

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
EL CENTRO DE SALUD SOCORRO – HUAURA, 2020**

**PRESENTADO POR:**

**DIANA ALEJANDRA GUARDALES GUERRERO**

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

**ASESOR**

**DR. SOLANO ARMAS, TIMOTEO**

**HUACHO - 2022**



## **DEDICATORIA**

A Dios, por iluminar en mi camino con sus bendiciones y orientar espiritualmente mi vocación de servicio, A mis padres por guiarme y acompañarme a lo largo de mis logros de mis metas, así como a mi familia quienes me alientan para llegar a obtener gran paso profesional.

*Diana Alejandra Guardales Guerrero*

## **AGRADECIMIENTO**

En agradecimiento especial a mi asesor de tesis por su constancia, orientación, paciencia, motivación y experiencia desde el inicio y el final de la investigación, así como guiarme y ser parte de todo este proceso de elaboración de mi investigación.

De forma muy especial al Centro de Salud Socorro del Distrito de Huaura por aceptar y autorizar la ejecución de la investigación, por apoyarme en la recolección de datos, y por colaborar desinteresadamente en el llenado del instrumento que se les aplicó con bien de mejorar la calidad de la atención, respetando los protocolos sanitarios y consideraciones éticas.

Asimismo, agradezco a mis jurados evaluadores por compartir su experiencia y opinión durante el proceso, ya que de alguna u otra manera estuvieron apoyándome con sus valiosas sugerencias en el desarrollo de la presente investigación. Eternamente agradecida.

*Diana Alejandra Guardales Guerrero*

# ÍNDICE

|   |      |
|---|------|
| DEDICATORIA                                 | i    |
| AGRADECIMIENTO                              | ii   |
| RESUMEN                                     | vii  |
| ABSTRACT                                    | viii |
| CAPÍTULO I                                  |      |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA                  |      |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 1    |
| 1.2 Formulación del problema                | 2    |
| 1.2.1 Problema general                      | 3    |
| 1.2.2 Problemas específicos                 | 3    |
| 1.3 Objetivos de la investigación           | 3    |
| 1.3.1 Objetivo general                      | 3    |
| 1.3.2 Objetivos específicos                 | 3    |
| 1.4 Justificación de la investigación       | 4    |
| 1.5 Delimitaciones del estudio              | 4    |
| 1.6 Viabilidad del estudio                  | 5    |
| CAPÍTULO II                                 |      |
| MARCO TEÓRICO                               |      |
| 2.1 Antecedentes de la investigación        | 6    |
| 2.1.1 Antecedentes internacionales          | 6    |
| 2.1.2 Antecedentes nacionales               | 6    |
| 2.2 Bases teóricas                          | 11   |
| 2.3 Bases filosóficas                       | 16   |
| 2.4 Definición de términos básicos          | 17   |
| 2.5 Hipótesis de investigación              | 18   |
| 2.5.1 Hipótesis general                     | 18   |
| 2.5.2 Hipótesis específicas                 | 19   |
| 2.6 Operacionalización de las variables     | 19   |

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 3.1   | Diseño metodológico                              | 22 |
| 3.2   | Población y muestra                              | 22 |
| 3.2.1 | Población  | 23 |
| 3.2.2 | Muestra  | 23 |
| 3.3   | Técnicas de recolección de datos                 | 23 |
| 3.4   | Técnicas para el procesamiento de la información | 24 |

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

|     |                            |    |
|-----|----------------------------|----|
| 4.1 | Análisis de resultados     | 25 |
| 4.2 | Contrastación de hipótesis | 26 |

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

|     |                         |    |
|-----|-------------------------|----|
| 5.1 | Discusión de resultados | 37 |
|-----|-------------------------|----|

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

|     |                 |    |
|-----|-----------------|----|
| 6.1 | Conclusiones    | 40 |
| 6.2 | Recomendaciones | 42 |

## **REFERENCIAS**

**43**

## **ANEXOS**

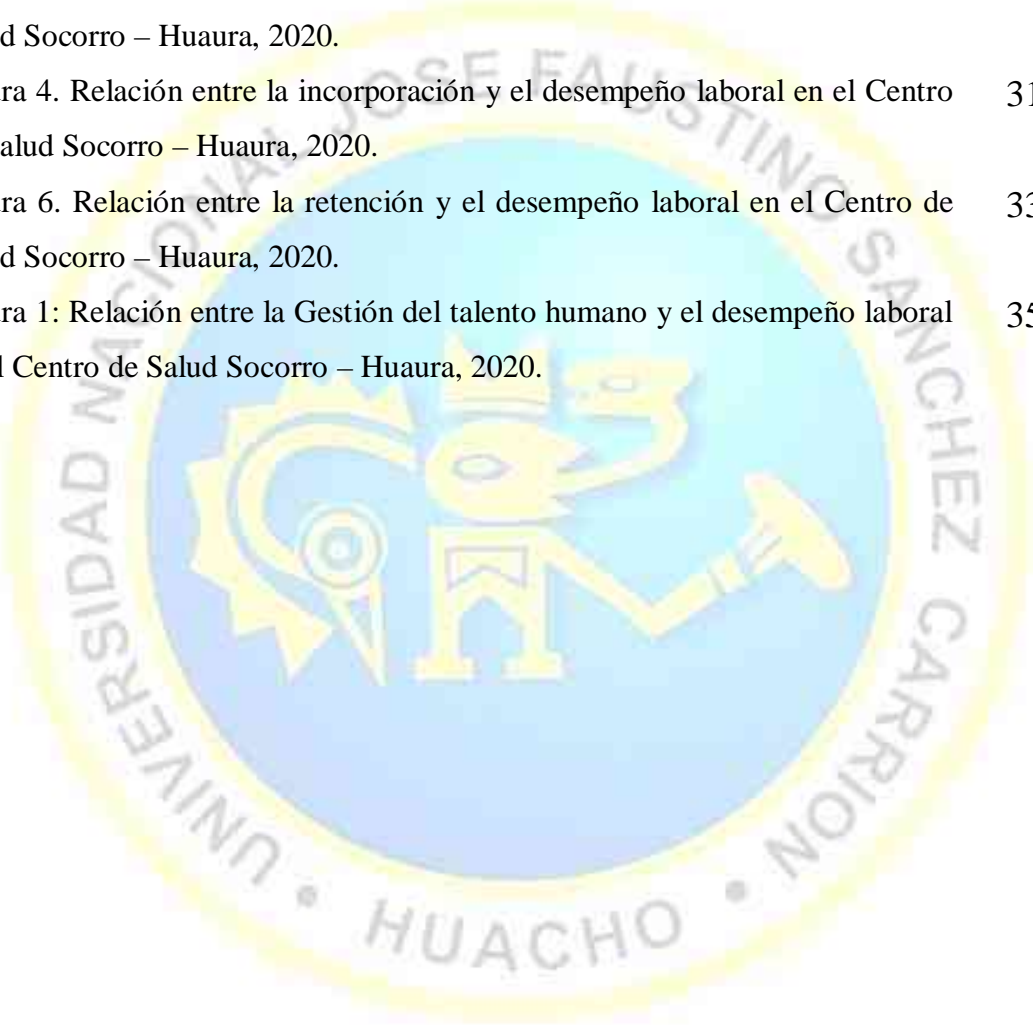
**41**

## ÍNDICE DE TABLAS

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| <b>Tabla 1.</b> Relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.                         | 25          |
| <b>Tabla 2.</b> Aplicación de prueba estadística entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020. | 26          |
| <b>Tabla 3.</b> Relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.                                      | 27          |
| <b>Tabla 4.</b> Aplicación de prueba estadística entre el reclutamiento y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.              | 28          |
| <b>Tabla 5.</b> Relación entre la selección y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.  | 29          |
| <b>Tabla 6.</b> Aplicación de prueba estadística entre la dimensión selección y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.        | 30          |
| <b>Tabla 7.</b> Relación entre la incorporación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.                                      | 31          |
| <b>Tabla 8.</b> Aplicación de prueba estadística entre la incorporación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.              | 32          |
| <b>Tabla 9.</b> Relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.                                       | 33          |
| <b>Tabla 10.</b> Aplicación de prueba estadística entre la capacitación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.              | 34          |
| <b>Tabla 11.</b> Relación entre la retención y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.   | 35          |
| <b>Tabla 12.</b> Aplicación de prueba estadística entre la retención y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.                 | 36          |

## INDICE DE FIGURAS

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| Figura 1: Relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020. | 25          |
| Figura 2. Relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.              | 27          |
| Figura 3. Relación entre la selección y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.                  | 29          |
| Figura 4. Relación entre la incorporación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.              | 31          |
| Figura 6. Relación entre la retención y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.                  | 33          |
| Figura 1: Relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020. | 35          |



## RESUMEN

La gestión del talento humano es importante para todas las organizaciones pues este vínculo entre la institución y el colaborador, el cual marca una necesidad que determinaría el progreso y logro de sus metas, midiendo finalmente al desempeño laboral como parte de su avance, por ello se tuvo como objetivo general es determinar la relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020, El tipo de estudio fue correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, la población está conformado por un total de 22 personas que laboran en dicha institución, como técnica se tuvo a la encuesta y a los instrumentos como el cuestionario, finalmente se aplicó la prueba estadística inferencial, las cuales fueron analizadas por el programa estadístico SPSS24, dentro de las conclusiones tenemos que la significancia es 0,011 siendo un valor mayor del alfa  $< 0.05$ , de la prueba de Rho de Spearman con estos resultados se rechaza la  $H_0$  y se acepta la hipótesis  $H_1$ . Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman de 0,533 interpretando que es una correlación positiva.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, desempeño laboral, trabajadores, personal de salud.



## ABSTRACT

The management of human talent is important for all organizations because this link between the institution and the collaborator, which marks a need that would determine the progress and achievement of their goals, finally measuring job performance as part of their progress, therefore Its general objective was to determine the significant relationship between the management of human talent and work performance in the Socorro Health Center - Huaura, 2020, The type of study was correlational, quantitative approach, non-experimental design, the population is made up of For a total of 22 people who work in said institution, as a technique the survey and instruments such as the questionnaire were used, finally the inferential statistical test was applied, which were analyzed by the statistical program SPSS24, within the conclusions we have to the significance is 0.011 being a value greater than the alpha  $<0.05$ , the Spearman Rho test with these results will be  $r$  cast  $H_0$  and hypothesis  $H_1$  is accepted. Therefore, there is a correlation between both variables with a Spearman Rho factor of 0.533, interpreting it to be a positive correlation.

**Keywords:** Human talent management, job performance, workers, health personnel.

## INTRODUCCIÓN

Uno de los temas sobre gestión más importantes según la Organización Mundial de la Salud (OMS) son el recurso humano, ya que dicho conjunto de personas son el eje de cada empresa, son el engranaje si hablamos del equipo, es por ello que saber de ellos o planificar y evaluar sus actividades, hacen que se desarrolle el compromiso de la institución con ellos en el cumplimiento de los objetivos, por ende, la gestión del talento humano es muy especial.

Dicho lo anterior cabe resaltar que es necesario tener en cuenta un buen proceso de reclutamiento, capacitación al recurso humano en vista de mejoramiento oportuno, así como una buena distribución de personal, demostrando que el tenerlos preparados y contentos con el ambiente laboral podrá ejercer un buen desempeño laboral en el personal que trabaja en el área sanitaria (Inga y Arosquipa, 2019).

Para tal efecto el presente estudio se resume en seis capítulos que presenta a continuación.

El siguiente estudio consta de 6 capítulos estructurados de la siguiente manera:

Capítulo I y II: La introducción, en el cual se expone los antecedentes y fundamentación científica, justificación de la investigación, origen del problema, formulación del problema, marco referencial subdividido en marco teórico, conceptual y definición operacional, área de estudio, hipótesis y objetivos.

Capítulo III: Comprende toda la metodología, donde se presenta el tipo y diseño de investigación, población y muestra, métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento de recolección de datos.

Capítulo IV y V: Resultados y discusión.

Capítulo VI : Conclusiones y recomendaciones.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional la Gestión del Talento Humano viene trayendo muchas expectativas ya que, con la mejora de los aspectos relacionados a la satisfacción del trabajador, las instituciones elevan la mejora de la atención a los usuarios y así una buena aceptación por parte de la población.

El Ministerio de Salud (MINSA) en conjunto con el Programa de Formación en Gobierno y Gerencia en Salud (PREG), Permite la construcción de un plan estratégico de recursos humanos en salud, para lo cual revisa aspectos de gestión y desarrollo del personal. Así como la visión integral de los procesos de la gestión del trabajo, las estrategias para una interacción propositiva con los RHUS (Recursos Humanos en Salud), valoración de puestos de trabajo, elaboración de planes salariales, la evaluación del desempeño por competencias y clima laboral. Pone especial énfasis en la gestión del conocimiento y del aprendizaje. (MINSA, 2015).

En la presentación de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Minsa hace referencia que La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ha establecido que la planificación de las acciones de capacitación y la evaluación de las personas al servicio del Estado se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas – PDP de cada entidad pública en virtud del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, por lo que, la Unidad Ejecutora 001 Administración Central del Ministerio de Salud, cumpliendo con los dispositivos legales vigentes y en el marco de la Reforma en el Sector Salud, ha venido implementando los Planes de Desarrollo de las Personas desde el año 2012 (MINSA,2019).

