

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
DESEMPEÑO DE FACILITADORES EN
MANEJO KIT BUEN CRECIMIENTO DE
DIRECCIÓN REDES INTEGRADAS DE SALUD
LIMA**

PRESENTADO POR:

ELIZABETH MARÍA RACACHA VALLADARES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

ASESOR:

DRA. Soledad Dionisia Llañez Bustamante

HUACHO - 2021

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DE
FACILITADORES EN MANEJO KIT BUEN CRECIMIENTO DE
DIRECCIÓN REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA**

ELIZABETH MARÍA RACACHA VALLADARES

TESIS DE MAESTRÍA

DRA. SOLEDAD DIONISIA LLANEZ BUSTAMANTE

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

HUACHO

2021

DEDICATORIA

El presente estudio lo dedico a mis padres Delfina y Sergio quienes me enseñaron que la mejor herencia es la educación, y desde el cielo son mis ángeles que siguen guiándome.

A Delcy y Valentina por su apoyo en todo momento, quienes son el motor de desarrollo profesional y personal.

Elizabeth Racacha

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme llegar a esta etapa de la vida gozando de buena salud, cumplir mis objetivos proyectados y seguir adelante.

A mis hermanos, sobrinas y familiares por el apoyo incondicional.

A las personas que aceptaron formar parte del presente estudio, brindándome facilidades para poder efectuar la investigación.

A Dra. Soledad Llañez Bustamante, asesora de tesis, por su paciencia y orientaciones haciendo posible la finalización.

Elizabeth Racacha

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	<u>ivii</u>
ABSTRACT	<u>viii</u>
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3. Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.5. Delimitaciones del estudio	5
1.6. Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Definición de términos básicos	13
2.4 Hipótesis de investigación	16
2.4.1 Hipótesis general	16
2.4.2 Hipótesis específicas	16
2.5 Operacionalización de las variables	16
CAPÍTULO III	18
METODOLOGÍA	18
3.3 Técnicas de recolección de datos	19
CAPÍTULO IV	21
RESULTADOS	21
4.1 Análisis de resultados	21

CAPÍTULO V	29
DISCUSIÓN	29
5.1 Discusión de resultados	29
CAPÍTULO VI	31
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	31
6.1 Conclusiones	31
6.2 Recomendaciones:	33
REFERENCIAS	35
7.1 Fuentes documentales	35
7.2 Fuentes bibliográficas	36
7.3 Fuentes hemerográficas	36
7.4 Fuentes electrónicas	37
ANEXOS	38

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad determinar la influencia que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño de los facilitadores en el manejo de Kit de buen crecimiento infantil de las Direcciones de Redes Integradas de Salud de Lima, 2018 – 2019. Metodología empleada fue aplicada, no experimental. Se trabajó con 25 facilitadores regionales que aprobaron el Curso de Manejo del Kit de buen crecimiento infantil y 5 miembros del equipo de gestión del talento de Dirección de Redes Integradas de Salud Lima. Para el acopio de la información se utilizó la encuesta con su instrumento dos cuestionarios. La confiabilidad se obtuvo a través del Alfa de Cronbach de (0,946) para Gestión del talento humano y (0,958) para desempeño laboral. Los resultados la gestión de talento humano en el desempeño de los facilitadores es de 66,7% (alto), seguido de un 26.7% (medio). La admisión de personal es alta (60%). Se concluye que la variable gestión del talento humano influye en la variable desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT, porque el valor de $p = 0.039$ es menor al margen de error de 0.05(5%), por ello se acepta la hipótesis (H_a), la cual señala: "La gestión de talento humano influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo de Kit de buen crecimiento infantil de las Direcciones de Redes Integradas de Salud Lima, 2018 - 2019".

Palabras clave: Gestión, Talento humano, desempeño, facilitadores, kit, crecimiento infantil

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the influence that exists between the management of human talent and the performance of the facilitators in the management of the Good Child Growth Kit in the Directorates of Integrated Health Networks Lima, 2018 - 2019. The methodology It was of an applied type, non-experimental design. The population was made up of 25 regional facilitators who passed the Management Course of the Good Child Growth Kit and 5 members of the talent management team of the Lima Integrated Health Networks Directorate. The survey technique and two questionnaires instrument were used. Reliability was performed through Cronbach's Alpha of (0.946) for Human Talent Management and (0.958) for job performance. The results of human talent management in the performance of the facilitators are 66.7% (high), followed by 26.7% (medium). The admission of personnel is high (60%). It is concluded that the variable management of human talent influences the variable performance of the facilitators in the management of KIT, because the value of $p = 0.039$ is less than the margin of error of 0.05 (5%), therefore it is accepted the hypothesis (H_a), which states: "The management of human talent significantly influences the performance of the facilitators in the management of the Good Child Growth Kit in the Directorates of Integrated Health Networks Lima, 2018 - 2019".

Keywords: Management, Human talent, performance, facilitators, kit, child growth

INTRODUCCIÓN

La desnutrición crónica y anemia infantil es un problema de interés nacional, al respecto el Estado ha formulado diversos planes de intervención, debido a que durante los 2 primeros años de vida se sientan las bases fisiológicas del desarrollo cerebral, y la presencia de estos problemas de salud en los primeros años, representa una serie de consecuencias permanentes; a corto plazo su afectación es en el desarrollo cognitivo, motor, comportamiento y crecimiento, mientras que a largo plazo se observan efectos negativos en la salud, la educación y el rendimiento laboral de estas personas, lo que se traduce en costos no solo para el individuo, sino para su familia y la sociedad.

El Control de Crecimiento y Desarrollo (CRED) al ser una actividad habitual y metódica de atención al niño que se realiza en los establecimientos de primer nivel de atención, tiene como objetivo detectar oportunamente ciertas alteraciones en la evolución de su crecimiento y/o desarrollo, constituyéndose en una oportunidad de brindar consejería a la madre o cuidador. El Ministerio de Salud, en el marco del Plan Nacional para la Reducción y Control de la Anemia Materno Infantil y la Desnutrición Crónica Infantil en el Perú: 2017-2021, establece como una de las quince intervenciones estratégicas el CRED Infantil y Consejería desde el nacimiento, en el cual se añade el uso de la herramienta denominada “Kit del Buen Crecimiento”

Con el fin de fortalecer las competencias del personal de salud vinculados al abordaje de la problemática se ejecutó el Curso de Formación de Facilitadores en el Manejo del Kit del buen crecimiento dirigido a las Direcciones de redes Integradas de Lima.

La presente investigación se centró en determinar la influencia existente entre la gestión de talento humano y el desempeño de los facilitadores en el manejo de Kit de buen crecimiento infantil de la en las Direcciones de Redes Integradas de Salud (DIRIS) Lima, 2018 – 2019.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La Dirección de Redes Integradas de Salud – DIRIS Lima, es un órgano desconcentrado del Ministerio de Salud que opera, gestiona y articula los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en salud en los diferentes niveles de atención con enfoque de red mediante un proceso de mejoramiento continuo de la calidad y del desarrollo del recurso humano para lograr una comunidad saludable.

En el último año, referente a gestión estratégica del talento humano se han implementado un plan de formación de facilitadores regionales de las DIRIS de Lima, de acuerdo al perfil remitido por el Ministerio de Salud, para el manejo del Kit de Buen Crecimiento infantil, en el que se ha percibido una serie de deficiencias, que han impedido que se logren los objetivos académicos previstos. Se presume que los factores determinantes de estas deficiencias, se debe a la inadecuada gestión de competencias de talento humano e inadecuada evaluación de desempeño.

Esta situación trae como consecuencia que se realiza consejería en forma inadecuada, repercutiendo en el incremento de niños con problemas de crecimiento y desarrollo, con desnutrición y anemia, conllevando a seguir ocupando los últimos lugares en la educación de todos los países.

El presente estudio permitirá Diseñar y reordenar la Gestión de talento humano, Promover el desempeño de los facilitadores regionales a través de la participación de cursos de formadores, metodología educativa para adultos, promover y fomentar planes de mejora con la finalidad de crear reconocimientos a los recursos humanos, los

mismos que redundaran en la calidad de atención y manejo de kit del buen crecimiento infantil permitiendo intervenciones en forma oportuna evitando de esta manera que los niños y niñas tengan desnutrición crónica y anemia

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la gestión de talento humano influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo de Kit de buen crecimiento infantil en las DIRIS Lima 2018–2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera la admisión de personal influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 - 2019?

¿De qué manera las Capacidades del personal influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 - 2019?

¿De qué manera la compensación del personal influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 - 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño de los facilitadores en el manejo de Kit de buen crecimiento infantil de la en las DIRIS Lima, 2018 – 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Analizar de qué manera la admisión de personal influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 – 2019.

Describir de qué manera las Capacidades del personal influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 – 2019.

Evaluar de qué manera la compensación del personal influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS, 2018 – 2019.

1.4. Justificación de la investigación

La justificación práctica se vincula directamente a que los resultados del estudio brindaran soluciones a un problema. El presente estudio tuvo como propósito contribuir en el conocimiento sobre Gestión de talento humano que viene ejecutando la Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima y el desempeño de los facilitadores de manejo del Kit del buen crecimiento infantil. Los resultados servirán para reordenar la metodología educativa empleada, y fomentar planes de mejora en la gestión de Talento Humano, los mismos que redundarán en la calidad de atención y manejo de kit del buen crecimiento, permitiendo intervenciones en forma oportuna previniendo de esta manera que los niños y niñas tengan desnutrición crónica y anemia.

Justificación por su relevancia social: Producto de la tesis se registró recomendaciones para optimizar la gestión del talento humano y desempeño de facilitadores en el manejo del Kit del buen crecimiento infantil, lo que mejorara el trabajo del personal en favor de la población infantil.

En nuestro país, la anemia constituye un problema de salud pública, expresada por las altas prevalencias en niños y mujeres en edad fértil. Según la Encuesta

Demográfica y de Salud Familiar - ENDES 2016, el 43.6% de las niñas y niños entre los 6 y 35 meses tienen algún grado de anemia.

La presencia de anemia en niños (as), indicador negativo para el desarrollo en las áreas cognitivo, afectiva, motor y social. Los dos primeros años de vida se sientan las bases del desarrollo del cerebro, por ende, la primera infancia se asocia con pobres logros educativos y disminuidas capacidades para el trabajo.

