en el desempeño laboral; también se demostró que, los métodos convencionales de trabajo influyen en los bajos rendimientos laborales existentes y la organización correcta de los equipos de trabajo favorecen positivamente para la mejora

continua del desempeño laboral en las carpinterías metálicas de Ayacucho. Pasquel & Urdanigue (2015) llegaron a la conclusión que la gestión del talento humano y el clima laboral, si guarda relación directa con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de sistemas del ministerio público de la sede de Lima.

En los establecimientos de salud de la red de salud de Lambayeque, no se ha trabajado en la gestión del talento humano y de qué manera esto puede mejorar el desempeño de los trabajadores, este escenario hace que se desarrollen estrategias para optimizar la gestión la organización, buscando un buen clima laboral entre los trabajadores de los servicios de salud, evitando trabajadores desmotivados, ociosos, con uso ineficiente de recursos y como consecuencia una mala calidad en la atención, que a la larga genera disconformidad y malestar en los pacientes .

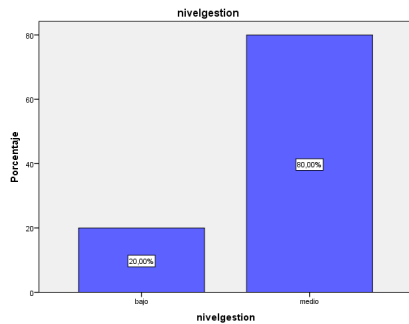
Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud. **Materiales y métodos**

El presente estudio es básico, transversal, prospectivo, observacional, de nivel correlacional y diseño no experimental.

La población estuvo conformada por 60 profesionales asistenciales de una microred de salud de Lambayeque, que laboran en diferentes servicios. Los criterios de inclusión fueron, Profesionales de salud que cumplen función asistencial y los de exclusión, Profesionales que no aceptaron voluntariamente ser parte del estudio.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento de recolección de datos para ambas variables fue el Cuestionario de Pasquel Ruiz, Faswender, Urdanigue Contreras, Rosa Cindy (2013) el cual fue adaptado para este estudio.

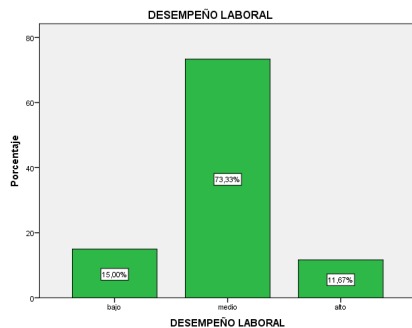
Resultados



Fuente: Instrumento de recolección de datos

Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de gestión del talento humano en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

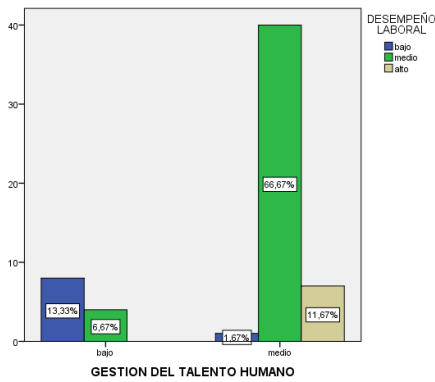
Con respecto a los niveles de la gestión del talento humano en profesionales de la salud, se tiene que el 20% de los encuestados perciben que el nivel es bajo, mientras que el 80% de los encuestados perciben que el nivel es medio



Fuente: Instrumento de recolección de datos

Figura 3. Distribución porcentual de los niveles de desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

Con respecto a los niveles del desempeño laboral en profesionales de la salud, se tiene que el 15% de los encuestados perciben que el nivel es bajo; el 73.30% de los encuestados perciben que el nivel es medio, mientras que el 11.70% de los encuestados perciben que el nivel es alto.



Fuente: Instrumento de recolección de datos

Figura 5. Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017

De la figura, el 13,3% de los encuestados perciben que el nivel de gestión del talento humano es bajo por lo que el nivel de desempeño laboral es bajo, mientras que el 66.67% perciben que el nivel de gestión del talento humano es medio por lo que el nivel desempeño laboral es medio.

Al ser $p < 0,05$ ($p=0,000$), existe una relación fuerte y directa ($r=0,760$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017.

Discusión

La gestión del talento humano se relaciona de manera fuerte y directa con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred de Lambayeque 2017; resultado que concuerda con los resultados de los estudios realizados a nivel nacional por Sosa (2016) donde se encontró una correlación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral; por De la Cruz (2016) donde se encontró que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral; por Pasquel y Urdanique (2015) donde se encontró una relación directa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral y por Inca

(2015) donde se encontró una correlación positiva y alta entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral; de igual manera concuerda con los resultados de los estudios realizados a nivel internacional por Sarmiento (2017) donde se observó que la gestión del talento humano tiene una alta incidencia en el desempeño laboral; por Borsic (2016) en la cual la gestión del talento humano se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral; y por Delgado (2016) donde se encontró que la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral; estos resultados se deben a que los jefes o directores de los establecimientos de salud desarrollan actividades y capacitaciones que de alguna manera inciden en el desempeño de sus trabajadores logrando con esto una adecuada organización de tareas y un adecuado control de las labores que realizan para de esta manera satisfacer las expectativas de sus jefes.

Conclusiones.

Existe una relación fuerte y directa ($r=0,760$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred de Lambayeque 2017.

Referencias

- Benavides, T. (2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Machala, Ecuador.
- Borsic, Z. (2016). La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior. *XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. México
- Delgado, C. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

- De La Cruz P. (2016). *Gestión de talento humano y desempeños laborales en las carpinterías metálicas en la ciudad de Ayacucho*. Tesis de licenciatura. Universidad católica los ángeles de Chimbote, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- Pasquel, F & Urdanigue, R. (2015). *Gestión del talento humano, clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de sistemas del ministerio público sede Lima*. Tesis de Maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.
- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*. Tesis de maestría. Escuela politécnica nacional, Ecuador.
- Sosa, W. (2016). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur en la provincia de La Convención, Cusco-2016*. Tesis de licenciatura. Universidad Alas peruanas, Perú.