

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE
SALUD MARISCAL CASTILLA DISTRITO DEL RIMÁC – 2019”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICECNIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Silvestre Orihuela, Luis Simeón

ASESOR: Bocanegra Aranda, Roger Armando

HUÁNUCO – PERÚ

2020

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciado(a) en
Administración de Empresas.

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 08687767

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22419770

Grado/Título: Magister en administración de la
educación

Código ORCID: 0000-0002-1704-0215

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780x
3	Gonzales Acuña, Martin Moises	Maestro en ciencias administrativas con mención en: gestión pública	22512599	0000-0002-6062-6705

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17.15pm horas del día 05 del mes de Diciembre del año 2019, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún

(Presidente)

Mtra. Keli Agui Esteban

(Secretario)

Mtro. Martin Gonzales Acuña

(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 2053-2019-D-FCOMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD MARISCAL CASTILLA DISTRITO DE RIMAC - 2019"**, presentada por el (la) Bachiller **SILVESTRE ORIHUELA, Luis Simeón**; para optar el **título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado con el calificativo cuantitativo de 15 (quince) y cualitativo de Bueno (Art.45 y 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 18.00pm horas del día 05 del mes de Diciembre del año 2019, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE


Mtra. Keli Agui Esteban
SECRETARIO


Mtro. Martin Gonzales Acuña
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico de manera especial a mi madre pues ella fue el principal motivo para seguir adelante a pesar de las adversidades, pero más que nada, por su amor incondicional.

A mí querida esposa y a mis hijos, a quienes amo profundamente, por siempre darme su apoyo incondicional para alcanzar mis objetivos trazados.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía, motor y fortaleza. A la Universidad de Huánuco, de mi formación profesional.

Al Mg. Roger A. Bocanegra Aranda, por su permanente orientación en cada etapa del proceso de investigación, y por las sugerencias y correcciones las mismas que permitieron cumplir con ese propósito de la culminación y sustentación.

Al Dr. Víctor Arambulo Cruz por su colaboración y a los trabajadores del Centro de Salud Mariscal Castilla por bríndame las facilidades para el recojo de información y observar de cerca la situación problemática de este centro de salud.

INDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
INDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	IX
RESUMEN	XI
INTRODUCCION	XIII
CAPITULO I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción del problema.....	15
1.2 Formulación del problema.....	17
1.2.1 Problema General	17
1.2.2 Problemas Específicos	17
1.3 Objetivo general	18
1.4 Objetivos Específicos.	18
1.5 Justificación de la investigación	18
1.6 Limitaciones de la Investigación	19
1.7 Viabilidad de la Investigación	19
CAPITULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	24
2.1.3 Antecedentes locales	26
2.2. BASES TEÓRICAS.....	28

2.2.1. Gestión de Talento Humano	28
2.2.2 Desempeño laboral	38
2.3. Definiciones Conceptuales	52
2.4 HIPÓTESIS	57
2.4.1. Hipótesis General	57
2.4.2. Hipótesis Específicas:	57
2.5. Variables:	58
2.6. Operacionalización de variables	58
CAPITULO III	61
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	61
3.1 Tipo de investigación	61
3.1.1. Enfoque	61
3.1.2. Alcance o nivel.....	61
3.1.3. Diseño	61
3.2. Población y muestra.....	62
3.2.1. Población	62
3.2.2 Muestra	63
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	64
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	65
3.5. INSTRUMENTO.....	65
CAPITULO IV.....	67
RESULTADOS.....	67
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	67
4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	85
CAPITULO V	90
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	90
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES.....	94

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	95
ANEXOS	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?	67
Tabla 2 ¿Está usted de acuerdo que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y la facilidad de expresión verbal de la persona?	68
Tabla 3 ¿Está usted de acuerdo que la selección del personal es el más adecuado como para contratar al personal más indicado para el puesto de trabajo?	69
Tabla 4 ¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación del personal genera oportunidades de superación?	70
Tabla 5 ¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal este actualizado?.....	71
Tabla 6 ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	72
Tabla 7 ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por las autoridades del centro de salud?.....	73
Tabla 8 ¿Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador?	74
Tabla 9 ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laborar por encima del cumplimiento?	75
Tabla 10 ¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	76
Tabla 11 ¿Cuán de acuerdo esta Ud., que la creatividad influye para la resolución de problema?	77
Tabla 12 ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	78
Tabla 13 ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	79
Tabla 14 ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen producto de calidad?	80

Tabla 15 ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	81
Tabla 16 ¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?	82
Tabla 17 ¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?	83
Tabla 18 ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipo de trabajo lo orienta a lograr una meta?	84
Tabla 19 Escala para la interpretación de Pearson	85
Tabla 20 Correlación de Pearson.....	86
Tabla 21 Correlación de Pearson.....	88
Tabla 22 Correlación de Pearson.....	89

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?	67
Gráfico 2 ¿Está usted de acuerdo que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y la facilidad de expresión verbal de la persona?	68
Gráfico 3 ¿Está usted de acuerdo que la selección del personal es el más adecuado como para contratar al personal más indicado para el puesto de trabajo?	69
Gráfico 4 ¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	70
Gráfico 5 ¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal este actualizado?	71
Gráfico 6 ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	72
Gráfico 7 ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por las autoridades del centro de salud?.....	73
Gráfico 8 ¿Está de acuerdo que las autoridades del centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador?	74
Gráfico 9 ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laborar por encima del cumplimiento?	75
Gráfico 10 ¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	76
Gráfico 11 ¿Cuán de acuerdo esta Ud., que la creatividad influye para la resolución de problema?	77
Gráfico 12 ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	78
Gráfico 13 ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	79
Gráfico 14 ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen producto de calidad?	80
Gráfico 15 ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	81

Gráfico 16 ¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?	82
Gráfico 17 ¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo.....	83
Gráfico 18 ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipo de trabajo lo orienta a lograr una meta?	84

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla del Distrito Rímac, 2019. En esta investigación la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo con un nivel de investigación correlacional y cuyo diseño de investigación es no experimental correlacional descriptivo, para el recojo de información se utilizó la técnica la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario que se aplicó a los trabajadores del centro de salud que son en total 29.

Entre las principales conclusiones se tiene que la gestión del talento humano tiene relación positiva considerable con el desempeño laboral del personal del centro de salud lo cual se evidencia con el coeficiente de correlación que es **0.534**, el cual manifiesto que hay una relación positiva considerable, interpretado con la prueba correlacional de Pearson. De igual modo, la gestión del talento humano, tiene relación positiva fuerte con el trabajo en equipo. Lo cual evidencia que en el centro de salud se promueve los trabajos en equipo para el cumplimiento de metas y brindar servicios de calidad.

Palabra clave: capacitación, gestión del talento humano, desempeño laboral y trabajo en equipo.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the relationship of Human Talent Management and Labor Performance of the staff of the Mariscal Castilla Health Center of the Rímac District, 2019. In this investigation the methodology used was quantitative approach with a research level Correlational and whose research design is non-experimental descriptive correlational, the survey technique was used to collect information and as a tool the questionnaire was applied that was applied to the health center workers who are in total 29.

Among the main conclusions is that the management of human talent has a significant positive relationship with the work performance of health center staff, which is evidenced by the correlation coefficient of 0.534, which shows that there is a considerable positive relationship, interpreted with Pearson's correlational test. Similarly, human talent management has a strong positive relationship with teamwork. Which shows that in the health center, teamwork is promoted to achieve goals and provide quality services.

Keyword: training, human talent management, job performance and teamwork.

INTRODUCCION

La presente tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla Distrito del Rímac – 2019”. Hoy en día en un mundo lleno de competencias y manejo de capacidades es importante y necesario la gestión del talento humano dentro de una organización, asimismo, es importante que las personas se sienten razonablemente satisfechas con su trabajo y que la moral sea elevada que promueve un buen clima laboral para desarrollar toda su potencialidad.

Se formuló como problema general. ¿Existe relación entre la Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla, distrito del Rímac, 2019?, además se formuló como objetivo general en determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento y el desempeño laboral. Dado que toda persona posee talentos, pero lo que falta es desarrollar y aplicarlas adecuadamente en el desarrollo de las actividades. A continuación, presentare el contenido de cada capítulo.

Capítulo I, se describió la realidad del problema de la investigación, así mismo se formuló el problema general de la investigación, además se detalla los objetivos principales, los antecedentes, las limitaciones y justificaciones.

Capítulo II, contiene el marco teórico y las hipótesis de la investigación. El marco teórico está constituido por un conjunto de conocimientos y teorías relacionado al área de conocimientos las que se encuentran registradas en libros, textos, informes científicos, etc.

Capítulo III, está compuesto por la metodología de la investigación, que consiste en determinar el tipo de investigación, enfoque de investigación, alcance y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento de la información obtenida.

Capítulo IV, se presenta los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a la muestra de estudio con tablas, gráficos y su respectiva interpretación.

Capítulo v, se realizó la discusión de resultados que se obtuvieron contrastado a los antecedentes y bases teóricas planteadas.

Y por último se redactó las principales conclusiones y recomendaciones, bibliografía y anexos correspondientes.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Para (Calderón, 2013),afirmo que la mayoría de las empresas peruanas la gestión del talento ni siquiera es vista como una función necesaria y, al crecer la empresa, es de las últimas funciones en profesionalizarse y ser tomadas en serio. Incluso, en muchos casos, nunca llega a ser tomadas en serio, al menos no al mismo nivel que finanzas, administración, ventas, producción y sistemas.

Actualmente, la definición de administración de recursos ha evolucionado, ahora se considera a la gestión del talento humano como un conjunto de acciones que ayudan a las organizaciones a obtener, desarrollar, mantener y conservar el número adecuado de colaboradores.

El talento humano es considerado como una pieza calve en el desarrollo de las empresas, que permite la realización de los objetivos, elevando su rol a una posición estratégica. Un campo tan emprendedor y competitivo como el talento humano no se encuentra libre de enfrentarse a una serie de retos o desafíos provenientes del contexto socioeconómico donde se desenvuelve. Por eso se debe proporcionar una nueva visión a las personas, actualmente se refiere a la gestión de talento humano y no de recursos. No se trata como solo empelados remunerados en función de la disponibilidad de tiempo para la organización, si no como colaboradores de la institución. Una institución debe integrar al mejor capital humano, motivarlos, ayudarlos a desarrollarse profesionalmente, darles las herramientas necesarias que los hagan más eficaces y les permitan desarrollar sus actividades con eficiencia, capacitarlos, diseñar correctamente el trabajo, establecer las metas adecuadas, motivarlos, recompensarlos, los

trabajadores sentirán un compromiso mayor y así darán su máximo potencial al desarrollar sus actividades dentro de la institución.

Por tanto, la gestión del talento humano es un aspecto de fundamental importancia cuando se evalúa el desempeño de la productividad del personal de la institución, si existe o no un adecuado proceso de selección, cuáles son sus motivaciones laborales, entre otros aspectos importantes. Sin ello los jefes de talento humano estarían permanentemente despedidos y contratando nuevo personal para determinada función.

En tanto, el Ministerio de Salud con el apoyo del Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud II, impulsa una gestión integrada y descentralizada de recursos humanos en salud que inscribe los objetivos de gestión de recursos humanos dentro el marco definido por los planes estratégicos de las organizaciones de salud. Se dice proactivo cuando esta gestión se anticipa a los problemas que pudieran surgir en un futuro y así planificar las acciones precisas para mitigarlos.

Lo que implica que la gestión de recursos humanos no solo se evidencia su necesidad de aplicación en las empresas del sector privado, sino que también se debe aplicar en las instituciones del Estado, es decir en instituciones públicas, porque la óptima gestión del talento humano puede ser clave para aumentar la competitividad y la rentabilidad de cualquier organización ya sea pública o privada, dado que el talento humano es aquella fuerza humana que con su accionar tienen incidencia en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier unidad u organización.

El enfoque utilizado por el Ministerio de Salud descansa en el marco legal del Servicio Civil Peruano y en el marco teórico propuesto por Francisco Longo, que divide el sistema de gestión de recursos humanos en siete subsistemas: Planificación, Organización del trabajo, Gestión del empleo, Gestión del rendimiento, Gestión de la compensación, Gestión del desarrollo y

Gestión de las relaciones humanas y sociales. Una buena gestión de recursos humanos en salud es condición necesaria para el desempeño adecuado del sistema de salud y el logro de resultados sanitarios expresados en una población saludable. En el marco de la descentralización, el modelo de gestión de recursos humanos en salud debe describir las características de cada uno de los subsistemas que lo conforman, así como su dinámica de integración o interdependencia.

Por lo manifestado y por las razones señaladas lo cual se hace necesario realizar un estudio de investigación sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac, con el objetivo de proporcionar las recomendaciones adecuadas para implementar estrategias, modelos, programas de gestión del talento humano, pero sobre todo aportar el insumo necesario para la adecuada toma de decisiones, que permita encaminar al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General.

¿Existe relación entre la Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla, distrito del Rímac, 2019?

1.2.2 Problemas Específicos

a) ¿Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del Desempeño laboral del Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito de Rímac, 2019?

b) ¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el trabajo en equipo del Desempeño Laboral del Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac, 2019?

1.3 Objetivo general.

Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla del Distrito Rímac, 2019.

1.4 Objetivos Específicos.

- a) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac, 2019.
- b) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rímac, 2019.

1.5 Justificación de la investigación

- **Justificación teórica.** - La presente investigación usa información conceptual para constatar una realidad, el mismo que busca analizar y describir la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Mariscal Castilla –Rímac. Siendo un complemento teórico para los temas objetos de investigación.
- **Justificación práctica.** –
Esta investigación se justifica en lo práctico ya que el resultado de la investigación permitió contrastar que la gestión del talento Humano es un factor muy importante para el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Mariscal Castilla –Rímac, asimismo con este estudio se determinó el valor preponderante del talento humano dentro de una organización, ya que sin las personas, más aun con competencias es inconcebible la

existencia de la organización; por lo tanto, se requiere que el talento humano es una características fundamental en la mejora de su desempeño laboral; porque en el mundo actual en que asistimos, es decir en el mundo de la globalización se debe dotarlo de conocimientos, capacidades, competencias y habilidades los cuales se logra con la constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar a las diversas problemáticas en el trabajo aportando resoluciones saludables, ya que a través de este estudio se pudo encontrar diversos factores que obstruyen la mejor realización del personal dentro del trabajo

- **Justificación metodológica. -**

En la presente investigación la metodología seguida es el planteamiento del problema, marco teórico, resultados, conclusiones y sugerencias, ya que las técnicas y procedimientos utilizadas para esta investigación cuenta con la validez metodológica, las mismas que responden al diseño de nuestra universidad. A través de este análisis se determinó la relación del talento humano con el desempeño laboral

1.6 Limitaciones de la Investigación.

Con respecto a las limitaciones que se formuló en el proyecto de investigación fueron superados porque en cada etapa del proceso y los recursos se han ido resolviendo por lo cual permitió la realización de este trabajo de investigación y culminar con la sustentación.

1.7 Viabilidad de la Investigación.

El presente estudio de investigación es viable por la importancia y trascendencia del tema, puesto que ello nos permitió dar un enfoque de calidad sobre del talento humano con relación al desempeño laboral, orientándonos a conocer y evaluar en forma objetiva.

A pesar de las limitaciones que se tuvo, el trabajo de investigación fue viable porque se hizo posible el desarrollo del trabajo de campo para elaborar el informe final.

Es viable porque se cuenta con recursos humanos, recursos materiales y financieros para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Respecto al tema presente de investigación, existe varios estudios sobre el talento humano y su relación con el desempeño laboral, se tiene como referencia algunos estudios de investigación, los cuales detallo:

2.1.1. Antecedentes internacionales.

(García, 2013). Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. Facultad de Administración de Empresas y Marketing. Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador, Tulcán

Conclusiones:

Según los resultados se evidencia que no se han establecido parámetros ni las características del personal que postula para el ingreso a la institución, es decir no se definió el perfil para el cumplimiento de las actividades y así garanticen un buen desempeño de sus funciones puesto que el 82% manifiesta no cuenta con el perfil para el puesto o cumplimiento de la tarea.

También la gestión del talento no esta diseñado adecuadamente que permitan aprovechar las habilidades, destrezas, conocimientos, experiencias del empleado, además, el 64% manifiesta que el reclutamiento y selección del personal es de manera espontánea no es técnica tampoco hace uso de

instrumentos, lo cuales hacen que en la institución no se cuente con el personal según el perfil

Tampoco en la institución para el conjunto del personal no se realiza planes de fortalecimiento de competencias y capacidades para el conjunto del personal afín de consolidar sus competencias específicas y generales según los objetivos de la institución.

También se evidencia que los empleados carecen de cultura evaluativa, puesto lo ven como una obligación, mas no como parte de su desarrollo profesional y desempeño laboral.

(Ponce, 2014). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos humanos y Cultos planta central – Quito. Facultad de Postgrado. Universidad tecnológica Equinoccial, Ecuador

Conclusiones:

En cuanto al subsistema de planificación del talento humano se concluye que, el 92% de los encuestados afirman que su unidad cuenta con el personal suficiente y necesario para trabajar, por tal razón se considera que las personas cumplen con las actividades asignadas por el jefe inmediato.

En cuanto al Subsistema de reclutamiento y selección se concluye que, el 90% de los encuestados no ingresó por concurso de merecimiento al ministerio, además en un 73% afirman tienen los conocimientos y experiencias necesaria para cumplir con sus funciones, dejando entendido que el proceso de selección que se realizó a ellos cumplió con todos los parámetros establecidos en la norma precedente.