El Perú en los últimos años, ha mostrado avances en la disminución de la desnutrición crónica infantil, de 28,5% en el 2007 a 13.1% en el 2016, sin embargo, este descenso es menor en algunas regiones, zonas rurales y de pobreza; lo que compromete a seguir realizando acciones que contribuyan a reducir las brechas existentes.

El CRED forma parte de una actividad permanente y metódica de atención del niño y niña, desde el nacimiento, con el objetivo de descubrir a tiempo cambios en el proceso de su crecimiento, desarrollo y salud. Generando oportunidades para ofrecer consejería y espacios de comunicación entre el personal de salud capacitado y la madre o cuidador para promover prácticas saludables. Sin embargo, sólo el 58% de menores de tres años en nuestro país cuenta con control de CRED, si analizamos según zona, el ámbito urbano es menor (55.6%) a diferencia de la zona rural que es mayor (65.6%).

Para abordar el desafío de la reducción de anemia y desnutrición crónica Infantil, mediante Resolución Ministerial N° 249-2017/MINSA, se aprobó el Plan Nacional para la Reducción y Control de la Anemia Materno Infantil y la Desnutrición Crónica Infantil en el Perú: 2017-2021, donde se establece incluir el empleo de la herramienta lúdica el Kit del Buen Crecimiento durante el control CRED Infantil y Consejería desde el nacimiento hasta los 11 meses con 29 días, como una de las quince intervenciones estratégicas.

La estrategia promueve la relación horizontal entre el personal que brinda la atención y la madre, permitiendo que ella visualice mejor la ruta del crecimiento de su niño o niña, entre el peso actual del anterior control e identifique las prácticas que

favorecerían o retrasarían esta ruta del crecimiento entre controles; además facilita participativamente la toma de compromisos con la madre.

Como parte de las acciones iniciales, se determinó la necesidad de fortalecer las capacidades del personal de salud del primer nivel de atención. La estrategia de intervención planteada para este proceso de capacitación es la formación de tutores regionales, con el fin de impulsar la capacitación del personal de salud del primer nivel de atención.

La Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública (DGIESP), a través de la Unidad Funcional de Alimentación y Nutrición Saludable (UFANS), ha diseñado el Módulo Uso del Kit del buen crecimiento infantil, en el marco de la consejería CRED y atención infantil, enfatizando en menores de un año.

Los resultados de esta investigación explicaran de qué manera la gestión estratégica de talento humano influye en el desempeño de estos facilitadores formados para el logro de los objetivos planteados en el Plan.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación temporal.

La investigación comprendió los años 2018 – 2019.

Delimitación espacial

El presente estudio se realizó en la Dirección de Redes integradas de Lima, comprendido en la provincia de Lima.

Delimitación poblacional.

El grupo comprende al personal formados como Facilitadores Regionales en Manejo del Kit del Buen crecimiento infantil

Delimitación semántica

Alcanza la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio es viable, porque se cuenta con los recursos económicos, personales, equipos y materiales, necesarios para su ejecución. Además, se cuenta con tiempo disponible, apoyo de las facilitadoras formadas y acceso a la información para su procesamiento y desarrollo del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Rodríguez (2016) en la tesis “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional de la Universidad Libre de Colombia”, con el objetivo de Emplear un modelo de gestión estratégica del talento humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional en el jardín infantil Alcalá Muzú. La investigación fue de enfoque cuantitativa, descriptivo. Para este fin, se aplicó un cuestionario validado a los 10 trabajadores. Al aplicar los talleres los resultados mostraron que al implementar dentro de la comunidad administrativa y docente el modelo de gestión estratégica del talento humano fue un éxito; ya que, se observó los beneficios con los cuales el gerente ético interactuó dentro de la dinámica establecida y momentos agradables, favoreciendo a los diversos grupos con los cuales se trabajó.

Espín (2016) en su estudio en Chimborazo - Cuba, con el objetivo de diseñar un modelo de gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los

docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo. La investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, que comprendió un diagnóstico para lo cual se aplicó la entrevista a 45 directivos, 11 funcionarios y 359 Docentes, en base a los resultados se planteó un modelo que incorpora un conjunto de indicadores para la medición del alto desempeño de los docentes y directivos. El resultado del diagnóstico demostró la presencia de problemas (desactualización de los perfiles, trabajos asignados no equitativos, incorrecta planificación y selección inadecuada de docentes, indicadores pobres de evaluación del desempeño y recompensas inadecuadas) en todas las ocupaciones estudiadas, mientras que el modelo propuesto posee enfoque sistémico, proactivo y de contingencia, el mismo que fue aprobado por expertos, cuyo índice de concordancia medio fue de 0.71.

Muñoz (2015) realizó la tesis en Babahoyo – Ecuador, sobre “Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS de Babahoyo”, tuvo como finalidad desarrollar un análisis a la Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo. Estudio descriptivo correlacional. La población lo formaron las personas afiliadas al IESS que solicitaron servicio médico y su muestra fue elegida aleatoria. Los Resultados mostraron que la Gestión del Talento Humano, incide en el desempeño laboral; evidenciando que no hay eficiencia ni eficacia en la prestación del servicio al usuario, quienes no están conformes con la calidad del servicio de los mismos que atienden directamente, perjudicando la imagen del Hospital del IESS de la ciudad de Babahoyo.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Ascencios (2016) en “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016” realizada en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral. Investigación transversal. Se trabajó con 135 personal nombrado. Según los resultados: el 50% de entrevistados señalaron a la admisión de personal como bajo, 55% aprecian a la evaluación de metas como

regular. Finalmente se pudo determinar que la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral es positiva moderada.

Ramos (2018) en la tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017”, tuvo como objetivo Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos. Diseño no experimental de nivel correlacional, básico. Aplico el cuestionario a 50 profesionales de la medicina sobre gestión del talento humano y desempeño laboral. Determino que existe correlación moderada de 0.413 (según coeficiente de correlación de Spearman) entre la gestión de talento humano y desempeño laboral.

Tinoco (2017), en su tesis “El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp”. Cuya finalidad fue analizar las opiniones del docente-empleado de Interbank en el bienio 2013-2014 referente a la gestión del talento humano en la Universidad Corporativa de Intercorp (UCIC); estudio descriptivo, cuantitativa. Se elaboró un cuestionario semiestructurado de 19 preguntas. Se obtuvo como resultado que se aplica exitosamente la gestión del talento humano en la organización (cultura organizacional, valores y ventaja competitiva, lo que permite a los trabajadores a innovar sus habilidades y competencias). A diferencia del proceso de la gestión del talento humano que son percibidos como no estandarizados, faltos de claridad e imprecisos. Finalmente se puede decir que es necesario incentivar las potencialidades del personal, a través capacitaciones y desarrollo de competencias, valores y compromisos individuales y de equipo en la empresa.

Diaz (2014) desarrollo la tesis cuyo objetivo fue determinar la Incidencia del Talento Humano en el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2011. La investigación fue descriptivo Correlacional, siendo el tamaño de muestra 102, de un total de 277 empleados de la administración. Para el análisis se utilizó el Test Ji Cuadrado (χ^2) y la Escala de Likert, determinándose la incidencia entre la variable independiente sobre la dependiente, así mismo se valoró las funciones de la administración y las áreas de trabajo de la universidad, el cual se encontró con una calificación cercana a Regular.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Sobre Gestión del talento humano

Pardo y Porras (2011) afirman que la gestión del talento humano es: “Un conjunto de acciones tendientes a demostrar el nivel de relación causal entre el impacto de diversos programas y políticas de talento humano y los estados financieros de la empresa” (p. 178). El talento humano es un aliado estratégico de la institución; para el logro, de compromiso, empoderamiento e identificación.

De Cieri et al. (2007), Schuler y Tarique (2007), citados en Bhatti, Waris y Zaheer, (2011), manifiestan que la organización involucrada en negocios internacionales se enfrenta a retos relacionados con las prácticas del personal, como el progreso y patrones económico, la evolución social y el equilibrio, la armonía entre el trabajo y la vida alterado, la creación de trastornos emocionales y estrés, el concepto de globalización, las inmigraciones que crean competencia en el mundo de los negocios, la búsqueda de talentos, el desarrollo tecnológico y los medios de comunicación sencillos¹⁰ (p. 473)

Actualmente las organizaciones deben invertir en el capital humano; si quieren mejorar y crecer como empresa. Los procesos de la gestión del talento humano trabajan unidos para lograr eficiente y eficazmente los objetivos; por ello, las personas deben ser vistas como socios estratégicos de la organización para alcanzar los fines.

2.2.1.1. Dimensiones:

Para Chiavenato (2009) los elementos o procesos de la gestión del talento humano son: Admisión, Aplicación de personal, Compensación, Desarrollo y Mantenimiento del personal.

Admisión de personal:

Según Chiavenato (2009) es un proceso de provisión o suministro de personas, que incluye el reclutamiento (busca atraer a personas) y selección de personas (busca al personal más idóneo para el puesto en la institución).

Capacidades del personal:

Son procesos usados para capacitar, desarrollar y crecer profesional y personalmente. Incluyen adiestramiento y perfeccionamiento de las personas como programas de comunicación e integración que promuevan desarrollo de competencias y generen cambios en el recurso humano.

Compensación del personal:

Es una secuencia de pasos empleados para motivar a las personas y satisfacer las necesidades personales; estas pueden ser incentivos económicos o sociales.

Para Chiavenato son las motivaciones o recompensas otorgadas al servidor público por la organización, el cual puede ser: económico, incentivos, vacaciones o seguros, que generan reconocimiento y compromiso.

2.2.2. Sobre desempeño laboral

Proceso ordenado y periódico de evaluación cuantitativa y cualitativa donde se mide la eficacia de las actividades y responsabilidades del puesto que desempeña el personal y su contribución a la organización. Permitiendo establecer los medios y programas para excluir o equilibrar los problemas, mejorando la calidad del trabajo y de vida en las instituciones.

La organización internacional ISO, en su norma ISO 1066 del 2012. Cuya misión es proveer una guía clara y concisa para una buena evaluación del personal, basada en evidencias, medible y aplicable a nivel mundial.

Su estructura se basa en dos partes: Uno son los requisitos para el cliente y el otro son los requisitos para los proveedores del servicio de evaluación. Así mismo; proporciona directrices para los involucrados en el proceso de evaluación, para los competencias, obligaciones y responsabilidades de los usuarios y de los proveedores, durante el pre- intra y post evaluación.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2013 y 2016) manifiesta que es la ejecución de funciones establecidas en un perfil de puesto o documento que vincule contractualmente al servidor [...] Asimismo sostienen que, los elementos de evaluación son “aspectos observables y verificables respecto a las cuales se evalúa el desempeño de los servidores. Los factores de evaluación podrán estar asociados a metas y compromiso” [...] La calificación final de la evaluación pueden ser: distinguido; buen rendimiento; sujeto a observación; y Personal desaprobado” (pp. 3-4).