El centro de salud socorro fue fundado en el siglo xx, con un nivel I -3, teniendo una cartera de servicios de (enfermería, medicina, obstetricia, psicología, laboratorio, y triaje).

En los últimos años, en el centro de salud se encontraron diversas problemáticas relacionadas directamente con la satisfacción del cliente, creando incomodidad por parte del usuario y minimizando su expectativa sobre una adecuada atención de calidad en salud.

El centro de salud ha tenido en algunas oportunidades la dificultad en gestionar el talento humano que ha generado en el interior de la institución de salud los siguientes hechos negativos

- a) Falta de personal de salud
- b) Falta de incentivos
- c) Falta de evaluaciones de desempeño laboral
- d) Bajo sueldo para el personal de salud
- e) Falta de capacitaciones
- f) Falta de iniciativa del personal de salud
- g) Quejas por parte de los usuarios

Los desempeños laborales adoptados por el personal asistencial Centro de salud han generado en el interior de la institución de salud los siguientes hechos negativos

- a) Clima laboral inadecuado
- b) Mala cultura organizacional
- c) Desmotivación
- d) Sobre carga laboral
- e) Falta de coordinación de personal
- f) Inadecuada atención de salud
- g) Falta de gestión de recursos humanos y económicos

Dado las diversas problemáticas que aborda el área de la institución, lamentablemente se generará diversas consecuencias no deseadas.

- a) Inadecuada atención de calidad para los pacientes
- b) Quejas de los usuarios, para el personal de salud
- c) Pérdida de credibilidad y prestigio del área de emergencia
- d) Trato inadecuado hacia los usuarios

A efectos de revertir las situaciones antes señaladas y evitar las pronosticadas se debe cuanto antes adoptar e implementar las siguientes medidas

- a) Implementar evaluaciones de desempeño laboral para la mejora del servicio.

- b) Crear un plan en el que se desarrolle pautas para la gestión del talento humano.
- c) Incentivar al personal de salud con remuneraciones para mejorar su desempeño.
- d) Capacitaciones continuas para mejorar la comunicación y clima organizacional.
- e) Recomendar una guía de talento humano, como parte de un documento dentro del área.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura;2020?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020?

¿Cuál es la relación entre la selección se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020?

¿Cuál es la relación entre la incorporación se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020?

¿Cuál es la relación entre la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020?

¿Cuál es la relación entre la retención se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Establecer la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

Establecer la relación entre la selección se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

Establecer la relación entre la incorporación se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

Establecer la relación entre la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

Establecer la relación entre la retención se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

Es necesario abordar problemas que el Centro de salud en estudio, debido a que los últimos años se ha observado el predominio de una gestión de talento humano poco eficaz que se ha evidenciado a través de la insatisfacción del personal de salud durante sus labores, que en algún momento pueden influir en el avance total de la institución, como consecuencia de ello en el desempeño laboral se ha evidenciado deficiencias y un sin números de quejas por parte de los usuarios contra el personal de salud.

Dentro de la justificación teórica se demuestra en base a teorías de administración y gestión, lo importante que será la información para analizar la problemática, respaldada por la hipótesis que asevera que existe significativa relación de causalidad entre las dos variables.

La justificación práctica esta desarrollada en base a las recomendaciones que se dejan a través del análisis de los resultados, buscando unas alternativas de solución que se acondicionen mejor a la institución, así como estandarizar dichos cuestionarios como parte de la mejora continua y del estudio de ambas variables, para poder materializar en una propuesta con visión preventiva y de rehabilitación de ser necesario.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

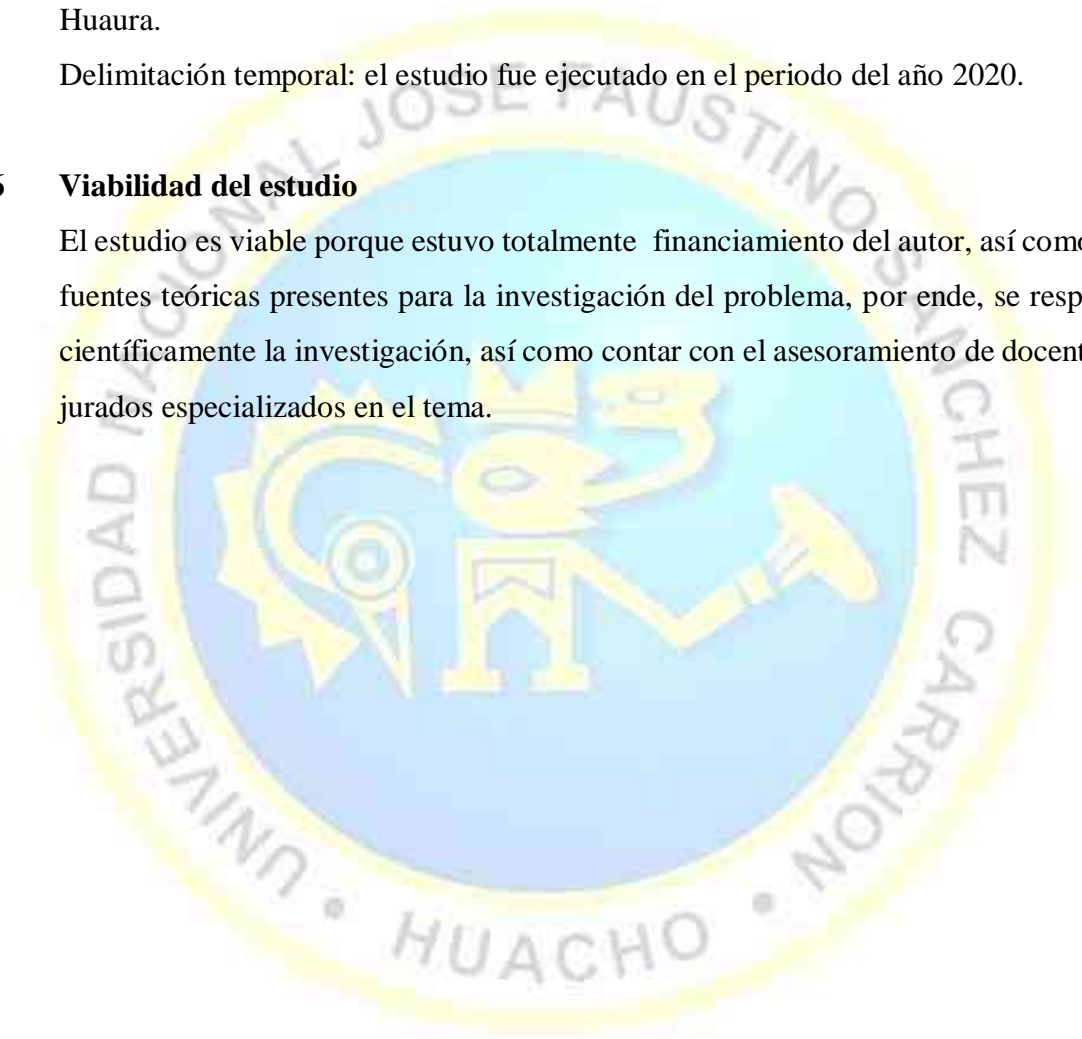
Dentro del interés que muestra la investigación resalta el esfuerzo profesional, humano y sobre todo la ética en el que se desarrolla el estudio sobre todo porque será una vía de solución ante algún problema evidenciado, siendo necesario demostrar el alcance de la investigación.

Delimitación espacial: La investigación fue realizada en el Centro de salud socorro-Huaura.

Delimitación temporal: el estudio fue ejecutado en el periodo del año 2020.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

El estudio es viable porque estuvo totalmente financiamiento del autor, así como las fuentes teóricas presentes para la investigación del problema, por ende, se respalda científicamente la investigación, así como contar con el asesoramiento de docentes y jurados especializados en el tema.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

##### **2.1.1 Antecedente internacional**

Cáceres (2015) Realizó un estudio en Ecuador, titulado “La Gestión del talento humano (GTH) y su incidencia en el desempeño laboral (DL) en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador” tesis realizada para obtener el título de especialista en gestión de la Universidad de Loja, en donde analizo la incidencia de la GTH y Desempeño laboral, con una metodología de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, con una población de 1167, así como la muestra de 460, utilizo a la encuesta y midió sus variables a través del cuestionario, en donde se logra evidencias que ambas variables tienen relación, respaldado por no existir planes de capacitación por las autoridades, así como demostrar a través que existe relación entre la GTH y el DL, en donde la prueba estadística rechaza la hipótesis nula y aceptando la alterna, demostrando que una variable incide una de la otra.

Sarmiento (2017), realizó un estudio en Ecuador, titulado “relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad central”, investigación elaborada para el grado de magister en la Universidad Central de Ecuador en el área de Gestión del talento humano, asimismo tuvo como objetivo general identificar su relación, para ello utilizo como metodología al tipo descriptivo correlacionar, de diseño no experimental, la población estuvo constituida por el personal administrativo de la Universidad con un total de 600 servidores públicos, los cuales contestaron al instrumento de evaluación para la recolección de datos. Dentro de los resultados se demuestra que el personal administrativo menciona en un 83% considera que la evaluación del DL no corresponde a las funciones de su puesto laboral, no permitiendo desarrollar un buen potencial laboral, es decir se llega a la conclusión que la gestión en organizar a los trabajadores no es la mejor en relación al desempeño



que realizan en la institución y que por lo tanto no satisfacen el cumplimiento de la meta.

Mariñez (2014), Realizó un estudio en República Dominicana, titulado “Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con la política y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de la Republica dominicana”, tesis para optar el grado académico de Doctor en Recursos Humanos. Aprobado por la Universidad Atlantic International, tuvo como objetivo analizar las tendencias y perspectivas de la gestión humana en relación con las políticas estratégicas utilizadas en las empresas en la Republica Dominicana. El diseño es de enfoque empírico, de carácter descriptivo y corte transversal, descriptiva. La Población estuvo conformada con una muestra de 89 trabajadores. Se concluyó que la gestión humana y el éxito organizativo en las empresas se deben establecer pilares que se fundamenten en retos que enfrentan las organizaciones. Las perspectivas de la gestión humana de las empresas se desarrollan con un nivel de estandarización tanto en entidades públicas como privadas, con un importante activo en la organización.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Asensios (2016). Realizó un estudio en Lima-Perú, titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016”, realizado para obtener el título de magister en Gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo, el cual tuvo como objetivo de determinar la relación de ambas variables, el cual tuvo como metodología al tipo correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, con una población conformada por 135 personal administrativo con una muestra de 100 servidores en el área administrativa y el tipo de muestreo fue el no probabilística. Dentro de los resultados se obtuvo que la gestión del talento humano es regular en un 67%, dentro de la dimensión admisión es bajo en un 50%, en la dimensión capacidades son regulares en un 60%, y en la dimensión compensación un 55%, en cuanto a la variable desempeño laboral generaron un nivel alto en un 47%, en la dimensión

evaluación son regulares en un 55%, y en la dimensión compromisos nivel alto en un 50%, concluyendo que existe relación positiva moderada en ambas variables.

Del Castillo (2016). Realizo un estudio en Chaclacayo-Perú, titulado como el desempeño laboral y la GTH en colaboradores administrativos en la Municipalidad de Chaclacayo, realizado para lograr el grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo, el cual se planteó como objetivo a determinar dicha relación, el cual tuvo como metodología al tipo correlacional, cuantitativo, no experimental, constituido por una cantidad total de 82 colaboradores, utilizando la muestra de tipo censal, asimismo contaron con cuestionarios constituidos a través de la escala Likert. Dentro de los resultados tenemos a la relación positiva entre ambas variables, es por ello que a mayor GTH mejora el desempeño laboral.

Casma (2016). Realizó un estudio en Lima-Perú, titulado como GTH y su relación con el desempeño laboral en una empresa de Surco, Lima el cual fue realizado para la obtención de magister en la Universidad Enrique Guzmán y Valle, el objetivo fue determinar la relación entre ambos, con un tipo de investigación correlacional, de corte transversal con diseño no experimental, contando con una población muestra conformada por 84 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento al cuestionario, obteniendo como resultado a que existe relación positiva, es decir que la GTH es de nivel medio en un 83% y el desempeño laboral en un 98% en donde refiere que las competencias de los colaboradores influyen en la presencia de productividad.

Orozco (2018). Realizo un estudio en Lurigancho-Perú, titulado “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018”, tesis emitida por la Universidad Cesar Vallejo, por ello se determinó la posible relación en ambas variables, utilizando como metodología de investigación al tipo descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental, conformado por una población de 2000 trabajadores, con una muestra de 322 administrativos, utilizando como cuestionario a una escala tipo Likert, concluyendo que existe una relación positiva entre ambas variables con una correlación alta.

Rojas y Vílchez, (2018). Quienes investigaron en Perú a la GTH y su relación con el desempeño laboral en personal de salud del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, dicho estudio se desarrolló para obtener el grado de magíster en gestión en salud de la Universidad Norbert Wiener, asimismo utilizaron como metodología tipo correlacional, cuantitativo, no experimental, la técnica fue la observación y la encuesta, mientras que los instrumentos son a través de los cuestionarios, el cual se concluye en la existencia significativa en ambas variables obteniendo un grado de significancia  $p=0,000$ , así como la relación con las dimensiones la calidad del trabajo y el trabajo en equipo con el desempeño laboral.

