



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
DE EMPRESAS**

**TESIS**

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
LOS COLABORADORES DEL PUESTO PARROQUIAL DE SALUD  
MENTAL “SAN JOSE” - VILLA EL SALVADOR”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

YAZMINA CARITO RIVERA ESPINOZA

**ASESOR**

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

**LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2018**

## **DEDICATORIA**

A mis padres Emperatriz Nimia Espinoza Gamarra y Pablo Julián Rivera Oro, por su amor, apoyo incondicional y sus sabios consejos a lo largo de mi carrera. Ellos son y serán siempre mi mayor motivo.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, porque sin su bendición nada sería posible el cumplimiento de los retos que implica nuestra formación profesional.

A mis padres, el más valioso tesoro que guardo y mi mayor motivación; y a mis hermanos.

A la Facultad de Ciencias de Gestión de la Universidad Autónoma del Perú por su apoyo en la culminación de la presente investigación.

A los profesores, por guiarme en la formación universitaria, han sido de gran ayuda con sus conocimientos, sus consejos, dedicación y tiempo para ser buenos profesionales.

A mi asesor Dr. Luis Marcelo Quispe, por el seguimiento continuo y por su apoyo para el desarrollo de mi trabajo de investigación.

A todas y cada una de las personas que conocí estudiando y realizando prácticas pre – profesionales, he adquirido el conocimiento que hoy por hoy tengo y estoy muy agradecida.

## RESUMEN

Esta investigación se realizó en el puesto parroquial de Salud Mental "San José" que se ha determinado que la falta de gestión del talento humano provoca un nivel bajo de rendimientos por dicha empresa, en el desempeño laboral de sus colaboradores.

La situación problemática permitió formular el problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José"- Villa El Salvador?

El propósito de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José" Villa El Salvador.

La hipótesis fue existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José"- Villa El Salvador.

El tipo de investigación es no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 20 colaboradores, los datos se obtuvieron de manera censal.

Los instrumentos aplicados presentan una alta confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, 0.902 para el cuestionario de gestión del talento humano y 0.874 para el cuestionario de desempeño laboral.

En la prueba de hipótesis se obtuvo un R de Pearson 0.774, con un p valor de 0.000, por lo cual se concluye que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José".

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, desempeño laboral.

## ABSTRACT

This investigation has been made in the parochial post of mental health "San Jose" in which it has been determined that the lack of human talent management provokes a low performance level by that company, in the employees labor.

The problematic situation allowed the investigation trouble being set up. Which is the relation between the human talent management and the employee labor performance in the Parochial post of mental health "San Jose" – Villa El Salvador?

The main purpose of this search was to determine which is the relation that existed among the human talent and the employee labor performance in the Parochial post of mental health "San Jose" – Villa El Salvador.

Hypothetically there is a significant relation among the human talent and the employee labor performance in the Parochial post of mental health "San Jose" – Villa El Salvador.

This is a kind of no experimental investigation from a transversal cut with a correlated descriptive design, with a twenty employees sample, the data was taken in a census way.

The applied instruments present a high reliability through the statistic Alfa of Cronbach 0.902 for the management questionnaire of labor management.

In the hypothesis test a R was gotten of Pearson 0.774 with a value p of 0.000 as a matter of fact there is a positive correlation between the human talent and the employee labor performance in the Parochial post of mental health "San Jose" – Villa El Salvador.

**Keywords:** Human talent management, labor performance.

## INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis es: “Gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José” Villa El Salvador”, en cuanto a la situación problemática del estudio se analizó aquellos errores dentro de la gestión del talento humano que afectan al desempeño laboral de los colaboradores.

El problema general es: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador?

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

Los resultados de la investigación confirman las hipótesis que han sido planteadas en el trabajo; si existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

En el capítulo I, se presenta el problema de la investigación que comprende: realidad problemática, justificación e importancia de la investigación, objetivos y limitaciones.

En el capítulo II, corresponde al marco teórico que abarca: antecedentes, bases teóricas, definiciones, importancia, características, importancia y definición conceptual de la terminología empleada.

En el capítulo III, corresponde al marco metodológico que corresponde al tipo y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, variables - Operacionalización, métodos y técnicas de investigación, descripción de los instrumentos utilizados, análisis estadístico e interpretación de los datos del trabajo.

En el capítulo IV, se demuestra el análisis e interpretación de resultados como: procesamientos-análisis de los resultados y contrastes de las hipótesis.

En el capítulo V, comprende a las conclusiones y recomendaciones como: discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, las referencias bibliográficas utilizadas, han facilitado el desarrollo y recolección de datos de la presente investigación y anexos.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

### **CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

- |   |   |
|---|---|
| 1.1. Realidad problemática                                | 2 |
| 1.2. Justificación e importancia de la investigación      | 6 |
| 1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos | 8 |
| 1.4. Limitaciones de la investigación                     | 8 |

### **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

- |  |    |
|--|----|
| 2.1. Antecedentes de estudio                                       | 11 |
| 2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado | 23 |
| 2.2.1. Bases teóricas de la variable gestión del talento humano    | 23 |
| 2.2.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral             | 27 |
| 2.3. Definición conceptual de la terminología empleada             | 33 |

### **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

- |   |    |
|---|----|
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                     | 37 |
| 3.2. Poblacion y muestra                                | 39 |
| 3.3. Hipótesis  | 40 |
| 3.4. Variables – Operacionalización                     | 41 |
| 3.5. Métodos y técnicas de investigación                | 43 |
| 3.6. Descripción de los instrumentos utilizados         | 44 |
| 3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos | 47 |

### **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

- |   |    |
|---|----|
| 4.1. Validación del instrumento               | 50 |
| 4.1.1. Análisis de fiabilidad                 | 51 |
| 4.2. Resultados descriptivos de las variables | 52 |



4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones	54
4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas	60
4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio	61
4.6. Procedimientos correlacionales	62

## **CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. Discusiones	68
5.2. Conclusiones	71
5.3. Recomendaciones	72

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población	39
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión de talento humano	42
Tabla 3	Operacionalización de desempeño laboral	43
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de la gestión del talento humano	50
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario de desempeño laboral	50
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable de gestión del talento humano	51
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de la variable de desempeño laboral	51
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable: gestión del talento humano	52
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable: desempeño laboral	53
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión: reclutamiento de personal	54
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión: selección de personal	55
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión: desarrollo de personal	56
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión: motivación laboral	57
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión: productividad laboral	58
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión: satisfacción laboral	59
Tabla 16	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral	60
Tabla 17	Resultados de la prueba de normalidad de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral	61
Tabla 18	Resultados de correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral	62
Tabla 19	Resultados de correlación entre la dimensión de gestión del talento humano: reclutamiento de personal y desempeño laboral	64
Tabla 20	Resultados de correlación entre la dimensión de gestión del talento humano: selección de personal y desempeño laboral	65
Tabla 21	Resultados de correlación entre la dimensión de gestión del talento humano: desarrollo de personal y desempeño laboral	66

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable de gestión del talento humano	52
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral	53
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión reclutamiento de personal	54
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión selección de personal	55
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de personal	56
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión motivación laboral	57
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión productividad laboral	58
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral	59
Figura 9	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral	60
Figura 10	Gráfico de dispersión de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral	63

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1. Realidad problemática

En la actualidad, la gestión del talento humano tiene mayor difusión en un mundo que día a día es más competitivo, en cada proceso de gestión y desarrollo organizacional, es una excelente clave estratégica que define el éxito de las empresas. Es decir, el talento humano es considerado un factor importante en las organizaciones, por la cual se ha venido perfeccionando por el incremento de las capacidades humanas a través de la capacitación, el cual se considera pertinente desarrollar un modelo de formación de habilidades compuestos de herramientas que conlleva al aumento del nivel de desempeño de los colaboradores.