También, (Cevallos, 2013). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013. Facultada de Ciencias Administrativas. Universidad Estatal Península de Santa Elena

Conclusiones:

Aprobar el modelo de gestión. Para que la unidad del talento humano establezca los indicadores de acuerdo a la naturaleza de cada área y los evaluadores respectivos tengan conocimiento de los mismos.

El fortalecimiento del desempeño laboral del talento humano, está basado en programas de capacitación, tanto en lo administrativo como en el técnico, contribuyendo a elevar el rendimiento de los objetivos institucionales planteados.

El modelo de gestión planteado, permitirá planificar, programar y detallar indicadores específicos e integrales que contribuyan a mejorar los procesos cotidianos laborales, siendo parte del cumplimiento de objetivos estratégicos a nivel institucional, para alcanzar los niveles de calidad acorde a las exigencias de competitividad en función de las áreas de competencia y cobertura.

Del mismo modo se tiene los estudios de (Flores, 2017). Cuyo título es la Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas Municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Conclusiones:

El proceso que realiza la institución, para el reclutamiento y selección de personal no va acorde con los requerimientos establecidos porque se ha evidenciado que existe cierto grado de ineficiencia en los procesos ejecutados por el personal administrativo, debido a que no se da el cumplimiento del reglamento interno.

Los factores que influyen en el comportamiento del desempeño laboral son: habilidades, liderazgo, iniciativa, compañerismo,

adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral. Al tomar en cuenta la institución estos factores se conlleva a mejores resultados en cuanto al desempeño laboral del trabajador.

Para lograr un mejor rendimiento en los trabajadores de la Alcaldía, se diseñó un plan de acción para que el área de recursos humanos la incorpore y de esta manera contribuya al eficiente desempeño laboral.

El supuesto se cumple debido a que los factores del desempeño laboral sí se relacionan con la calidad del trabajo, independientemente que el trabajador se sienta satisfecho o no, o si se tienen eficiencia y eficacia; sin embargo, a pesar de esto se da la relación de estos factores.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

En la investigación de (Condori, 2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección Regional de Transporte y Comunicaciones Puno – 2017. Facultad de Trabajo Social. Universidad Nacional del Altiplano - Puno.

Conclusiones:

La gestión del talento humano se convierte en una de las mejores herramientas que permite mejorar los diferentes procesos que lleva a cabo una institución contribuyendo en el mejoramiento del desempeño laboral de las personas en sus determinadas funciones y obligaciones que cumplen en su trabajo.

El desarrollo del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones – Puno, donde el 39.1% indica que el desarrollo del talento humano se da en algunas veces

porque no se programa anualmente capacitaciones constantes por la inversión mínima que se le designa para las capacitaciones y por ende el desempeño laboral es regular, por lo que el desarrollo del talento humano está constituido a la capacitación que constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado con el objeto de proporcionar a los talentos el conocimiento y las habilidades que se necesitan para un eficiente desempeño laboral.

También, (Del Castillo, 2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016. Escuela de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo- Sede Ate Vitarte – Lima.

Conclusiones:

La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 representó una alta asociación entre las variables. Se aprobó la hipótesis planteada y esta relación. Por otro lado, los resultados de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Se demuestra que Existe relación significativa entre motivación con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.85 representó una alta asociación entre la motivación y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada y esta relación.

Se demuestra que Existe relación significativa entre las actitudes con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la 92 Municipalidad Distrital de Chaclacayo

2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.44 representó una regular media asociación entre las actitudes y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada y esta relación.

De igual modo, (More, 2017). Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Señor de Sipan – Perú.

Conclusiones:

En el diagnóstico de la gestión de talento se ha determinado que los factores que afectan el trabajo son la falta de capacitaciones, ya que es poco frecuente y no se influye a todo el personal, también la deficiente comunicación dentro de la organización y la falta de organización de la empresa.

En la situación actual del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, se logró determinar que la mayor parte de los trabajadores cumple con las actividades asignadas según lo establece la empresa (71%), sin embargo, se tiene pequeños grupos de trabajadores que presentan deficiencias en sus resultados dentro de las labores diarias (29%), debido al desconocimiento y la falta de capacitación para desempeñar sus labores.

2.1.3 Antecedentes locales

Según el estudio realizado por (Solano, 2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa seda Huánuco, sede central-periodo 2017. Escuela de Post grado. Universidad de Huánuco.

Conclusiones:

En el cuadro N° 27 se muestra la relación positiva entre gestión del talento humano y el desempeño laboral, luego de medir las variables donde a través del coeficiente de correlación de Pearson (0.627), se obtuvo un valor de significancia bilateral de (0.000) que es menor a 0.05; por lo que se puede afirmar que la Gestión del Talento Humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, sede central – periodo 2017.

Del mismo modo, según las encuestas realizadas, el resultado del cuadro N° 12 y el gráfico N° 11, muestra que el 98.05% de los 154 encuestados respondieron que siempre consideran que existen buenas relaciones entre trabajadores.

Según la investigación de (Cielo, 2017). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo, agencia de Tingo María, 2017. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad de Huánuco.

Conclusiones:

Con la investigación realizada se ha determinado que la gestión del talento humano y sus respectivas dimensiones influyen y se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Caja Municipal Huancayo, sede Tingo María.

La gestión del talento humano como variable de estudio influye y se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los trabajadores de la Caja Municipal Huancayo, sede Tingo María. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre las dimensiones consideradas, es decir, el desempeño laboral de los trabajadores está presente siempre y cuando la gestión del talento humano sea tomada en cuenta por la institución de manera adecuada, lo cual se logró en los

trabajadores de la institución un óptimo desempeño laboral y por ende se contribuirá a la eficacia organizacional.

Del mismo modo se tiene el estudio de (Nolberto, 2017). Gestión talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad de Huánuco.

Conclusiones:

En relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui es buena porque luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que entre las variables de estudio existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Asimismo, las acciones de la selección de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad de trabajo.

La capacitación de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1. Gestión de Talento Humano

La gestión del talento humano, hace referencia a los diferentes procesos en el cual incorpora nuevos personajes a la fuerza laboral y

es considerado como un componente clave para el éxito de una organización, un gran número de autores han abordado la gestión del talento como tema central en sus obras.

(Alvarado, 2005) afirmó que:

La gestión del talento humano es una función administrativa que implica planeación, organización, dirección y control de las actividades del recurso humano, ya que las personas son el principal activo en la organización. Dicho fundamento se posiona en el constructo teórico de sistema que debido a los nuevos escenarios por los cuales estamos transitando, destaca tres aspectos importantes que vale la pena mencionar, estos son: La globalización, el permanente cambio de contexto y la valoración del conocimiento (p.64).

Tambien Eslava (2004) afirma que:

Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Es innegable que el capital humano es el activo importante de la empresa, puesto que es el recurso más valioso, en ese sentido, el recurso humano, el talento humano y la misma que se tiene que desarrollar permanentemente con la finalidad de lograr la eficiencia dentro de la organización y de esa manera generar la mejor productividad de esta.

(Chiavenato, 2009), afirma que:

Las personas tienen un rol más protagónico y se vuelven más activos y más perspicaces, ingeniosas que ayudan a administrar los demás recursos de la organización. A las personas se les considera parte importante de la organización que son capaces de tomar decisiones en sus actividades que están desarrollando o están encargadas

a realizar, ellos cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que están en todo momento al servicio del cliente para su satisfacción de sus múltiples necesidades y expectativas (p.45).

Se sobre entiende que el personal que forma parte de la empresa son el elemento más importante para el éxito. Es por esta razón algunas empresas llevan esta tarea de selección y formarle para una correcta y eficiente cumplimiento de tareas o funciones encargados en las áreas.

Por su parte, (Maristany, 2007) definió:

La gestión del talento humano el cual la finalidad es observar, dirigir y determinar las destrezas y procedimientos de la administración del espacio, como parte de las tácticas en general de la empresa siendo capaz y consiguiendo la seguridad de sus trabajadores en los diferentes horizontes (p.35).

También Dessler (2006), señala que:

Son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunera y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.

Lo cual implica el proceso cuidadoso que se debe seguir en la selección y capacitación para que este sea el mejor en las tareas que desarrolla

Mientras que (Batallas , 2007) indicó que:

La gestión del talento humano en las organizaciones, es el concepto que permite la contribución eficaz de los empleados, el cual tienen el compromiso y el objetivo de conseguir la identificación plena de los individuos con la organización, el cual logra nexos favorables entre estos,

el cual sigue un enfoque participativo y mucha comunicación. La gestión del activo será cada vez mayor, mientras más elevado sea el nivel de compromiso y motivación que tenga el personal, el cual contribuye el éxito en la organización y mejor el nivel de competitividad.

Para Mondy (2005) señala que:

La gestión o administración del talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales.

También, (Rodríguez, 2009) manifestó que:

La gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es lograr el mayor valor para la organización a través de un conjunto de acciones direccionadas a disponer en cualquier momento. En efecto, la gestión del talento humano, es la clave del éxito para la organización, no solo por acción individual sino también otros factores que intervienen como son: Conocimiento, experiencias, motivaciones, intereses vocacionales, actitudes, habilidades, etc.

En efecto la gestión del talento humano es la clave fundamental para el éxito organizacional, que complementado con otros factores que dan diversas modalidades a esta actividad coadyuvan en el éxito de la empresa.

Por su parte (Vásquez, 2015) Afirmó que:

La gestión de talento humano es una actividad que depende de menos jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional.

En tanto (Mora, 1989) resalta que:

La gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podría hacer. (p.84)

Dentro de la estructura de una organización la propuesta del autor es estratégico por considerar a la gestión del talento humano como una herramienta, la misma que es indispensable para enfrentar nuevos retos.

2.2.1.1. Importancia de la Administración del talento humano

Considerando el talento humano a la capacidad productiva de una empresa en base a la calidad de formación de sus colaboradores y a infinita experiencia de trabajo, en ese sentido, la importancia radica en reconocer el papel clave que juegan los trabajadores en la realización de las tareas y actividades necesarias para el éxito de la empresa, porque cuanto más capaz sea el equipo humano, las labores y actividades que se llevan a cabo de una organización serán realizadas con mayor eficiencia y los objetivos que se tengan o se proponen se podrán lograr.

Para (Castillo, 2010) manifestó que:

Tradicionalmente la gestión del talento humano fue vista como algo secundario e irrelevante. Las personas están el mayor tiempo de su existencia en su centro laboral. El desarrollo de la persona ésta relacionado al crecimiento en el centro laboral. El crecimiento integral no simplemente consiste en adquirir nuevos conocimientos, sino desarrollar aptitudes y talentos de variada naturaleza (p.31).

En efecto, la gestión del talento humano permite identificar la estrecha relación que existe entre los trabajadores y a la vez la vinculación con los objetivos y valores de la empresa, esto evidencia la efectividad y mayor rendimiento. Por lo tanto, que la gestión del talento humano no debe limitarse a las labores administrativos, sino que debe procurar crear un clima laboral agradable que genere un sentido de pertenencia y compromiso entre todos los trabajadores

Por lo tanto, el talento humano se refiere a las personas con ciertas características, con capacidades de resolver problemas, dado que tiene habilidades, destrezas, y la experiencia necesaria, apto para que pueda operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

2.2.1.2. Objetivos de la gestión del Talento Humano

Los Objetivos de la Gestión del Talento Humano son diversos y para que estos se alcancen es necesario que los gerentes traten a las personas como promotoras de la eficacia organizacional.

Chiavenato considera que el objetivo general de la gestión del talento humano es la correcta de la integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de lograr de las personas el despliegue de todas sus habilidades y capacidades y lograr la eficiencia y la competitividad organizacional. En síntesis, se debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo.

De este objetivo general se desprende varios objetivos específicos tales como:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.

- Administrar el cambio.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Existen además cuatro objetivos explícitos fundamentales a alcanzar mediante la gestión eficiente del talento humano:

- Atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias por la organización.
- Retener a los empleados deseables.
- Motivar a los empleados para que éstos adquieran un compromiso con la organización y se impliquen en ella.
- Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la organización.

2.2.1.3. Dimensión de gestión del talento humano

Selección de Personas.

(Dessier, 2001) manifestó que:

La elección de trabajadores apropiados consigue significancia en primer lugar al cumplimiento del jefe, constantemente depende en gran parte de los subalternos. Los maestros que cuenten con sus respectivas capacidades y las características adecuadas laboraran de manera superior para usted y para la empresa. Los maestros que no cuenten con estas habilidades no podrán tener un buen cumplimiento, por tal motivo su gestión y la organización padecerán los efectos (p. 11).

En la elección del personal uno de los aspectos importantes a tomar en cuenta es su experiencia en la tarea, es decir en la actividad que postula, lo cual marca la diferencia del resto del personal.

Capacitación personal

Para Schermerhorn (2003) manifestó que:

El aprendizaje es el grupo de actividad que da la actividad de conseguir y acrecentar las destrezas relacionadas con la posición laboral. Abarca tanto al aprendizaje o instrucción al inicio de un trabajo como en la actualización, aprendizaje o

mejoras de las habilidades de un individuo para satisfacer las exigencias que permanentemente se cambian en el puesto o la posición del empleo. (p. 249).

El proceso educativo ya sea a corto o largo plazo que se realiza al personal para mejorar sus habilidades y competencias debe responder de manera sistemática a los objetivos y aspiraciones de la empresa, dado que el personal capacitado adquiere los conocimientos y técnicas adecuadas y que el trabajador se empodere según los objetivos de la organización que necesita. Porque nada es estático en un puesto de trabajo, hay ciertos aspectos que cambian porque los procedimientos continuamente están optimizándose para aumentar la productividad. Por ello es importante la capacitación.

(Robbins & Coulter, Administracion, 2010) indican:

Las personas no siempre son idóneas eternamente hay prácticas que se envejecen y se convierten en obsoletos. Por tal motivo las organizaciones deben destinar u presupuesto para la capacitación del personal. La instrucción ahora comprende desde enseñara los trabajadores, habilidades primordiales de lectura hasta materias avanzadas de liderazgo ejecutivo (p.493)

Desarrollo Personal

Toda persona cualquiera que sea su puesto en la empresa tiene entera disposición y su gran aptitud para adquirir nuevas formas de practica las mismas que permiten para desarrollarse mediante la capacitación y orientación por lo tanto la educación al personal debe ser permanente e innovador. En ese sentido entendemos por capacitación laboral a las acciones formativas que lleva a cabo una empresa orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas de sus trabajadores.

Gutiérrez, D.,Leiva, S. (2010) señaló:

La mayoría de las personas no solamente es brindarles información, conocimientos y así conseguir que sean más eficientes en sus labores diarias, si no muy por el contrario es brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, que puedan solucionar determinados problemas que

se les presenta en el día a día y por tanto modificar sus hábitos y comportamientos sean más eficientes en lo que hacen. El tener una actitud formativa va más allá que solo informar, esa convicción de tener una actitud de enriquecimiento de la personalidad humana y ya las organizaciones se dan cuenta de esta situación.

Chiavénato (2004), indicó:

Que el crecimiento, el desarrollo de los individuos es el grupo de experimentos organizados de enseñanza, facilitados por la institución dentro de un tiempo determinado para dar la conveniencia de acrecentar el rendimiento humano (p.101).

2.2.1.4. Características del Talento Humano.

Para Chiavenato (2009), manifiesta que, administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener persona no significa necesariamente tener talentos ¿Cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es siempre un tipo especial de personas. Y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. Hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

1.- Conocimientos. Es un aspecto esencia referido al saber, sin embargo, es un concepto complejo. Pero está referido al entendimiento a la sabiduría imbuidas en la esfera intelectual y racional lo que implica conocer sobre la tarea en forma continua para ser parte del capital humano.

2.- Habilidad. Esta referido al saber hacer. Lo cual implica el modo y la efectividad de utilizar y aplicar los conocimientos los mismos que pueden ser para resolver problemas o situación adversas, o también para crear, innovar, generar grandes cambios. Lo significa que es la facultad para transformar el conocimiento en resultados observables o aplicables a situaciones concretas.

3.- Juicio. Es concerniente al saber analizar la situación real y el contexto donde se desenvuelve. Lo cual implica la capacidad para el

recojo de información, sobre situaciones problemas o propuestas con un espíritu crítico, analítico y propósito, además juzgar los hechos con juicio crítico, ponderar con equilibrio y así definir las prioridades y los conveniente para la empresa.

4.- Actitud. Es referido a la manera de saber hacer en una tarea. Es fundamental la actitud puesto que ella permite alcanzar y superar objetivos y metas, de igual manera asumir riesgos, y también actuar como agente de grandes cambios, poner de manifiesto en cada acción el valor agregado especialmente de excelencia y enfocarse especialmente en los resultados que favorecen a la organización. Esta característica es parte de la autorrealización de su potencial personal.

2.2.1.5 Funciones del talento humano

Toda organización o empresa, independiente de su tamaño, la actividad económica que realiza requiere de una óptima gestión de recursos humanos para lo cual se tiene las ideas según Caballana (2011), las funciones del talento humano son:

1.- Función empleo: Esta función tiene como objetivo proporcionar a la empresa de los recursos humanos idóneos en base a una adecuada planeación, tanto en cantidad y calidad, es decir, tanto cuantitativo como cualitativo, para desarrollar óptimamente los procesos de producción con un criterio de rentabilidad económica.

2.- Función de retribución: Se trata en conseguir, buscar una estructura de salarios que cumpla 3 condiciones: Motivador, internamente equitativo, y externamente equitativo.

3.- Función de administración de personal: Encargada del manejo burocrático desde que una persona ingresa en la empresa hasta que abandone.