Para Chiavenato (2009) es la exploración del proceso realizado por el personal, para medir su aporte en la organización a través del logro de los objetivos; cabe precisar, que el desempeño laboral es variante y diferente para cada persona debido a factores internos o externos que pueden intervenir.

Alles (2007) describió que, el personal que sobresale en un cargo o puesto laboral es porque posee factor de diferenciación respecto a otros trabajadores y que es justamente lo que fundamenta sus competencias laborales para el puesto.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2016) sostiene: los elementos de evaluación al desempeño están asociados a metas y compromisos:

Metas:

Son elementos que evalúan la culminación de logros y objetivos alcanzados. Si es individual, el logro es asignado a un servidor civil, será grupal, cuando estos objetivos son asignados a todo un órgano o entidad o unidad orgánica.

Compromisos

Son conocimientos, habilidades y actitudes que se evalúan al servidor de una organización, identificado e involucrado demostrado a través de su desempeño laboral. [...] La unidad de recursos humanos de las instituciones previamente deben acreditar su capacidad para realizar la evaluación de compromisos de los servidores a su cargo (pp. 4-6).

La evaluación de metas personales guarda relación con la misión y función del puesto, mientras que las grupales son asignados a todos los integrantes y se relacionan con los objetivos de la unidad a la que pertenece. Las metas pueden ser reformadas por: modificaciones en el Plan Operativo Institucional que afecten directamente las metas establecidas; desplazamiento temporal o definitivo del personal y Reasignación significativa de recursos.

Así mismo, la evaluación de compromisos son aspectos conductuales del servidor, son asignados en forma individual y se relacionan con la misión y función del puesto. Esta evaluación procede solo si la oficina de recursos humanos acredite ante SERVIR la capacidad técnica para hacerlo y, adicionalmente para la evaluación de compromisos a directivos debe contar con la asistencia técnica de la gerencia de desarrollo de la gerencia pública de SERVIR. Los compromisos pueden ser de dos tipos: (a) transversales o generales, aplicables a todos los servidores civiles, sin tener en consideración el puesto que ocupen o la función que desempeñen; y (b) específicos, las que se encuentran directamente relacionadas al puesto de cada servidor civil evaluado.

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1. Crecimiento:

Proceso medible y cuantificable. Aumento del tejido en el ser humano; esto puede ser en tamaño corporal o cantidad de células. Esta determinado por factores nutricionales, estado de salud, socioeconómicos, neuroendocrinos, culturales, emocionales, genéticos entre otros.

2.3.2. Anemia:

Trastorno en la cual el cuerpo no tiene suficiente cantidad de glóbulos rojos sanos, para cubrir los requerimientos del mismo, como es el transporte de oxígeno a los tejidos, entre otros.

2.3.3. Anemia por deficiencia de hierro:

Reducción de los niveles de hemoglobina como resultado de la insuficiente cantidad de hierro. Es un tipo de anemia más frecuente.

2.3.4. Hemoglobina:

Principal proteína compleja que da color a los glóbulos rojos que traslada oxígeno a los tejidos. Está formada por hierro y otra parte proteínica. La globina compuesta por cuatro cadenas aminoácidos (dos alfa y dos cadenas beta).

2.3.5. Hierro:

Elemento inorgánico esencial que ayuda a la producción de hemoglobina y mioglobina encargada de llevar oxígeno a todas las células a través de la sangre: favoreciendo al crecimiento y desarrollo de las niñas y niños.

Hierro hemínico conocido como hierro hem, es el que interviene en la estructura del grupo hemo o el hierro unido a porfirina, cuya absorción se da de 15 a 40%, forma parte de la mioglobina, hemoglobina, y diferentes enzimas, como citocromos, etc. Se encuentra en alimentos de origen animal. Mientras que el Hierro no hemínico (hierro No hem) lo encontramos en alimentos de origen vegetal, y su absorción es baja llegando solo hasta el 10%.

2.3.6. Consejería Nutricional:

Medio para promover conocimientos y prácticas saludables; generando cambios de conductas en los padres o madres o cuidadores de los niños (as),

favoreciendo un crecimiento y desarrollo adecuado de la niña o niño desde de la gestación, previniendo alteraciones o complicaciones precoces. Este proceso educativo se da entre el personal de salud capacitado en nutrición y el procedimiento de consejería, y la gestante o cuidadores de los niños(as) o padres de familia; se puede realizar a nivel intramuros o extramuros, con la finalidad de apoyar al usuario en el proceso de mejora de prácticas con relación al cuidado de la nutrición, la salud y la higiene. Las visitas domiciliarias deben ser consensuadas previamente para que la periodicidad y el momento sean oportunos.

2.3.7. Control de Crecimiento y Desarrollo:

Proceso de actividades sistematizados y periódicos, efectivizadas por el profesional capacitado sea enfermero y/o médico, con la finalidad de monitorizar y hacer un seguimiento adecuada, oportuna e individual de la niña o niño, detectando precozmente los riesgos, alteraciones o trastornos, así como la presencia de enfermedades, facilitando su diagnóstico e intervención oportuna para disminuir riesgos, deficiencias y discapacidades; incrementando las oportunidades y los factores protectores.

2.3.8. Micronutrientes:

Son vitaminas y minerales requeridos por el cuerpo para la mayor función celular, entre ellos la absorción del hierro, previniendo la anemia infantil. Su presentación es en sobres de 1.0 g de polvo sin olor ni sabor, de color blanco.

2.3.9. Necesidades nutricionales:

Son requerimientos de nutrientes por el organismo de la persona, para un funcionamiento normal del cuerpo, adecuado estado nutricional y prevenir la presencia de enfermedades.

2.3.10. Suplementación con hierro y micronutrientes.

Estrategia de intervención prescrita por el profesional de la salud que realiza el control de la niña o niño; con la finalidad es garantizar el abastecimiento y consumo por las niñas o niños menores de 36 meses de edad; asegurando niveles adecuados de hierro en su organismo, previniendo la anemia por deficiencia de hierro y favoreciendo su crecimiento y desarrollo.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La gestión de talento humano influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT de buen crecimiento infantil en las Direcciones de Redes Integradas de Salud Lima, 2018 – 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

La admisión de personal humano influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 – 2019.

Las Capacidades del personal influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 – 2019.

La compensación del personal influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2019.

2.5 Operacionalización de las variables

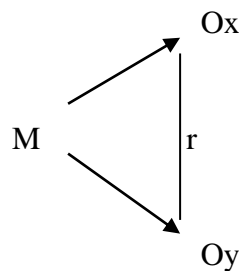
TITULO: “Gestión del talento humano y desempeño de facilitadores en manejo kit buen crecimiento infantil de Dirección Redes Integradas de Salud Lima-2020”

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE I – Variable Independiente Gestión del Talento Humano	Políticas y prácticas en la gestión de talento humano indispensables para encaminar los ámbitos administrativos en especial los recursos humanos o individuos.	Admisión de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección • Inducción 	-Reclutamiento -Selección - Inducción
		Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Habilidad • Actitud 	-Conocimiento - Habilidad . Actitud
		Compensación del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneraciones • Incentivos 	-Remuneraciones - Incentivos
VARIABLE II – Variable dependiente Evaluación de desempeño	Proceso estructural y sistemático que mide, evalúa e influye en los caracteres, conductas y efectos del trabajador en relación con sus metas y compromisos en su ciclo laboral.	Evaluación de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Metas individuales • Metas grupales 	- Metas individuales - Metas grupales
		Evaluación de compromisos	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisos específicos- • Compromisos transversales 	-Compromisos específicos -Compromisos transversales

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El estudio actual presenta un diseño no experimental correlacional, porque no se ha manipulado las variables y de corte transversal, porque se recolectaron datos en un solo momento. Correlacional, porque tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos variables: Gestión de talento humano y desempeño.



Donde:

M. Muestra

Ox: Observación de la variable

Oy: Observación de la variable

r: Coeficiente de correlación

Es de tipo aplicada, porque se investiga para actuar, transformar, modificar, o producir cambios en un determinado sector de la realidad, en este caso sobre la formación de tutores regionales en manejo del Kit Buen crecimiento infantil de Dirección Redes Integradas de Salud Lima.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por 25 facilitadores regionales que aprobaron el Curso de Manejo del Kit de buen crecimiento infantil y 5 miembros del equipo de gestión del talento de Dirección de Redes Integradas de Salud Lima

3.2.2 Muestra

La muestra es en total 30, se aplicará muestreo no probabilístico debido a que la población es pequeña, por lo tanto, la unidad de análisis será cada facilitador y cada miembro del equipo de gestión de talento humano de Dirección de Redes Integradas de Salud Lima.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se utilizaron dos cuestionarios, el primero ayudo a medir la variable gestión de talento humano con sus tres dimensiones consta de 24 ítems, y el segundo para la variable desempeño laboral que tiene dos dimensiones presenta 25 ítems, ambos con escalamiento de actitud de Likert considerando:

Nunca = 1

Casi Nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre= 4

Siempre = 5.