Solano (2018). Realizo un estudio en Huánuco-Perú, titulado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, Sede Central – periodo 2017”, tesis realizada para la obtención de grado de maestro en Gestión Pública, dicho estudio tiene como objetivo determinar la relación entre ambas variables, asimismo utilizó como metodología tipo correlacional, cuantitativo, no experimental, la población estuvo considerada por 154 trabajadores que están adjuntados en planilla, considerando a la muestra como la misma cantidad de la población, llamada censal, para contrastar la hipótesis se utilizó el coeficiente de Pearson, obteniendo como resultados que la correlación es positiva con un valor de 0,627 en tal sentido se rechazó la nula y se aceptó la alterna, el cual se concluye que a mayor GTH mejora el desempeño laboran en trabajadores de la Empresa de Huánuco.

## **2.2 Bases Teóricas**

### Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009), refiere que es un grupo de políticas fundamentales y prácticas en la guía y dirección de los puestos gerenciales hacia el recurso humano en temas relacionados al potencial, desempeño entre otras formas de mejora a la institución, tanto que es un buen punto tener que se incluya a un buen reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de plan de trabajo.

La gestión del talento humano es un área importante de toda institución sobre todo por ser de importancia en el contexto de mejorar resultados en su rentabilidad y eficacia, por ende, este proceso es dinámico, vital y sutil, así como depende mucho de la cultura de cada estructura, las organizaciones manejan la gestión de distintas formas, sin embargo, se debe poner énfasis al entorno ambiental, al negocio, a la tecnología y sobre todo en los procesos que ayuden en mejorar los indicadores que incrementen la integridad y la mejora de la empresa direccionado a mantener la seguridad y confianza de los usuarios (Flores, 2019).

Según las dimensiones de la gestión del talento humano

#### Reclutamiento del Talento Humano

La planificación en base a los recursos humanos es importante sobre todo para la institución ya que es el momento en donde la formula es lograr los fines a los que esta destinada la institución, una de ellas es determinar la oferta en base a la demanda de los recursos humanos, tomando en cuenta los intereses de la institución y el bien de los usuarios (Lacayo y Romero, 2016).

Esta fase es necesario en divulgar las oportunidades en el mercado, y las organizaciones ofrecen las características que desean dentro del perfil profesional, ya que el reclutamiento forma parte de la búsqueda del talento humano en el mercado laboral, así como brindar oportunidades que permitan destinar candidatos que formaran parte del recurso humano de la institución.

Es un conjunto de procesos y actividades que se realizan para poder conseguir un número de personal calificadas y cualificadas de tal forma que formen parte de la organización, este proceso puede seleccionar a aquellos recursos adecuados para lograr cumplir las necesidades del trabajo (López 2010, pág. 142).

#### Reclutamiento interno

Este tipo de reclutamiento actúa directo con los postulantes que trabajan directamente en la institución, en el cual se promueve en grupos la presencia de actividades motivadores para mejorar sus capacidades.

También se da cuando existen vacantes internas, así como cubrir la reubicación de los mismos trabajadores, tal es así como viene hacer los ascensos, ya que de un movimiento vertical pasan a uno horizontal, las fuentes que ayudan en dicho reclutamiento son los medios visuales, las recomendaciones y una base de datos en el que ayudan en dicha evaluación (Restrepo, Ladino, y Orozco, 2008, pág. 288).

### Reclutamiento Externo

El reclutamiento de tipo externo abarca una gran cantidad de contingente de postulantes en cuanto al modelo de recursos humanos que requiere la empresa, así como la actuación de los candidatos que a veces no reciben las señales, por dicho motivo externos utilizan muchas alternativas como técnicas que influyen para atraer a dicha oferta laboral, una fase muy importante en donde también se destaca las características que se piden para que el candidato sea el deseado y poder incentivar a su futuro ingreso a la organización.

Cuando se habla de las fuentes del reclutamiento, nos estamos refiriendo a las hojas de vida, el cual es el medio con el que se presentan los postulantes, así como los requisitos que tienen que enviar dentro de los documentos solicitados, dicho anuncio se dará en la página web de la institución anunciado en medios oficiales para la seriedad del caso, así como la evaluación de la hoja de vida dentro de la misma plataforma (Restrepo, Ladino, y Orozco, 2008, pág. 288).

#### 2.2.1.2. Selección del Talento Humano

El área de recurso humano interviene en esta etapa, pues la selección de los colaboradores es su responsabilidad, en este proceso participan todos los niveles de la organización, además de ser uno de los pasos más sustancial por el hecho de tener la responsabilidad de elegir al postulante idóneo para el puesto así como tener una gran potencial que reúna las expectativas para la adaptación que desee la empresa, debido a que la elección del recurso no solo se orienta al beneficioso de la organización sino a que se sienta bien en el puesto al que postulo el nuevo colaborador (López 2010, pág. 142).

Asimismo, esto se hace difícil cuando la prueba de evaluación se hace cada vez mas rigurosa, debido a que el perfil tiene que ajustarse a lo realmente se exige, es necesario siempre satisfacer la racionalidad económica (Hernández, 2021).

Al momento de la selección del recurso humano, el personal encargado debe atraer de forma selectiva una buena impresión y divulgación de dicha necesidad para la empresa, pues uno de los objetivos específicos es escoger y calificar a los candidatos idóneamente, además en la actualidad los paradigmas que se utilicen en este proceso es de vitalidad para la institución que lo requiere (Naranjo, 2012).

#### Técnicas de selección

Es fundamental que las técnicas que se apliquen en la selección del recurso humano es tener un buen (Torrico, 2007).:

Análisis de la hoja de vida (curriculum vitae).

Entrevistas no estructuradas y estructuradas

Test psicométricos

La entrevista de selección

La entrevista es un acto realizado por un entrevistador el cual utilizara durante las preguntas una guía ya asumida el cual el entrevistado deberá contestar las preguntas realizadas de tal manera que logre cumplir con las expectativas, las respuestas deberán ser concretas, por la cual no debería ser de espontaneidad, así como contestar de forma improvisada, por ello la mayoría de las empresas utilizan esta tipo de entrevista debido a que comúnmente existe varios postulante y se lleva a cabo muchas veces una mecanización, por ello considerar muchos puntos durante la entrevista así como la evaluación, por ende es necesario que dentro del proceso de gestión del talento humano es necesario poner énfasis en todas las etapas, porque uno de los puntos esenciales es un buen inicio (Romero, 2016).

Desempeño Laboral

Se trata de la eficacia del recuso humano en cuanto a la ejecución de las actividades realizadas en la organización, asimismo estas actividades demuestran la estrategia que utiliza dicho personal para realizar y cumplir con las actividades, además que tiene que existir satisfacción en lo que realiza, es por ello que el desempeño laboral se medirá de acuerdo a los resultados obtenidos del recurso humano (Alveiro, 2009).

Asimismo, se refiere el desenvolvimiento del recurso humano acerca del rol al que fue contratado ajustado a la exigencia que solicita la empresa, así como los requerimientos

que tiene que cumplir, de tal manera que la forma eficaz, efectiva y eficiente las funciones que cumplan con el alcance de los objetivos planteados en la institución, es así que se asegura el éxito en base al trabajo del recurso humano (Palmar, Rafael, Valero y Jhoan, 2014).

Después de un análisis se puede deducir que el desempeño laboral implica tener una mezcla de conocimiento sobre la actividad o labor, así como la actitud y predisposición con la que responden a las actividades, para ello se evalúa el potencial de cada cargo y recurso humano encargado de mejorar sistemáticamente las tareas para el desarrollo futuro de las metas (Rivero, 2019).

#### Eficacia

El Instituto Interamericano para el Desarrollo Económico y Social (INDES, 2002) menciona que, para lograr tener eficacia, es necesario tener un objetivo, ya que tener una base de lo que se desea lograr podemos medir ese efecto o producto de las acciones del recurso humano, por ello es importante que se cumplan los objetivos de la institución, en el tiempo pronosticado y sobre todo con una buena calidad.

Asimismo, es necesario que cuando se cumplan dichos objetivos, no debe interesar cuanto sea el costo de los recursos, sino que es lo que realmente se necesita para optimizar el trabajo en ese logro del objetivo, la oportunidad indica que cada recurso optara por usar estrategias que le ayuden a fortalecer el trabajo

#### Eficiencia

Se refiere a la expresión que se mide acerca de la forma de actuar sobre la mejora en base al factor económico, es decir se aplicara el logro de objetivos direccionado a minimizar el usode gran cantidad de recursos (Calvo, Pelegrín y Gil, 2018).

#### Motivación laboral

La motivación es una forma de animar de acuerdo al comportamiento en un momento determinado, este espacio a veces no es tan sencillo, sobre todo por el aspecto en las relaciones interpersonales, por ello esta capacidad en el que pueda sentirse motivado podrá realizar bien sus tareas, las habilidades emocionales son necesarias en el recurso humano, pues tener a un empleado más efectivo indicara que reúne las herramientas necesarias para mejorar las actividades en el trabajo, por ende si el recurso se mantiene

motivado podrá ser más eficiente así como mejorar el ambiente laboral con el equipo de trabajo (Manjarrez, Boza y Mendoza, 2020).

La motivación en el trabajo es de total importancia debido a que la voluntad, simpatía y sobre todo esfuerzo sobre todo por alcanzar un nivel de promover metas organizacionales, en las que la satisfacción personal sea parte de una condición individual para mejorar las necesidades de la empresa (Peña, 2015).

Parte del crecimiento del recurso humano en la empresa es realizar sus actividades en base a un perfil de desafíos, realización laboral, crecimientos económicos, entre otros, por ello los factores motivacionales cumplen un gran papel que se involucran sentimientos en el desarrollo personal.

### **2.3 Bases Filosóficas**

Teoría de Gestión del talento humano

Esta teoría se ve sustentada por McGregor (1957) citado por Chávez, (2018), en donde enfatiza que la motivación es una gran necesidad del trabajador, ya que los deseos de superación harán que tenga estímulos de cumplir con las actividades de acuerdo a las metas, esta emoción humana deja ver el sentido de lo que piensan y ejecutan ya que, si no lo tienen o lo pierden, son básicamente confundidos como objetos en donde el responsable de la gestión del talento humano, tienen que evitar que ese trabajador se sienta incomprendido por su misma institución y de labores.

Además, McGregor (1957), permite que los colaboradores puedan ejecutar sus actividades en un espacio en donde se respete su privacidad y que a través de ellos, permite que el desarrollo de los trabajadores sea en ambientes seguros y agradables.

Tenemos también a la teoría propuesta por Maslow en 1937 quien demuestra que la motivación y personalidad es una necesidad del trabajador para mostrar cual es su aspiración y que tanto ímpetu de superación tiene como ser humano en el lugar donde se desarrolla. (Chávez, 2018). Dentro de la teoría que respalda los principios profesionales de la personalidad mediante la satisfacción de sus necesidades, las que están relacionadas con sus conductas, que cuando se ven satisfechas aparecen otras hasta llegar a la autorrealización y la trascendencia como la mayor aspiración personal.



## Teoría higiene-motivacional

La teoría de la motivación sostiene que la satisfacción es consecuencia de un óptimo estado motivacional; producto de la interacción de factores higiénicos o externos y factores motivacionales o internos (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1968), citado por Escobedo y Quiñones (2020). Por un lado, los elementos higiénicos son las características del entorno del trabajo como las condiciones físicas y 10 ambientales que rodean al colaborador cuando trabaja. Estos no aumentan la satisfacción, pero su ausencia causa insatisfacción (Herzberg et al., 1968). Por ejemplo, temas relacionados a las condiciones de trabajo, políticas de empresa, relaciones con el supervisor, salarios, estabilidad en el cargo y los vínculos con los colegas hacen parte de los factores higiénicos (Herzberg et al., 1968). Por otro lado, los aspectos motivacionales son las características del contenido del puesto del empleado, su presencia causa satisfacción y su ausencia indiferencia. Estos incluyen características como el desarrollo de la carrera, reconocimiento, trabajo creativo, responsabilidad, promoción o ascenso y la utilización de habilidades personales. Por último, constituyen rasgos sustanciales para generar fuertes niveles motivacionales y, como resultado, un buen desempeño, citado por Escobedo y Quiñones (2020).

### 2.4 Definiciones de términos básicos

**Gestión del talento Humano:** consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias. Permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro. (Ramirez, Espinola, Espindola, y Hugueth, 2019).

**Talento Humano:** Constituye un recurso excepcional por ser el único con capacidad para manifestar preferencias, tomar decisiones y hacer uso de los demás recursos y, por lo tanto, su adecuada gestión es crucial para el óptimo desempeño de las organizaciones y del sistema de salud en su conjunto (Alonso, García, López y Amador, 2018).

**Desempeño laboral:** es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo.

**Reclutamiento:** Es una actividad de divulgación, de llamada, de atención, de incremento en la entrada; por tanto, es una actividad positiva y de invitación (Armijo, Bermúdez y Mora, 2019).

**Desarrollo organizacional:** Su función es mejorar la eficacia de la empresa a largo plazo mediante intervenciones constructivas en los procesos y en la estructura de las organizaciones (Armijo, Bermúdez y Mora, 2019).

**Eficacia:** se refiere a los resultados en relación con las metas y cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para ser eficaz se deben priorizar las tareas y realizar ordenadamente aquellas que permiten alcanzarlos mejor (Lam y Hernández, 2007).