4.- Función de dirección y desarrollo de RRHH: Se refiere a la necesidad de que los individuos crezcan dentro de la organización. **5.-Función de relaciones laborales:** Tiene que ver con el tratamiento de conflictos.

6.- Función de servicios sociales: Consiste en el establecimiento de unas medidas voluntarias por parte de la empresa para la mejora del clima laboral.

2.2.1.6 Indicadores de gestión del talento humano

Las organizaciones de hoy en día tienen múltiples funciones, especialidades y son más complejas en comparación a tiempos atrás. Precisamente esta complejidad se traslada a los recursos humanos, especialmente a la gestión del talento humano en el interior de la empresa.

En base a los procesos planteados por Chiavenato (2009), el presente estudio se ha integrado algunos de ellos por tener similitud, obteniendo los siguientes indicadores que se presenta a continuación: proceso de incorporación, capacitación, evaluación e incentivos.

En situaciones complejas no se puede controlar todo. Por ello se debe recurrir a la estrategia de la selección de algunos aspectos básicos e importantes en los cuales nos enfocamos. Precisamente el asunto es saber identificar los más relevantes medidos en calidad de indicadores y hacerles el seguimiento y análisis profundo.

2.2.2 Desempeño laboral

Cuando nos referimos a desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que pone de manifiesto en el cumplimiento de las actividades por parte del empleado dentro de la organización. En ello entran en juego desde sus competencias generales, profesionales hasta sus habilidades interpersonales las mismas que tiene relación directa en los resultados y en el cumplimiento de los objetivos de la organización

Para (Aguirre, 2000) significa que el desempeño laboral:

Es un procedimiento estructural y sistemático que permite medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo o las actividades que realiza, con la finalidad de definir la relación la actuación del trabajador con los resultados, si es productivo, para mejorar su rendimiento a futuro. Además, la evaluación es un proceso permanente, que se realiza en un momento determinado; es

sistemático, para garantizar la objetividad del proceso, y que el personal conozca los criterios con anticipación el mismo que ha de ser para toda la organización; es orgánico, porque se aplica a toda la organización.

Según Chiavenato (2000) afirmó que:

El desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que en buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

También, (Schlemenson, 2001) indicó:

La selección de personas trae a estas la disposición apropiado para conseguir una ubicación laboral. Los mejores directores aseguran diariamente a los trabajadores hábiles, talentosos, los cuales ocupen los mejores puestos bajo su control y vigilancia. El aprendizaje y progreso están actualizados la capacitación de los individuos el cual otorga que su esfuerzo, desenvolvimiento laboral logre un gran nivel de satisfacción. Al brindarle la confianza y comprometerlo con las mejores prácticas en la gestión del talento humano, los directores contribuyen significativamente al progreso del desarrollo labora (p.309).

Una de las formas para contribuir con el mejor prospecto personal es través del permanente capacitación y actualización con los mejores avances de la tecnología e innovación para que en las tareas laborales pueda cumplir con eficiencia y productividad en beneficio de la organización o de la empresa, en efecto se requiere que el personal sea exitoso y eficaz.

De igual modo (CEPAL, 2006) señala:

Es el grado al cual una intervención pública o un actor del desarrollo operan de acuerdo a ciertos criterios, estándares,

pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos (p.4).

Un aspecto a tomar en cuenta en el desempeño laboral es el ambiente laboral dentro de la organización puesto que tiene cierta influencia en el conjunto de colaboradores y en actuar o desempeño de ellos. Los mismos determinan la forma en el cual el trabajador percibe su entorno, su satisfacción para el cumplimiento de sus tareas.

(Palaci, 2005) planteó:

El desempeño laboral es la utilidad que se espera contribuir a la organización en las diferentes etapas de la conducta del individuo que lleva a cabo en un determinado tiempo. Las conductas de los individuos en la organización en diferentes periodos de tiempo contribuirán a la eficiencia en la organización (p.155).

(Stoner & Otros, 1994). Afirman que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

En los últimos tiempos el desempeño laboral se percibe como que el individuo pone de manifiesto todas sus competencias generales, laborales y específicas alcanzados a lo largo de su vida las mismas que se integran como un sistema entre ellas se considera a los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, aspiraciones características personales y principios o valores que inciden en la persona para lograr los resultados que espera la organización en correspondencia a las exigencias técnicas productivas y de posicionamiento de la empresa

2.2.2.1. Factores que afectan el desempeño laboral

Se tenían en cuenta hasta un tiempo atrás que los factores claves para alcanzar el éxito eran el capital y la tecnología porque consideran como

el valor máspreciado con el que cuenta la empresa, poniendo en el segundo plano y de escasa relevancia a todo lo relacionado con el capital humano entre ellas el conocimiento, las habilidades, destrezas, motivación y el confort de los empleados. Sin embargo, el escenario, el avance de la gestión del talento humano, ante los resultados por el déficit en la motivación de los trabajadores, problemas organizativos o un clima laboral enrarecido no solo van a impedir el bienestar en los resultados de la empresa, haciendo disminuir la rentabilidad, la eficiencia y productividad.

En ese sentido los factores pueden ser internos y externos que inciden en la situación de efectividad de la empresa. Entre ellas esta:

- Una mala organización, relacionado con la estructura organizativa, cultura de la empresa.
- Falta de motivación
- No dar la debida importancia a la salud de los trabajadores
- Cuidar los factores ambientales e higiénicos
- Los problemas ajenos a la empresa lo cual no quiere decir que esta no pueda realizar algún tipo de intervención.
- Desconocimiento de las funciones y tareas específicas.

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral.

- **Satisfacción Laboral**

Para (González , 2012) manifestó:

Que es un conjunto de actitudes que tienen cada uno de ellos o empleados de una organización o empresa que muestran en las actividades o en las tareas asignadas dentro la empresa u organización. Estas actitudes están definidas según las características del puesto de y como se desenvuelve en esa labor. (p.117).

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. Porque la

satisfacción en el empleo designa, básicamente un conjunto de actitudes ante el trabajo. En efecto es una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de números factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Para (Davis & Newstrom, 2003) mencionan:

En el campo organizacional, la actitud del trabajador, se define como los sentimientos y creencias, el cual determinan de gran manera como es que los empleados perciben su ambiente laboral, el compromiso que tienen estos con su centro laboral y finalmente su comportamiento (p.38).

- **Compensación y beneficios**

Sotomayor (2013) indicó:

El método de recompensas de ser visto como correcto por parte de los trabajadores de una organización, de esta manera ellos perciben satisfacción con este método, no debe de haber ambigüedades el cual debe de estar al nivel de las expectativas de los individuos (P.38).

Efectivamente para la satisfacción es importante la compensación y los beneficios dado que es una estrategia de gestión de recursos humanos, en esa línea la compensación que también es llamada salario, sueldo o prestaciones, es la gratificación que recibe un trabajador por su labor, es el elemento que permite a la organización atraer al empleado al satisfacer sus necesidades.

Las empresas deben de manejar esquemas que incluyan incentivos más allá de la remuneración económica, hacer que los empleados se sientan mas cómodos con las condiciones de trabajo y con el tipo de

trabajo que realizan. Las empresas deben invertir de manera eficiente en el capital humano, lo cual implica que el colaborador desempeñe lo mejor posible su trabajo, y esta espera que ese esfuerzo que esta brindando a la empresa le sea recompensado, más allá de recibir un sueldo. Porque la falta de satisfacción también conduce a dificultades, sentimientos de ansiedad, desconfianza por parte del empleado y la perdida de la rentabilidad y competitividad.

La empresa debe tener en cuenta que la carencia de satisfacción conlleva a la falta de confianza y a los sentimientos de ansiedad por parte de los empleados, lo que seria una perdida de rentabilidad para la empresa. Es por eso que se debe buscar un punto de equilibrio económico que retribuya y beneficie la labor que desempeña cada uno de los empleados.

Rosanas (2012), consideró:

Los conceptos de las políticas del pago de los haberes de un trabajador constituyen un desafío personalmente importante para las empresas. Por una parte, las remuneraciones es parte de la propuesta de valor a la persona, el cual tiene una influencia directa hacia el personal, es una atracción y retención del talento de los individuos, y también el compromiso del trabajador con las metas y las iniciativas de la institución.

Lo cual implica diferenciar o separar los conceptos de satisfacción y motivación, porque una persona puede estar muy contenta con su salario, pero ese sentimiento de satisfacción no se traduce necesariamente en un mayor rendimiento si la percepción económica no se halla vinculada al esfuerzo y los resultados alcanzados. Es decir, el impacto motivador de la retribución no depende tanto de cuanto se paga como los criterios de remuneración (como y en función de que se paga).

En efecto, el otorgamiento de la empresa sea considerado como beneficio debe cumplir dos principios: la primera que los empleados los deben percibir como beneficios, porque permitirá mejorar el nivel de vida de las personas o de su núcleo familiar, y que a su vez la integración, la motivación y el compromiso con la organización.

También deben representar como un ahorro de gastos económicos o una comodidad para el usuario.

- **Trabajo en equipo**

Ander y Aguilar (2001) manifestó:

El trabajo en equipo es una necesidad primordial ya que, ante una situación compleja, un trabajo complejo el cual se tiene que dar solución, el trabajo en equipo es de vital importancia, el cual hay mucha interdependencia. Tiene que haber convergencia de diferentes actividades, habilidades y conocimientos (p.13).

2.2.2.3. Características de desempeño laboral

Según Flores García R.j (2008 pag.89), Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar un trabajo.

1.- Adaptación. - Para Flores García R. J. (2008), Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

2.- Comunicación. - Según Flores García R.J. (2008), Se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de acuerdo el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor. Al buen empleo de la gramática, organizacional y estructura en comunicaciones:

Iniciativa, se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Conocimientos, se refiere el nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en área de trabajo. A la capacidad que tiende de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

Trabajo en equipo, Refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/ grupos de trabajo para alcanzar metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.

Habilidades laborales

Las habilidades hacen referencia a la maña, la facilidad, aptitud y rapidez para llevar a cabo cualquier tarea o actividad. Por lo tanto, una persona hábil, es aquella que obtiene éxito gracias a su destreza.

Las capacidades se definen como un proceso a través del cual todos los seres humanos reunimos las condiciones para aprender y cultivar distintos campos del conocimiento, aun si estas condiciones hayan sido o no utilizadas, de esta manera, nos referimos a estas condiciones como un espacio disponible para acumular y desarrollar naturalmente conceptos y Habilidades.

Como habíamos mencionado anteriormente la competencia pone en juego un conjunto integrado de capacidades, Habilidades, Destrezas y Actitudes. Que deben estar siempre vinculadas con el trabajo concreto y el desempeño en un puesto determinado. La enseñanza por competencias es fundamental para el desarrollo del pensamiento. A continuación, se dará a conocer la diferencia entre habilidad y capacidad y su diferencia con las competencias.

CONCEPTO	DEFINICION	DIFERENCIA CON COMPETENCIA
capacidad	Son condiciones para aprender, denotan la dedicación de una	Las competencias tienen como una de sus componentes las

	tarea, Son el desarrollo de las aptitudes.	capacidades para llevar a cabo una actividad.
habilidades	La realización de áreas y actividades con eficiencia y eficacia.	Son procesos que se pone en acción buscando la eficiencia y la eficacia, pero además integran comprensión de la situación, espíritu de reto y responsabilidad.

Los indicadores influyentes a esta dimensión son:

- ☐ La aplicación de los conocimientos
- ☐ La responsabilidad demostrada en sus labores

Relaciones Interpersonales

La mayoría de los medios de trabajo son de actividad grupal, por consiguiente, requiere un nivel aceptable de comunicación, cooperación e identificación entre los miembros de un grupo de trabajadores. Es a partir de unas adecuadas relaciones interpersonales que puede crearse una mejor interacción de grupo y finalmente mejorar como institución.

Desde casos más antiguos como la producción en serie de cualquier tipo de metal o plástico en el que una colaboración coordinada permitía la realización optima de las labores. A las empresas multinacionales en la actualidad que requieren la cooperación de miles de empleados en diferentes partes del planeta.

Las relaciones interpersonales influyen en muchas áreas en el trabajo como el clima laboral, productividad, atención al cliente, trabajo en equipo, satisfacción laboral entre otros.

No todo lo que trae las buenas relaciones interpersonales es beneficioso, ya que si no se manejan de manera adecuada por parte de la empresa puede conllevar a que los empleados

pierdan concentración en la labor, nuble su juicio ante la toma de decisiones como un despido por ejemplo y que pueda promoverse el conformismo en algunos empleados pues otros les pueden “ayudar”.

Concluimos con el hecho de que las relaciones interpersonales son un elemento muy relevante en el medio laboral y que deben ser promovidas por los empleadores para que exista un mejor ambiente entre los empleados y se realice mejor las actividades de la empresa.

Los indicadores influyentes a esta dimensión son:

- ☐ La empatía:

La empatía es la capacidad para ponerse en el lugar del otro y saber lo que siente o incluso lo que puede estar pensando.

- ☐ El liderazgo

Habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

- ☐ La influencia que ejerce

2.2.2.4. Evaluación del desempeño laboral

Según Chiavenato (2002) la evaluación del desempeño es un proceso dinámico mediante el cual se identifica el rendimiento que un colaborador logra en su puesto de trabajo, es una apreciación sistemática de un trabajador en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo, se apoya en el análisis de puestos y adicionalmente es utilizado para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y sobre todo su contribución a la organización.

Un sistema de evaluación del desempeño bien fundamentado ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación que se realizan dentro de una organización tomando en cuenta si el

desempeño es inferior a lo estipulado, si es satisfactorio o excede lo esperado.

Para esta investigación, se considerará al desempeño laboral como el conjunto de actividades o comportamientos que realiza el trabajador para lograr los objetivos organizacionales.

También se considera que la evaluación del desempeño laboral es el proceso por medio de cual se evalúan a los individuos a fin de tomar decisiones que favorezcan tanto a los empleados como a la organización.

(Géomez, Mejia, & Gandi, 2001), denomina a la evaluación del desempeño como la valoración del rendimiento y cuya definición plantean tres aspectos que es la identificación, la medición y la gestión del rendimiento de los recursos humanos dentro de la organización.

2.2.2.5. Métodos de evaluación

Baldeón (2004). Afirma que todo el personal de la empresa desde el puesto más llano al puesto más alto tengan la cultura evaluativa, es decir que conozcan los métodos y criterios de evaluación, para que cualquier entrevista de evaluación pueda comprender las acciones correctivas para la mejora del desempeño.

La evaluación al desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados con cierta continuidad, sea formal o informalmente, es una técnica de la dirección muy necesaria en la actividad administrativa, es decir, la evaluación del desempeño puede ayudar a determinar la falta de desarrollo de una política de recursos humanos adecuados a las necesidades de la organización.

Robbins, (1998), Comenta sobre tres conjuntos de criterios más importantes para la evaluación del desempeño:

- Resultados de las tareas individuales: donde la gerencia debe evaluar los resultados de las tareas de los empleados. En este caso, si lo que cuenta son los fines y no los medios.

- Comportamiento: en esta evaluación se considera los resultados concretos atribuibles a las acciones del empleado. Por ejemplo, los informes entregados a tiempo o el estilo de liderazgo adoptado por el empleado.
- Rasgos: se le conoce como el conjunto más débil de los criterios pero que se utiliza mucho en las empresas, conocido como los rasgos individuales, como lo son: buena actitud, confianza, fiable, cooperador, por citar algunos.

Daft y Marcic. (2006). Comentan que la administración de recurso humanos se enfoca en dos cosas para hacer de la evaluación del desempeño; una fuerza positiva dentro de la organización.

- La evaluación exacta del desempeño asociada al desarrollo y la aplicación de sistemas, tales como las escalas de calificaciones.
- La capacitación de los administradores, al usar las entrevistas de evaluaciones del desempeño en una forma eficaz, también para que sirva de retroalimentación, refuerce, el buen desempeño y motive el desarrollo profesional del empleado.

2.2.2.6. Elección del método para evaluar

Según Rodríguez (2007), señala que una organización, cualquiera que sea su actividad, no puede tener cualquier sistema de evaluación del desempeño; debe contar con uno que tome en cuenta criterios que va relacionado con el desempeño. Además, este método relacionado con el trabajo tiene que ser práctico, para no generar complicaciones y mejorar la eficacia de la evaluación del desempeño.

A continuación, menciona normas y medidas del desempeño para reducir problemas de ineficiencia:

Normas de desempeño: son niveles ya establecidos para medir los resultados deseados en cualquier puesto.

Medidas de desempeño: son las conductas que determinan el **buen desempeño del** empleado. Dentro de esta medida se encuentran las medidas objetivas y las medidas subjetivas del desempeño.

a) Métodos de evaluación de 360°

Según, Chiavenato (2009), es conocido como evaluación integral, es una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones y empresas modernas. Los principales usos que se da a la evaluación de 360° son para medir el desempeño del personal, medir las competencias y diseñar programas de desarrollo.

La evolución de 360° grados pretende dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo mas adecuada posible, al obtener aportes todos los ángulos de manera integral. El propósito de aplicar la evaluación es darle al empleado la retroalimentación necesaria para tomar las medidas para mejorar su desempeño, su comportamiento o ambos, y dar a la gerencia la información necesaria para tomar decisiones en el futuro.