Los cuestionarios que se emplearon fueron elaborados por Celestino Asencios Trujillo en su investigación de Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016 (2), el cual fue adaptado y evaluado en una muestra piloto de 5 trabajadores de las Direcciones de Redes Integradas de Salud Lima. Se evaluó la confiabilidad del cuestionario, analizando la consistencia interna por el método de Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach, el cual permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems, en este caso el valor obtenido es 0,946 está en el rango de [0,81 a 1,00], es muy alta, para la variable independiente gestión de talento humano y 0,958 está en el rango de [0,81 a 1,00], es muy alta, para la variable dependiente desempeño de los

facilitadores en el manejo de KIT es Muy Alta, entonces ambos cuestionarios pasan la prueba de confiabilidad (fiabilidad)

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Al concluir la recolección de datos, para el análisis e interpretación de datos se ha empleado la estadística descriptiva, representando este análisis en tablas y figuras, las cuales serán procesadas utilizando los programas computarizados con Microsoft Excel y SPSS versión 24.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla: 01: Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral

Desempeño Laboral	Gestión de Talento Humano							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	2	6,7%	0	0,0%	2	6,7%
Alto	0	0,0%	8	26,7%	20	66,7%	28	93,3%
Total	0	0,0%	10	33,3%	20	66,7%	30	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada al talento humano de las DIRIS Lima 2018 – 2019:

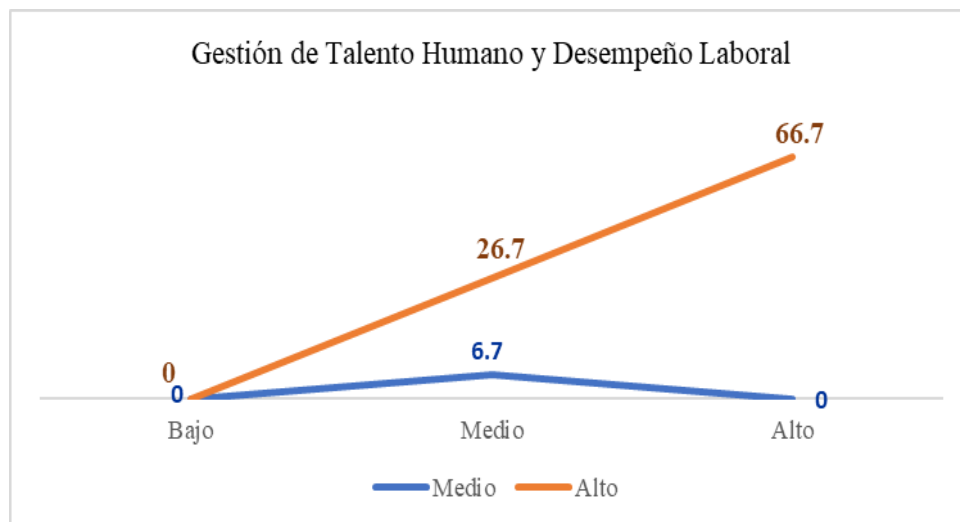


Figura 1. Porcentajes Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral.

En la tabla se observa que la influencia de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los facilitadores en el manejo de KIT de buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 – 2019 es de 66,7% (alto), seguido de un 26,7% (medio).

Tabla: 02: Admisión de Personal y Desempeño Laboral

Desempeño Laboral	Admisión de personal							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	2	6,7%	0	0,0%	2	6,7%
Alto	1	3,3%	9	30,0%	18	60,0%	28	93,3%
Total	1	3,3%	11	36,7%	18	60,0%	30	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada al talento humano de las DIRIS Lima 2018 – 2019

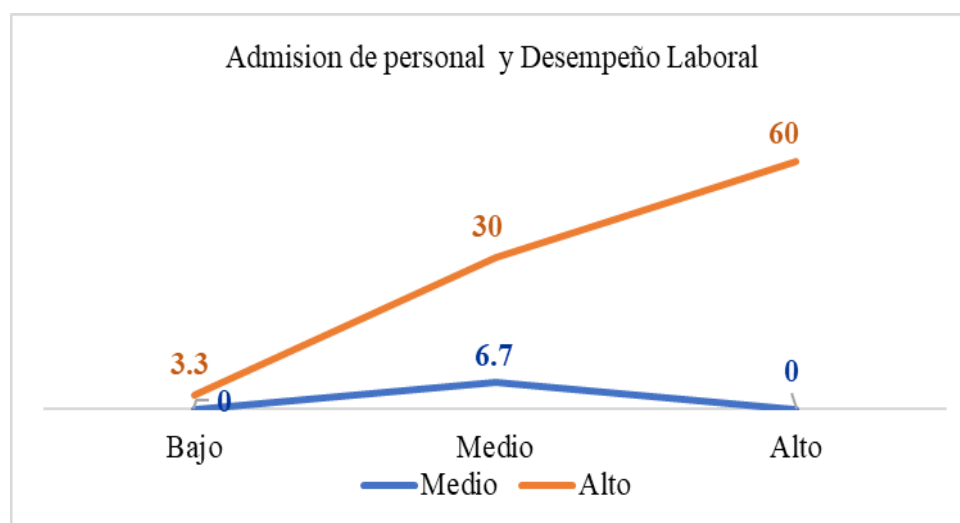


Figura 2. Porcentajes Admisión de personal y Desempeño Laboral.

Interpretación

Como se puede observar la admisión de personal es alto (60%), al igual que el desempeño laboral de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 – 2019, seguido medio (30%).

Tabla: 03: Capacidades del personal y Desempeño Laboral

Desempeño Laboral	Capacidades del personal							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	0	0,0%	2	6,7%	2	6,7%
Alto	0	0,0%	2	6,7%	26	86,7%	28	93,3%
Total	0	0,0%	2	6,7%	28	93,3%	30	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada al talento humano de las DIRIS Lima 2018 – 2019

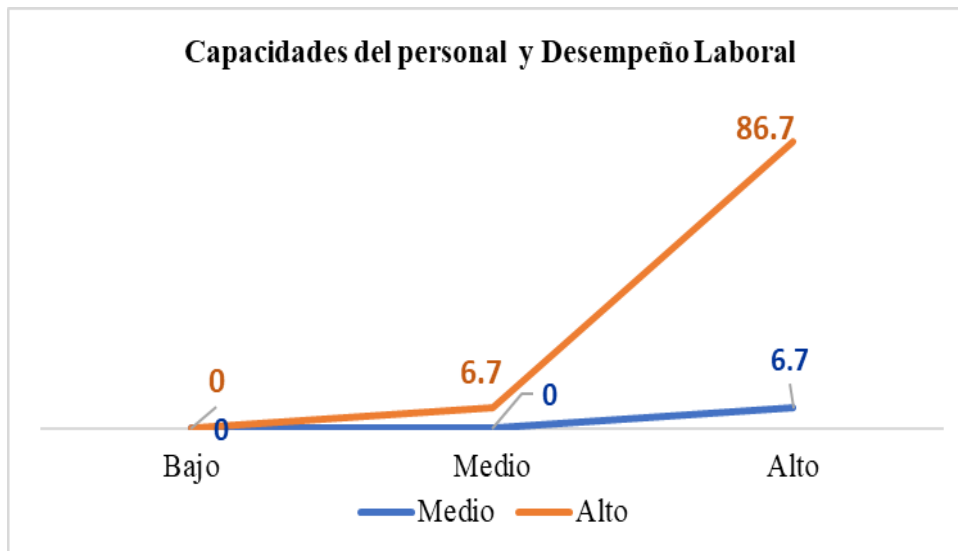


Figura 3. Porcentajes capacidades del personal y Desempeño Laboral

Interpretación:

En la tabla 3 podemos observar que las Capacidades del personal, como son los conocimientos, habilidades y actitudes, así como el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 – 2019, es alto (86,7%) seguido de medio (6,7%).

Tabla: 04: Compensación de Personal y Desempeño Laboral

Desempeño Laboral	Compensación de personal							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	2	6,7%	0	0,0%	2	6,7%
Alto	0	0,0%	18	60,0%	10	33,3%	28	93,3%
Total	0	0,0%	20	66,7%	10	33,3%	30	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada al talento humano de las DIRIS Lima 2018 – 2019:

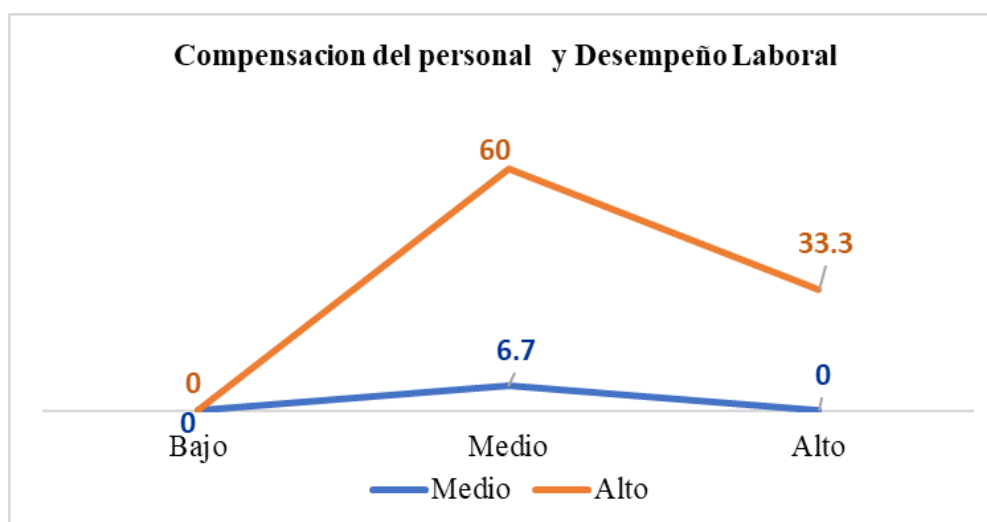


Figura 4. Porcentajes compensación de personal y Desempeño Laboral

Interpretación:

El 60,0% de los encuestados refirieron que la compensación del personal influye medianamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 – 2019, y el 33,3 % es alto.

4.2 Contratación de hipótesis

4.2.1. HIPOTESIS GENERAL

Ho= La gestión de talento humano no influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo de Kit de buen crecimiento infantil en las DIRIS Lima, 2018 - 2019.

Ha= La gestión de talento humano influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo de Kit de buen crecimiento infantil en las DIRIS Lima, 2018 - 2019.

Estadístico de prueba Rho de Spearman

Regla de decisión. Rechazar la hipótesis nula (Ho) si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

Tabla 5: Correlaciones de Talento Humano y Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT

			Talento Humano	Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT
Rho de Spearman	Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,378*
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	30	30
	Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT	Coefficiente de correlación	,378*	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	30	30
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

La tabla nos muestra que existe una relación entre la variable Gestión del Talento humano y la variable Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT, porque el valor de $p = 0.039$ es menor al margen de error de 0.05(5%), por ello se acepta la hipótesis (Ha), la cual señala: "La gestión de talento humano influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo de Kit de buen crecimiento infantil en las DIRIS Lima, 2018 - 2019".

4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis Específica 1:

Ho: La admisión de personal humano no influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 - 2019.

Ha: La admisión de personal humano influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 - 2019.