Chiavenato (2002) define a la gestión de talento humano como: “Un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 52).

Entonces el talento humano, no debe ser visto sólo como un recurso más dentro de una organización, sino como el más valioso; debido a que las personas son seres capaces de transformar con sus habilidades, talentos, destrezas, capacidades e inteligencia los aspectos negativos en positivos si se trabaja arduamente y con responsabilidad social empresarial.

Alrededor del mundo son escasas las empresas que le brindan gran valor al desarrollo de la gestión del talento humano y desempeño laboral para optimizar sus procesos y elevar su productividad, entre las que podemos mencionar: Facebook, Coca cola, Google, Walt Disney, Microsoft, entre otros.

Las tendencias de la gestión humana aparentemente son cada vez las mismas en todas partes, y los países latinoamericanos como Colombia, el cual pretende competir con productos del mundo tanto en territorio local como internacional, adoptan las tendencias de gestión humana que fueron exitosas en los países del primer mundo o los que compiten con ellos. Así de esta

manera son cada vez más los discursos y prácticas que adoptan los empresarios a la gestión humana.

Conceptos como el de competencias, el cambio organizacional, la gerencia por procesos y proyectos, son cada vez más sonados entre los empresarios colombianos los cuales dominan los contextos académicos y las prácticas empresariales del día a día.

Al mismo tiempo estos discursos y prácticas abarcan más terreno, también lo hacen los que predicán del desarrollo humano, gestión del conocimiento y cultura organizacional, los cuales la mayoría son aplicados sin ninguna reflexión.

Se podría decir que hoy por hoy, las perspectivas de la gestión humana encuentran una abundante posibilidad de hallar a la persona que está sumergido en la organización y laborar con base en su persona y en sus potencialidades, emociones, sentimientos y capacidades, el cual genera un valor agregado y se diferencia de las diferentes organizaciones. Por tal motivo la gestión humana se debe plantear no como una serie de estrategias que se desarrollan para administrar el recurso valioso que es el humano, sino como un conjunto de políticas conforme con la cultura organizacional y la planeación estratégica. No solo participa en actividades habituales de la administración de personal tradicional, sino obtener mayor protagonismo en la formulación y realización de políticas de gestión humana.

Esto se logra a medida en que las organizaciones dejen de pensar que la gestión humana es una actividad de carácter secundario que solamente le compete al departamento de recursos humanos y se asume la columna vertebral de la actividad administrativa y productiva. También se debe ejecutar un estudio metódico de todas las tendencias, como son las modas administrativas y discursos el cual hacen mención a las diferentes formas de suministrar el recurso humano asumiendo una posición que sea posible no solo la adopción, sino la adecuación de ellas al ambiente organizacional propio.

En nuestro Perú la gestión del talento humano es una nueva tendencia de lo cual es nuevo desafío para los gestores de talento humano que se está aplicando día a día en organizaciones de vanguardia. Es una actividad en constante desarrollo de manera individual y grupal integralmente, de esa manera contribuiría con los logros y objetivos de la empresa teniendo en cuenta el bienestar de los colaboradores, que se sientan motivado, comprometido e identificado con la organización.

En la actualidad en el Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”, es una Institución Privada, pertenece al sector de salud, se encarga de brindar consultas externas de salud mental, presenta deficiencias en diversos aspectos de la gestión del talento humano y no es prioridad mejorar el bajo nivel desempeño de los colaboradores, la problemática estudiada, se explica en función de las dimensiones de las variables analizadas en el lugar del estudio.

Respecto a la dimensión reclutamiento de personal, no toman en cuenta aquellas habilidades primordiales para detectar a las personas adecuadas para cada puesto o área. Debidos a ciertos errores se generan costos y retrasos por un mal reclutamiento.

Respecto a la dimensión selección de personal, existen algunos errores en el proceso de selección no consideran ciertos criterios primordiales. Muchas veces se realizan contrataciones en medio de la desesperación, de lo cual tienen que repetir el proceso debido que el colaborador no cumple con lo esperado al cabo de ciertos meses.

Respecto a la dimensión desarrollo de personal, es común en este entorno que se retrasen ciertas actividades debidas que no han recibido la capacitación correspondiente, se reducen notablemente las posibilidades que sus tareas sean desarrolladas de manera eficiente.

Respecto a la dimensión motivación laboral, los colaboradores requieren ser motivados y felicitados por sus actividades, y así minimizar la ausencia del trabajo que existe actualmente lo cual deberá ser tomado en cuenta por el área del talento humano asimismo requieren mejorar sus destrezas y habilidades al cien por ciento en su área laboral.

Respecto a la dimensión productividad laboral, actualmente se presenta baja productividad, retraso en cumplimiento de objetivos, se ve incrementados las cargas laborales lo cual ocasiona cansancio y niveles de estrés que afectan directamente la productividad de la empresa.

Respecto a la dimensión satisfacción laboral, encontramos a colaboradores que no están satisfechos con su puesto de trabajos, sus sueldos, sus horarios de trabajo en diferentes aspectos lo cual concluye que no mantiene una buena satisfacción laboral.

Así mismo, la gestión del talento humano en la organización, debe evaluar los principales procesos, empezando por la integración de las personas, para lo cual la empresa debe preguntarse, quienes deben laborar en el Puesto Parroquial de Salud Mental "San José", esta pregunta tiene respuesta cuando tenemos especial cuidado en los procesos de reclutamiento y selección del personal y a través de los resultados dados de la evaluación de desempeño realizadas en la organización.

La gestión de talento humano tiene una relación directa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Todavía no se le da la importancia necesaria. Sin embargo, el interés todo dependerá del uso adecuado de la buena gestión y desarrollo que se pueda dar en la organización. Esto compromete al gerente a brindar una buena cultura organizacional y beneficios básicos e importantes a los colaboradores. Ya que ello determina un mayor rendimiento en el desempeño laboral del personal.



Es bueno resaltar que una adecuada gestión de talento del personal permitirá obtener mejores resultados, a través de su de una buena gestión y formación mediante programas de capacitaciones que colaboren a favorecer los intereses dentro de la organización permitiendo el descubrimiento, retención y desarrollo de los colaboradores con mayor aptitud para cooperar con buen desempeño laboral de la organización.

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador?

### **Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador?

¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador?

¿Qué relación existe entre el desarrollo de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación.**

La gestión del talento humano es un tema relevante a nivel de crecimiento y que genera conocimiento de una empresa; por ello la investigación se desarrolla por los métodos de selección de personal poco apropiados y la carencia de motivación en los colaboradores del puesto

parroquial de salud mental “San José” debido a la problemática se estableció trabajar con las dos variables con la finalidad que beneficie tanto a la empresa como a el desarrollo de los colaboradores. Por otra parte, los resultados que se obtendrán en esta investigación servirán de referencia para muchas organizaciones que aún no realizan el uso de una buena gestión del talento humano.

En esta presente se justifica las siguientes razones:

Justificación teórica; la investigación presenta evidencias teóricas sobre variables actuales e importantes para el funcionamiento de las empresas, asimismo, presentará una propuesta teórica basadas en las teorías de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato (2009) que define como: “Es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y evaluación de desempeño” (p. 47) e Idalberto Chiavenato (2004) que lo define como: “El comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p. 359).