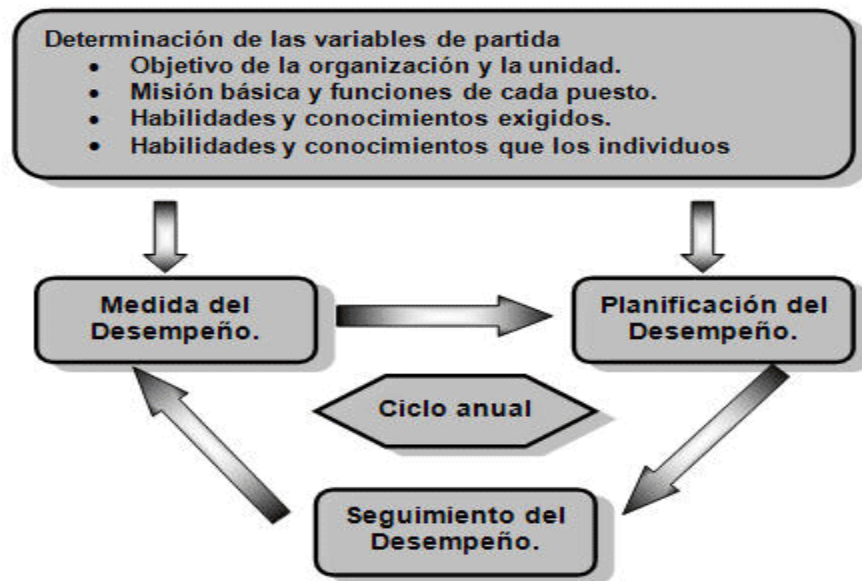
Según Robbins. (2003), hace énfasis en relación a la evaluación de 360° que esta captura la realidad sobre el desempeño del empleado, dado que en este formato se evidencia múltiples, observaciones en diferentes entornos o escenarios.

Esto implica que la evaluación de 360 grados es una herramienta de gestión de talento humano que consiste en una evaluación integral la cual utiliza para medir las competencias de los colaboradores en una empresa. Esta medición se basa en lo fundamental en las relaciones que tiene el empleado, de tal manera que la retroalimentación es un factor clave para evaluar el desempeño de los trabajadores, los equipos y las organizaciones en la que se encuentran.

b) Escalas gráficas.

Para Robbins & De Cenzo, (2008), se refiere que el método de escalas graficas mide el desempeño de las personas con factores ya definidos y graduados. Para lo cual utiliza un cuestionario de doble entrada, las líneas horizontales representan los factores de desempleo y las columnas verticales, los grados de variación de los factores. Cada factor se define mediante una descripción sumaria, simple y objetiva. Pero por lo general se mide la calidad y cantidad de trabajo, también la lealtad, trabajo en equipo, algunos valores como la atención, honestidad, integridad, actitud e iniciativa. Para Chiavenato (2009), este instrumento de medición, es decir mediante escalas gráficas, mide el desempeño de las personas empleando factores previamente definidos y graduados, para lo cual utilizando un cuestionario de doble entrada cumpliendo las escalas gráficas miden el desempeño de las personas empleando factores previamente definidos y graduados. De este modo, utiliza un cuestionario de doble entrada, lo cual consiste en conocer el valor total que resulta de una combinación de factores tanto cualitativos como cuantitativos, es decir calidad y cantidad.

Según Osorio y Espinoza (1995), menciona como un sistema de gestión relacionado al desempeño como un proceso que asume una secuencia cíclica anual de planificación, monitoreo, seguimiento y control los cuales se evidencian en el gráfico.



Proceso de Gestión del Desempeño. Fuente: Osorio y Espinoza (1995)

2.3. Definiciones Conceptuales

✓ Gestión del talento humano:

Dessier (2001) mencionó: Que son las prácticas y las políticas que se necesitan dentro de la institución para conducir los asuntos que tienen que ver con los vínculos humanos del trabajo administrativo; primordialmente se trata de reclutar, medir, enseñar, pagar un salario y brindar un ambiente de trabajo seguro agradable y equitativo para los trabajadores de la institución o empresa.

✓ Talento Humano:

Correa (2007) manifestó: El talento humano, como un agregado diferenciador hacia el camino del éxito, en que hoy en día vivimos el mundo de la globalización. El talento como un recuento de habilidades, competencias que deben ser aprovechado y repotenciado para innovar. En efecto, el talento humano se considera, se refiere a las personas con cualidades y características determinadas muy sobresalientes o aptas especialmente en ocupación y prácticas en actividades ocupacionales, solucionando problemas con habilidades, destrezas y

experiencia necesaria, también apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación. En ese sentido, el talento humano es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo o poniendo en práctica sus habilidades, destrezas, experiencia y aptitudes propias de la persona talentosa, también debe evidenciarse sus conocimientos, habilidades y actitudes, a ello se debe agregar, las experiencias, motivación, interés, vocación, aptitudes, potencialidades, salud, etc.

✓ Selección:

Werther (2008) afirmó: que la selección es la elección del individuo adecuado para el puesto al que desea incorporarse. De una manera más amplia es elegir entre los candidatos reclutados lo más idóneos para el puesto de trabajo, el cual se busca mantener y principalmente aumentar la eficiencia de la organización, podemos enumerar el proceso de selección de personal de la siguiente manera:

✓ Desempeño laboral:

Chiavenato (2009) afirmó: que el desempeño laboral está determinado por factores actitudinales de la persona y factores operativos tales como: la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos como: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo liderazgo.

✓ Eficacia:

Para, (Samuelson & Nordhaus, 2002) definió: Así como la eficacia, la eficiencia también está relacionado a los logros de los objetivos, es la manifestación administrativa de la eficiencia, cumplir con los objetivos,

con el mínimo de recursos disponibles y a tiempo. En efecto, aumentar la productividad y que el volumen de trabajo asignado resulte en el menor tiempo posible con la máxima calidad, es el logro mas grande que se obtiene a nivel empresarial. Y de esta acción se derivan todas como aumentar ventas, generar mas y mejores clientes, etc. Si un equipo trabaja de forma eficaz y eficiente, la productividad será mayor y los resultados mucho mas óptimos. Es decir, tanto la eficacia como con la eficiencia se consigue cumplir el objetivo, pero la eficiencia (el trabajo eficiente) necesita menos recursos (tiempo) para llegar al mismo objetivo. Por ello, una persona es considerado eficiente porque hace su trabajo y llega al objetivo de forma rápida y con calidad, también es eficaz, mientras que, si no es eficaz, no se puede ser eficiente. La eficiencia es algo que puedes trabajar día a día.

✓ **Capital humano:**

La teoría del capital humano distingue dos formas posibles de formación entre ellas la formación general adquirida en el sistema educativo y formativo a través de la experiencia este ultimo adquirido en el mercado de trabajo. La formación específica adquirida en el seno de una unidad de producción o de servicio, permite desarrollar al trabajador su productividad dentro de la empresa. Porque la empresa de hoy no es la misma de ayer, los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de cada empresa. Son épocas de grandes cambios, en que se manifiesta la importancia del capital humano, el conocimiento como factor de creación de riqueza.

✓ **Capacitación:**

La capacitación es una de las inversiones mas rentables que puede realizar una empresa. Una planificación adecuada del componente humano es una organización que requiere de una política de capacitación permanente. Los jefes deben ser los primeros interesados en su propia formación y los primeros responsables en capacitar al personal a su cargo. En ese sentido según Chiavenato (2009), la

capacitación es una herramienta eficaz para mejorar el desempeño de los trabajadores de una empresa, así que, por excelencia, puede ayudar a tener un proceso en el que se facilita el cambio necesario para que el personal de la empresa tenga mejor visión de las ventajas y beneficios del mismo.

✓ Calidad:

Las personas definen el éxito de muy distintas maneras lo que para unos es un rotundo éxito para otros no lo es, esta disparidad de opiniones genera conflictos, sin embargo, calidad es todo servicio que se brinda según los ideales de la empresa. En ese sentido, la calidad en las labores se determina por la eficiencia, el cuidado y esmero, actitud y responsabilidad en la ejecución del trabajo, según el tipo de funciones o actividades que le sean encomendadas en base a su nombramiento.

✓ Dirección:

Para (Herrera, 2001) consiste que la gestión del recurso humano se constituye en un conjunto de actividades y medidas concretas para operar el área y que tienen un efecto directo sobre los comportamientos, actitudes y aptitudes de las personas dentro del esquema organizacional.

En efecto, entonces que la dirección de la organización debe centrar sus esfuerzos en el logro de los objetivos y metas propuestas en un tiempo determinado, de forma conjunta y en consonancia con el personal. Es preciso tener presente que la comprensión de las estrategias necesita de valor agregado tanto en los procesos como en las personas, con la pretensión de estar en consonancia con las corrientes actuales y fundamentalmente que, hoy en día, considera el recurso humano como factor estratégico para su desarrollo y competitividad.

- **Gestión del talento humano:** hablar de la administración de las personas es hablar de la gente, de la mente, de la inteligencia, de la vitalidad, de acción y de proacción, en ese sentido según

afirmaciones de Chiavenato (2002), menciona que la gestión del talento humano es un aspecto muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la tecnología usada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

También Schuler (1992), afirma que la gestión estratégica de los recursos humanos son todas aquellas actividades que afectan el comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de las empresas o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada los procesos de gestión de los recursos humanos ya afectan al comportamiento de los individuos.

- **Selección del personal.** Ante la necesidad de una contratación, el empleador debe realizar un procedimiento de selección que le permita recibir la mayor cantidad de postulantes posibles para elegir el que mejor se adecue a los requerimientos del puesto. En ese sentido, realizar una selección correcta dependerá de conocer los pasos mas importantes que conforman el proceso de selección de personal. Una decisión equivocada puede originar perdidas de tiempo y recursos monetarios para la organización. Por lo tanto, el objetivo es elegir el personal que presenten cualidades y experiencia profesional más apropiadas para el desempeño del cargo solicitado por la organización.

La calidad del personal con que cuenta la empresa es el factor que mas determina su prosperidad, que convierta la inversión en rédito satisfactorio y que permite que logre sus objetivos. En este marco referencial la selección del personal adquiere gran relevancia. Según Chiavenato (2000). Las personas planean, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Sin personas no existe la organización, de modo que toda organización esta compuesta por personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener su continuidad.

- **Capacitación del personal:** Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad.
- **Trabajo en equipo:** trabajando en equipo se consigue grandes triunfos. Por ellos es importante identificar cuales son las fortalezas y debilidades de cada empleado para que cada uno desempeñe un rol en función de sus conocimientos y experiencia. Según Smith (2000), afirma que un trabajo en equipo es: un número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque común, por los cuales se hacen mutuamente responsables.
-

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General:

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rímac-2019.

2.4.2. Hipótesis Específicas:

Existe relación entre la gestión de talento humano y la calidad de trabajo del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rimac-2019.

Existe relación entre la gestión de talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Ríma-2019.

2.5. Variables:

2.5.1. Variable independiente: Talento humano.

2.5.2. Variante dependiente: Desempeño laboral.

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
(Variable Independiente) GESTION DE TALENTO HUMANO	Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante, Chiavenato, I. 2007, 43.	Conjunto de actividades que ponen en conocimiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	Selección de personal Capacitación de personal	Experiencia laboral Entrevista personal Hoja de vida Desarrollo de competencias del personal Programas de capacitación	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador? ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona? ¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo? ¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación? ¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado? ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?
(Variable Dependiente) DESEMPEÑO LABORAL	Es la 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. Chiavenato, I. 2002.236	Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidas.	Calidad del trabajo Trabajo en equipo	Puntualidad Compromiso al trabajo Presentación personal Creatividad del personal Productos de calidad Mayor productividad Liderazgo	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud? ¿Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la Iniciativa del trabajador? ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento? ¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador? ¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas? ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera? ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo? ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad? ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?

					¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna? ¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo? ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?
--	--	--	--	--	--

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1 Tipo de investigación

Es de tipo cuantitativo ya que plantea la unidad de la ciencia, es decir, la utilización de metodología única que es la misma de las ciencias exactas y naturales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), Debido que esta investigación, su medio principal es la medición y el cálculo y éstos nos ayudará a probar nuestra hipótesis.

3.1.1. Enfoque:

El enfoque que se utilizara en esta investigación es el cuantitativo, por que 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, Fernández, & Baptista, 2010)

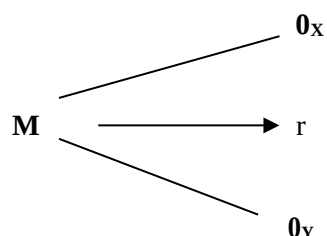
3.1.2. Alcance o nivel:

La presente investigación se identifica con el estudio correlacional ya que consiste en determinar la relación que existe entre dos o más variables en un contexto determinado. En este caso se trata de una relación de asociación o de covarianza entre las variables investigadas. Se ejecuta con el propósito de saber cómo se pueden comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

3.1.3. Diseño:

El diseño es no experimental, transversal. Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010),. Es no experimental la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las

variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se busca en esta investigación es cuantificar la magnitud de la primera variable, que es gestión del talento humano y la segunda variable, desempeño laboral, identificar la relación entre las variables.



Dónde:

M es la muestra de investigación

Ox es la variable de Gestión del talento humano.

Oy es la variable de Desempeño laboral.

R es el grado de relación entre las dos variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Según (Tamayo, 1997). La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

La población objeto de estudio está conformado 29 trabajadores (asistenciales y administrativo) del Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac-2019.

3.2.2. Características de la población:

3.2.2.1. Criterio de Inclusión:

- Personal asistencial y administrativo que trabaje en el C.S. Mariscal Castilla.
- Personal asistencial o administrativo en calidad de nombrado, CAS, o Tercero.
- Personal asistencial o administrativo que tenga un tiempo de servicio mínimo de tres meses en el C.S. Mariscal Castilla.
- Personal asistencial o administrativo que acepte participar en el presente estudio.

3.2.2.2. Criterio de Exclusión:

- Personal asistencial o administrativo que no trabaje en C.S. Mariscal Castilla.
- Personal no contrato como; interno y serums.
- Personal asistencial o administrativo que tenga un tiempo de servicio menor de tres meses en el C.S. Mariscal Castilla.
- Personal asistencial o administrativo que no acepte participar en el presente estudio.

Tabla N° 1. Población de estudio del Centro de Salud Mariscal Castilla

Población del C.S. Mariscal Castilla	
Asistencial	17
Administrativo	11
Total, de Trabajadores	28

Fuente: Lista de personal del C. S. Mariscal Castilla - Rímac

3.2.2 Muestra

Según (Tamayo, 1997), Afirma que la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico.

El tipo de muestra a utilizarse es no probabilística, no aleatorio, por convivencia, considerando bajo criterio del investigador a todos los trabajadores asistenciales y administrativo del C.S. Mariscal Castilla.

No se utilizará una muestra, ya que se trabajará con toda la población de estudio.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnica: Para la recolección de datos en esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, la observación del subtipo indirecto y entrevista, la cual, mediante preguntas adecuadamente formuladas, fueron aplicadas a los sujetos materia de investigación, es decir a los trabajadores asistenciales y administrativos del C.S. Mariscal Castilla. La encuesta, por técnica de investigación fue no probabilística intencional o por convivencia; es decir que la muestra se selecciona en base a la convivencia de accesibilidad y proximidad del investigador.

3.3.2. Instrumento: En esta investigación el instrumento que se utilizara fue un cuestionario estructurado para conocer las opiniones y actividades del personal del C.S. Mariscal Castilla, respecto a la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

- ✓ El instrumento que se utilizara fue un cuestionario que consta de 18 preguntas. La primera variable: Gestión de talento humano con sus dos dimensiones, selección de personal y capacitación del personal consta de seis ítems y para la segunda variable: Desempeño laboral que también tiene dos dimensiones, calidad de trabajo y trabajo en equipo presenta 12 ítems.
- ✓ El instrumento presenta alternativas con una valoración que son: (01) Totalmente en desacuerdo, (02) en desacuerdo, (03) ni de acuerdo/ ni en acuerdo, (04) de acuerdo y (05) totalmente de acuerdo.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
▪ De encuesta	▪ Cuestionario

3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

Las técnicas son el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga. Por el cual el investigador se vale para acercarse a los hechos y acceder al conocimiento. Las técnicas a utilizar son:

3.4.1. Observación directa:

Dentro la investigación se realizar algunas observaciones directas a las diferentes actividades, tareas y funciones desarrolladas por el personal en los diferentes servicios que tiene el Centro de Salud Mariscal Castilla.

3.4.2. Encuesta:

La encuesta se efectuará al personal que la labora dentro del Centro de Salud Mariscal Castilla.

3.4.3. Prueba de evaluación:

Realizar una prueba de evaluación de desempeño en base de un formato elaborado, esto a cargo de los jefes de cada servicio para el personal que está a su cargo.

3.4.4. Análisis documental:

Se realizará una revisión de análisis de los diferentes documentos.

3.4.5. Estadística:

Nos permite clasificar, calcular, analizar y resumir información numérica que se obtiene de manera sistemática y describan en forma precisa las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretando los fenómenos observados en la muestra.

3.5. INSTRUMENTO.

Las Instrumentos son:

3.5.1 Cuestionario estructurado:

Se emplea este instrumento para conocer las opiniones y actividades de los miembros del Centro de Salud respecto a la gestión del talento humano y desempeño laboral.

3.5.2. Ficha de evaluación de desempeño:

Se emplea este instrumento con el fin de medir el nivel de desempeño laboral del personal del Centro de Salud.

3.5.3 Libreta de notas:

Se emplea para registrar las actividades significativas en el proceso de la investigación.