**Eficiencia:** Es el grado en que el sistema de salud efectúa la máxima contribución a las metas sociales definidas dados los recursos disponibles del sistema de salud y de aquellos que no pertenecen al sistema de salud. Implica la relación favorable entre resultados obtenidos y costos de los recursos empleados (Lam y Hernández, 2007).

## 2.5 Formulación de la Hipótesis

### 2.5.1 Hipótesis General:

Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

### 2.5.2 Hipótesis Específica:

Existe relación significativa entre reclutamiento y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

Existe relación significativa entre la selección y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

Existe relación significativa entre la incorporación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

Existe relación significativa entre capacitación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

Existe relación significativa entre la retención y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

## **2.6 Operacionalización de variables**



| VARIABLE                   | TIPO DE VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES             | INDICADORES   | Nº DE ÍTEMS                    | VALOR FINAL  |
|----------------------------|------------------|--|--|-------------------------|---|--------------------------------|--|
| Gestión del Talento Humano | Cuantitativa     | Según Chiavenato (2009), refiere que es un grupo de políticas fundamentales y prácticas en la guía y dirección de los puestos gerenciales hacia el recurso humano en temas relacionados al potencial, desempeño entre otras formas de mejora a la institución, tanto que es un buen punto tener que se incluya a un buen reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de plan de trabajo. | Son las estrategias dirigidas a través de prácticas en la guía de los recursos humanos que laboran en el Centro de salud Socorro – Huaura, 2020, que serán medidos en niveles: bajo, medio y alto. | <b>1.-Reclutamiento</b> | Plan Operativo<br>Coordinación<br>Planificación<br>Análisis<br>Sistema de información | Reclutamiento:<br>1-8 ítems.   | Nivel alto<br><br>-Nivel Medio<br><br>-Nivel Bajo  |
|                            |                  |  |  | <b>2.-Selección</b>     | Oportunidad<br>Condiciones<br>Pruebas<br>Entrevista<br>Técnicas                       | Selección: 9-16 ítems.         |  |
|                            |                  |  |  | <b>3.-Incorporación</b> | Inducción<br>Procesos<br>Capacidades<br>Habilidades                                   | Incorporación:<br>17-24 ítems. | -Nivel alto<br><br>-Nivel Medio<br><br>-Nivel Bajo |
|                            |                  |  |  | <b>4.- Capacitación</b> | Evaluación<br>Programas<br>Capacitación<br>Entrenamiento                              | Capacitación:<br>25-32 ítems.  |  |
|                            |                  |  |  | <b>5.-Retención</b>     | Motivación<br>Retención<br>Clima organizacional                                       | Retención: 33-40 ítems.        |  |

|                   |   |  |   |                                     |   |                                       |  |
|-------------------|---|--|---|-------------------------------------|---|---------------------------------------|--|
| Desempeño Laboral | <p>Tipo de variable según su naturaleza:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Escala de medición: Ordinal</p> | <p>Se trata de la eficacia del recuso humano en cuanto a la ejecución de las actividades realizadas en la organización, asimismo estas actividades demuestran la estrategia que utiliza dicho personal para realizar y cumplir con las actividades, además que tiene que existir satisfacción en lo que realiza, es por ello que el desempeño laboral se medirá de acuerdo a los resultados obtenidos del recurso humano (Alveiro, 2009)</p> | <p>Es la ejecución de las actividades realizadas en base al rendimiento y el cumplimiento de metas del recurso humano que labora en el Centro de Salud Socorro-Huaral medidas en niveles: bajo, medio y alto.</p> | <p><b>1.-Eficacia</b></p>           | <p>Predisposición<br/>Cumplimiento de objetivos<br/>Exigencia</p>       | <p>Eficacia: 1-8 ítems.</p>           | <p>-Nivel alto</p> <p>-Nivel Medio</p> |
|                   |   |  |   | <p><b>2.-Eficiencia</b></p>         | <p>Tiempo<br/>Uso adecuado<br/>Recurso</p>                              | <p>Eficiencia: 9-16 ítems.</p>        |  |
|                   |   |  |   | <p><b>3.-Motivación Laboral</b></p> | <p>Ambiente<br/>Planes sociales<br/>Remuneración<br/>Empoderamiento</p> | <p>Desempeño laboral: 7-24 ítems.</p> |  |

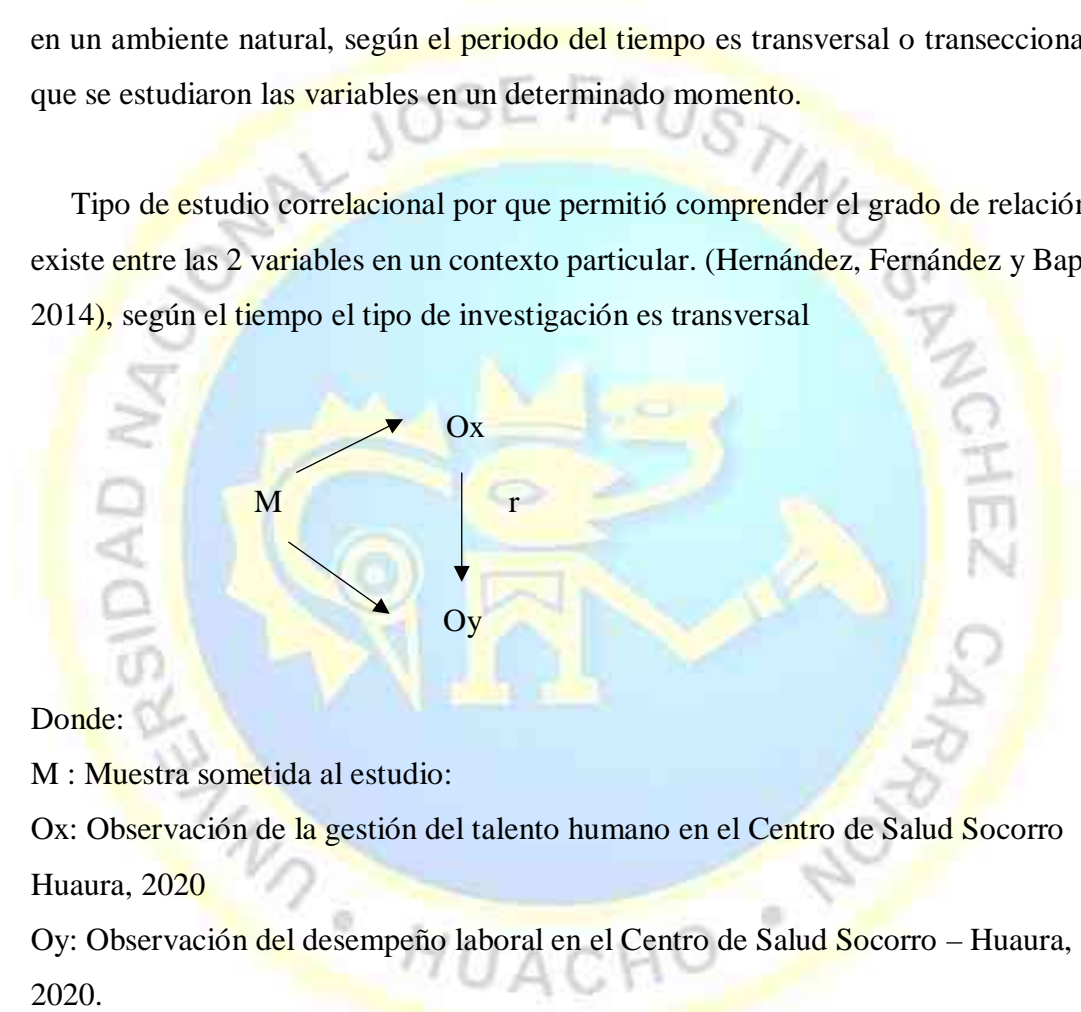
## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1 Diseño Metodológico

La metodología del estudio tuvo como diseño, el tipo no experimental, ya que ambas variables de estudio no fueron objetos de manipulación y solo se observaron situaciones en un ambiente natural, según el periodo del tiempo es transversal o transeccional por que se estudiaron las variables en un determinado momento.

Tipo de estudio correlacional por que permitió comprender el grado de relación que existe entre las 2 variables en un contexto particular. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), según el tiempo el tipo de investigación es transversal



Donde:

M : Muestra sometida al estudio:

Ox: Observación de la gestión del talento humano en el Centro de Salud Socorro Huaura, 2020

Oy: Observación del desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

r : Relación entre las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral.

#### 3.2 Población y muestra

##### 3.2.1 Población

La población estará conformada por personal de salud del Centro de Salud Socorro 2020, siendo un total de 22 trabajadores.

### **3.2.2 Muestra**

La encuesta se realizará al 100 % de trabajadores.

n= 22 Trabajadores

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

Son métodos cuya importancia sirvió para recolectar información para la investigación, por ello la investigación tuvo como técnica a la encuesta, que a través del método oral que sirvió para orientar a los sujetos de como van a desarrollar las preguntas de los instrumentos.

Por ello el instrumento de elección fue el cuestionario, para el estudio se desarrollaron dos, debido a la presencia de dos variables, las cuales estarán conformados por una cantidad de preguntas que tengan como características a los indicadores, asimismo debe de llegar a medir las variables que a su vez tienen como finalidad determinar la hipótesis.

El cuestionario para la variable Gestión del Talento Humano fue elaborado y validado por Cazma Zárate, Carlos Antonio en el año 2015.

El cuestionario de GTH estuvo conformado por un total de 40 ítems, los cuales estuvieron medidos por la escala Likert en 5 niveles tales como: nunca, casi nunca, a veces y casi siempre de forma ascendente según el estado de incremento de emocional, el cual tendrá que ser evidenciado por una aspa “x” en lo que corresponde para el trabajador de acuerdo a su opinión, de ser contestada equivocadamente como: en blanco, mas de una opción marcada o escrita, se invalidara la respuesta.

Estructura:

Reclutamiento: 1-8 ítems.

Selección: 9-16 ítems.

Incorporación: 17-24 ítems.

Capacitación: 25-32 ítems.

Retención: 33- 40 ítems.

El cuestionario para la variable de Desempeño Laboral fue validado por Cazma Zárate, Carlos Antonio en el año 2015.

El instrumento está constituido por 24 ítems, medidos en una escala de Likert: con unos puntajes en donde nunca vale 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4 y siempre 5, el cual tiene como forma de respuesta marcar solo la respuesta correcta, encerrándola en un círculo, y si marcas más de una opción o están en blanco, quedara invalida la respuesta.

Estructura:

Eficacia: 1-8 ítems.

Eficiencia: 9-16 ítems.

Desempeño laboral: 7-24 ítems.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

De acuerdo al tipo y diseño de la investigación se utilizó de la estadística descriptiva porcentual y la estadística inferencial con la prueba Rho de Spearman, asimismo utilizamos los registros u observaciones efectuadas durante el periodo de ejecución, que proporcionan una serie de datos que necesariamente deben ser ordenados y presentados en el siguiente capítulo. Todo ello se analizó en el programa estadístico SPSS versión 21, con la elaboración de tablas y gráficos.



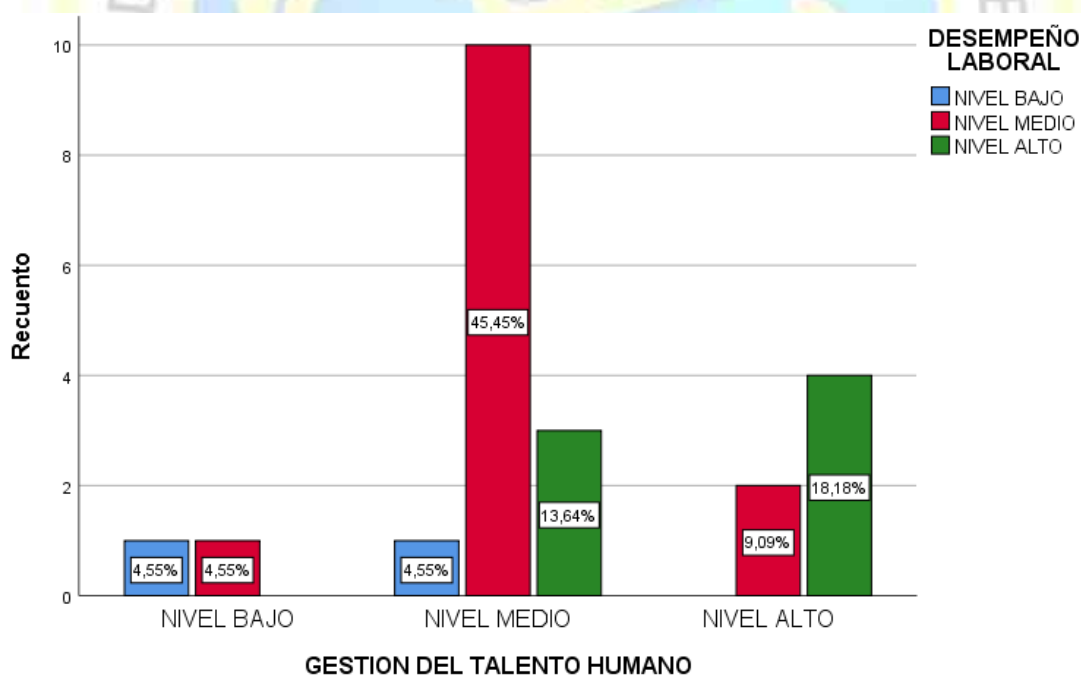
## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis de resultados