Justificación práctica; con la investigación se obtienen evidencias empíricas sobre las variables de estudio, es decir la investigación llega a conclusiones importantes y por ende a recomendaciones que permiten presentar alternativas de solución a problemas relacionadas con las variables en el ámbito donde se desarrolla la investigación es decir el Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”.

Justificación metodológica; el investigador pone al servicio de la sociedad académica dos instrumentos de recolección de datos, uno para medir la variable gestión del talento humano y otro para medir la variable desempeño laboral, dichos instrumentos fueron sometidos a criterios de validez de contenido, criterio y constructo mediante el criterio de jueces, así como la confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach y la realización de la prueba piloto.

### **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

#### **Objetivos específicos**

Determinar la relación entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

Determinar la relación ente el desarrollo de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

### **1.4. Limitaciones de la investigación**

#### **Limitaciones bibliográficas.**

La bibliografía es escasa, no se han encontrado muchos trabajos de investigaciones que analicen simultáneamente las dos variables y algunas otras resultan siendo obsoletas.

**Limitación teórica.**

Ausencia moderada de antecedentes de investigación relacionada con la temática presentada y diseño de estudio de las escuelas de pregrado y postgrado de las principales universidades del país.

**Limitación institucional.**

Ingreso restringido a centros de estudios especializados, por lo que se da un acceso limitado a las tesis de sus egresados.

**Limitación temporal.**

Escaso tiempo para realizar las investigaciones ya que las universidades cuentan con un horario de atención diferente al horario del investigador.

**Limitación económica.**

El limitado financiamiento económico para adquisición de material bibliográfico y hemerográfica actualizado.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de estudios.**

### **Antecedentes internacionales.**

Palomino y Peña (2016) en su tesis: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda” realizada en la Universidad de Cartagena –Colombia, para optar el Título Profesional de Administrador de Empresas, cuyo objetivo fue analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda, desarrollado con un diseño descriptivo y correlacional, con una muestra conformada por 97 colaboradores de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda, llega a la siguiente conclusión:

Este estudio se dio cumplimiento a su objetivo principal, correspondiente a analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda., pues se aportó mayor información y conocimiento en torno a esta situación mediante una investigación sistemática, detallada y seria.

Por otro lado, se logró establecer que los empleados en su mayoría fueron jóvenes, tanto masculinos como femeninos, solteros, de estratos tres, con formación técnica tecnológica, y procedentes del medio local. Laboralmente se desempeñan en cargos de auxiliares, con ingresos relativamente bajos, contratados a término indefinido, laborando en jornadas superiores a las 48 horas semanales, tuvieron una vinculación superior a un año y en la totalidad de los casos reciben beneficios y prestaciones laborales.

Sobre el clima organizacional en la empresa objeto de estudio se concluyó que los empleados lo catalogaron como bueno, en especial en términos de la motivación que reciben y el control que tienen a la hora de desempeñar sus funciones. También se determinó que los puntos más débiles se hallaron en relación con la capacidad para la toma de decisiones, y las relaciones con los demás miembros del equipo de trabajo.

Otra de las conclusiones fue que el desempeño laboral se pudo clasificar como bueno. En este caso los aspectos o dimensiones con más fortaleza dentro de la empresa correspondieron a las aptitudes y las habilidades, conjuntamente con la motivación que reciben para llevar a cabo sus tareas. En cambio, el conocimiento existente sobre la existencia de algún estándar para medir el desempeño dejó mucho que desear.

Finalmente se pudo confirmar la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa. El procedimiento estadístico llevó a concluir que la mayor parte de las dimensiones del clima tienen una positiva e importante repercusión sobre el desempeño, destacándose aquellas correspondientes a objetivos, relaciones interpersonales y motivación, así como la percepción global del clima organizacional. Así mismo, las dimensiones individuales del desempeño repercuten positivamente y en gran medida, sobre el desempeño global.

Como conclusión general de este estudio se puede plantear que todas aquellas medidas que se tomen desde la gerencia de la empresa con miras a mejorar el clima organizacional en Venoplast Ltda., tendrán repercusiones en el mediano o largo plazo sobre el desempeño laboral de los trabajadores, así mismo, las mejoras en los aspectos puntuales del desempeño tendrán impactos positivos en el desempeño global.

Cáceres (2015) en su tesis: “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, realizada en la Universidad Técnica Particular de Loja- Ecuador , para optar el Grado de Magister en Gestión Empresarial, cuyo objetivo fue analizar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, desarrollado con un diseño exploratorio y descriptivo, con una muestra conformada por 248 docentes y 212 administrativos de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, llega a la siguiente conclusión:

Los procesos administrativos y pedagógicos dentro de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí se evidencian que se han planteado desde la concepción legal y siguiendo los respectivos órganos regulares, los mismos que han sido ubicados en los correos electrónicos, Se evidencia que la etapa de socialización de los procesos ha sido poco efectiva, ya que la percepción de la comunidad educativa sobre esta implementación es bastante baja, lo que representa que las acciones tomadas en relación a los objetivos institucionales no son las más adecuadas.

Al determinar el nivel de capacitación profesional del personal docente y administrativo se puede evidenciar que existen acciones a nivel institucional, respaldadas por las autoridades, pero estos se presentan de manera aislada, ya que no existen planes de capacitaciones diseñados de manera sistémica, lo que produce en ciertas ocasiones que los recursos sean poco utilizados. Es así que resulta importante que las autoridades del talento humano hagan seguimiento a la planificación del vicerrectorado académico para identificar el nivel de cumplimiento de los planes presentados. Una situación que se puede verificar es que una parte del personal docente y administrativo está realizando sus estudios de cuarto nivel, lo que responde a exigencias legales y esto si aporta a los objetivos institucionales.

Entre las principales razones por las que existe resistencia hacia el proceso de capacitación por parte del personal docente y administrativo, se basa en la sobreocupación que existe en la actualidad y en el cambio cultural de los procesos que se han implementado en la educación superior, lo que ha influenciado en los docentes nuevos retos y actividades varias: como tutorías, vinculación, escritura de libros, preparación de ponencias, entre otras; esto en ocasiones ha sido impedimento en el cumplimiento de propósitos institucionales.

Al estimar la calidad de atención al usuario interno y externo de acuerdo con la conformidad del servicio recibido se evidencia un adelanto importante en la implementación de políticas, pero existe desarticulación en las acciones generadas por las autoridades y los diferentes departamentos.



En cuanto a la validación de la hipótesis, se comprobó que la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, demostrando el papel preponderante que tiene el correcto manejo del talento humano, ya que permite la mejora del desempeño laboral del personal.

Ponce (2014) en su tesis: “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, derechos humanos y cultos planta central - Quito”, realizada en la Universidad Tecnológica de Equinoccial Ecuador, para optar el Grado de Magister en Gestión de Talento Humano, cuyo objetivo fue el determinar cómo se relaciona la gestión de talento humano y el desempeño laboral del servidor público, desarrollado con un diseño deductivo, inductivo y empírica, con una muestra conformada por 52 colaboradores Ministerio de Justicia, llega a la siguiente conclusión:

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

En cuanto al subsistema de clasificación de puestos se concluye que, el grupo ocupacional de los funcionarios está dentro de la escala de 20 grados establecidos por la Losep, además los encuestados consideran que cumplen con los requisitos para optar por un mayor grupo ocupacional según resultados de encuestas (73%), pero tienen pocas posibilidades de ascenso, aun así, les gustaría hacer carrera en el Ministerio (88%).