Estadístico de prueba Rho de Spearman

Regla de decisión: Rechazar la hipótesis nula (Ho) si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

Tabla 6: Correlaciones Admisión de personal y Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT

			Admisión de personal	Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT
Rho de Spearman	Admisión de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,306
		Sig. (bilateral)	.	,100
		N	30	30
	Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT	Coeficiente de correlación	,306	1,000
		Sig. (bilateral)	,100	.
		N	30	30

Se establece que no existe una relación entre la variable Admisión de Personal y la variable Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT, porque el valor de $p = 0.10$ es mayor al margen de error de 0.05 (5%), por ello no se acepta la hipótesis (Ha), la cual señala: "La admisión de personal humano influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 - 2019".

Hipótesis Específica 2:

Ho: Las Capacidades del personal no influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 - 2019.

Ha: Las Capacidades del personal influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 - 2019.

Estadístico de prueba Rho de Spearman

Regla de decisión: Rechazar la hipótesis nula (Ho) si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

Tabla 7: Correlaciones Capacidades del personal *Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT

		Capacidades del personal	Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT	
Rho de Spearman	Capacidades del personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,071
		Sig. (bilateral)	.	,708
		N	30	30
	Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT	Coeficiente de correlación	-,071	1,000
		Sig. (bilateral)	,708	.
		N	30	30

Se concluye que no existe una relación entre la variable Capacidades del personal y el Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT, porque el valor de $p = 0.708$ es mayor al margen de error de 0.05 (5%), por ello no se acepta la hipótesis (Ha), la cual señala: "Las Capacidades del personal influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de la DIRIS Lima, 2018 - 2019".

Hipótesis Específica 3:

Ho: La compensación del personal no influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 – 2019.

Ha: La compensación del personal influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 – 2019.

Estadístico de prueba Rho de Spearman

Regla de decisión: Rechazar la hipótesis nula (Ho) si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

Tabla 8: Correlaciones Compensación de personal* Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT

			Compensación de personal	Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT
Rho de Spearman	Compensación de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,189
		Sig. (bilateral)	.	,317
		N	30	30
	Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT	Coeficiente de correlación	,189	1,000
		Sig. (bilateral)	,317	.
		N	30	30

Por lo observado no existe una relación entre la variable Compensación de personal y la variable Desempeño Laboral, porque el valor de $p = 0.317$ es mayor al margen de error de 0.05 (5%), por ello no se acepta la hipótesis (Ha), la cual señala: " La compensación del personal influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de la DIRIS Lima, 2018 – 2019".

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

La gestión del talento humano y del desempeño laboral viene hacer la columna vertebral de todas las organizaciones; ya que, es elemento responsable para el cumplimiento de su plan estratégico de una institución. (18). Las competencias desarrolladas o adquiridas permiten a los facilitadores a identificar, seleccionar, coordinar y movilizar de manera articulada e interrelacionada los recursos en un contexto de acción en el manejo de KIT de buen crecimiento infantil. Ascencios, (2016) en su tesis nos muestra que el 50% de entrevistados señalaron a la admisión de personal como bajo, 55% aprecian a la evaluación de metas como regular. A diferencia de los datos encontrados en nuestro estudio, donde la influencia de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los facilitadores en el manejo de KIT de buen crecimiento infantil es de 66,7% (alto), seguido de un 26.7% (medio)

Checa C., Ll. y Cabrera C., X. en su estudio menciona la falta de oportunidades de crecimiento, capacitación, desconocimiento de los planes estratégicos e inadecuada comunicación entre áreas. Los cuales difiere con los resultados encontrados en función a las dimensiones de nuestro estudio: admisión de personal es alto (60%), y medio (30%). al igual que el desempeño laboral de los facilitadores. Respecto a las capacidades del personal, como son los conocimientos, habilidades y actitudes que se posee, influyen en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil es alto (86,7%), y medio (6,7%). El 60,0% de los encuestados refirieron que la compensación del personal influye medianamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil y solo un 33,3 % es alto.

Tinoco, (2017), muestra que se aplica exitosamente la gestión del talento humano en la organización (cultura organizacional, valores y ventaja competitiva, lo que permite a los trabajadores a innovar sus habilidades y competencias). A diferencia del proceso de la gestión del talento humano que son percibidos como no estandarizados, faltos de claridad e imprecisos

Ascencios, (2016). Nos dice que se pudo determinar que la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral es positiva moderada. Mientras que Checa C., Ll. y Cabrera C., X. dice que elaborar una Estrategia de Gestión del Talento Humano ayudará a mejorar el desempeño de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C. Así mismo; Tinoco, (2017), refiere que es necesario incentivar las potencialidades del personal, a través capacitaciones y desarrollo de competencias, valores y compromisos individuales y de equipo en la empresa.

Ramos, (2018) determino que existe correlación moderada de 0.413 (según coeficiente de correlación de Spearman) entre la gestión de talento humano y desempeño laboral. Nuestra investigación ratifica lo que dice Ramos, que existe una relación significativa entre la variable Gestión del Talento humano y la variable desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT de buen crecimiento infantil en las Direcciones de Redes Integradas de Salud Lima 2018 - 2019".

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. El desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT de buen crecimiento infantil en las DIRIS Lima, 2018 – 2019 es de 93,3% (alto), seguido de un 6.7% (medio)
2. La variable Gestión del Talento humano influye en la variable Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT, demostrándose que “La gestión de talento humano influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo de Kit de buen crecimiento infantil en las Direcciones de Redes Integradas de Salud Lima, 2018 - 2019”.
3. La admisión de personal es alta (60%), seguido por medio en un 36,7% y bajo en 3,3%.
4. No existe una relación entre la variable Admisión de Personal y la variable Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT, porque el valor de $p = 0.10$ es mayor al margen de error de 0.05 (5%).
5. Las Capacidades del personal, como son los conocimientos, habilidades y actitudes, es alto (86,7%) seguido de medio (6,7%) de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 – 2019.

6. La variable Capacidades del personal no influye en la variable Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT, porque el valor de $p = 0.708$ es mayor al margen de error de 0.05 (5%).
7. Del 100% de encuestados; el 66,7% refirieron que la compensación del personal influye medianamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 – 2019, y el 33,3 % es alto.
8. La variable Compensación de personal no influye en la variable Desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de la DIRIS Lima, 2018 – 2019".

En las correlaciones entre dimensiones, se encontró que "La admisión del personal influye significativamente en la evaluación de metas de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de la DIRIS Lima, 2018 – 2019". Así también que "La compensación del personal influye significativamente en la evaluación de metas de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de la DIRIS Lima, 2018 – 2019".

6.2 Recomendaciones:

1. Conocedores que el talento humano es uno de los pilares para el funcionamiento y servicio adecuado de una organización; a partir de los datos encontrados se debe trabajar con el 26,7% de personal que percibe como medio, elaborando estrategia de gestión del Talento Humano teniendo en cuenta su aplicación, evaluación y presupuesto, con el objetivo de fortalecer sus competencias.
2. De acuerdo a los resultados, la admisión del personal influye significativamente en la evaluación de metas de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de la DIRIS Lima, 2018 – 2019, por lo que es necesario que los responsables de las DIRIS Lima, den la importancia a las acciones de reclutamiento, selección e inducción.
3. Al responsable de la Direcciones de Redes Integradas de Salud Lima proporcionarle los resultados del trabajo de investigación, para que elabore un plan de capacitación dirigido al personal de salud en especial a los facilitadores para el manejo de KIT de buen crecimiento infantil.
4. Que, las Direcciones de Redes Integradas de Salud Lima ejecuten estrategias en materia de compensación de personal, a través de una mejora en remuneraciones o incentivos no monetarios a fin de lograr un buen desempeño laboral.
5. Las evidencias de los resultados del estudio permitirán realizar estudios similares en otros grupos ocupacionales e instituciones, mejorando los servicios que brinda a los usuarios.

6. Que, la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, continúe impulsando investigaciones en gestión de talento humano tanto en entidades públicas como privados.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Congreso de la República. (2014) Reglamento General de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ministerio de Salud. (2017) Instructivo Kit del Buen Crecimiento Infantil, en el marco de la consejería CRED y atención infantil. Lima, Perú
- Ministerio de Salud. (2017). Lineamientos para la Prevención, Reducción y Control de la anemia en niñas y niños hasta los 35 meses de edad de los usuarios del Programa Nacional Cuna Más en el Perú. Lima, Perú.
- Ministerio de Salud. (2017). Documentos Técnico: Plan nacional para la reducción y control de la anemia materna infantil y la desnutrición crónica infantil en el Perú 2017-2021. Lima, Perú.
- Ministerio de Salud. (2018). Modificación de la NTS para el Control de Crecimiento y Desarrollo de la Niña y el Niño Menores de Cinco Años R.M. N° 644-2018/MINSA. Lima, Perú
- Ministerio de Salud (2004). Lineamientos de Nutrición Materno Infantil del Perú. Lima, Perú.
- Ministerio de Salud. (2006). Reglamento de alimentación infantil. Decreto Supremo N° 009-2006-SA. Lima, Perú.
- Ministerio de Salud. (2003). Consejería nutricional en el marco de la atención integral de salud materna infantil: documento técnico. Lima, Perú.
- Ministerio de Salud. (2017). Norma técnica de salud para el control del crecimiento y desarrollo de la niña y el niño menor de cinco años. Lima, Perú.
- Organización Mundial de Salud. (2015). Diez pasos para evaluar eficazmente el crecimiento y dar consejos al respecto

7.2 Fuentes bibliográficas

Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias. 3a. Edición. Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A

Asencios Trujillo, Celestino 2017. “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016”. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú. Tesis para optar el grado académico de: maestro en gestión pública

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016), Directiva que desarrolla la gestión de la capacitación en las entidades públicas.

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2014), Normas para la gestión del sistema Administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas.