Todo lo anterior servirá para la contratación de las hipótesis de investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

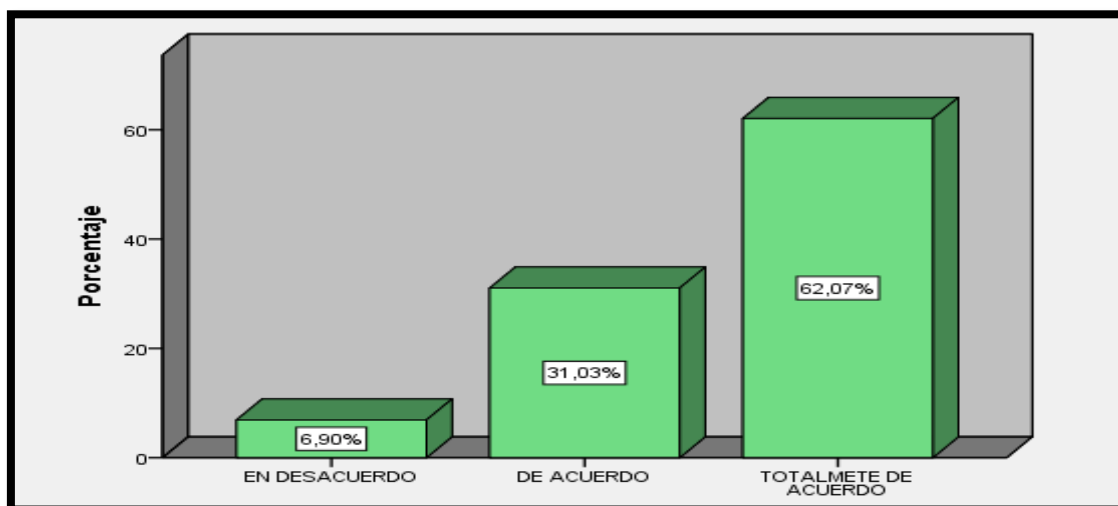
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1 ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	6,9	6,9	6,9
	DE ACUERDO	9	31,0	31,0	37,9
	TOTALMETE DE ACUERDO	18	62,1	62,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N°1

Elaboración: El investigador

Gráfico 1 ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?

Interpretación y análisis:

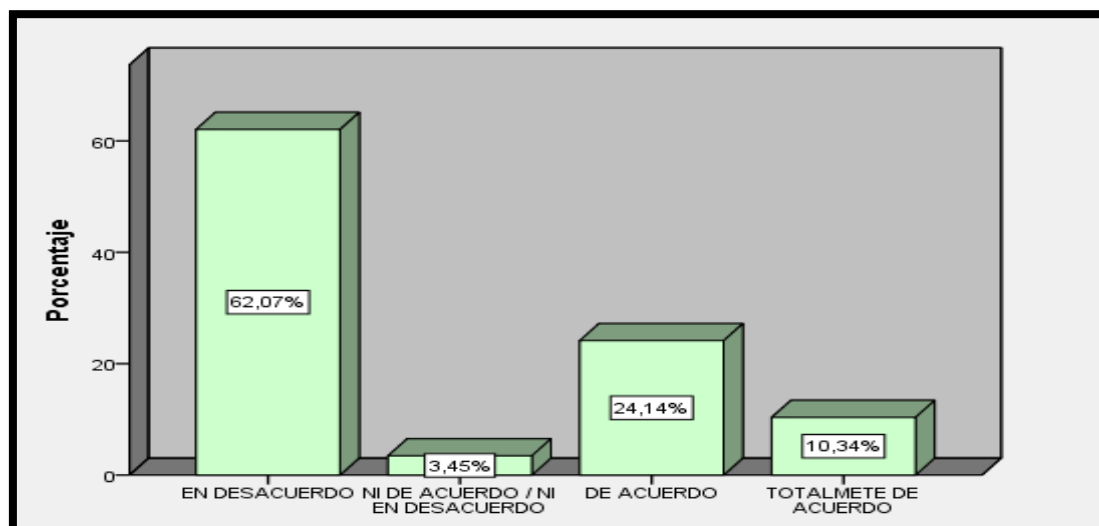
En el presente grafico se observa que el 6.90% de los encuestados manifestaron que están “en desacuerdo”, con los datos que especifican en su curriculum vitae para seleccionar al trabajador, el 31.03% manifestaron que están “de acuerdo” y el 62.07% informan que están “totalmente de acuerdo”, se concluye que la gran mayoría de los encuestados están totalmente de acuerdos con los datos que especifican en su curriculum vitae para seleccionar al trabajador ya qué es un conjunto de estudios y experiencia laboral que ha obtenido una persona a lo largo de su vida.

Tabla 2 ¿Está usted de acuerdo que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y la facilidad de expresión verbal de la persona?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	NI DE ACUERDO / NI EN DESACUERDO	5	17,2	17,2	17,2
	DE ACUERDO	18	62,1	62,1	79,3
	TOTALMETE DE ACUERDO	6	20,7	20,7	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N°2

Elaboración: El investigador

Gráfico 2 ¿Está usted de acuerdo que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y la facilidad de expresión verbal de la persona?

Interpretación y análisis:

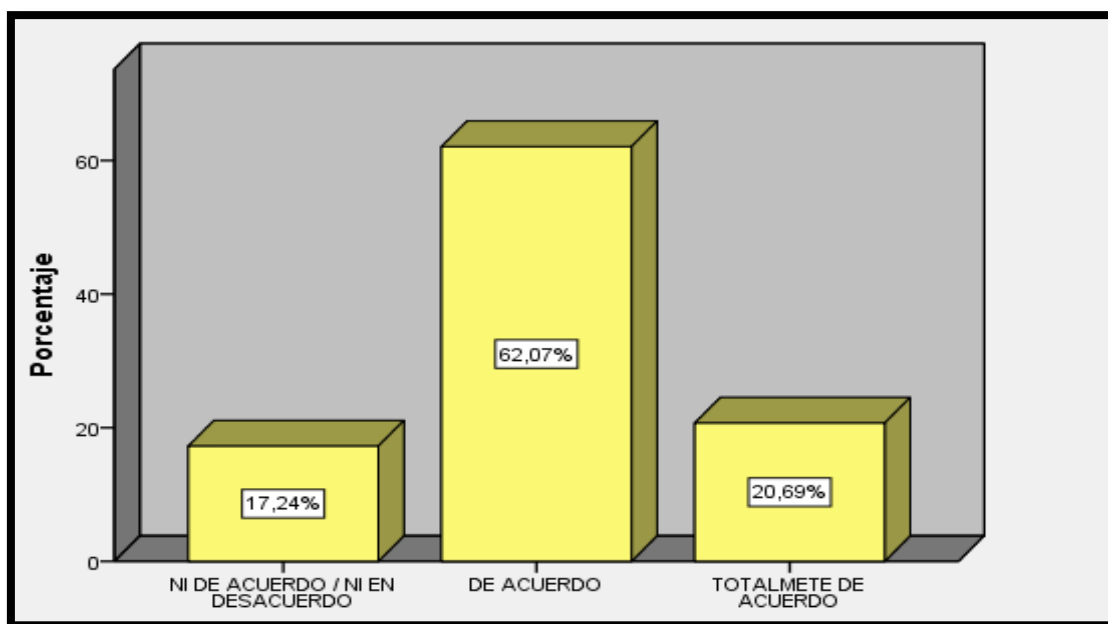
En el presente gráfico se observa que el 62.07% de los encuestados manifiestan que están “en desacuerdo” que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y la facilidad de expresión verbal de la persona, el 3.45% manifestaron “ni estar de acuerdo ni en acuerdo”, 24.14% informaron estar “de acuerdo” y el 10.34% están “totalmente de acuerdo”. Por lo tanto, se concluye que la gran mayoría de los encuestados están en desacuerdo que se aplica la entrevista personal por qué muchas de las preguntas son conocidas y el candidato ensaya para parecer idóneo, sin serlo y sin tener un verdadero conocimiento sobre el desempeño futuro del empleo.

Tabla 3 ¿Está usted de acuerdo que la selección del personal es el más adecuado como para contratar al personal más indicado para el puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO / NI EN DESACUERDO	5	17,2	17,2	17,2
	DE ACUERDO	18	62,1	62,1	79,3
	TOTALMETE DE ACUERDO	6	20,7	20,7	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N°3

Elaboración: El investigador

Gráfico 3 ¿Está usted de acuerdo que la selección del personal es el más adecuado como para contratar al personal más indicado para el puesto de trabajo?

Interpretación y análisis:

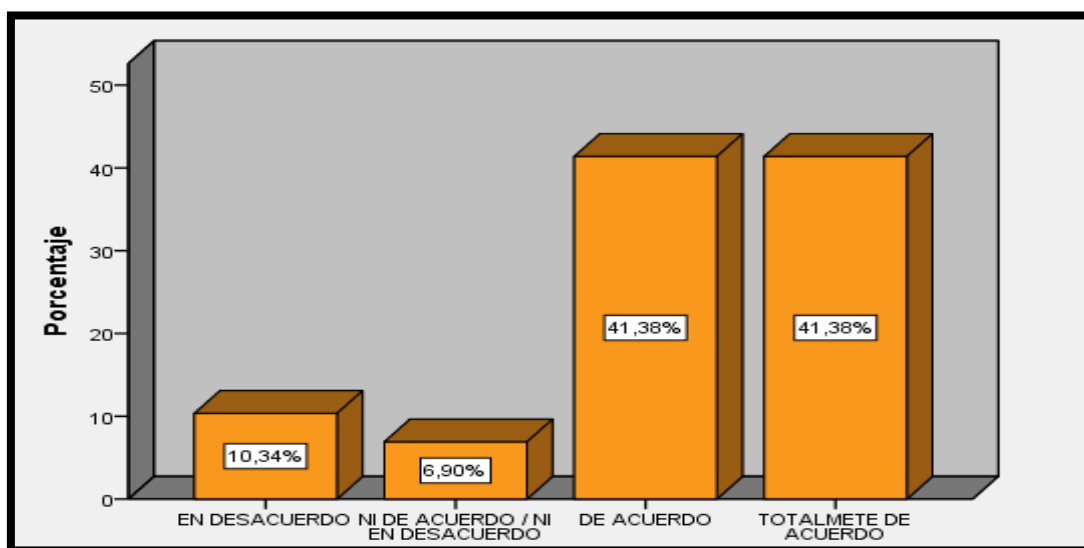
En el gráfico se observa que el 17.24% los encuestados manifiestan, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo sobre la selección del personal para el puesto de trabajo, 62.07% manifiestan estar de acuerdo mientras que el 20.69% informan que están totalmente de acuerdo. A base de ello podemos determinar que los encuestados en su mayoría están de acuerdo con el proceso de selección del personal para el puesto de trabajo, puesto que los mecanismos que plantean responden al perfil que necesita la empresa.

Tabla 4 ¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación del personal genera oportunidades de superación?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	EN DESACUERDO	3	10,3	10,3	10,3
	NI DE ACUERDO / NI EN DESACUERDO	2	6,9	6,9	17,2
	DE ACUERDO	12	41,4	41,4	58,6
	TOTALMETE DE ACUERDO	12	41,4	41,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N°4

Elaboración: El investigador

Gráfico 4 ¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?

Interpretación y análisis:

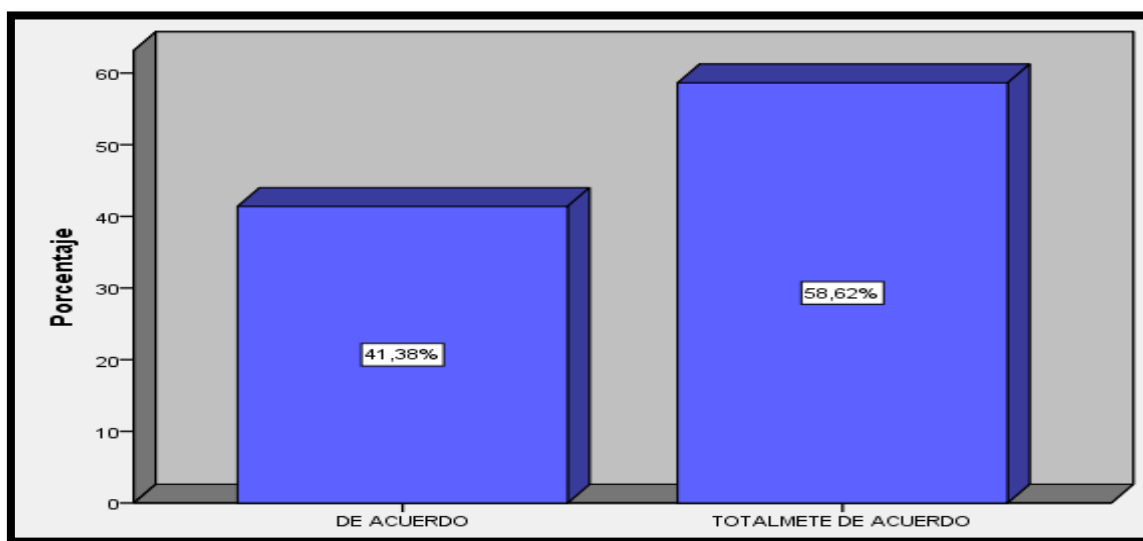
El 10,34% de los encuestados se encuentra en desacuerdo, el 6,90% manifiestan ni de acuerdo/ni en desacuerdo; 41,38% opinan estar de acuerdo y 41,38 indican que se encuentran totalmente de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación; en tal sentido, podemos afirmar que más del 80% de los encuestados opinaron a favor de la asignación presupuestal para la capacitación del personal, puesto que, estos eventos generan oportunidades de superación personal más aun desarrolla el profesionalismo de los trabajadores creando total compromiso, mesura y responsabilidad acorde a su formación profesional.

Tabla 5 ¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal este actualizado?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	DE ACUERDO	12	41,4	41,4	41,4
	TOTALMETE DE ACUERDO	17	58,6	58,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N°5

Elaboración: El investigador

Gráfico 5 ¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal este actualizado?

Interpretación y análisis:

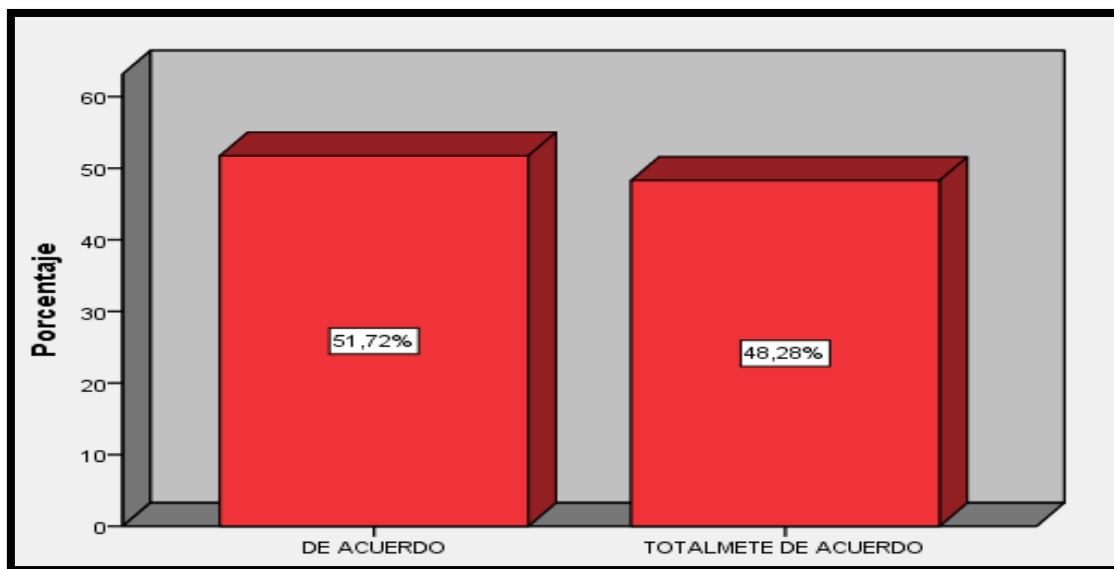
La presente interrogante muestra que el 41.38% de los encuestados opinan que están “de acuerdo” que la capacitación se debe priorizar para que el personal este actualizado y el 58.62% manifiestan estar “totalmente de acuerdo” con esta propuesta. Se concluye que, más del 50% afirman estar totalmente de acuerdo que la capacitación se debe priorizar al personal, puesto que, le permite identificarse con los objetivos de la organización.

Tabla 6 ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	DE ACUERDO	15	51,7	51,7	51,7
	TOTALMETE DE ACUERDO	14	48,3	48,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N° 6

Elaboración: El investigador

Gráfico 6 ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?