En cuanto al subsistema de reclutamiento y selección se concluye que, el 90% de la muestra encuestada no ingreso por concurso de merecimiento al ministerio, además en un 73% afirman tienen los conocimientos y experiencia necesaria para cumplir con sus funciones, dejando entendido que el proceso

de selección que se realizó a ellos cumplió con todos los parámetros establecidos en la norma precedente.

En cuanto al subsistema de formación y capacitación se concluye que, sus necesidades de capacitación y formación han sido atendidas en su gran mayoría, ya que en la encuesta se demuestra según las preguntas planteadas que, en un 67% si han participado en eventos de capacitación proporcionados por el ministerio, un 71% a más de estar capacitado estima que si tienen la necesidad de capacitación adicional, además el 61% afirma que el ministerio si se interesa por capacitarles y además el 87% de los encuestados está dispuesta a capacitarse en horario fuera de trabo, por ende existe un nivel alto de satisfacción en cuanto a la gestión por parte de la dirección de talento humano en cuanto al subsistema de capacitación y formación.

Valencia (2014) en su tesis: “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu - American” desarrollado en la Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador, Quito, para optar el grado de Magister en Desarrollo del Talento Humano, cuyo objetivo fue realizar un diagnóstico de la satisfacción laboral en los laboratorios, para determinar el nivel de influencia en el desempeño en base a las condiciones que enmarca la cultura organizacional, desarrollado con un diseño descriptivo, de método deductivo, experimental, con una muestra conformada de 96 colaboradores de la empresa, llega a las siguientes conclusiones:

La empresa presenta factores en cuanto a la satisfacción laboral que influyen en el desempeño de los colaboradores, al igual que en su comportamiento.

La investigación utilizó el método del chi cuadrado y se comprobó que la satisfacción tiene influencia en el rendimiento, debido a que se generan un bajo desempeño de los colaboradores por la inconformidad que hay en los procesos administrativos, también determinó las siguientes nueve dimensiones; comunicación, desarrollo, beneficios sociales, entrenamiento al personal, satisfacción general de los empleados, relación entre compañeros,

consideración hacia los empleados, supervisión y respeto, estos son los que más incidencia tienen en la satisfacción y desempeño de los colaboradores de la empresa, la investigación administro una encuesta y a través del 13 resultado se identificaron las inconformidades relacionados a la satisfacción laboral, así como las percepciones del ambiente laboral, lo que permitió abordar un plan que contribuya a mejorar un adecuado desempeño y tomar medidas a partir de esto.

Resalta la importancia de evaluar el desempeño de los colaboradores ya que identifica y trabaja directamente en los puntos críticos que sean necesarios.

Arrobo (2013) en su tesis: “Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A” realizada en la Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador, para optar el grado académico de Ingeniero en Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos, cuyo objetivo fue elaborar un modelo de gestión del talento humano por competencias para la empresa Cimpexa S.A, desarrollado con un diseño descriptivo, con una muestra conformada por la totalidad de la población que son diez colaboradores de la empresa Cimpexa, llega a la siguiente conclusión:

Al término de este proyecto de modelo de gestión del talento humano por competencias, en la empresa Cimpexa S.A., se puede llegar a manifestar que el factor humano, eje fundamental de todo proceso productivo, se sentirá respaldado, por la mejora continua que experimentará, con la aplicación de estrategias de medición de desempeños en base a indicadores de gestión, que serán determinados en función del análisis de las competencias para cada departamento.

Se logrará obtener trabajadores eficientes y motivados, capacitados en forma permanente y continua, remunerados en función de su desempeño, habilidades y destrezas que apliquen en cada una de las actividades que realicen en beneficio personal y de la empresa.

El rendimiento operativo del personal de Cimpexa, se elevará y esto provocará beneficios económicos que serán retribuidos en ellos en términos de capacitación continua, mejorando la autoestima y motivación en sus actividades.

La gestión del talento humano en función de las competencias, que debe poseer un trabajador en determinado puesto de trabajo, en los diferentes departamentos de Cimpexa, permitirá la organización y control del desempeño de los trabajadores, bajo indicadores acordes a cada actividad operativa dentro y fuera de la empresa.

Mediante la aplicación del modelo 360°, se identificaron las competencias respectivas para cada puesto de trabajo, contribuyendo también a establecer un diccionario de competencias para la empresa, que sirva de guía para la elaboración de los indicadores de desempeño, y evaluar al personal en forma constante, con el propósito de mejorar continuamente.

### **Antecedentes nacionales.**

Nolberto (2017) en su tesis: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017” realizada en la Universidad de Huánuco, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017, desarrollado con un diseño no experimental, transaccional correlacional, con una muestra conformada por 232 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, llega a la siguiente conclusión:

La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se

desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

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

La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo.

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

Asencios (2017) en su tesis: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016” realizada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de Maestro en gestión pública, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016, desarrollado con un diseño no experimental, con una muestra conformada por 100 colaboradores del Hospital Nacional Hipólito Unanue, llega a la siguiente conclusión:

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ( $Rho = 0.642$ ,  $p < 0.05$ ).

Existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, admisión de personal y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.600 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la admisión de personal y el desempeño laboral (Rho = 0.600,  $p < 0.05$ ).

Existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, capacidades y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.603 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre las capacidades y el desempeño laboral (Rho = 0.603,  $p < 0.05$ ).

Existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, compensación de personal y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.591 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la compensación de personal y el desempeño laboral (Rho = 0.591,  $p < 0.05$ ).

Huamán (2017) en su tesis: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria La Molina – 2017” realizada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de maestro en gestión pública, cuyo objetivo fue determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina 2017, desarrollado con un diseño no experimental, transversal, correlacional, con una muestra conformada por 184 docentes de la Universidad, llega a la siguiente conclusión:

En el análisis estadístico los resultados arrojaron que existe correlación significativa entre las variables, gestión del talento humano y desempeño laboral, encontrándose una correlación de 0.467 con un  $p$  – valor = 0.000 con un nivel de significancia de 0.000 (prueba bilateral), el cual nos muestra que

la correlación es moderada, por tal motivo se concluye que existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina.

Con respecto al análisis de las variables selección de personas y desempeño laboral (hipótesis específica 2) se obtuvo una correlación de 0.067 con un p-valor = 0.365 con un nivel de significancia de 0.01 (prueba bilateral), el cual indica que no hay correlación. Por tanto, se concluye con un nivel de significación de 0.01 que no hay relación entre las variables selección de personas y desempeño laboral, de los trabajadores docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina.

Con respecto al análisis de las variables capacitación de personas y desempeño laboral (hipótesis específica 3) se obtuvo una correlación de 0.470 con un p-valor = 0.000 a un nivel de significancia de 0.01 (prueba bilateral), el cual indica que la correlación es moderada. Por tanto, se concluye con un nivel de significación de 0.01 que hay relación entre las variables capacitación de personas y desempeño laboral, de los trabajadores docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina.

Con respecto al análisis de las variables desarrollo de personas y desempeño laboral (hipótesis específica 4) se obtuvo una correlación de 0.482 con un p-valor = 0.000 a un nivel de significación de 0.01 (prueba bilateral), el cual indica que la correlación es moderada. Por tanto, se concluye con un nivel de significación de 0.01 que hay relación entre las variables desarrollo de personas y desempeño laboral, de los trabajadores docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina.