Muñoz Vera, Laura Noemí (2015) realizo la tesis en Babahoyo – Ecuador, sobre Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo. Tesis para Optar título de4 Magister en la Universidad Técnica de Babahoyo

Ramos Jacinto, Gina Eugenia (2018). “*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017*”. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú- Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud

Tinoco Escalante, Rocio (2017). “*El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp*”. Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima. Perú. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación

7.3 Fuentes hemerográficas

Checa C., Ll. y Cabrera C., X. “Piura (2020). “Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria”. Revista Investigación Valdizana, vol. 14, núm. 4, pp. 188-197, 2020 [Disponible] en la página web: <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

7.4 Fuentes electrónicas

Bhatti, W., Waris, S. & Zaheer, A. (2011). The effect of commitment and motivation on human talent and its contribution to organizational performance. *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*. *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 6(3), 471-482. Recuperado de <http://www.managementmarketing.ro/pdf/articole/237.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3a. Edición). México: Editorial McGraw Hill. Recuperado se https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto_Gesti%C3%B3n_del_talento_humano_3ra_Edici%C3%B3n_McGraw_Hill

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (2018). Plan Multisectorial de Lucha Contra la Anemia, de: <http://www.midis.gob.pe/dmdocuments/plan-multisectorial-de-lucha-contra-la-anemia-v3.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

Título: “Gestión del talento humano y desempeño de facilitadores en manejo kit Buen Crecimiento Infantil de la Dirección Redes integradas de Salud Lima-2020						
Planteamiento del Problema:	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores	Métodos y Técnicas de Investigación
<p>¿De qué manera la gestión de talento humano influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo de Kit de buen crecimiento infantil en las Direcciones de Redes Integradas de Salud Lima, 2018 - 2019?</p> <p>Problema Específico:</p> <p>1.¿De qué manera la admisión de personal influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 - 2019?</p> <p>2.¿De qué manera las Capacidades del personal influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 - 2019?</p> <p>3.¿De qué manera la compensación del personal influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima, 2018 - 2019?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño de los facilitadores en el manejo de Kit de buen crecimiento infantil en las Direcciones de Redes Integradas de Salud Lima, 2018- 2019</p> <p>Objetivo Específico:</p> <p>1. Analizar de qué manera la admisión de personal influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 - 2019</p> <p>2. Describir de qué manera las Capacidades del personal influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de la DIRIS Lima, 2018 - 2019</p> <p>3. Determinar de qué manera la compensación del personal influye en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento de la DIRIS Lima, 2018 - 2019</p>	<p>Hipótesis General La gestión de talento humano influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo de Kit de buen crecimiento infantil en las Direcciones de Redes Integradas de Salud Lima, 2018 - 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>1. La admisión de personal influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 - 2019.</p> <p>2. Las Capacidades del personal influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de las DIRIS Lima, 2018 - 2019.</p> <p>3. La compensación del personal influye significativamente en el desempeño de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de la DIRIS Lima, 2018 - 2019</p>	<p>Variable Independiente: Gestión del talento humano.</p> <p>Variable dependiente: Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT</p>	<p>Admisión de personal</p> <p>Capacidades del personal</p> <p>Compensación del personal</p> <p>Evaluación de metas</p> <p>Evaluación de compromisos</p>	<p>-Reclutamiento -Selección - Inducción ----- -Conocimiento - Habilidad . Actitud ----- - Remuneraciones - Incentivos</p> <p>Metas individuales Metas grupales</p> <p>----- - Compromisos específicos Compromisos transversales</p>	<p>Diseño de Investigación Correlacional</p> <p>Nivel de Investigación Correlacional Corte transversal Tipo de Investigación Aplicada. Población: 30 facilitadores y miembros de DIRIS Lima</p> <p>Muestra Muestreo no probabilístico por conveniencia por ser pequeña la población.</p> <p>Enfoque de la investigación Cuantitativo Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento de recolección de datos: Cuestionarios estructurados con escala de valoración de Likert Instrumento de procesamiento de datos: Excel2017-SOTWAR SPSS</p>

ANEXO 02: CUESTIONARIOS

Las encuestas son anónimas, valoramos muchísimo el tiempo que nos brinda para dejarnos sus aportes, los cuales ayudarán a mejorar los procesos de capacitación ofrecidos.

Lea las preguntas y marque con un aspa (x) una sola alternativa de las respuestas que tienen la siguiente escala de valoración

N	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
Dimensión: Admisión de personal						
1	Los directivos conocen la importancia de reclutar personal con talento para ser facilitadores					
2	La difusión sobre el curso, para atraer personal calificado se desarrolló de manera adecuada					
3	La necesidad de contar con tutores se realizó previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria					
4	Los directivos que evalúan conocen la importancia del rol de los facilitadores para seleccionar un personal idóneo					
5	Se realizaron evaluación de curriculum vitae para la selección de los facilitadores					
6	Las entrevistas realizadas en la selección de los participantes fueron imparciales					
7	Se realizan charlas informativas sobre las funciones de los facilitadores, actividades a desarrollar y las expectativas de desarrollo (inducción específica)					
Dimensión: Capacidades del personal						
8	A los facilitadores se le asigno funciones de acorde a su conocimiento o formación académica					
9	La experiencia laboral que cuenta el facilitador es considerada para la asignación de funciones.					
10	El facilitador utiliza el aprendizaje continuo					
11	El facilitador busca la orientación de un especialista para obtener mejores resultados					
12	El facilitador posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico					
13	El facilitador posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
14	El facilitador posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia					

15	Las funciones del puesto que realiza el facilitador lo hacen con compromiso y voluntad					
16	El facilitador se encuentra comprometido con su institución					
17	El facilitador posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.					
Dimensión: Compensación del personal						
18	En la institución donde labora existe una política remunerativa adecuada					
19	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas					
20	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)					
21	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)					
22	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva)					
23	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud					
24	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones					
DESEMPEÑO DE LOS FACILITADORES EN EL MANEJO DE KIT						
Dimensión: Evaluación de metas						
1	Se cumple con las funciones del puesto que le asignaron					
2	Se logran las metas que le asignaron de acuerdo al acta de compromiso					
3	Se cumple oportunamente con las funciones encomendadas					
4	Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas					
5	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada					
6	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye hacia el logro de las metas individuales					
7	Se reconoce y se cumple las metas trazadas en la unidad.					
8	Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de la meta de la unidad					
9	Se cumple las normas de la institución					
10	Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales					
11	Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales					

12	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas de la unidad					
	Dimensión: Evaluación de compromisos					
13	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan					
14	Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual)					
15	Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral)					
16	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo					
17	Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan					
18	Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento					
19	Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión					
20	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad					
21	Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad					
22	Muestra su disposición en cumplir nuevos retos					
23	Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución					
24	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo					
25	Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas					

ANEXO 03: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Variable Independiente: Gestión del talento humano

- 1.- Para determinar la Confiabilidad del Instrumento de Gestión del talento humano a una muestra piloto se procedió a utilizar Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

donde:

α : coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

K : número de preguntas.

S_i^2 : varianza de cada pregunta.

S_T^2 : varianza total.

La confiabilidad de este instrumento es el siguiente:

Estadísticos de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,946	24

Se adaptó el cuestionario de 24 preguntas elaborado por Celestino Asencios Trujillo en su investigación de Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016 (2), y fue aplicado a una muestra piloto de 5 trabajadores de las Direcciones de Redes Integradas de Salud Lima, se evaluó la confiabilidad del cuestionario, analizando la consistencia interna por el método de Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach.

El resultado de 0,946 está en el rango de [0,81 a 1,00] es Muy Alta, entonces el cuestionario pasa la prueba de confiabilidad (fiabilidad).

Variable dependiente: Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT

- 2.- Para determinar la Confiabilidad del Instrumento de desempeño de los facilitadores a una muestra piloto se procedió a utilizar Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

donde:

α : coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

K : número de preguntas.

S_i^2 : varianza de cada pregunta.

S_T^2 : varianza total.

La confiabilidad de este instrumento es el siguiente:

Estadísticos de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	25

Se adaptó el cuestionario de 25 preguntas elaborado por Celestino Asencios Trujillo en su investigación de Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016 (2), y fue aplicado a una muestra piloto de 5 trabajadores de las Direcciones de Redes Integradas de Salud Lima, se evaluó la confiabilidad del cuestionario, analizando la consistencia interna por el método de Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach.

El resultado de 0,958 está en el rango de [0,81 a 1,00] es Muy Alta, entonces el cuestionario pasa la prueba de confiabilidad (fiabilidad).

ANEXO 04: ESTADÍSTICAS DE LOS ITEMS DE LAS DIMENSIONES

Variable independiente: Gestión del talento humano

Dimensión: Admisión de personal

		N°	%
Los directivos conocen la importancia de reclutar personal con talento para ser facilitadores	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	2	6,7%
	A veces	10	33,3%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	6	20,0%
La difusión sobre el curso, para atraer personal calificado se desarrolló de manera adecuada	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	1	3,3%
	A veces	5	16,7%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	12	40,0%
La necesidad de contar con tutores se realizó previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	2	6,7%
	A veces	8	26,7%
	Casi siempre	14	46,7%
	Siempre	6	20,0%
Los directivos que evalúan conocen la importancia del rol de los facilitadores para seleccionar un personal idóneo	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	8	26,7%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	10	33,3%
Se realizaron evaluación de curriculum vitae para la selección de los facilitadores	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	8	26,7%
	A veces	6	20,0%
	Casi siempre	6	20,0%
	Siempre	10	33,3%
Las entrevistas realizadas en la selección de los participantes fueron imparciales	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	10	33,3%
	Casi siempre	14	46,7%
	Siempre	6	20,0%
Se realizan charlas informativas sobre las funciones de los facilitadores,	Nunca	4	13,3%
	Casi Nunca	0	0,0%

actividades a desarrollar y las expectativas de desarrollo	A veces	10	33,3%
	Casi siempre	10	33,3%
	Siempre	6	20,0%

Dimensión: Capacidades del personal

		N°	%
A los facilitadores se le asigno funciones de acorde a su conocimiento o formación académica	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	5	16,7%
	Casi siempre	9	30,0%
	Siempre	16	53,3%
La experiencia laboral que cuenta el facilitador es considerada para la asignación de funciones	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	4	13,3%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	14	46,7%
El facilitador utiliza el aprendizaje continuo	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	16	53,3%
	Siempre	14	46,7%
El facilitador busca la orientación de un especialista para obtener mejores resultados	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	6	20,0%
	Casi siempre	16	53,3%
	Siempre	8	26,7%
El facilitador posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	2	6,7%
	Casi siempre	14	46,7%
	Siempre	14	46,7%
El facilitador posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	4	13,3%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	14	46,7%
El facilitador posee habilidades grupales en el trabajo: integración	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%

social, solución de conflictos, poder de influencia	A veces	2	6,7%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	16	53,3%
Las funciones del puesto que realiza el facilitador lo hacen con compromiso y voluntad	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	18	60,0%
El facilitador se encuentra comprometido con su institución	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	18	60,0%
El facilitador posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	16	53,3%
	Siempre	14	46,7%