**Tabla 1.** Relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

| Gestión del Talento humano | Desempeño laboral |     |             |      |            |      | Total | %    |
|----------------------------|-------------------|-----|-------------|------|------------|------|-------|------|
|                            | Nivel bajo        | %   | Nivel medio | %    | Nivel Alto | %    |       |      |
| Nivel bajo                 | 01                | 4,5 | 01          | 4,5  | 00         | 0,0  | 02    | 9,1  |
| Nivel medio                | 01                | 4,5 | 10          | 45,5 | 03         | 13,6 | 14    | 63,6 |
| Nivel alto                 | 00                | 0,0 | 02          | 9,1  | 04         | 18,2 | 06    | 27,3 |
| Total                      | 02                | 9,1 | 13          | 59,1 | 07         | 31,8 | 22    | 100  |

*Fuente: Elaboración propia*



*Figura 1:* Relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

**Tabla 2.** Aplicación de prueba estadística entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

|                 |                            |                            | Gestión del Talento Humano | Desempeño Laboral |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000                      | ,533*             |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | .                          | ,011              |
|                 |                            | N                          | 22                         | 22                |
|                 | Desempeño laboral          | Coeficiente de correlación | ,533*                      | 1,000             |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | ,011                       | .                 |
|                 |                            | N                          | 22                         | 22                |

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

### Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

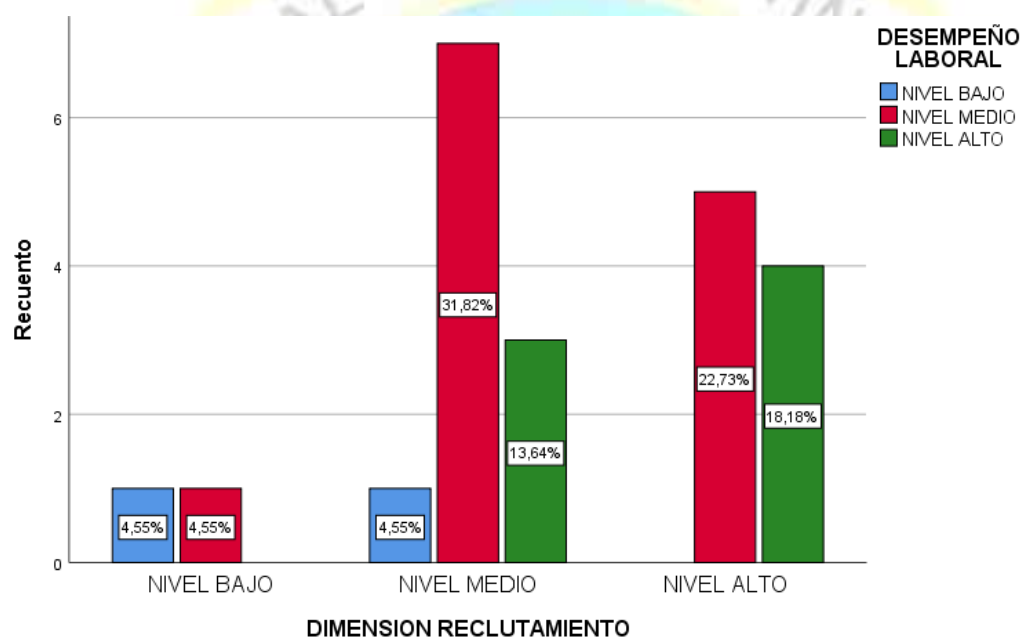
H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 2 se encontró que la significancia es 0,011 siendo un valor mayor del alfa  $< 0.05$ , de la prueba de Rho de Spearman con estos resultados se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis H<sub>1</sub>. Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman de 0,533 interpretando que es una correlación positiva.

**Tabla 3.** Relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

| Reclutamiento | Desempeño laboral |     |             |      |            |      |       |      |
|---------------|-------------------|-----|-------------|------|------------|------|-------|------|
|               | Nivel bajo        | %   | Nivel medio | %    | Nivel Alto | %    | Total | %    |
| Nivel bajo    | 01                | 4,5 | 01          | 4,5  | 00         | 0,0  | 02    | 9,1  |
| Nivel medio   | 01                | 4,5 | 07          | 31,8 | 03         | 13,6 | 11    | 50,0 |
| Nivel alto    | 00                | 0,0 | 05          | 22,7 | 04         | 18,2 | 09    | 40,9 |
| Total         | 02                | 9,1 | 13          | 59,1 | 07         | 31,8 | 22    | 100  |

Fuente: Elaboración propia



**Figura 2.** Relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

**Tabla 4.** Aplicación de prueba estadística entre el reclutamiento y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

|                 |                         |                             | Dimensión reclutamiento | Desempeño Laboral |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión reclutamiento | Coefficiente de correlación | 1,000                   | ,369*             |
|                 |                         | Sig. (bilateral)            | .                       | ,041              |
|                 |                         | N                           | 22                      | 22                |
|                 | Desempeño laboral       | Coefficiente de correlación | ,369*                   | 1,000             |
|                 |                         | Sig. (bilateral)            | ,041                    | .                 |
|                 |                         | N                           | 22                      | 22                |

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

### Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

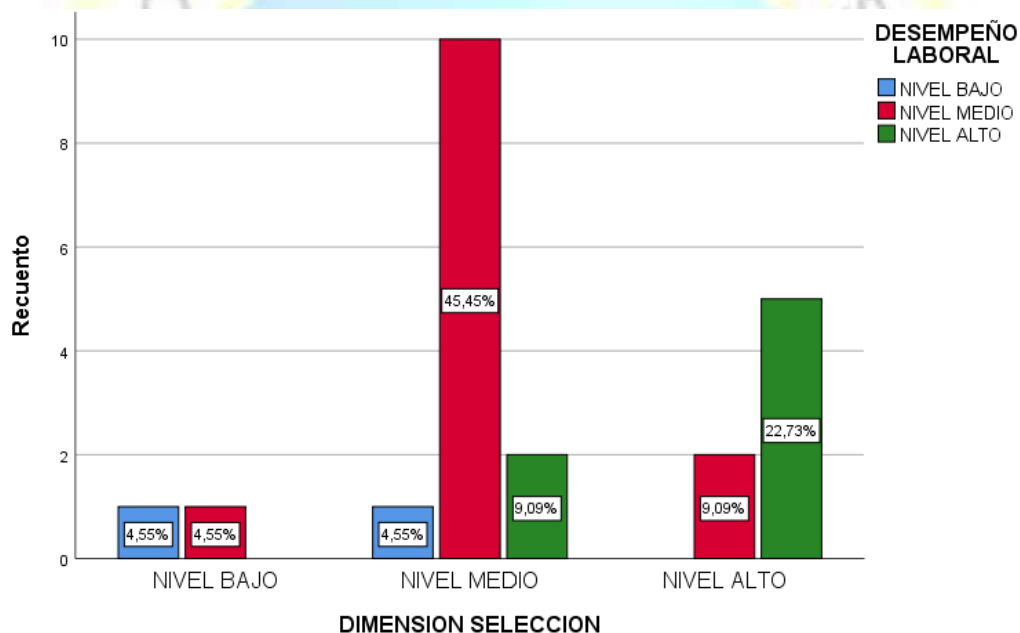
H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el reclutamiento el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 4 se encontró que la significancia es 0,041 siendo un valor mayor del alfa  $< 0.05$ , de la prueba de Rho de Spearman con estos resultados se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis H<sub>1</sub>. Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman de 0,369 interpretando que es una correlación positiva.

**Tabla 5.** Relación entre la selección y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

| Dimensión Selección | Desempeño laboral |     |             |      |            |      |       |      |
|---------------------|-------------------|-----|-------------|------|------------|------|-------|------|
|                     | Nivel bajo        | %   | Nivel medio | %    | Nivel Alto | %    | Total | %    |
| Nivel bajo          | 01                | 4,5 | 01          | 4,5  | 00         | 0,0  | 02    | 9,1  |
| Nivel medio         | 01                | 4,5 | 10          | 45,5 | 02         | 9,1  | 14    | 59,1 |
| Nivel alto          | 00                | 0,0 | 02          | 9,1  | 05         | 22,7 | 06    | 31,8 |
| Total               | 02                | 9,1 | 13          | 59,1 | 07         | 31,8 | 22    | 100  |

Fuente: Elaboración propia



**Figura 3.** Relación entre la selección y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

**Tabla 6.** Aplicación de prueba estadística entre la dimensión selección y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

|                 |                     |                             | Dimensión Selección | Desempeño Laboral |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión Selección | Coefficiente de correlación | 1,000               | ,620**            |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            | .                   | ,002              |
|                 |                     | N                           | 22                  | 22                |
|                 | Desempeño laboral   | Coefficiente de correlación | ,620**              | 1,000             |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            | ,002                | .                 |
|                 |                     | N                           | 22                  | 22                |

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

### Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la selección y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

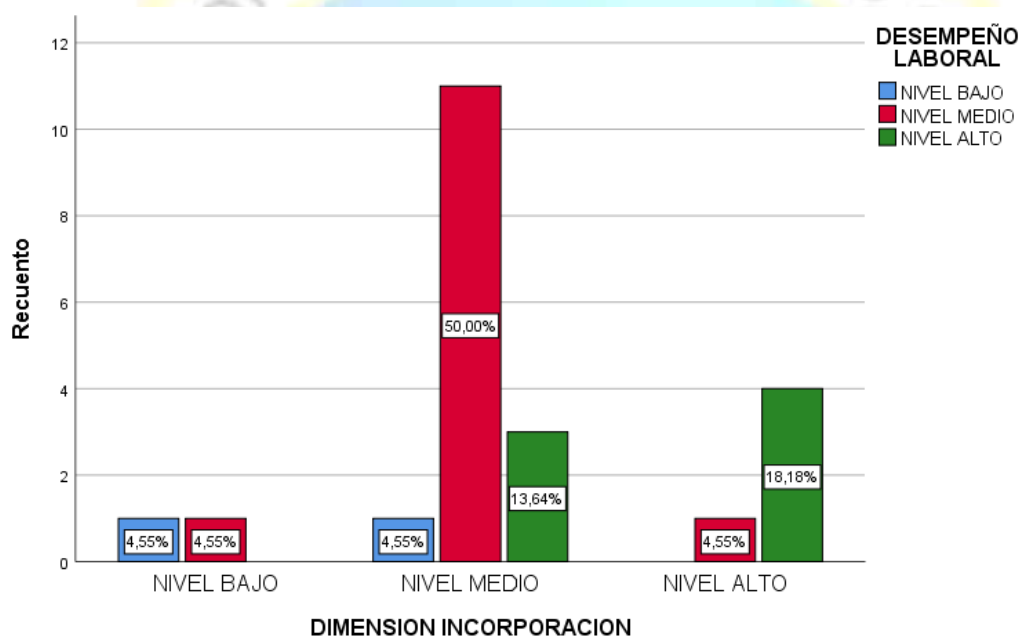
H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la selección y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 6 se encontró que la significancia es 0,002 siendo un valor mayor del alfa  $< 0.05$ , de la prueba de Rho de Spearman con estos resultados se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis H<sub>1</sub>. Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman de 0,620 interpretando que es una correlación positiva.

**Tabla 7.** Relación entre la incorporación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

| Dimensión Incorporación | Desempeño laboral |     |             |      |            |      |       |      |
|-------------------------|-------------------|-----|-------------|------|------------|------|-------|------|
|                         | Nivel bajo        | %   | Nivel medio | %    | Nivel Alto | %    | Total | %    |
| Nivel bajo              | 01                | 4,5 | 01          | 4,5  | 00         | 0,0  | 02    | 9,1  |
| Nivel medio             | 01                | 4,5 | 11          | 50,0 | 03         | 13,6 | 15    | 68,2 |
| Nivel alto              | 00                | 0,0 | 01          | 4,5  | 04         | 18,2 | 05    | 22,7 |
| Total                   | 02                | 9,1 | 13          | 59,1 | 07         | 31,8 | 22    | 100  |

Fuente: Elaboración propia



**Figura 4.** Relación entre la incorporación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

**Tabla 8.** Aplicación de prueba estadística entre la incorporación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

|                 |                            |                             | Dimensión<br>Incorporación | Desempeño<br>Laboral |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión<br>Incorporación | Coefficiente de correlación | 1,000                      | ,602**               |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | .                          | ,003                 |
|                 |                            | N                           | 22                         | 22                   |
|                 | Desempeño laboral          | Coefficiente de correlación | ,602**                     | 1,000                |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | ,003                       | .                    |
|                 |                            | N                           | 22                         | 22                   |

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

### Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la incorporación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la incorporación laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