Utrilla (2015) en su tesis: “Gestión de talento humano y su mejora en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Santa Teresita de la ciudad de Trujillo 2015” realizada en la Universidad Nacional de Trujillo, para optar título de licenciado en administración de empresas, cuyo objetivo fue conocer la influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa santa

teresita de la ciudad de Trujillo 2015, desarrollado con un diseño descriptivo correlacional de tipo transversal, con una muestra conformada por 40 colaboradores de la institución educativa Santa Teresita, llega a la siguiente conclusión:

La institución educativa Santa Teresita no cuenta con un debido proceso de gestión de talento humano, es decir no realiza prácticas como la inducción, motivación, capacitación y desarrollo personal.

El personal de I.E Santa Teresita en el desempeño de sus cargos, percibe que la institución tiene poco interés por su papel desempeñado, por su esfuerzo individual y por crear un clima organizacional idóneo.

Los colaboradores de la institución cuentan con los conocimientos, destrezas, aptitudes y valores necesarios para desempeñar su labor de manera óptima, sin embargo, la falta de motivación ha ocasionado que el personal se limite a cumplir sus funciones, pero sin aportar el talento que lleva dentro de sí mismo. Es importante darle motivos al personal para que se comprometa con la empresa.

La elaboración de un plan de capacitación de acuerdo con las necesidades de la institución contribuye al desarrollo y satisfacción del talento humano, necesario para el mejoramiento del desempeño laboral.

Quispe (2015) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas”, realizada en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, para optar el grado de maestría de administración, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, desarrollado con un diseño no experimental, transaccional correlacional, con una muestra conformada por 64 trabajadores que prestan servicios en la municipalidad, llega a la siguiente conclusión:

Determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas.



En la tabla 13 la evidencia estadística de correlación es de 0.520, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor 0.05. 4.

Determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal eficacia de la municipalidad distrital de Pacucha, En la tabla 16 la evidencia estadística de correlación es de 0.425, donde demuestra que existe una relación directa; positiva débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la 91 significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor 0.05. 7.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Bases teóricas de la variable gestión del talento humano**

#### **2.2.1.1. Definiciones de la gestión del talento humano.**

Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano: “Es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y evaluación de desempeño” (p. 47).

Maristany (2007) sostiene que:

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

Chiavenato (2002) define:

Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones es contingente y situacional pues depende del aspecto de cada cultura de las organizaciones, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otras infinidad de variables importantes. (p. 5).

La gestión del talento humano, es un área imprescindible en toda entidad pública o privada, ya que sin ella no existirá organización alguna. Hace referencia a los diferentes procesos en el cual incluye nuevos personajes a la fuerza laboral de la organización, y que además se retiene al mejor talento de las personas, ya que son el principal activo en la organización y uno de los más importantes.

#### **2.2.1.2. Importancia de la gestión del talento humano**

Pardo y Porras (2011) sostiene que la gestión del talento humano es importante porque es vista como: “Un conjunto de acciones tendientes a demostrar el nivel de relación causal entre el impacto de diversos programas y políticas de talento humano y los estados financieros de la empresa” (p. 178).

Liquidano (2012) manifiesta que:

El proceso de selección es muy importante porque permite identificar a los trabajadores más productivos, debiendo pasar por algunos filtros hasta encontrar al candidato calificado que cubra las necesidades de la empresa. Por lo general este proceso empieza con una entrevista preliminar, constituye el primer contacto con la empresa donde obtienen la primera calificación, seguido de la revisión de solicitudes y currículo; luego pasan por la prueba, entrevista, verificación de referencias cumplido estas etapas y de acuerdo a la calificación que haya obtenido el individuo la empresa toma la decisión de contratarlo, siguiendo con la penúltima etapa que es un examen físico dependiendo del puesto que va a cubrir. (p. 6).

Chiavenato (2009) sostiene que:

Las personas dejan de ser simples recursos organizacionales y son consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares. Son los nuevos asociados de la organización. La cultura organizacional recibe un fuerte impacto del mundo exterior, y ahora privilegia al cambio y la innovación enfocados al futuro y al destino de la organización. (p. 70).

Alles (2007) afirma que:

Tener una buena administración de los recursos humanos es de suma importancia especialmente para los gerentes de todas las áreas. Es importante conocer otras herramientas de recursos humanos porque no es bueno: a) tomar a la persona equivocada, b) tener alta rotación de personal o una rotación diferente a la deseada, o persona insatisfecha, c) que la gente no esté comprometida, d) que los empleados piensen que su salario es injusto, e) que el personal no esté capacitado, o que estándolo en el momento de la incorporación, pierda luego su nivel. (p. 20).

### **2.2.1.3. Características de la gestión del talento humano**

Chiavenato (2009) define que:

Existen seis procesos en la gestión del talento humano, lo cual están divididos por: a) Admisión de personas, b) Aplicación de personas, c) Compensación de las personas, d) Desarrollo de las personas, e) Mantenimiento de las personas f) Evaluación de personas. Todos aquellos procesos se diseñan según las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas para lograr mayor compatibilidad entre sí. (p. 5).

Perea (2006) afirma que:

Una de las características de la gestión del talento humano enfocado en los procesos de trabajo son un componente psicológico que deberá ejecutarse bajo un enfoque sistemático, que, propiciando la sinergia entre todas las áreas de trabajo, beneficiará a todos los usuarios, internos y externos de esa manera facilitará el crecimiento y desarrollo saludable de la organización como un todo. (p. 112).

Werther y Davis (2008) define que la gestión del talento humano es: “Una de las características principales de los recursos humanos, es que causa la demanda a futuro lo cual experimenta una organización en el campo de los recursos humanos es esencial para la planeación de las políticas de empleo” (p. 48).

### **2.2.1.4. Teorías relacionadas a la gestión del talento humano**

#### **Teoría de gestión del talento humano de Chiavenato (2009)**

Chiavenato (2009) mencionó:

En la era del conocimiento surgen los equipos de gestión del talento humano, que sustituyen a los departamentos de recursos humanos. Las prácticas de Recursos Humanos se delegan a los gerentes de línea de toda la organización y ellos se

convierten en administradores de recursos humanos, mientras que las tareas operativas y burocráticas no esenciales se transfieren a terceros por medio de subcontratación (outsourcing). Los equipos de gestión de talento humano se libran de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros. Las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización. A las personas ahora se les considera asociados de la organización que toman decisiones en sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que sirven al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas. Dejó de ser un desafío y se convirtió en una ventaja competitiva para las organizaciones con éxito. (p. 42).

Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos. Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore.

**Incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:**

- Conocimiento. Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI.
- Habilidad. Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.
- Juicio. Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y define prioridades.
- Actitud. Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial. (p. 50).

## **2.2.1.5. Dimensiones de la gestión del talento humano**

### **Reclutamiento de personal**

Chiavenato (2009) define que:

En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos del mercado de recursos humanos para abastecer su proceso de selección. El reclutamiento funciona como un proceso de comunicación, es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección. (p. 116).

Llanos (2005) sostiene que:

El proceso mediante el cual se capta candidatos potencialmente aptos y acordes con los perfiles para ocupar las jerarquías o puestos vacantes. Es la técnica que permite suministrar a la empresa y organización los elementos humanos necesarios en el momento oportuno, de la calidad necesaria y cantidad requerida, para mantener la homeostasis interna de la entidad, siendo esta la base de la productividad y sinergia producida por el movimiento interno del sistema. (p. 81).

### **Selección de personal**

Chiavenato (2009) sostiene que:

La selección del personal funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. La selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. (p. 137).