Dimensión: Compensación del personal

		N°	%
En la institución donde labora existe una política remunerativa adecuada	Nunca	10	33,3%
	Casi Nunca	4	13,3%
	A veces	10	33,3%
	Casi siempre	6	20,0%
	Siempre	0	0,0%
Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorgan son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas	Nunca	14	46,7%
	Casi Nunca	6	20,0%
	A veces	10	33,3%
	Casi siempre	0	0,0%
	Siempre	0	0,0%
En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	4	13,3%
	A veces	12	40,0%
	Casi siempre	8	26,7%
	Siempre	6	20,0%
Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades,	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	2	6,7%

se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)	A veces	8	26,7%
	Casi siempre	10	33,3%
	Siempre	10	33,3%
Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva)	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	12	40,0%
	Casi siempre	8	26,7%
	Siempre	10	33,3%
El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	4	13,3%
	Casi siempre	16	53,3%
	Siempre	10	33,3%
Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	2	6,7%
	A veces	10	33,3%
	Casi siempre	14	46,7%
	Siempre	4	13,3%

Variable dependiente: Desempeño de los facilitadores en el manejo de KIT

Dimensión: Evaluación de metas

		N°	%
Se cumple con las funciones del puesto que le asignaron	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	4	13,3%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	14	46,7%
Se logran las metas que le asignaron de acuerdo al acta de compromiso	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	8	26,7%
	Casi siempre	20	66,7%
	Siempre	2	6,7%
Se logran las metas que le asignaron de acuerdo al acta de compromiso	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%

	A veces	8	26,7%
	Casi siempre	16	53,3%
	Siempre	6	20,0%
Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	8	26,7%
	Casi siempre	10	33,3%
	Siempre	12	40,0%
Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	10	33,3%
	Casi siempre	10	33,3%
	Siempre	10	33,3%
Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye hacia el logro de las metas individuales	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	8	26,7%
	Casi siempre	20	66,7%
	Siempre	2	6,7%
Se reconoce y se cumple las metas trazadas en la unidad	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	14	46,7%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	4	13,3%
Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de la meta de la unidad	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	10	33,3%
	Casi siempre	16	53,3%
	Siempre	4	13,3%
Se cumple las normas de la institución	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	18	60,0%
	Siempre	12	40,0%
Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	18	60,0%
Se identifica de manera inmediata las	Nunca	0	0,0%

funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	4	13,3%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	14	46,7%
Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas de la unidad	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	10	33,3%
	Siempre	20	66,7%

Dimensión: Evaluación de compromisos

		N°	%
Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	8	26,7%
	Siempre	22	73,3%
Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual)	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	10	33,3%
	Siempre	20	66,7%
Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral)	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	18	60,0%
Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	14	46,7%
	Siempre	16	53,3%
Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%

	Casi siempre	10	33,3%
	Siempre	20	66,7%
Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	8	26,7%
	Siempre	22	73,3%
Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	2	6,7%
	Casi siempre	8	26,7%
	Siempre	20	66,7%
Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	18	60,0%
	Siempre	12	40,0%
Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	2	6,7%
	Casi siempre	16	53,3%
	Siempre	12	40,0%
Muestra su disposición en cumplir nuevos retos	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	18	60,0%
Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	18	60,0%
Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	12	40,0%
	Siempre	18	60,0%
Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas	Nunca	0	0,0%
	Casi Nunca	0	0,0%

	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	16	53,3%
	Siempre	14	46,7%

ANEXO 05: TABLAS DE DIMENSIONES

Tabla: 01: :

Admisión de personal

		N°	%
Válido	Bajo	1	3,3
	Medio	11	36,7
	Alto	18	60,0
	Total	30	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al talento humano de las DIRIS Lima 2018 – 2019

Interpretación:

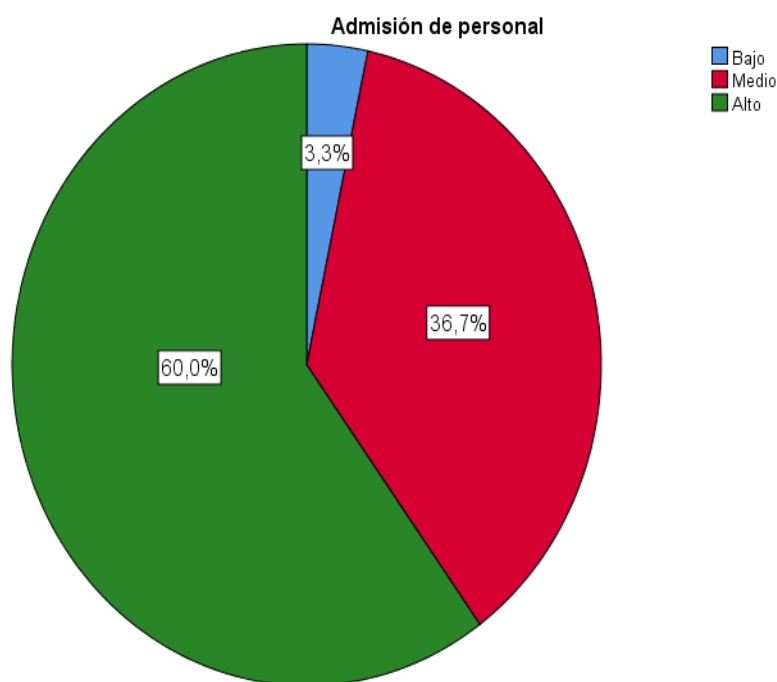


Figura 1:

2:

**Capacidades: Conocimientos, habilidades y actitudes
que se posee**

		N°	%
Válido	Medio	2	6,7
	Alto	28	93,3
	Total	30	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al talento humano de las DIRIS Lima 2018 – 2019

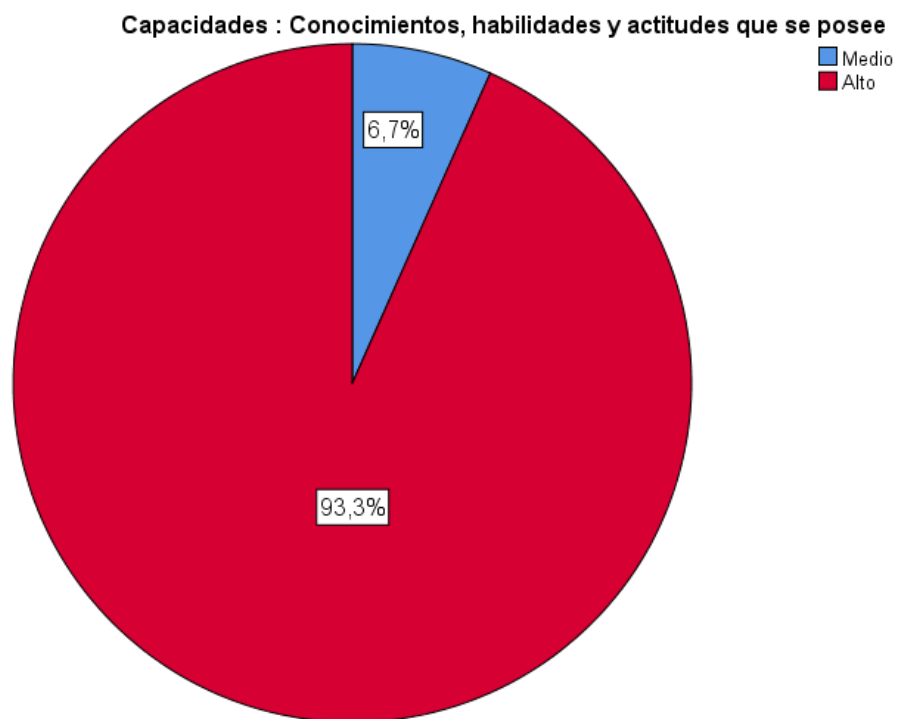


Figura 2:

3:

Compensación de personal

		N°	%
Válido	Medio	20	66,7
	Alto	10	33,3
	Total	30	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al talento humano de las DIRIS Lima 2018 – 2019

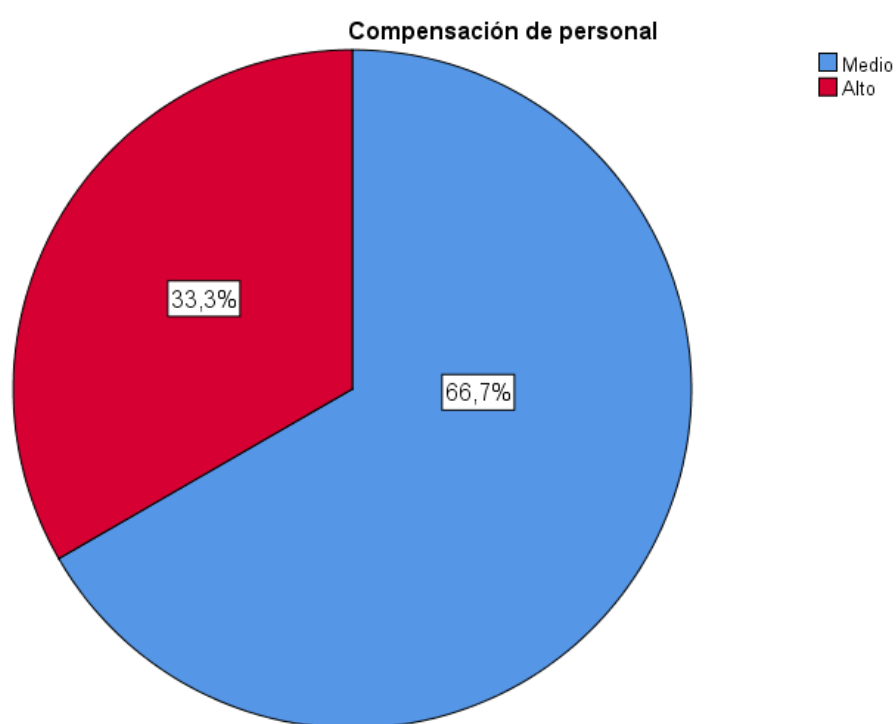


Figura 3:

4:

Talento Humano

		N°	%
Válido	Medio	10	33,3
	Alto	20	66,7
	Total	30	100,0

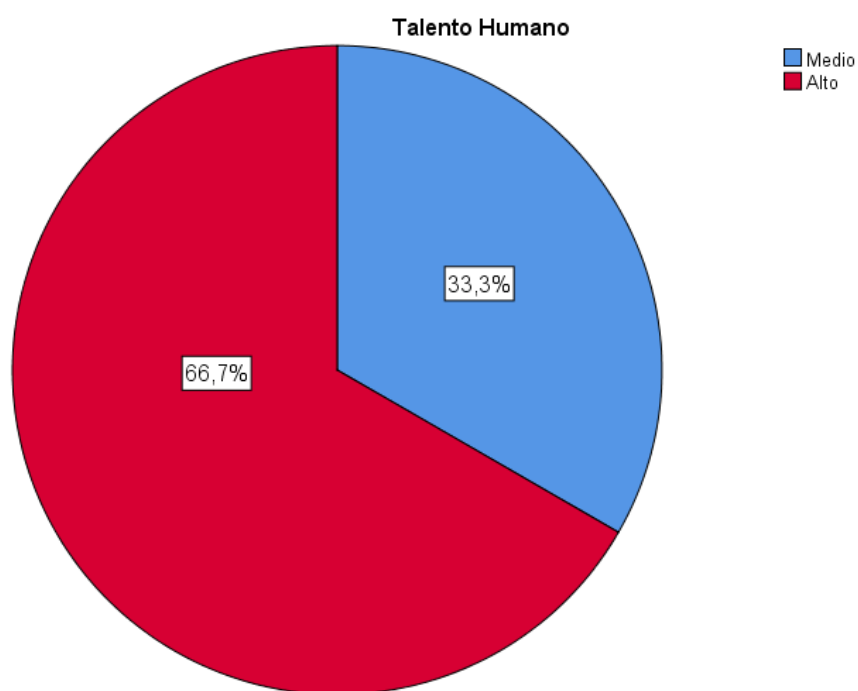


Figura 4:

5:

Evaluación de metas

		N°	%
Válido	Medio	8	26,7
	Alto	22	73,3
	Total	30	100,0

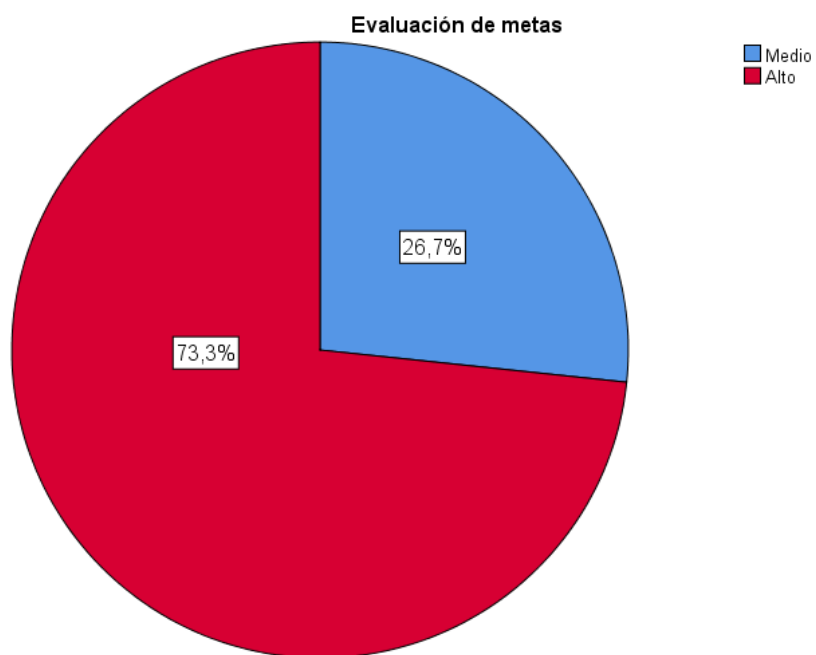


Figura 5:

6:

Evaluación de compromisos

		N°	%
Válido	Alto	30	100,0

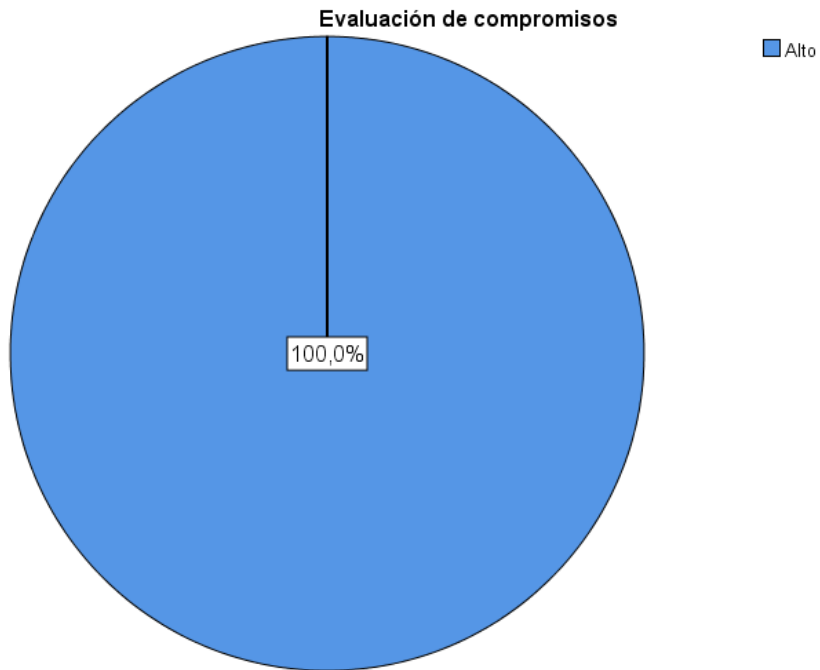


Figura 6:

7:

Desempeño Laboral

		N°	%
Válido	Medio	2	6,7
	Alto	28	93,3
	Total	30	100,0

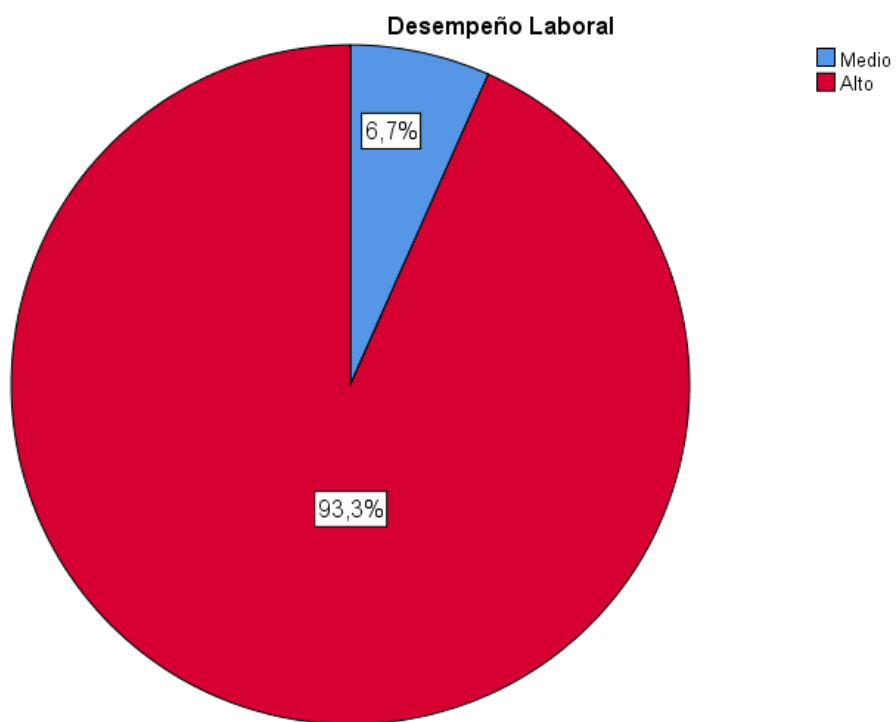


Figura 7:

ANEXO 06: OTRAS CORRELACIONES

TABLAS DE DIMENSIONES

1. Correlaciones Admisión de personal*Evaluación de metas

Correlaciones Admisión de personal*Evaluación de metas

			Admisión de personal	Evaluación de metas
Rho de Spearman	Admisión de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Evaluación de metas	Coefficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Estadístico de prueba Rho de Spearman

Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula (H_0) si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

Se concluye que existe una relación entre la variable Admisión de personal y la variable Evaluación de metas, porque el valor de $p = 0,000$ es menor al margen de error de 0.05(5%), por ello se acepta la hipótesis (H_a), la cual señala: " La admisión del personal influye significativamente en la evaluación de metas de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de la DIRIS Lima, 2018 – 2019".

2.-Correlaciones Admisión de personal*Evaluación de compromisos

			Admisión de personal	Evaluación de compromisos
Rho de Spearman	Admisión de personal	Coefficiente de correlación	1,000	.
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	30	30
	Evaluación de compromisos	Coefficiente de correlación	.	.
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	30	30

No se han calculado estadísticos porque Evaluación de compromisos es una constante

3.- Correlaciones Compensación de personal*Evaluación de compromisos

			Compensación de personal	Evaluación de compromisos
Rho de Spearman	Compensación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	.
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	30	30
	Evaluación de compromisos	Coefficiente de correlación	.	.
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	30	30

No se han calculado estadísticos porque Evaluación de compromisos es una constante

4.- Correlaciones Compensación de personal*Evaluación de metas

			Compensación de personal	Evaluación de metas
Rho de Spearman	Compensación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,426*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	30	30
	Evaluación de metas	Coefficiente de correlación	,426*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Estadístico de prueba Rho de Spearman

Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula (H_0) si: $p < 0,05$ (nivel de significancia)

Se concluye que existe una relación entre la Compensación de personal y la variable Evaluación de metas, porque el valor de $p = 0,019$ es menor al margen de error de 0.05 (5%), por ello se acepta la hipótesis (H_a), la cual señala: " La compensación del personal influye significativamente en la evaluación de metas de los facilitadores en el manejo del kit buen crecimiento infantil de la DIRIS Lima, 2018 – 2019".

Tablas de los variables significativas:

		Admisión de personal							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Evaluación de metas	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	1	3,3%	7	23,3%	0	0,0%	8	26,7%
	Alto	0	0,0%	4	13,3%	18	60,0%	22	73,3%
	Total	1	3,3%	11	36,7%	18	60,0%	30	100,0%

		Compensación de personal							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Evaluación de metas	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	0	0,0%	8	26,7%	0	0,0%	8	26,7%
	Alto	0	0,0%	12	40,0%	10	33,3%	22	73,3%
	Total	0	0,0%	20	66,7%	10	33,3%	30	100,0%

Dra. SOLEDAD DIONISIA LLAÑEZ BUSTAMANTE
ASESOR

DR. ELVIS RICAR SANCHEZ GARCIA
PRESIDENTE

DRA. JULIA DELIA VELASQUEZ GAMARRA
SECRETARIO

M(a). OLGA MINAYA POZO
VOCAL