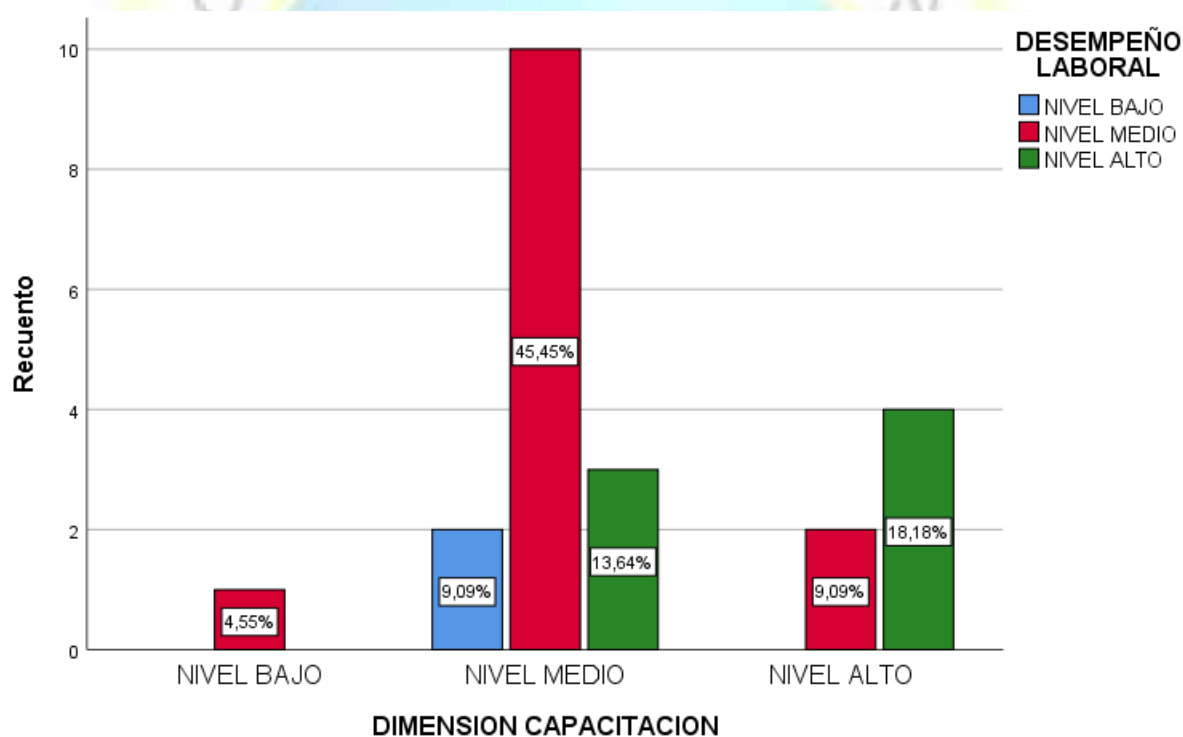
**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 8 se encontró que la significancia es 0,003 siendo un valor mayor del alfa  $< 0.05$ , de la prueba de Rho de Spearman con estos resultados se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis H<sub>1</sub>. Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman de 0,602 interpretando que es una correlación positiva.



**Tabla 9.** Relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

| Dimensión Incorporación | Desempeño laboral |     |             |      |            |      |       |      |
|-------------------------|-------------------|-----|-------------|------|------------|------|-------|------|
|                         | Nivel bajo        | %   | Nivel medio | %    | Nivel Alto | %    | Total | %    |
| Nivel bajo              | 00                | 0,0 | 01          | 4,5  | 00         | 0,0  | 02    | 4,5  |
| Nivel medio             | 02                | 9,1 | 10          | 45,5 | 03         | 13,6 | 14    | 68,2 |
| Nivel alto              | 00                | 0,0 | 02          | 9,1  | 04         | 18,2 | 06    | 27,3 |
| Total                   | 02                | 9,1 | 13          | 59,1 | 07         | 31,8 | 22    | 100  |

Fuente: Elaboración propia



**Figura 5.** Relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

**Tabla 10.** Aplicación de prueba estadística entre la capacitación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

|                    |                           |                                | Dimensión<br>Capacitación | Desempeño<br>Laboral |
|--------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------|
| Rho de<br>Spearman | Dimensión<br>Capacitación | Coefficiente de<br>correlación | 1,000                     | ,448*                |
|                    |                           | Sig. (bilateral)               | .                         | ,036                 |
|                    |                           | N                              | 22                        | 22                   |
|                    | Desempeño laboral         | Coefficiente de<br>correlación | ,448*                     | 1,000                |
|                    |                           | Sig. (bilateral)               | ,036                      | .                    |
|                    |                           | N                              | 22                        | 22                   |

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

#### Prueba de hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

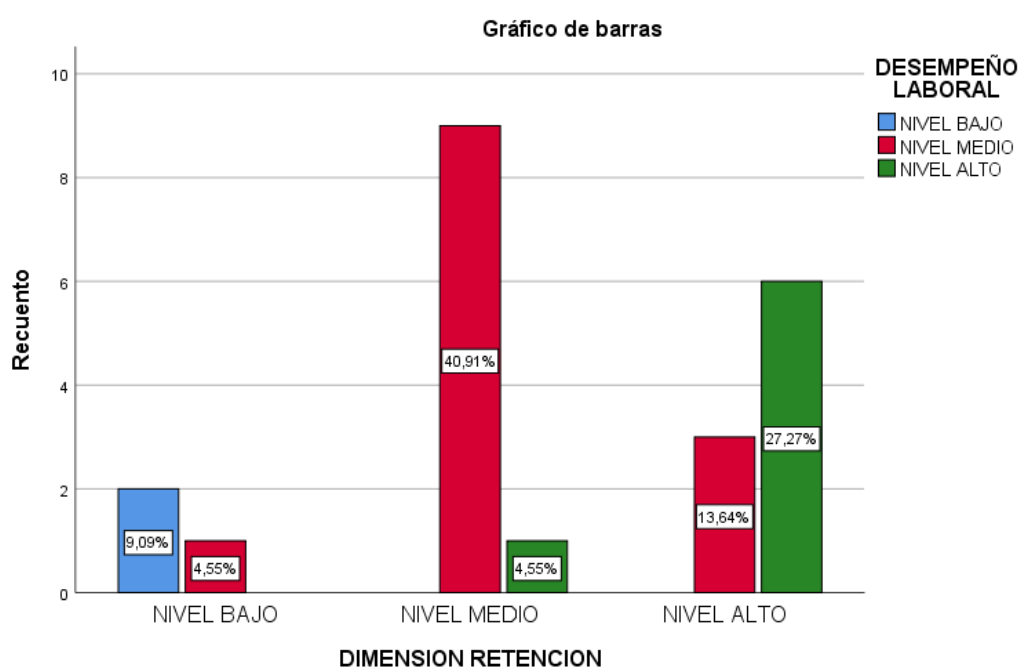
**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 10 se encontró que la significancia es 0,036 siendo un valor mayor del alfa  $< 0.05$ , de la prueba de Rho de Spearman con estos resultados se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis H<sub>1</sub>. Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman de 0,448 interpretando que es una correlación positiva.

**Tabla 11.** Relación entre la retención y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

| Dimensión retención | Desempeño laboral |     |             |      |            |      |       |      |
|---------------------|-------------------|-----|-------------|------|------------|------|-------|------|
|                     | Nivel bajo        | %   | Nivel medio | %    | Nivel Alto | %    | Total | %    |
| Nivel bajo          | 02                | 9,1 | 01          | 4,5  | 00         | 0,0  | 03    | 13,6 |
| Nivel medio         | 00                | 0,0 | 09          | 40,9 | 01         | 4,5  | 10    | 45,5 |
| Nivel alto          | 00                | 0,0 | 03          | 13,9 | 06         | 27,3 | 09    | 40,9 |
| Total               | 02                | 9,1 | 13          | 59,1 | 07         | 31,8 | 22    | 100  |

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6.** Relación entre la retención y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.



**Tabla 12.** Aplicación de prueba estadística entre la retención y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

|                 |                     |                             | Dimensión retención | Desempeño Laboral |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión REtención | Coefficiente de correlación | 1,000               | ,7111*            |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            | .                   | ,000              |
|                 | Desempeño laboral   | N                           | 22                  | 22                |
|                 |                     | Coefficiente de correlación | ,602**              | 1,000             |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            | ,003                | .                 |
|                 |                     | N                           | 22                  | 22                |

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

### Prueba de hipótesis específica 5

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la retención y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la retención y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 12 se encontró que la significancia es 0,003 siendo un valor mayor del alfa  $< 0.00$  de la prueba de Rho de Spearman con estos resultados se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis H<sub>1</sub>. Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman de 0,71 interpretando que es una correlación positiva.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

Actualmente la globalización y la competencia laboral es parte del mundo laboral, por ello la función que ejerce el talento humano es parte del proceso, en donde a través del desempeño laboral, el escenario competitivo es cada vez mas exigente, por el cual el personal o recurso humano debe esforzarse o cumplir con las expectativas de la organización.

De acuerdo a la tabla 1 en cuanto a la relación que exista entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020, se encontró en la tabla 2 mediante la prueba de Rho de Spearman da como resultado que existe una correlación entre ambas variables, quien demostró que ambas son dependientes, así es que se demuestra que la gestión del talento humano a través de sus diferentes procesos llevados de manera correcta y oportuna puede mejorar el desempeño laboral de los profesionales de la salud dentro de su organización, y está a su vez traer consigo la consecución de buenos resultados en beneficio de la organización.

El manejo de la gestión en el desarrollo del talento humano es muy amplia sin embargo existen herramientas que cumple con los requisitos básico para lograr que los trabajadores cumplan con los objetivos de la institución a través del desempeño laboral como lo demuestra a través de su relación.

Dentro de los estudios previos seleccionados dentro de la investigación tenemos a la gran mayoría con resultados similares tales como Cáceres (2015), Asensios (2016), Del Castillo (2016), Casma (2016), Orozco (2018), Rojas y Vílchez (2018), y Solano (2018), quien mencionan que la gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen relación, sin embargo, solo el autor Sarmiento (2017) diverge con los resultados obtenidos.

La tabla 3 menciona a la relación entre el reclutamiento el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020, que de acuerdo a la tabla 4 se encontró que a través de la prueba de Rho de Spearman que existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman de 0,369 interpretando que es una correlación positiva, los

resultados dejan en evidencia la importancia que tiene la realización la fase del reclutamiento del personal pues mucho depende que cual es el perfil que se busca para llenar las expectativas de empleador pues mucho depende de la forma en como reúnen los requisitos para mejorar el aspecto laboral, es por ello que indican que tan solo el reclutamiento pasa por muchas etapas y que parte de ello es tener interés de parte del trabajador para un próspero futuro laboral.

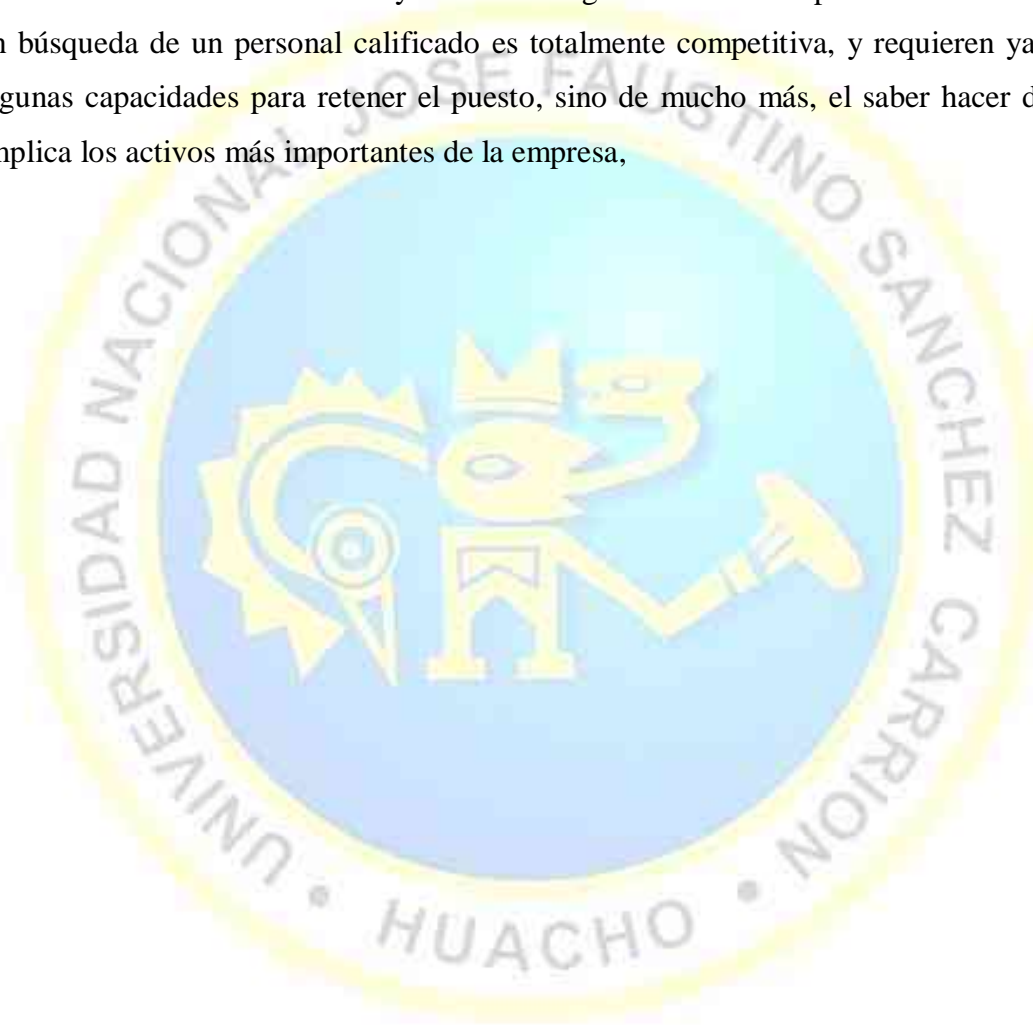
En el caso de la tabla 5 donde menciona a la relación entre la selección y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020, que de acuerdo a la tabla 6 mediante la prueba de Rho de Spearman se encontró que existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman de 0,620 interpretando que es una correlación positiva, demostrando que existe relación entre la aplicación de selección con el desempeño laboral, pues es necesario que conocer quiénes son los recursos humanos con competencias para cada puesto laboral, se mejorara la efectividad de sus actividades seleccionando de forma correcta al staff de la empresa.