Ivancevich (1995) sostiene que: “La selección es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado” (p. 777).

### **Desarrollo de personal**

Chiavenato (2009) define el desarrollo de personal que:

Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad. Representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas. El objetivo es mostrar cómo las personas y las organizaciones se desarrollan en razón del aprendizaje continuo y el cambio de comportamiento. (p. 366).

Dolan y Cabrera (2007), definieron:

Al desarrollo del empleado como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Normalmente la formación tiene como principal objetivo la mejora del rendimiento en un puesto concreto mediante el incremento de las habilidades y conocimientos del individuo; a través del desarrollo se busca preparar a las personas para el desempeño de futuros roles en la organización. (p. 59).

## **2.2.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral**

### **2.2.2.1. Definiciones de desempeño laboral**

Chiavenato (2007) sostiene que:

El desempeño es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica. También dice que el desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, como las metas y los resultados que debe alcanzar, así como las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo (p. 245).

Alles (2008) menciona que: “El desempeño de las personas se mide, habitualmente desde dos perspectivas: la calidad de su tarea y los objetivos alcanzados, y sus competencias” (p. 520).

Werther y Davis (2008) consideran que:

La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa. La mayor parte de los empleados procura tener retroalimentación sobre la manera en cómo cumple sus actividades y los administradores de las labores de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. (p. 302).

El desempeño laboral, se hace referencia a la condición en la que los colaboradores realizan sus actividades, la cual será evaluada por sus rendimientos como: la medición de su capacidad de aprendizaje, sus habilidades, su productiva y otros aspectos.

### **2.2.2.2. Importancia de desempeño laboral**

Robbins y Judge (2013) consideran que:

A través del tiempo se sabe que las organizaciones solo se preocupaban por evaluar el cumplimiento de su trabajo en su determinado puesto, sin mirar más allá de su responsabilidad encomendada; sin embargo, las compañías actuales, orientadas más a servir que al cumplimiento de trabajo, incluyen otros requisitos en el desempeño laboral, los cuales se han tomado como dimensiones para el presente estudio. (p. 555).

Robbins (2004) menciona que:

En cuanto al desempeño en general, se piensa que la productividad se reduce con la edad. Se asume que las destrezas de un individuo –en particular la velocidad, agilidad, fuerza y coordinación- disminuyen con el 40 tiempo y que el aburrimiento prolongado en el trabajo y la falta de estímulos intelectuales conducen a la disminución de la productividad. Sin embargo, las 37 evidencias contradicen ésta y otras ideas. Durante tres años una gran cadena de hardware dotó de personal a una de sus tiendas únicamente con personas de más de 50 años y comparó los resultados con los de cinco tiendas de empleados más jóvenes. La tienda con los empleados de más de 50 años fue significativamente más productiva que dos de las otras tiendas y se mantuvo al paso de las otras tres. (p. 67).

### **2.2.2.3. Características de desempeño laboral**

Flores (2008) menciona que: “Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo” (p. 89).

Amorós (2007) define que:

Se puede considerar como un procedimiento estructural y sistemático que permite medir, evaluar y tener influencia encima de los atributos, comportamientos y resultados relacionados con las funciones del trabajador, así como el grado de ausentismo, con la finalidad de medir cual es la verdadera productividad del empleado pues así podrá perfeccionar sus capacidades y rendimiento. (p. 171).

Robbins y Coulter (2014) consideran que: “Cada gerente en la organización debe estar consciente de cuáles serán las pautas y estrategias a utilizar que le darán información que necesitan para determinar el nivel de desempeño” (p. 272).

#### **2.2.2.4. Teorías relacionadas a desempeño laboral**

##### **Teoría de evaluación del desempeño de Chiavenato (2011)**

Chiavenato (2011) define que:

Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres; evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avances. (p. 243).

Las organizaciones ejecutan evaluaciones de desempeño con el fin de determinar el nivel de rendimiento, esta es representada como una técnica para medir. Asimismo, las organizaciones a través de la evaluación obtienen el panorama actual de la situación de la empresa, así como los factores que intervienen y en ella.

##### **Factores que afectan el desempeño**

Chiavenato (2011) considera los siguientes: “Valor de las recompensas. Percepciones de que las recompensas dependen del esfuerzo. Esfuerzo individual. Percepciones del papel. Capacidades del individuo” (p. 243).



Los elementos que afectan directamente en el desempeño, tienen gran influencia en el colaborador ya que determina la calidad de rendimiento ya sea que este impacte de manera positiva o negativa en su desempeño.

## **Objetivos de la evaluación del desempeño**

Chiavenato (2007) define que:

La evaluación del desempeño no se puede restringir a la opinión superficial y unilateral que el jefe tiene respecto a su comportamiento funcional del subordinado, es preciso descender a mayor nivel de profundidad, encontrar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si es necesario modificar el desempeño, el principal interesado, el evaluado, no solo debe tener conocimiento del cambio planeado, sino también debe saber por qué se debe cambiar y si es necesario hacerlo. Debe recibir la retroalimentación apropiada y recibir las discordancias relativas a su actuación en la organización. (p. 247).

## **Objetivos intermedios de la evaluación de desempeño:**

- Adecuación del individuo al puesto.
- Capacitación y promoción.
- Incentivo salarial por buen desempeño.
- Mejorar las relaciones humanas.
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización.
- Realimentación del individuo evaluado.
- Otras decisiones del personal.

Uno de los principales objetivos de la evaluación de desempeño es mejorar los resultados del personal y en consecuencia mejorar los resultados a nivel de toda la empresa. Así como también identificar las causas o deficiencias que no permiten mejorar el desempeño. Por otro lado, permite tomar como una gran oportunidad de ventaja competitiva.

## **Beneficios de la evaluación de desempeño**

Chiavenato (2007) menciona: “Un programa de evaluación de desempeño se planea, coordina y desarrolla bien genera beneficios de corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiados son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad” (p. 248).

### **Entre los beneficios tenemos:**

Ayuda a la identificación del personal que requiere apoyo o entrenamiento en su actividad laboral. Mejora de políticas de los recursos humanos. Promueve la participación de los miembros. Produce retroalimentación a través de la comunicación de los participantes. Identifica a los colaboradores con más alto desempeño. Favorece a la programación de actividades de acuerdo a los resultados. Proporcionar medidas correctivas a razón de mejorar el desempeño de los colaboradores.

### **Evaluación de 360°**

Chiavenato (2011) define que:

Se refiere al contexto general que envuelve a cada persona, se trata de una evaluación hecha, en forma circular, por todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado. Participan en ella el supervisor, los colegas y compañeros de trabajo, subordinados, los clientes internos y externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno al evaluado con sus alcances de 360°. Es una forma más rica de evaluación porque la información es proporcionada viene de todos lados. (p. 244).

En esta evaluación, el evaluado se sitúa en un entorno rodeado de todos, esta puede ser una situación un tanto difícil para él, pero no obstante se podría recibir mayor información a diferencia de otras evaluaciones ya que tiene el panorama total. La evaluación de 360° es amplia y envolvente por lo tanto se debe preparar al evaluado sobre las condiciones de evaluación.

## **2.2.2.5. Dimensiones de desempeño laboral**

### **Motivación laboral**

Gonzáles (2009) define que:

La motivación consiste en generar en los empleados el deseo de realizar su mejor esfuerzo dentro de la organización, con el propósito de cumplir con los objetivos establecidos; considerando para ello, las necesidades de cualquier índole que los empleados requieran. En otras palabras, existe una expectativa por parte de los empleados de conseguir algo a cambio de su trabajo desempeñado (dinero, reconocimiento, realización profesional, etc.), que de alguna forma contribuyen a satisfacer sus necesidades. (p. 3).