Interpretación y análisis:

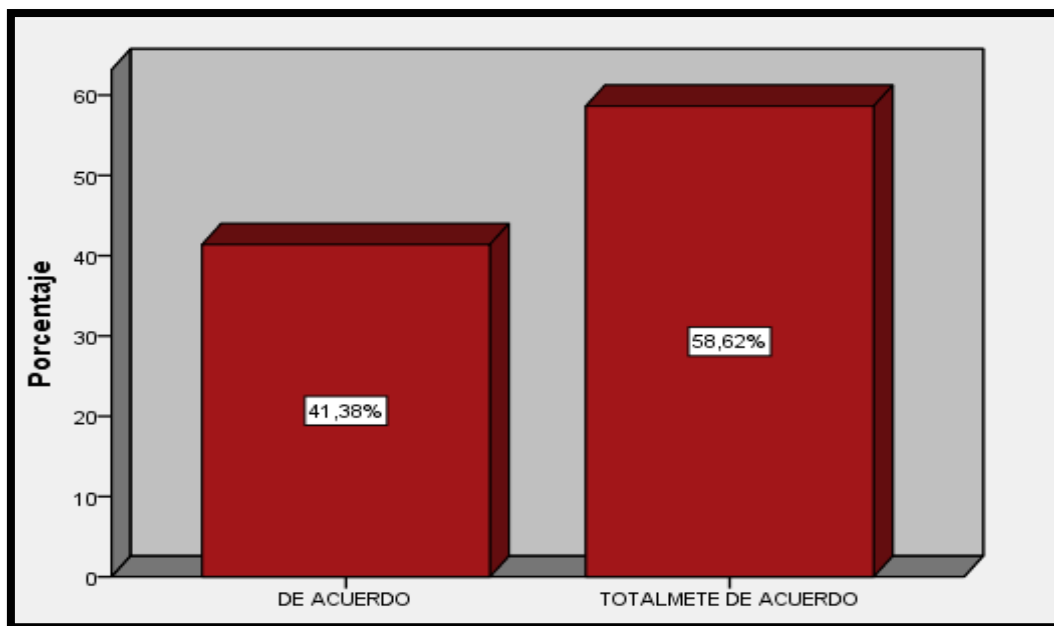
De los resultados presentados en el cuadro y gráfico el 51.72% de los encuestados manifestaron que planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia y el 48.28% determinan que están totalmente de acuerdo. Estos resultados demuestran que los encuestados, en su totalidad están de acuerdo con los programas de capacitación porque esto les permite tener un nivel competitivo.

Tabla 7 ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por las autoridades del centro de salud?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	DE ACUERDO	12	41,4	41,4	41,4
	TOTALMETE DE ACUERDO	17	58,6	58,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N° 7

Elaboración: El investigador

Gráfico 7 ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por las autoridades del centro de salud?

Interpretación y análisis:

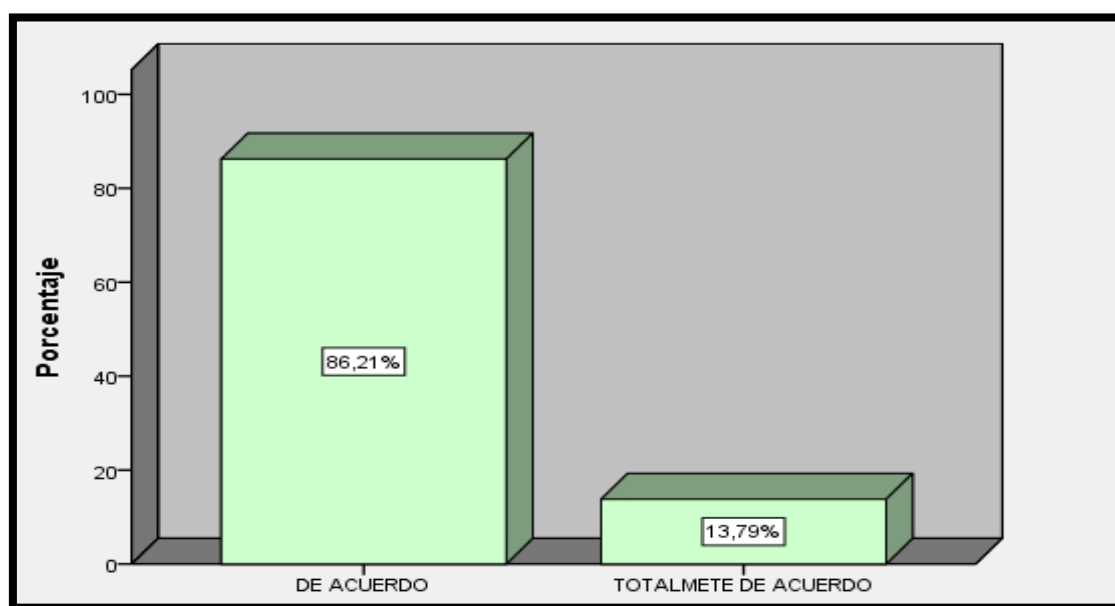
En el grafico se observa que el 41.38% de los encuestados respondieron estar “de acuerdo” que la puntualidad sea reconocida por las autoridades del centro de salud; mientras que, el 58.62% manifestaron estar “totalmente de acuerdo”. A base de ello se concluye que todos los encuestados se encuentran de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por las autoridades del centro de salud, porque nos permitirá cumplir con el trabajo establecido.

Tabla 8 ¿Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	DE ACUERDO	25	86,2	86,2	86,2
	TOTALMETE DE ACUERDO	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N° 08

Elaboración: El investigador

Gráfico 8 ¿Está de acuerdo que las autoridades del centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador?

Interpretación y análisis:

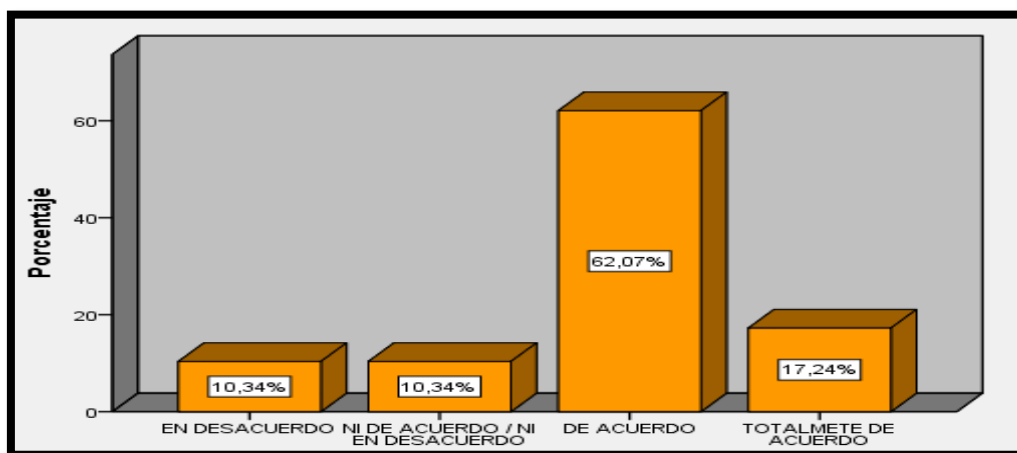
Podemos observar que el 86.21% opina que las autoridades deben promover la iniciativa del trabajador y el 13.79% lo ratifica manifestando estar totalmente de acuerdo; esto, nos permite afirmar que, la totalidad de nuestros encuestados señalan que las autoridades deberían promover la iniciativa del trabajador, mostrando actitud proactiva para emprender proyectos individuales o grupales con gran responsabilidad y sentido crítico.

Tabla 9 ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	EN DESACUERDO	3	10,3	10,3	10,3
	NI DE ACUERDO / NI EN DESACUERDO	3	10,3	10,3	20,7
	DE ACUERDO	18	62,1	62,1	82,8
	TOTALMETE DE ACUERDO	5	17,2	17,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N° 09

Elaboración: El investigador

Gráfico 9 ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?

Interpretación y análisis:

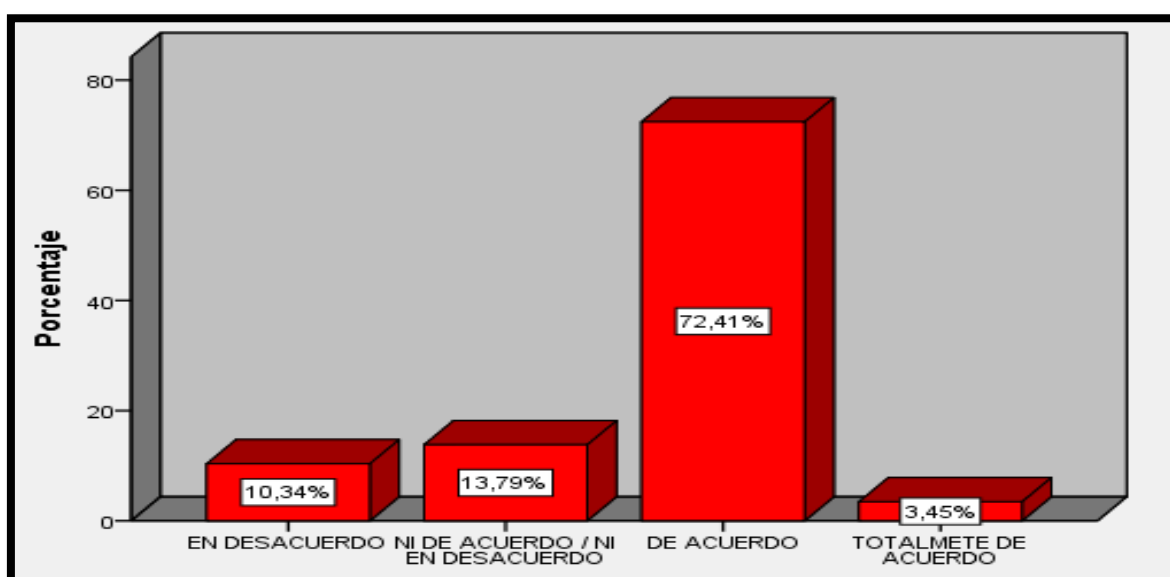
A la pregunta si el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento respondieron el 10.34% de los encuestados indican estar en desacuerdo y ni de acuerdo/ni en desacuerdo, mientras que el 62.07% señalan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo el 17.24%. En tal sentido, se concluye que más del 80% de los encuestados mostraron estar de acuerdo que el compromiso prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento por que nos permitirá crear el grado de implicancia del trabajador con su centro laboral identificándose con los objetivos y metas, deseando permanecer en ella.

Tabla 10 ¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	EN DESACUERDO	3	10,3	10,3	10,3
	NI DE ACUERDO / NI EN DESACUERDO	4	13,8	13,8	24,1
	DE ACUERDO	21	72,4	72,4	96,6
	TOTALMETE DE ACUERDO	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N° 10

Elaboración: El investigador

Gráfico 10 ¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?

Interpretación y análisis:

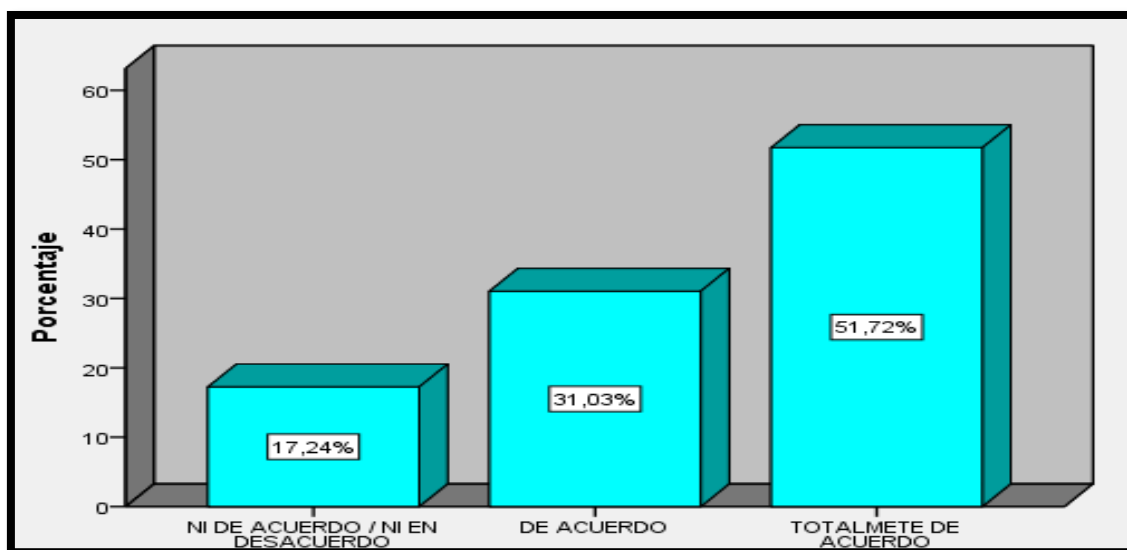
El cuadro y el grafico nos muestra que el 3.45% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo en que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador, apoyados con un 72.41% que señala estar de acuerdo con la premisa, mientras que el 13.79% indica estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo y el 10.34% se encuentra en desacuerdo. Se concluye que al 76% de los encuestados, aproximadamente, opinan que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador, proyecta tu imagen personal y profesional.

Tabla 11 ¿Cuán de acuerdo esta Ud., que la creatividad influye para la resolución de problema?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	NI DE ACUERDO / NI EN DESACUERDO	5	17,2	17,2	17,2
	DE ACUERDO	9	31,0	31,0	48,3
	TOTALMETE DE ACUERDO	15	51,7	51,7	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N° 11

Elaboración: El investigador

Gráfico 11 ¿Cuán de acuerdo esta Ud., que la creatividad influye para la resolución de problema?

Interpretación y análisis:

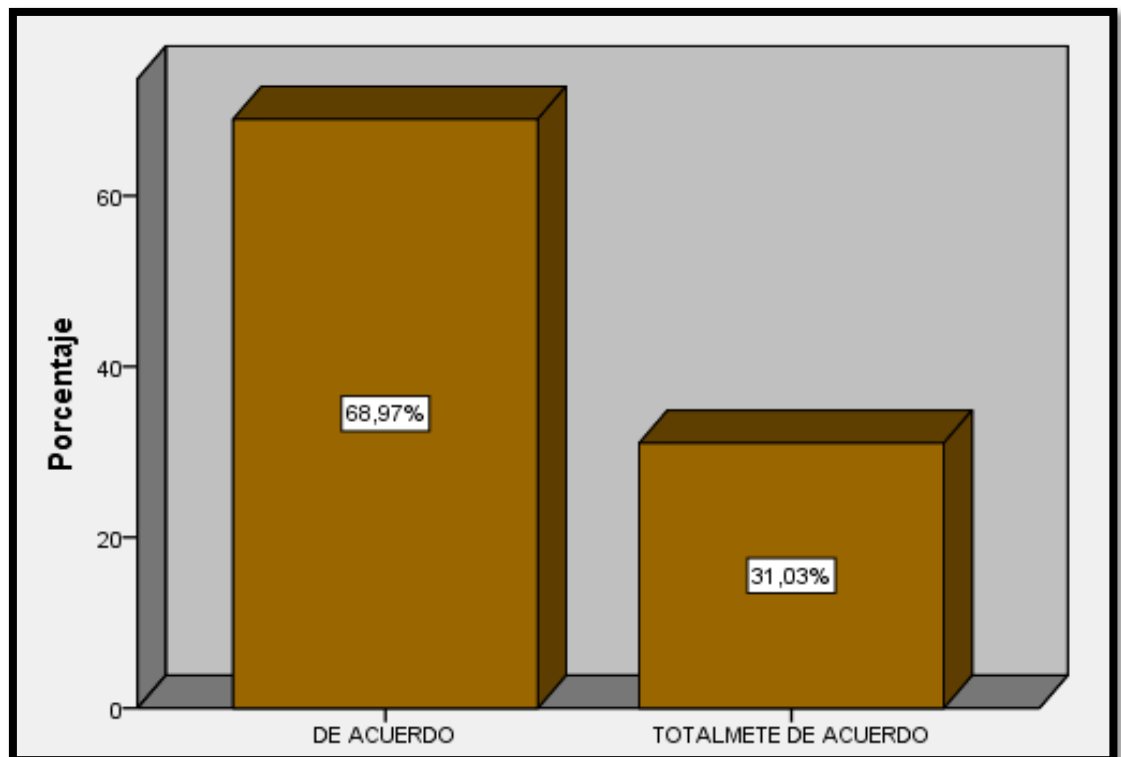
El 17.24% de los encuestados responden que no estar de acuerdo/ ni en desacuerdo que la creatividad influye para la resolución de problema, en cambio el 31.03% señala estar de acuerdo y el 51.72% afirma estar totalmente de acuerdo, con lo que se concluye que más del 80% de los encuestados consideran que la creatividad influye para la resolución de los problemas.

Tabla 12 ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	DE ACUERDO	20	69,0	69,0	69,0
	TOTALMETE DE ACUERDO	9	31,0	31,0	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N° 12

Elaboración: El investigador

Gráfico 12 ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?

Interpretación y análisis:

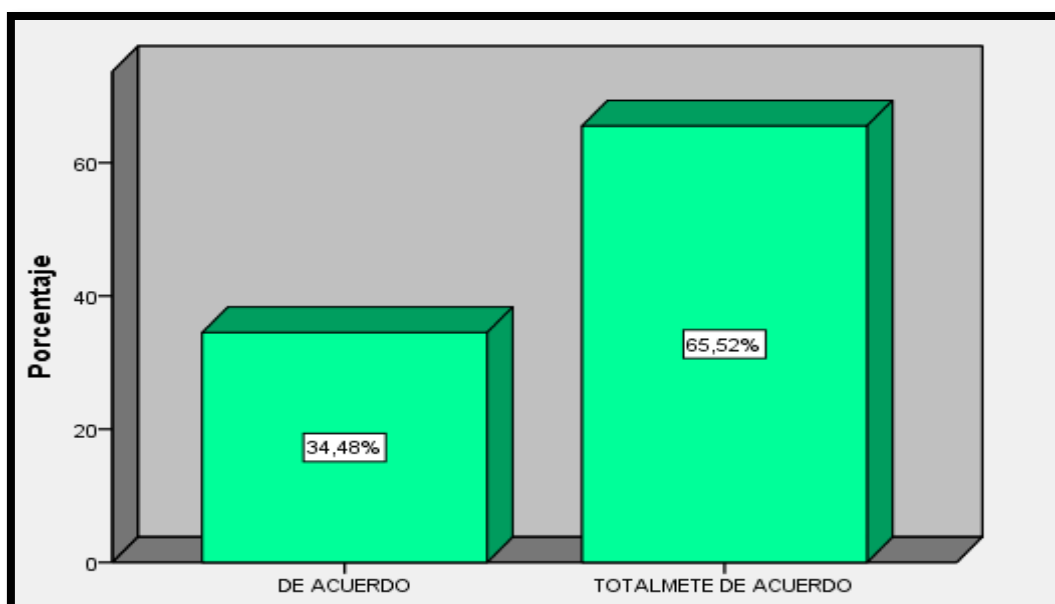
Observamos en el gráfico que los encuestados muestran estar de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera, el 68.97% mientras que el 31.03 indica estar totalmente de acuerdo con la premisa; por lo que se puede observar que todos los encuestados manifiestan que, al cumplir las tareas, el trabajador muestra la capacidad de realizarse como persona y profesionalmente.