Según la tabla 7 acerca de la relación entre la incorporación laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020, que de acuerdo a la tabla 8 se encontró que mediante la prueba de Rho de Spearman que existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman de 0,602 interpretando que es una correlación positiva, es decir el proceso de inducción y potencialización de capacidades y habilidades es importante para el desempeño laboral, este proceso de adaptabilidad es primordial puesto a que la forma en como ingrese a su puesto laboral así como se desenvuelva de acuerdo a la actividad que se le encargue, puede llevar una buena experiencia que servirá en su desenvolvimiento laboral.

En cuanto a la tabla 9 sobre la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020, de acuerdo a la tabla 10 se encontró que la prueba de Rho de Spearman determinó que existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman de 0,448 interpretando que es una correlación positiva. Este proceso tiene mucho que ver con el desempeño porque además de saber con que habilidades y destrezas ingresa el colaborador, también es necesario que la empresa capacite ya que este proceso genera un rol importante en el logro de metas, y que la institución forme parte de ella generará una satisfacción en el trabajador, ahora viendo

desde el punto de vista sanitario es importante porque se sabe que el recurso tiene trato directo con personas y que en la actualidad existen cambios tecnológicos.

Según la tabla 11 en lo que se refiere a la retención y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020, de acuerdo a la tabla 12 se encontró que mediante la prueba de Rho de Spearman que existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman de 0,71 interpretando que es una correlación positiva, la retención del personal es un desafío actual. Hoy en día existe guerra de talentos pues la demanda laboral en búsqueda de un personal calificado es totalmente competitiva, y requieren ya no de algunas capacidades para retener el puesto, sino de mucho más, el saber hacer de todo implica los activos más importantes de la empresa,



## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

Primero. En cuanto a la relación que exista entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020, se encontró que existe una correlación positiva entre ambas variables, quien demostró que ambas son dependientes, así es que se demuestra que de acuerdo a los diferentes procesos que desencadenan llevar la gestión del talento humano de forma óptima en donde existe la oportunidad de mejorar el desempeño laboral en la institución.

Segundo. Según el primer objetivo específico menciona a la relación entre el reclutamiento el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020,, en donde se menciona que existe una correlación positiva entre ambas variables, es allí en donde se demuestra que la fase de reclutamiento es realmente necesario para identificar cual es el perfil de recurso humano que en medida que reúna las características para llevar a cabo sus actividades con eficacia y eficiencia en el desempeño laboral.

Tercero. Según se menciona a la relación entre la selección y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020, se encontró que existe una correlación positiva entre ambas variables, quien finalmente llega a concluir que el diseño de selección del recurso humano mejora el desempeño laboral, ya que ubicar en su puesto a cada recurso humano, hace que la efectividad de sus actividades se den de acuerdo a sus características y sobre todo para que fueron capacitados dentro de sus competencias laborales.

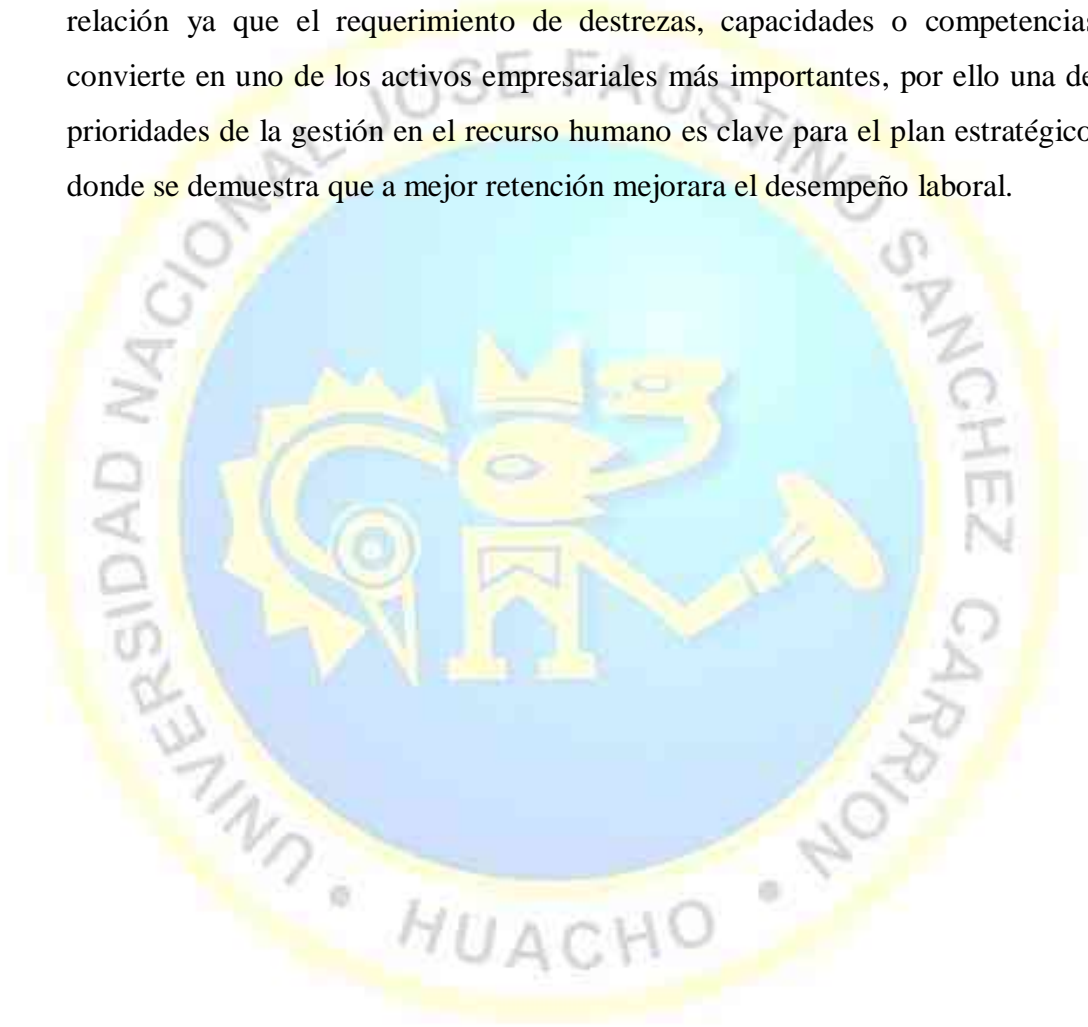
Cuarto. Según la relación entre la incorporación laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020, que de acuerdo a la tabla 8 se encontró que mediante la prueba de Rho de Spearman que existe una correlación entre ambas variables, es decir el proceso de inducción y potencialización de capacidades y habilidades es importante para el desempeño laboral, ya que depende del conjunto de información.

Quinto. En cuanto la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el



Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020, en donde existe relación y demuestra que la capacitación que puedan recibir durante el periodo laboral ayudara a reforzar, tener experiencias y aprender sobre temas que son de necesidad para el avance en el prospecto que se tienen sobre el logro de metas, fijando la mejoría del desempeño laboral.

Sexto. Por ser el último objetivo, en lo que se refiere a la retención y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020, en donde también existe relación ya que el requerimiento de destrezas, capacidades o competencias se convierte en uno de los activos empresariales más importantes, por ello una de las prioridades de la gestión en el recurso humano es clave para el plan estratégico, en donde se demuestra que a mejor retención mejorara el desempeño laboral.



## 6.2 Recomendaciones

A la jefatura de la institución del Centro de Salud el Socorro se recomienda enfocar dentro de la gestión del talento humano un mejor reclutamiento, afianzar el perfil en cuanto a la selección del trabajador que reúnan condiciones solicitadas al puesto, asimismo en el proceso de incorporación es importante seguir activamente los procesos en favor de potencializar las capacidades del recurso humano, por ende el tema de capacitaciones sigue siendo una fuente principal de motivación y preparación para el personal de salud, debido al beneficio para la institución de llevar un entrenamiento permanente, para ello se deberá garantizar un buen ambiente laboral en donde el clima y relaciones entre compañeros sean adecuadas.

Integrar dentro del proceso de la organización estrategias que motiven el desempeño laboral promoviendo a través de estrategias tales como la comunicación, liderazgo, compromiso, habilidades, integración, digitales entre otras que ayuden a fortalecer el recurso humano, dicha propuesta se puede formular a través de la priorización de actividades anuales, así como la sensibilización al equipo multidisciplinario en la aplicación de sus capacidades para lograr un óptimo desenvolvimiento en beneficio de la comunidad.

El desempeño laboral es un indicador clave que mide el rendimiento del trabajador, por ende es importante reforzar actividades interdisciplinaria en motivación sobre el logro de los objetivos a largo y corto plazo las metas, así como el buen uso del recurso humano de acuerdo a las prioridades emitidas por el Ministerio de Salud, sobre todo si se gestiona y asegura un buen ambiente laboral, así como generar espacios en el cual se busque mejorar las remuneraciones, de tal forma que el profesional se sienta motivado.

A los investigadores y alumnos seguir en la búsqueda de información que ayude a sostener dichos resultados en la justificación teoría sobre gestión y recursos humanos, así como servir de fuente para otros estudios, en base a la operacionalización de variables, cuestionarios, metodología y resultados de tal manera que profundicen el estudio.

## REFERENCIAS

- Alonso, L. y Col. (2018). *Caracterización de la gestión del talento humano en el centro nacional coordinador de ensayos clínicos de Cuba*. Scielo. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74592018000200151](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200151)
- Alveiro, C. (2009). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos*. Scielo. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Asencios, C. (2016). “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*”, Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo-Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cáceres, A (2015). “*La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador*” tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión Empresarial. Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado de: [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres\\_Larreategui\\_Alba\\_Lucia.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres_Larreategui_Alba_Lucia.pdf)
- Calvo, J., Pelegrín, A. y Gil, M. (2018). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público*. Scielo. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552018000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006)
- Casma, C. (2016). “*Relación de la Gestión del Talento Humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima.2015*”. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración con mención en Administración. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Perú. Recuperado

de:<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CEA%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chavez, L. (2018). *La gestión del talento humano como estrategia empresarial*. Revista Perspectiva.[http://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf](http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf)

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. 9ª ed. México, Mc.

Del Castillo, A. (2016). *“La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo-Perú. Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos – agentes de carga marítimo internacional del Callao*. Tesis PUCP.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO\\_GARC%C3%8DA\\_QUI%C3%91ONES\\_FLORIN\\_2021-01-10.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1)

Flores, L. (2019). *Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno*. Universidad EAN. Recuperado el 6 de Junio del 2021 de.<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2410/2037>

Hernández, B. (2012). *La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas*. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/1650/165024299007.pdf>

Hernández, R. y Col. (2014). *Metodología de la investigación*. Observatorio Cartagena. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

INDES (2002). *Diseño y Gerencia de políticas y programas sociales*. Recuperado de :  
[https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover\\_2006\\_03\\_eficacia\\_eficiencia.pdf](https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf)

Inga, F. y Arosquipa, C. (2019). *Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención*. Scielo. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342019000200021](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342019000200021)

Lacayo, M. y Romero, K. (2016). *Reclutamiento y selección de recursos humano, elementos claves para el éxito de una organización*. Repositorio UNAN.. <https://repositorio.unan.edu.ni/4284/1/17739.pdf>

Lam, R. y Hernández, P. (2008). *Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud?* Scielo. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-02892008000200009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009)

López, J. (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional*. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo Ecuador*. Scielo. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Mariñes, J (2014), “*Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con la política y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de la Republica Dominicana*”, tesis para optar el grado académico de Doctor en Recursos Humanos. Universidad Atlantic International. Recuperado de: [https://www.academia.edu/7795914/TESIS\\_DOCTORAL\\_JUAN\\_JOSE\\_MARINEZ\\_BAEZ](https://www.academia.edu/7795914/TESIS_DOCTORAL_JUAN_JOSE_MARINEZ_BAEZ)

Mazariegos, A (2016). *La evaluación del desempeño: pasado, presente y futuro*. Recuperado de: <https://www.glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro>

MINSA (2015). *Programa de Formación en Gobierno y Gerencia en Salud – PREG*. Recuperado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/3351.pdf>

MINSA (2019) *Oficina General de Gestión de Recursos Humanos. Equipos de Gestión de Capacidades*. Recuperado de: <https://www.minsa.gob.pe/oggrh/index.asp?op=35>

Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla*. Scielo. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005)

Orozco, E. (2018). “*Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.*”. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo-Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20083/OROZCO\\_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha-Andahuaylas*. Repositorio UNAJMA. <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peraltagestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20a%20trav%C3%A9s%20de%20sus%20diferentes,en%20beneficio%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>

Palmar, R. y Valero, J. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del Municipio Mara del estado Zulia*. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Repositorio Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>

Portuondo, L. (2018). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Veintiséis de Octubre*. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo\\_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramírez, R. y Col. (2019). *Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico*. Scielo. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000600167](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167)