Robbins (2004) define: “La motivación laboral como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual” (p. 13).

### **Productividad laboral**

Galvis (2013) sostiene que:

La relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de dicha empresa en la producción de bienes o servicios. (p. 44).

Requejo (2013) define que:

La productividad laboral es una variable económica clave en la competitividad y un instrumento útil de las tendencias del empleo y salarios. La definición más usual de la productividad laboral del trabajo es mediante una ratio entre una medida de output y una medida de input del factor trabajo. (p. 11).

### **Satisfacción laboral**

Gonzáles (2012) define que:

Se puede definir como el conjunto de actitudes que tiene un sujeto hacia la tarea asignada dentro de la organización. Estas actitudes vendrán definidas por las características del puesto de trabajo y por cómo está considerada dicha labor por el sujeto. (p. 117).

Robbins y Judge (2013) definen la satisfacción laboral como:

Una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo. (p. 79).

### **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

#### **Gestión del talento humano**

Es la función que cumplen los empleadores y los que están a cargo de los recursos humanos de velar por una eficiente colaboración e identificación de las personas con la organización a la que pertenece, que incluye además seleccionar individuos con competentes, hábiles y capaces de contribuir con los objetivos de la organización.

#### **Desempeño laboral**

Es el rendimiento laboral y la acción que manifiesta el colaborador al efectuar las funciones asignadas que exige su cargo del área.

#### **Reclutamiento de personal**

Es el proceso de identificar a postulantes o candidatos capacitados para ocupar una vacante dentro de una empresa.

#### **Selección de personal**

Es un proceso que consiste en escoger al candidato indicado para cubrir una vacante de una organización.

## **Desarrollo de personal**

Es toda actividad realizada en una empresa respondiendo a ciertas necesidades, que busca mejorar la actitud, habilidades, conductas de sus colaboradores.

## **Productividad laboral**

Es el resultado de las actividades que llevan a cabo para conseguir los objetivos de la organización teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten.

## **Motivación laboral**

Es aquella capacidad que tienen las empresas para mantener el estímulo positivo de sus colaboradores en relación a todas sus actividades de su trabajo.

## **Satisfacción laboral**

Es un reto del área de recursos humanos de cualquier organización de cómo lograr que los colaboradores se sientan a gustos con las actividades que realizan.

## **Capacitación**

Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a ayudar al desarrollo de la persona en el desempeño de una actividad.

## **Evaluación**

Es un proceso sistemático de recolección de datos y análisis de datos que tiene por objetivo determinar si es que y hasta qué punto de los objetivos han sido logrados.

## **Habilidad**

Capacidad obtenida por el aprendizaje para obtener resultados trazados con mayor éxito en un tiempo mínimo.

## **Gestión**

Conjunto de actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización. Efectuar acciones para el logro de objetivos organizacional.

## **Laboral**

Se refiere a la faena de las personas, trabajo o actividad legal renumerada.

## **Organización**

Grupo de personas que forma una estructura sistemática para producir bienes o servicios para poder satisfacer las necesidades de la población dentro de un entorno.

## **Trabajo en equipo**

Es un conjunto de personas que se constituyen de una forma establecida para lograr un objetivo común.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación realizada es de tipo no experimental, porque, esta investigación no modifica las variables, solo observa, analiza y explica y predice los resultados de la investigación sin intervenir o manipulación de las variables.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) consideran que:

Los estudios no experimentales se definen como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (p. 149).

Asimismo, la investigación de acuerdo a los momentos de la recolección de datos, se enmarca dentro de las investigaciones de tipo transversal, porque, este tipo de investigación se recolecta los datos en un tiempo único. Solo describe las variables y analiza su incidencia y relación en momento único.

Abanto (2014) sostiene que: “Es investigación transversal porque estudia un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado” (p. 23).

Por otro lado, el nivel de investigación, es el nivel relacional, porque se realiza las estadísticas de dos variables y permite hacer asociaciones, correlaciones y medidas de correlación.

#### **Diseño de investigación**

El diseño de la investigación está enmarcado dentro de las investigaciones de diseño descriptivo correlacional, porque, este diseño de investigación evalúa y determinan el grado de relación entre dos variables.

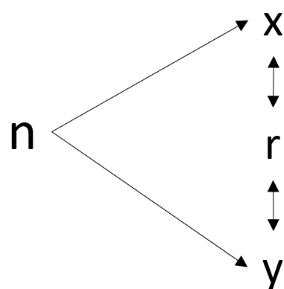


Hernández et al. (2014) refieren que: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista en entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular” (p. 93).

Sánchez y Reyes (2006) dice: “La investigación descriptivo- correccional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados” (p. 79).

El esquema de las investigaciones de diseño correlacional es la que se muestra a continuación:

Esquema:



Dónde:

n = Muestra

x = Gestión del talento humano

y = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables

### 3.2. Población y muestra

#### Población

Para la presente investigación la población del estudio está constituida por 20 colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”.

Tabla 1  
Distribución de la población

Sexo	Numero de colaboradores	Porcentaje
Hombres	8	40%
Mujeres	12	60%
Total	20	100%

Oseña (2008) define que: “La población es el conjunto de individuos que comparten por los menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares” (p. 120).

Hernández et al. (2010) una población es definida como un: “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

## **Muestra**

La muestra está conformado por 20 colaboradores a quienes se les aplico los instrumentos de recolección de datos, siendo una muestra probabilística porque cualquier miembro puede formar parte de la muestra en estudio, así mismo la técnica de selección de muestra es de tipo censal, porque la población es equivalente a la muestra y porque el tamaño de la población es pequeña por lo tanto es recomendable considerar a la toda la población como parte de la muestra, así se determina la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”.

Hernández et al. (2010) una muestra es definida como: “Un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p. 173).

Hernández et al. (2010) una muestra probabilística es definida como: “Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (p. 175).

Hayes (1999) el tipo de métodos de muestreo tipo censal define donde: “La muestra es toda la población, se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todas las personas o cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso” (p. 37).

### **3.3. Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

H<sub>a</sub>: Existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

#### **Hipótesis específicas:**

H1: Existe relación entre reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

H2: Existe relación entre selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

H3: Existe relación entre desarrollo de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa el Salvador.

### **3.4. Variables – Operacionalización**

Hernández et al. (2014) sostiene que: “Una variable se puede definir como toda aquella característica o cualidad que identifica a una realidad y que se puede medir, controlar y estudiar mediante un proceso de investigación” (p. 105).

#### **Variable 1: Gestión del talento humano**

##### **Definición conceptual.**

Chiavenato (2002) sostiene que:

Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones es contingente y situacional pues depende del aspecto de cada cultura de las organizaciones, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otras infinidad de variables importantes. (p. 3).

##### **Definición operacional**

La gestión del talento humano es una variable que se midió en función de tres dimensiones y en términos de 27 ítems, que emitieron medir la actitud que tienen los colaboradores de la empresa respecto a la gestión del talento humano que se realiza en la misma.