Tabla 13 ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	DE ACUERDO	10	34,5	34,5	34,5
	TOTALMETE DE ACUERDO	19	65,5	65,5	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N° 13

Elaboración: El investigador

Gráfico 13 ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?

Interpretación y análisis:

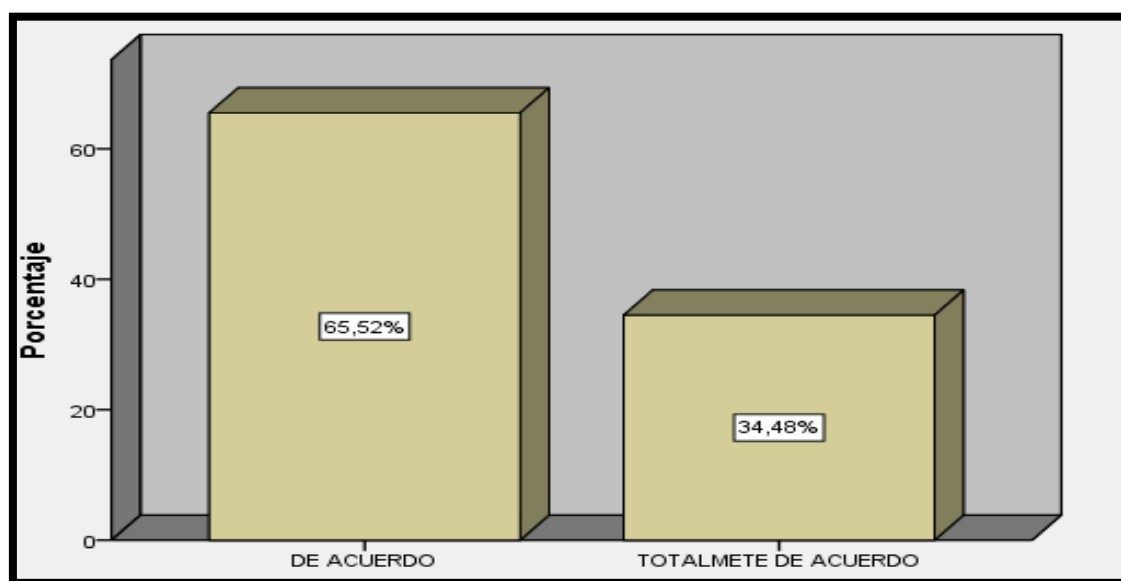
A la premisa: ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?, los encuestados responden estar totalmente de acuerdo el 65.52% y el 34.48% se encuentran de acuerdo, esto nos permite determinar que al total de encuestados la experticia de los trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.

Tabla 14 ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen producto de calidad?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	DE ACUERDO	19	65,5	65,5	65,5
	TOTALMETE DE ACUERDO	10	34,5	34,5	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N° 14

Elaboración: El investigador

Gráfico 14 ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen producto de calidad?

Interpretación y análisis:

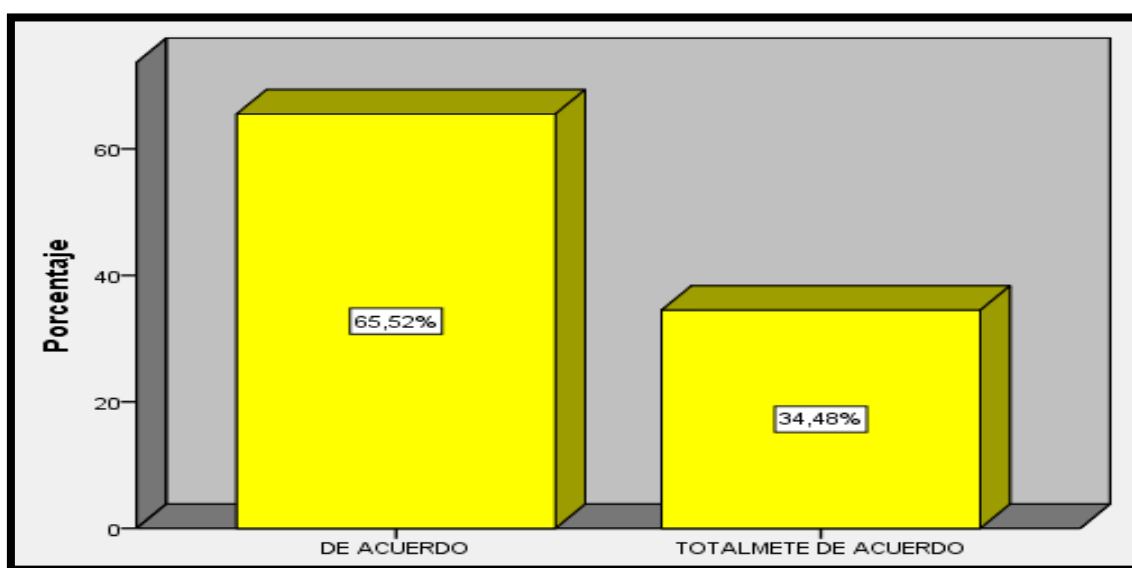
A la interrogante ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen producto de calidad?, los encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo el 34.5% y el 65.5% se encuentran de acuerdo, esto nos permite determinar que al total de encuestados que los trabajos realizados en cooperación, en trabajos de equipo permiten a obtener productos de calidad en este caso brindar servicios de calidad.

Tabla 15 ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	DE ACUERDO	19	65,5	65,5	65,5
	TOTALMETE DE ACUERDO	10	34,5	34,5	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N° 15

Elaboración: El investigador

Gráfico 15 ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?

Interpretación y análisis:

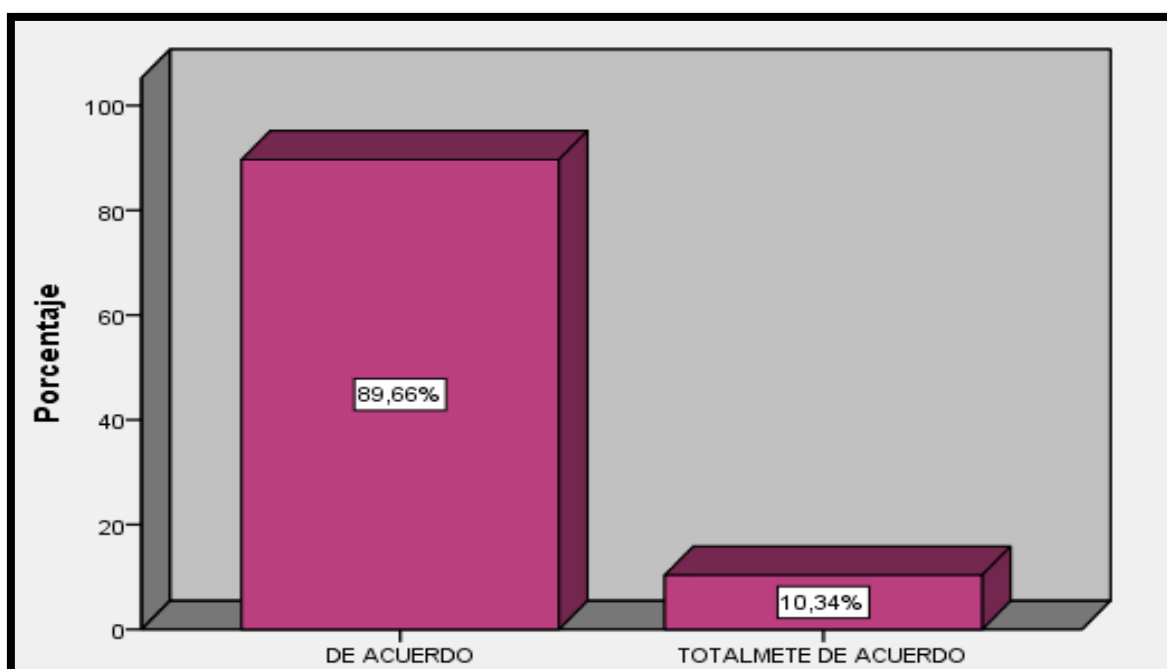
En la presentación del cuadro se observa que los encuestados muestran estar de acuerdo en un 65.52% en señalar que hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo, mientras que, el 34.48% indica estar totalmente de acuerdo con la premisa; por lo que se puede observar que la mayoría manifiestan que, las acciones conjuntas y esfuerzos colectivos permiten lograr mayor productividad.

Tabla 16 ¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	DE ACUERDO	26	89,7	89,7	89,7
	TOTALMETE DE ACUERDO	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N° 16

Elaboración: El investigador

Gráfico 16 ¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?

Interpretación y análisis:

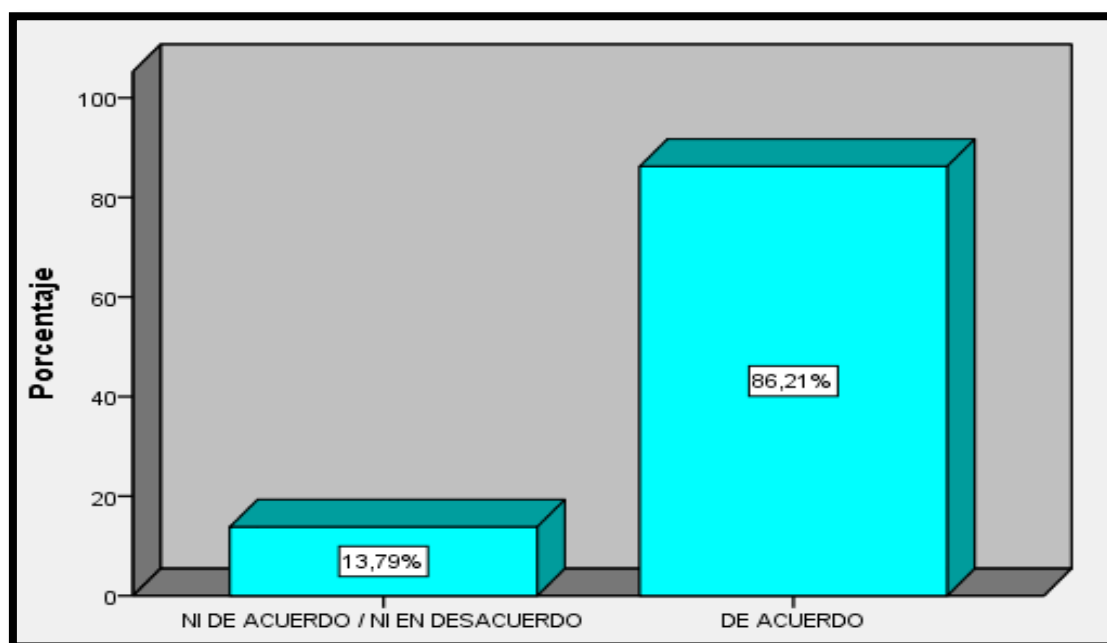
Del total de los encuestados el 89.7% responden que está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna, en cambio el 10.3% señala estar totalmente de acuerdo, con lo que se concluye que en su mayor porcentaje de los trabajadores del centro de salud consideran que los trabajos en equipo conducen en el cumplimiento de tareas muy oportunas.

Tabla 17 ¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	NI DE ACUERDO / NI EN DESACUERDO	4	13,8	13,8	13,8
	DE ACUERDO	25	86,2	86,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N° 17

Elaboración: El investigador

Gráfico 17 ¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?

Interpretación y análisis:

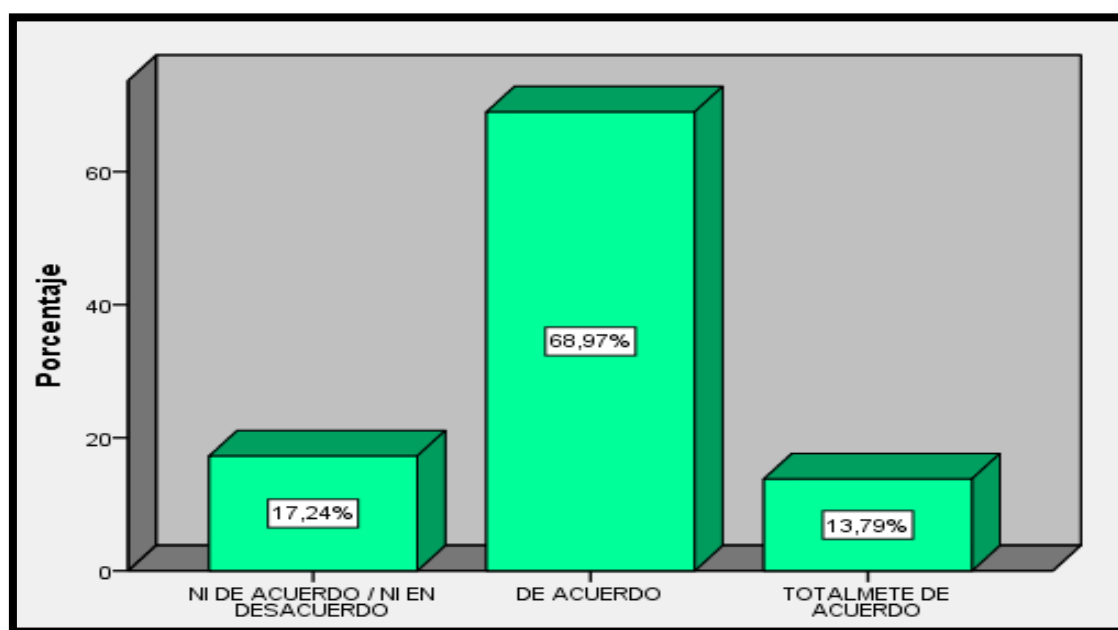
Del total de los encuestados el 86.2% responden que está de acuerdo que los objetivos de trabajos en equipo son la exactitud o cumplimiento de tareas, en cambio el 13.8% señala en no estar de acuerdo, con lo que se concluye que en su mayor porcentaje de los trabajadores del centro de salud consideran que uno de objetivos de los trabajos en equipo conduce en el cumplimiento de tareas muy oportunas o con exactitud.

Tabla 18 ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipo de trabajo lo orienta a lograr una meta?

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	NI DE ACUERDO / NI EN DESACUERDO	5	17,2	17,2	17,2
	DE ACUERDO	20	69,0	69,0	86,2
	TOTALMETE DE ACUERDO	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador.



Fuente: Gráfico N° 18

Elaboración: El investigador

Gráfico 18 ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipo de trabajo lo orienta a lograr una meta?

Interpretación y análisis:

En el grafico se observa que el 17.24% dicen estar ni de acuerdo / ni en desacuerdo que el liderazgo en equipo de trabajo lo orienta a lograr una meta, el 68.97% de los encuestados manifiestan de estar acuerdo y el 13.79% opinan estar totalmente de acuerdo lo cual implica que el liderazgo en el trabajo en equipo es un aspecto esencial que orienta en el logro de las metas institucionales

4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la comprobación de la hipótesis general y la hipótesis específica utilizaremos el Coeficiente r_{xy} de Correlación de Pearson, para lo cual utilizaremos la siguiente formula y tabla para la interpretación de las hipótesis.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Donde:

X = Puntajes obtenido de cultura tributaria.

Y = Puntajes obtenidos de evasión tributaria.

$r_{x,y}$ = Relación de las variables.

N = Número de comerciantes.

Tabla 19 Escala para la interpretación de Pearson.

Significado	Valor
Correlación positiva perfecta	1
Correlación positiva muy fuerte	0,91 a 0,99
Correlación positiva fuerte	0,76 a 0,90
Correlación positiva considerable	0,51 a 0,75
Correlación positiva media	0,11 a 0,50
Correlación positiva débil	0,01 a 0,10
Correlación nula	0
Correlación negativa débil	-0,01 a -0,10
Correlación negativa media	-0,11 a -0,50
Correlación negativa considerable	-0,51 a -0,75
Correlación negativa fuerte	-0,76 a -0,90
Correlación negativa muy fuerte	-0,91 a -0,99
Correlación negativa perfecta	-1

Fuente: Hernández Sampieri, Fernández Collado, & baptista, (2010)

Hipótesis general

Para comprobar la hipótesis, planteamos la hipótesis estadística siguiente:

HG: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla Distrito del Rímac, 2019.

A través de la cuantificación de valores en la tabulación se procede a calcular el Coeficiente rxy de Correlación de Pearson aplicando la formula.

Tabla 20 Correlación de Pearson.