Restrepo, L. y Col. (2008). *Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivo de la organización*. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84920503051.pdf>

Rivero, Y. (2019). *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*. Scielo. Recuperado el 6 de Junio del 2021. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000200159](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159)

Rojas y Vílchez, (2018). “*Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en el Personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús*” Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión en Salud. Universidad Norbert Wiener-Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2C%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romero, J. (2016). *Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal*. Universitat Miguel Hernández. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>

Sarmiento J (2017). “*Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal del Área Central de la Universidad Central*”. Tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano. Universidad Politécnica Nacional. Recuperado de: <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>

Socorro Márquez Félix Oscar. (2006, mayo 4). Historia de la gestión del talento humano. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/historia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Solano, M (2018). “*Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa Seda Huánuco, Sede Central – periodo 2017*” Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas con Mención en Gestión Pública. Universidad de Huánuco-Perú. Recuperado de: [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/669/T047\\_43392014M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/669/T047_43392014M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torrice, A. (2007). *Economía y recursos humanos: La selección de personal*. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331003.pdf>



# ANEXOS



**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

| <b>Problema</b>   | <b>Objetivos</b>  | <b>Hipótesis</b>   | <b>Escala</b>   | <b>Métodos</b>  |
|---|---|--|---|---|
| <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura;2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la selección se relaciona con el desempeño laboral en el</p> | <p>Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.</p> <p>Establecer la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la selección se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la incorporación se relaciona con el desempeño laboral en el Centro</p> | <p>Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.</p> <p><b>Hipótesis Específica:</b></p> <p>Existe relación significativa entre reclutamiento y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la selección y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la incorporación y el</p> | <p><b>O</b></p> <p><b>R</b></p> <p><b>D</b></p> <p><b>I</b></p> <p><b>N</b></p> <p><b>A</b></p> <p><b>L</b></p> | <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Tipo:</b> Correlacional</p> <p><b>Área de Investigación:</b> Centro de Salud Socorro</p> <p><b>Población y Muestra</b><br/>Total: 22 usuarios</p> <p><b>Técnica e instrumento de recolección de datos</b><br/>Técnica: Encuesta<br/>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p><b>Técnica de Análisis de Datos:</b><br/>Rho de spearman</p> |

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
| <p>Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020?<br/> ¿Cuál es la relación entre la incorporación se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020?<br/> ¿Cuál es la relación entre la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020?<br/> ¿Cuál es la relación entre la retención se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020?</p> | <p>de Salud Socorro – Huaura, 2020.<br/> Establecer la relación entre la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.<br/> Establecer la relación entre la retención se relaciona con el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.</p> | <p>desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.<br/> Existe relación significativa entre capacitación y el desempeño laboral en el Centro de Salud Socorro – Huaura, 2020.<br/> Existe relación significativa entre la retención</p> |  |  |
|--|--|---|--|--|

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Señor(a) trabajador(a):

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un proyecto de investigación. Tiene por finalidad el acopio de información acerca de la gestión del talento humano por competencias. Por favor, responda con sinceridad.

#### INSTRUCCIONES:

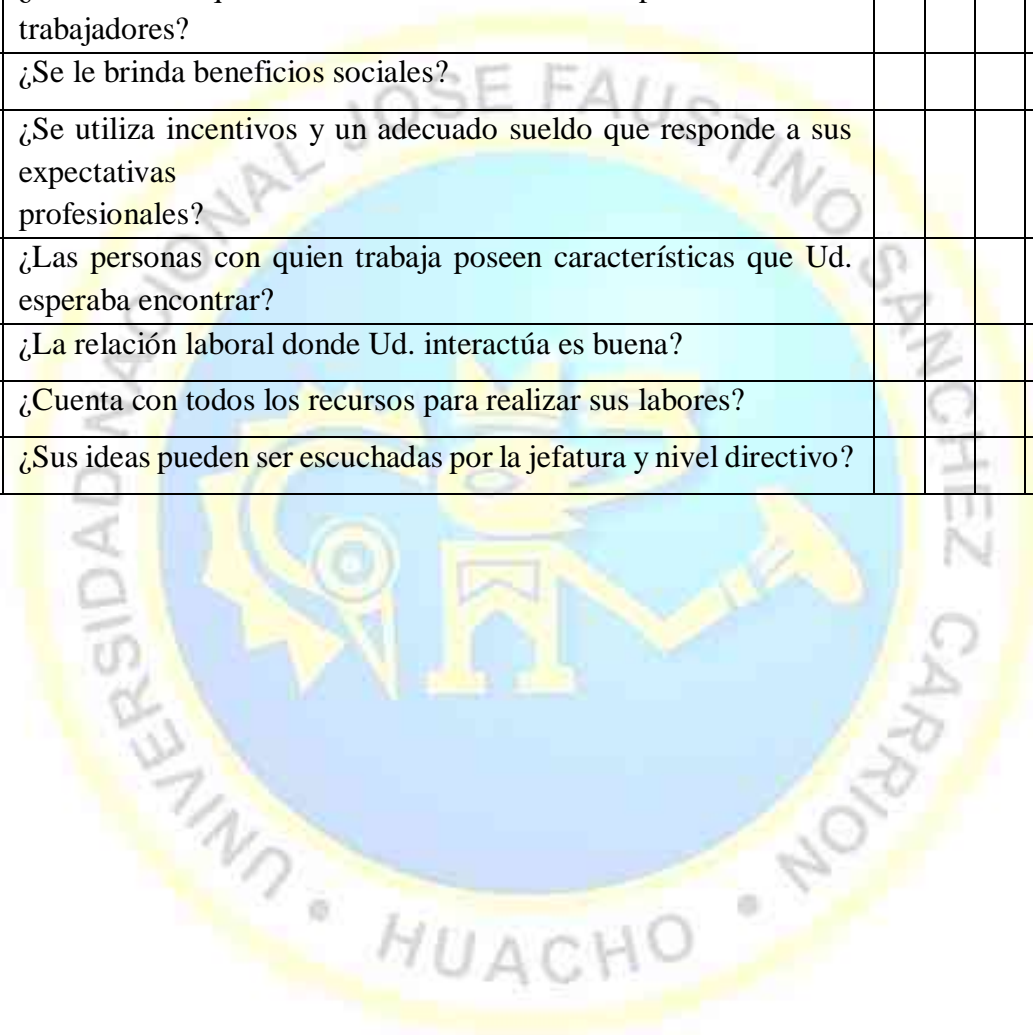
En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre gestión del talento humano por competencias; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1. NUNCA    2. CASI NUNCA    3. A VECES    4. CASI SIEMPRE    5. SIEMPRE

|   | RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Las acciones de personal responden a los planes de largo plazo?                                      |   |   |   |   |   |
| 2 | ¿Los planes de RR.HH. permiten preveer el plan operativo de trabajo anual?                            |   |   |   |   |   |
| 3 | ¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo? |   |   |   |   |   |
| 4 | ¿Se utiliza diagnósticos situacionales y análisis de información en la organización?                  |   |   |   |   |   |
| 5 | ¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de proyecto?                 |   |   |   |   |   |
| 6 | Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa.                                 |   |   |   |   |   |
| 7 | ¿Los responsables de RR.HH. utilizan el sistema de información de personal?                           |   |   |   |   |   |
| 8 | ¿Se tiene actualizado el sistema de información de personal permanentemente?                          |   |   |   |   |   |
|   | SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO  |   |   |   |   |   |

|                                  |   |  |  |  |  |  |
|----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 9                                | ¿Las pruebas de selección son oportunas?  |  |  |  |  |  |
| 10                               | ¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?                |  |  |  |  |  |
| 11                               | ¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?                  |  |  |  |  |  |
| 12                               | ¿Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto de trabajo?             |  |  |  |  |  |
| 13                               | ¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?                    |  |  |  |  |  |
| 14                               | ¿Las entrevistas contienen los factores de éxito para ocupar el puesto de trabajo?        |  |  |  |  |  |
| 15                               | ¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo a RR.HH?                         |  |  |  |  |  |
| 16                               | ¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?.          |  |  |  |  |  |
| INCORPORACIÓN DEL TALENTO HUMANO |   |  |  |  |  |  |
| 17                               | ¿Los trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo? |  |  |  |  |  |
| 18                               | ¿Se utiliza la ayuda profesional o mentorización para desarrollar capacidades?            |  |  |  |  |  |
| 19                               | ¿Se utilizan procesos para mejorar como potenciar las capacidades y habilidades?          |  |  |  |  |  |
| 20                               | ¿Se busca mejorar los aspectos laborales, personales, o de relación laboral?              |  |  |  |  |  |
| 21                               | ¿Se toma importancia a temas como cultura organizacional en el trabajo?                   |  |  |  |  |  |
| 22                               | ¿Se tiene un buen clima laboral en la empresa?  |  |  |  |  |  |
| 23                               | ¿Se percibe una buena comunicación organizacional en toda la empresa?                     |  |  |  |  |  |
| 24                               | ¿Existe sinergia laboral que le permita ejecutar bien sus actividades?                    |  |  |  |  |  |
| CAPACITACIÓN TALENTO HUMANO      |   |  |  |  |  |  |
| 25                               | ¿Se aplica una evaluación del desempeño?  |  |  |  |  |  |
| 26                               | ¿Se realizan programas de capacitación a los trabajadores?                                |  |  |  |  |  |
| 27                               | ¿El área de personal realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo?          |  |  |  |  |  |
| 28                               | ¿Se desarrolla el talento de los trabajadores?  |  |  |  |  |  |
| 29                               | ¿Los trabajadores participan en los programas de desarrollo de capacidades y habilidades? |  |  |  |  |  |

|                              |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 30                           | ¿Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación?           |  |  |  |  |  |
| 31                           | ¿Se llevan a cabo acciones para la realización del plan de capacitación?                   |  |  |  |  |  |
| 32                           | ¿La capacitación está de acorde a las necesidades de los puestos de trabajo?               |  |  |  |  |  |
| RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO |  |  |  |  |  |  |
| 33                           | ¿Se motiva permanentemente al trabajador?  |  |  |  |  |  |
| 34                           | ¿Percibe Ud. que se busca mantener un alto potencial en los trabajadores?                  |  |  |  |  |  |
| 35                           | ¿Se le brinda beneficios sociales?   |  |  |  |  |  |
| 36                           | ¿Se utiliza incentivos y un adecuado sueldo que responde a sus expectativas profesionales? |  |  |  |  |  |
| 37                           | ¿Las personas con quien trabaja poseen características que Ud. esperaba encontrar?         |  |  |  |  |  |
| 38                           | ¿La relación laboral donde Ud. interactúa es buena?  |  |  |  |  |  |
| 39                           | ¿Cuenta con todos los recursos para realizar sus labores?                                  |  |  |  |  |  |
| 40                           | ¿Sus ideas pueden ser escuchadas por la jefatura y nivel directivo?                        |  |  |  |  |  |



### ANEXO 3

## CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Señor(a) trabajador(a):

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un proyecto de investigación. Tiene por finalidad el acopio de información acerca del desempeño laboral. Por favor, responde con sinceridad.

#### INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el desempeño laboral; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1. NUNCA    2. CASI NUNCA    3. A VECES    4. CASI SIEMPRE    5. SIEMPRE

|    | <b>EFICACIA</b>  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1  | Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa.             |   |   |   |   |   |
| 2  | Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados?            |   |   |   |   |   |
| 3  | ¿Se responde de acuerdo a los planes de corto y largo plazo?                               |   |   |   |   |   |
| 4  | ¿Se cumplen los objetivos propuestos en los programas y planes de la empresa?              |   |   |   |   |   |
| 5  | Los resultados corresponden al planeamiento estratégico elaborado por el área de personal? |   |   |   |   |   |
| 6  | ¿Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado?                                     |   |   |   |   |   |
| 7  | ¿La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral?                       |   |   |   |   |   |
| 8  | ¿Existe sinergia en los resultados finales de un proyecto?                                 |   |   |   |   |   |
|    | <b>EFICIENCIA</b>  |   |   |   |   |   |
| 9  | Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.                 |   |   |   |   |   |
| 10 | Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto              |   |   |   |   |   |
| 11 | Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto.                             |   |   |   |   |   |
| 12 | Los trabajadores participan equitativamente en cada proyecto existente.                    |   |   |   |   |   |

|    |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 13 | Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados             |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Hay un control adecuado de los tiempos que debe realizarse cada actividad. |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Los costos que se incurren se consideran óptimos.                          |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Todos los costos han sido previamente planificados.                        |  |  |  |  |  |  |
|    | <b>MOTIVACION LABORAL</b>  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas             |  |  |  |  |  |  |
| 18 | Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la empresa    |  |  |  |  |  |  |
| 19 | La empresa brinda planes de bienestar social                               |  |  |  |  |  |  |
| 20 | La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo                       |  |  |  |  |  |  |
| 21 | El pago de haberes recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.          |  |  |  |  |  |  |
| 23 | La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.      |  |  |  |  |  |  |
| 24 | Se genera niveles de empoderamiento para la solución de problemas.         |  |  |  |  |  |  |



---

**D.R TIMOTEO SOLANO ARMAS**  
**ASESOR**

---

**DRA.FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ**  
**PRESIDENTE**

---

**DR. JESUS JACOBO CORONADO RSPINOZA**  
**SECRETARIO**

---

**DR. ABRAHAN CESAR NERI AYALA**  
**VOCAL**