	<i>gestión de talento humano</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Gestión de talento humano		
Correlación de Pearson	1	,534**
Sig. (bilateral)		,003
N	29	29
Desempeño laboral		
Correlación de Pearson	,534**	1
Sig. (bilateral)	,003	
N	29	29

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

Fuente: Encuesta

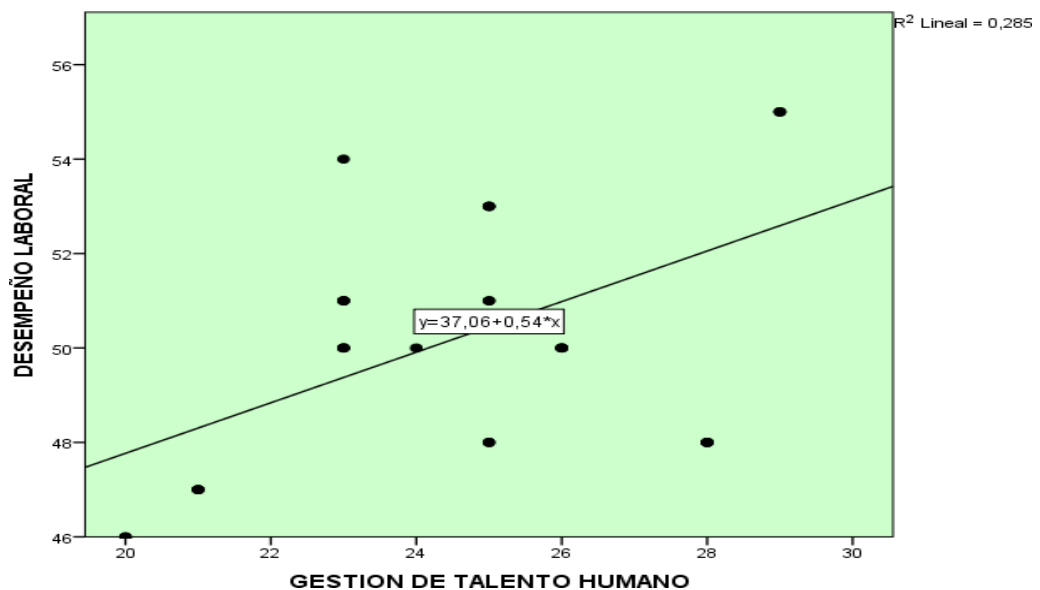
Elaboración: El investigador.

Interpretación:

En el presente cuadro se observa un valor relacional de 0.534, el cual manifiesta que hay una relación positiva considerable entre las variables de estudio: gestión del talento Humano con el desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla Distrito del Rímac, 2019

Gráfico de dispersión de la relación de las dos variables

Como $0 < 0,534 < 1$ entonces la relación entre la variable: gestión del talento humano con el desempeño laboral tiene una correlación positiva considerable, indicando que ambas variables contienen una relación directamente proporcional, por lo que se puede determinar qué gestión del talento humano incide positivamente en el desempeño laboral, en tal sentido se interpreta que cuanto mayor sea la gestión del talento humano por parte del responsable de la entidad del centro de salud Mariscal Castilla Distrito del Rímac mayores efectos de desempeño laboral existirá en los trabajadores, demostrando su participación voluntaria en el cumplimiento de las metas institucionales. Por ello se observa que la variable independiente determina el porcentaje creciente o decreciente



INTERPRETACION

En el cuadro 18 se observa el resultado que nos da una correlación positiva muy fuerte: $0 < 0,534 < +1$, según coeficiente de correlación lineal de Pearson que es el índice que mide la variación entre variables, y en el gráfico de dispersión nos muestra unión en la línea de tendencia entre los puntos que representan a la muestra de esta investigación, según Spearman (2014), menciona que la correlación es positiva o directa, cuando al aumentar una variable aumenta la otra y viceversa.

Coeficiente de determinación (r^2)

$$r^2 = r^2 \cdot 100 \%$$

$$r^2 = 0.534 \times 100 \%$$

$$r^2 = 28.52 \%$$

El 28.52% de los cambios provocados en el puntaje de la variable dependiente es a causa de la variable independiente, es decir los efectos de desempeño laboral corresponde a las causas de la gestión del talento humano por parte del centro de salud Mariscal Castilla Distrito del Rímac y a sus factores relevantes, por lo tanto, se acepta la hipótesis general.

Hipótesis específicas:

Para comprobar las hipótesis específicas, planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre Gestión de talento humano y Calidad del trabajo (dimensión 1)

Tabla 21 Correlación de Pearson.

	<i>Gestión de talento humano</i>	<i>Calidad del trabajo</i>
Correlación de Pearson	1	,014
<i>Gestión de talento humano</i> Sig. (bilateral)		,945
N	29	29
Correlación de Pearson	,014	1
<i>Calidad del trabajo</i> Sig. (bilateral)	,945	
N	29	29

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador

Interpretación:

Se obtuvo un valor relacional de **0.014**, el cual manifiesta que hay una Correlación positiva débil entre las variables de estudio: Gestión de talento humano y Calidad del trabajo (dimensión 1). De esta forma se acepta la primera hipótesis específica.

HE₂: Existe relación estadísticamente significativa entre Gestión de talento humano y Trabajo en equipo (dimensión 2)

Tabla 22 Correlación de Pearson.

		<i>Gestión de talento humano</i>	<i>Trabajo en equipo</i>
<i>Gestión de talento humano</i>	Correlación de Pearson	1	,757**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	29	29
<i>Trabajo en equipo</i>	Correlación de Pearson	,757**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	29	29

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

Fuente: Encuesta

Elaboración: El investigador

Interpretación

Se obtuvo un valor relacional de **0. 757**, el cual manifiesta que hay una Correlación positiva fuerte entre los variables de estudio: Gestión de talento humano y Trabajo en equipo (dimensión 2). De esta forma se acepta la segunda hipótesis específica.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La hipótesis general propuesta fue: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rímac-2019. Producto del desarrollo del trabajo de investigación se estableció que existe un valor relacional de 0.534, el cual manifiesta que hay una relación positiva considerable entre las variables de estudio: gestión del talento humano con el desempeño laboral, por lo que se interpreta el comportamiento de ambas variables mencionado la importancia de la gestión del talento humano para el desempeño laboral del personal que labora en esta entidad de centro de salud para lo cual es muy importante tomar en cuenta la experiencia laboral y la selección del personal las mismas permiten realizar las funciones eficientemente y logren las metas institucionales. Al respecto (Condori, 2018).en su investigación titulado Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección Regional de Transporte y Comunicaciones Puno – 2017., menciona que La gestión del talento humano se convierte en una de las mejores herramientas que permite mejorar los diferentes procesos que lleva a cabo una institución contribuyendo en el mejoramiento del desempeño laboral de las personas en sus determinadas funciones y obligaciones que cumplen en su trabajo. De igual modo, Del Castillo (2017) afirma existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 representó una alta asociación entre las variables. Se aprobó la hipótesis planteada y esta relación. Por otro lado, los resultados de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Por tanto, la gestión del talento humano es clave para el desarrollo institucional dado que esta permite al personal que labora en este centro de salud cumplir las actividades, tareas y funciones de la mejor manera a favor de la institución y de la sociedad.

Con respecto a la primera hipótesis específica propuesta: Existe relación entre la gestión de talento humano y la calidad de trabajo del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rimac-2019. Se obtuvo un valor relacional de 0.014, manifestando que hay una correlación positiva débil entre las variables de estudio con la primera dimensión: es decir, entre la gestión del talento humano y calidad de trabajo. Al respecto Flores (2017) en su investigación titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz”, manifiesta Los factores que influyen en el comportamiento del desempeño laboral son: habilidades, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral. Al tomar en cuenta la institución estos factores se conlleva a mejores resultados en cuanto al desempeño laboral del trabajador. De igual modo, se tiene los estudios de

Con respecto a la segunda hipótesis propuesta: Existe relación entre la gestión de talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Ríma-2019. Producto del trabajo de investigación desarrollado se obtuvo un valor relacional de 0.757, manifestando que hay correlación positiva fuerte entre las variables de estudio con la segunda dimensión: “Fiscalización Estratégica” como política de recaudación con la “conducta tributaria”, de esta forma se acepta la hipótesis mencionada. Al respecto Cevallos, (2013), en su investigación titulado Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013. Facultada de Ciencias Administrativas. Universidad Estatal Península de Santa Elena menciona que el fortalecimiento del desempeño laboral del talento humano, está basado en programas de capacitación, tanto en lo administrativo como en el técnico,

contribuyendo a elevar el rendimiento de los objetivos institucionales planteados. De igual modo se tiene los estudios de Nolberto (2017) titulado Gestión talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad de Huánuco, concluye, La selección de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spéarman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad de trabajo, La capacitación de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo. A pesar de estas premisas se puede observar que la gestión del talento no viene incidiendo en la calidad de producto. Lo cual implica se debe mejorar en cuanto a la selección del personal y ubicar en los puesto y tareas según las competencias profesionales del personal.

CONCLUSIONES

Se determinó la existencia de una relación positiva considerable entre las variables de estudio: “Gestión del Talento Humano” y “Desempeño Laboral”, con un valor relacional de 0.534. Por lo tanto, se concluye que la Gestión del Talento Humano es una herramienta de mucha importancia, ya que permite al Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rímac realizar estrategias de la administración del personal para mejorar el desempeño laboral del personal que la labora en el centro de salud. Sin embargo, durante el estudio se encontró que existe dificultades especialmente en la selección del personal y el cumplimiento de la tarea o funciones.

La gestión del talento humano y la calidad de trabajo del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rimac-2019 alcanzaron un valor relacional de 0.014 demostrando una correlación positiva débil entre las variables de estudio. Por lo que se concluye que, a través de la gestión del talento humano de manera adecuada en el centro de salud Mariscal Castilla se puede lograr la calidad de resultados o productos que realizan el personal que labora.

La “gestión del talento humano y el trabajo en equipo del personal que labora en del Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rímac-, alcanzaron un valor relacional de 0.757, manifestando que hay correlación positiva fuerte entre las variables de estudio. Concluyéndose que la gestión del talento humano es un factor influyente para el cumplimiento de tareas a través del trabajo en equipo

RECOMENDACIONES

Se recomienda al área de personal que debe diseñar estrategias de selección de personal con la finalidad de contar con el mejor personal idóneo, con el perfil correspondiente para cada puesto de trabajo, lo cual garantiza un buen desempeño laboral, solo así el servicio que brinda el centro de salud a los usuarios será eficiente

Se recomienda al responsable de la entidad disponer al personal en las funciones y actividades según sus competencias para el mejor aprovechamiento de las habilidades y capacidades del personal dado que en este centro de salud cuenta con personal competente solo por la mala distribución del personal se ubican en puestos que no corresponden a sus capacidades.

Se recomienda a los funcionarios de Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rímac, seguir promoviendo los trabajos equipos dado que esto permite no solo en cumplimiento eficiente de las tareas sino también que los trabajos colegiados es la garantía del cumplimiento de los trabajos más productivos

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Batallas , G. (2007). *Propuesta de incorporacion del enfoque de competencias en la gestion del Talento humano del ministerio de economia y finanzas* . Quito Ecuador: <http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/87/1/IAEN-003-2007.pdf>.
- Aguirre, J. (2000). *Direccion y Gestion de personal* . Madrid: Ediciones Piramide. .
- Alvarado, G. (2005). *Los caminos de la gestion en la institucion publica* . Lima Perú: PIEDI.
- Calderón, L. (4 de noviembre de 2013). *Los diez mayores desafios para gestionar el talento humano*. Obtenido de Conexion ESAN : <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/11/04/desafios-gestionar-talento-humano-peru/>
- Castillo, F. (<http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/> de 2010). *Importancia de la Gestion del Talento Humano*. Lima , Lima, Peru. Obtenido de Asociacion de Egresados .
- CEPAL. (2006). *Indicadores de desempeño en el sector publico*. Republica Dominica : Seminario .
- Cevallos. (2013). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013*. Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena .
- Chiavenato, I. (2009). *Administracion de Recursos HUMANOS* . Mexico: 5 ta. Edicion McGraw-Hill.
- Cielo, A. M. (2017). *“La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo, agencia de Tingo María, 2017”*. Huánuco : Universidad de Huánuco .
- Condori, M. M. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES PUNO – 2017*. Puno: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Mexico: 11va. edicion McGraw-Hill.

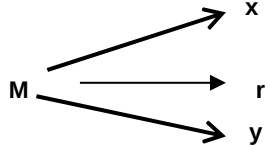
- Del Castillo, A. (2017). *La gestion del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*, 2016. Lima Perú:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Dessier, G. (2001). *Administracion de Personal*. Mexico: Pearson Educacion.
- Flores. (2017). *“Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas*. Nicaragua: departamento de ciencias economicas y administrativas.
- García, A. (2013). *Análisis de la gestion del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagogico Ciudad San Gabriel*. Ecuador . Tulcan- Ecuador: Tesis de Ingenieria . Universidad Politecnica Estatal del Carchi.
- Géomez, I., Mejia, & Gandi, R. (2001). *Direccion y Gestion de recursos Humanos*. Madrid España: 3ra. Edicion Editorial Prentice Hall.
- González , M. (2012). *Habilidades Directivas* . Málaga- España: Innovacion y Cualificacion .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodologia de la investigacion* . Mexico: Mc Graw Hill.
- Herrera, N. (2001). *El Recurso humano: Factores estrategicos de desarrollo Organizacional*. Medellin : Tesis niversidad Eafit.
- Lozano, L. J. (2007). El talento Huamano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administracion de Negocios*, N° 60 Mayo Agosto Bogota Colombia, 147-164.
- Maristany, J. (2007). *Fundamentos de Administracion* . Mexico: Pearson Education.
- Mora, C. (1989). *Hacia una nueva teoria general de las organizaciones* . Caraboco- Venezuela: Mc Graw Hill.
- More, L. (2017). *Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Angel divino, Chiclayo* 2016. Pimentel _Peru:
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4151/More%20Mayanga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Nolberto, M. (2017). *Gestion del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui*, 2017. HUanuco Perú:
http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organizacional*. Madrid España: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Ponce. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos humanos y Cultos planta central – Quito*. Quito-Ecuador: Universidad tecnologica Equinoccial-Ecuador.
- Ramon, J., & Castellanos, C. (2010). *La gestion del desempeño en las organizaciones* . Madrid España: Limusa.
- Robbins, S. (1998). *Administracion* . Mexico: (va Edicion Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administracion*. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., & De Cenzo. (2008). *Administracion de Recursos Huamanos*. Mexico: 6ta. Edicion Limusa.
- Rodriguez, Y. (2009). *La gestion del Talento humano como fuente generadora de innovacion tecnologica. Propuesta metodologica para su aplicacion*. Matanzas Cuba: w.academia.edu/14880145/LA_GESTIÓN_DEL_TALENTO_HUMANO_COMO_FUENTE_GENERADORA_DE_INNOVACIÓN_TECNOLÓGICA._PROPUESTA_METODOLÓGICA_PARA_SU_APLICACIÓN.
- Samuelson , A., & Nordhaus, W. (2002). *Macroeconomia* . España !. <https://www.casadellibro.com/libro-macroeconomia-17-ed/9788448137298/842778>: 7va EdicionS.A. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE ESPAÑA.
- Schlemenson, A. (2001). *La estrategia del Talento: alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis*. Buenos Aires: Primera Edicion Editorial Paidos .
- Solano, M. M. (2017). *"Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa seda Huánuco, sede central-periodo 2017"*. Huánuco : Universidad de Huánuco .
- Stoner, J., & Otros. (1994). *Administracion : cuarta edicion* . Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Tamayo, M. (1997). *La Investigacion Cientifica*. Mexico: cuarta Edicion Editorial Lumusa Noriega Editores.
- Vásquez, L. (2015). *El recurso humano como factor estrategico para alcanzar los objetivos organizacionales*. Valencia Venezuela : <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2562/1/Lv%C3%A1squez.pdf>.
- Zayas, P. (2010). *Los fundamentos teoricos metodologicos de la seleccion de personal* . Lima Peru: http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55712.pdf recuperado

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac – 2019.

I.-Problemas	II.-Objetivos	III.-Hipótesis	IV.-Variables y Dimensiones	V.- Método y Diseño
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal en el Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rímac - 2019? PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1.- ¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral del Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac – 2019? 2.- ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac – 2019?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en el Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac – 2019 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1.- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral en el Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac – 2019 2.- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral en el Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac – 2019	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en el Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac – 2019 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1.- Existe relación positiva entre gestión de talento humano y la calidad de trabajo del desempeño laboral de los personal en el Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac – 2019 2.- Existe relación positiva entre gestión de talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal en el Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac – 2019	<u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u> Gestión del talento humano <u>Dimensiones</u> 1) Selección de personal 2) Capacitación de personal <u>VARIABLE DEPENDIENTE</u> Desempeño laboral <u>Dimensiones</u> 1) Calidad del trabajo 2) Trabajo en equipo	Tipo: Descriptivo correlacional-transversal Enfoque: Cuantitativo Diseño No experimental Su esquema es el siguiente:  POBLACIÓN Y MUESTRA La población de estudio está constituida por todo el personal del centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac-2019. La muestra para el presente estudio se ha determinado teniendo en cuenta la técnica del muestreo no probabilístico. Por lo tanto son 29 TÉCNICA E INSTRUMENTOS - Técnica: Encuesta aplicada al personal C.S. Mariscal Castilla. - Instrumento: Cuestionario

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL DEL C.S. MARISCAL CASTILLA

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el CENTRO DE SALUD MARISCAL CASTILLA, para la investigación: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD MARISCAL CASTILLA DEL DISTRITO DEL RÍMAC-2019"**.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda.

Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Escala de Valoración				
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
1	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
2	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3	¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
4	¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
5	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					

6	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia					
---	--	--	--	--	--	--

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO		1	2	3	4	5
7	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud?					
8	¿Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la Iniciativa del trabajador?					
9	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
10	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
11	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
12	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
13	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
14	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
15	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
16	¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					
17	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
18	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?					