Tabla 2  
Operacionalización de la variable gestión de talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
<b>Reclutamiento de personal</b>	Fuentes de reclutamiento. Análisis de perfil de puesto.	Del 1 al 9		
<b>Selección de personal</b>	Análisis de documentos. Entrevista. Contratación. Incorporación.	Del 10 al 18	1= Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Alto ≤103.65-126 Medio 83.97-103.64 Bajo ≥62-83.96
<b>Desarrollo de personal</b>	Capacitación. Plan o programa de capacitación. Desarrollo de línea de carrera.	Del 19 al 27		

## Variable 2: Desempeño laboral

### Definición conceptual

Chiavenato (2004) define: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p. 359).

### Definición operacional

El desempeño laboral es una variable que se midió en función de tres dimensiones y en términos de 27 ítems, que emitieron medir la actitud que tienen los colaboradores de la empresa respecto al desempeño laboral que se realiza en la misma.

Tabla 3  
Operacionalización de desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
<b>Motivación laboral</b>	Ambiente laboral.	Del 1 al 9	1= Nunca	Alto ≤105.25-
	Incentivos. Compromiso			
<b>Productividad laboral</b>	Eficiencia	Del 10 al 18	2= Casi nunca	127
	Metas y objetivos del trabajador Cumplimiento		3= A veces siempre	Medio 86.27-
<b>Satisfacción laboral</b>	Valoración al personal.	Del 19 al 27	4=Casi siempre	105.24
	Seguridad laboral. Reconocimientos		5= Siempre	Bajo ≥69-86.26

### 3.5. Métodos y técnicas de investigación

#### Métodos de investigación

En la presente investigación se utilizó como método general el método científico, porque, utiliza todos los procesos del método científico como la observación, las preguntas, la experimentación, la conclusión y las hipótesis.

Sosa (1990) dicen: “Es un procedimiento racional e inteligente de dar respuesta a una serie de incógnitas, entendiendo su origen, su esencia y su relación con uno o varios efectos” (p. 45).

Como tipo de investigación se utilizó el método cuantitativo, porque se realizó un análisis estadístico de los datos recogidos de la muestra, para poder determinar la relación de ambas variables de estudio y las dimensiones de cada variable.

Según Bernal (2010) sostiene que el método cuantitativo es: “La medición de características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva” (p. 60).

Se utilizó como método específico el método analítico porque nos permite conocer más el escenario de estudio.

Gutiérrez y Sánchez (1990) lo define como aquel: “Que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado” (p. 133).

Asimismo, otras técnicas utilizadas, fueron el análisis y la observación para la recolección de informaciones de fuentes primarias y secundarias.

Campos (2012) definen a la observación como: “Una técnica que mediante la aplicación de ciertos recursos permite la organización, coherencia y economía de los esfuerzos realizados durante el desarrollo de una investigación” (p. 49).

Para la recolección de datos se aplicó la técnica de las encuestas, que permitió tener los datos que fueron otorgados por los colaboradores que forman parte de la muestra.

Carrasco (2005) define a la encuesta como: “Una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p. 314).

### **3.6. Descripción de los instrumentos utilizados**

El recojo de los datos de la muestra exigió la elaboración de dos instrumentos de recolección de datos, uno para evaluar la gestión del talento humano y otra para medir el desempeño laboral. Dichos instrumentos fueron elaborados por el investigador y sometidos a los criterios de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad.

## **Instrumento I: Cuestionario de gestión de talento humano**

### **Ficha técnica**

Nombre	: Cuestionario de la gestión de talento humano
Autor	: Yazmina Carito Rivera Espinoza
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Colaboradores

### **Descripción:**

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir las tres dimensiones de la gestión de talento humano dentro de una organización como son: reclutamiento de personal, selección de personal y desarrollo de personal. Consta de 27 ítems, de los cuales nueve ítems son para la dimensión de reclutamiento de personal, nueve ítems para la dimensión selección de personal y nueve ítems para dimensión desarrollo de personal. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 60.

### **Normas de aplicación**

La aplicación puede darse de forma individual, donde la persona evaluada debe marcar con cinco posibles respuestas a cada oración, recalando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5



## **Normas de calificación**

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de gestión del talento humano y de sus dimensiones.

## **Instrumento II: Cuestionario de desempeño laboral**

### **Ficha técnica**

Nombre	: Cuestionario de desempeño laboral
Autor	: Yazmina Carito Rivera Espinoza
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Colaboradores

### **Descripción:**

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir tres dimensiones de desempeño laboral dentro de una organización como son: motivación laboral, productividad laboral y satisfacción laboral. Dentro de la estructura formal se tiene 27 ítems, de los cuales nueve son para la dimensión motivación laboral, nueve ítems para la dimensión productividad laboral y nueve ítems para la dimensión satisfacción laboral. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con cinco opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 60.

### **Normas de aplicación**

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración,

recalcando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

### **Normas de calificación**

La calificación es un proceso sencillo, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar la importancia de desempeño laboral y sus dimensiones.

### **3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos**

Los datos se analizaron mediante un programa estadístico informático empelado en las ciencias sociales y por las empresas de investigación de mercados, el SPSS en la versión 22. La información que se obtuvo fue procesada con el fin de generar resultados que luego fueron analizados y tabulados.

El análisis propuesto siguió los siguientes pasos:

Para la organización de los datos a recoger, se implementó bases de datos de las variables en estudios los cuales fueron sometidos a un análisis estadístico en el Programa SPSS, para obtener las correlaciones.

Para el análisis descriptivo de las variables, se obtuvieron puntajes y se organizó su presentación en medias, varianzas, desviación típica, máximo, mínimo, además de su distribución, confiabilidad.

Para el análisis de los resultados de desarrollo la interpretación de los valores estadísticos y se estableció los niveles de asociación, además de la contratación de hipótesis.

Se presentó tablas y figuras por cada variable. Asimismo, se reflexionó y se discutió sobre los resultados por variable y dimensiones y posteriormente se elaboró conclusiones y recomendaciones sobre los resultados

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

#### 4.1. Validación del instrumento.

##### Validez del instrumento de gestión del talento humano

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando el temático, metodológico y estadístico, los cuales determino la validez de contenido, criterio y constructo del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 4  
*Resultados de la validación del cuestionario de la gestión del talento humano*

<b>Validador</b>	<b>Resultado de aplicabilidad</b>
Mg. Eslania Carrión Elorreaga	Aplicable
Mg. Jorge Ramos Chang	Aplicable
Lic. Ademar Vargas Díaz	Aplicable

##### Validez del instrumento de desempeño laboral

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando el temático, metodológico y estadístico, los cuales determino la validez de contenido, criterio y constructo del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 5  
*Resultados de la validación del cuestionario de desempeño laboral*

<b>Validador</b>	<b>Resultado de aplicabilidad</b>
Mg. Eslania Carrión Elorreaga	Aplicable
Mg. Jorge Ramos Chang	Aplicable
Lic. Ademar Vargas Díaz	Aplicable

#### 4.1.1. Análisis de fiabilidad

##### Fiabilidad del instrumento de gestión del talento humano

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 6

*Fiabilidad del instrumento de la variable de gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	27

Conforme se puede apreciar el valor alfa de Cronbach es igual a 0.902 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto el instrumento es aplicable en la investigación.

##### Fiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 7

*Fiabilidad del instrumento de la variable de desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	27

Conforme se puede apreciar el valor alfa de Cronbach es igual a 0.874 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto el instrumento es aplicable en la investigación.

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables

### Resultados descriptivos de la variable de gestión del talento humano

Tabla 8

*Análisis descriptivo de la variable: gestión del talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	15,0
	Medio	14	70,0
	Alto	3	15,0
	Total	20	100,0

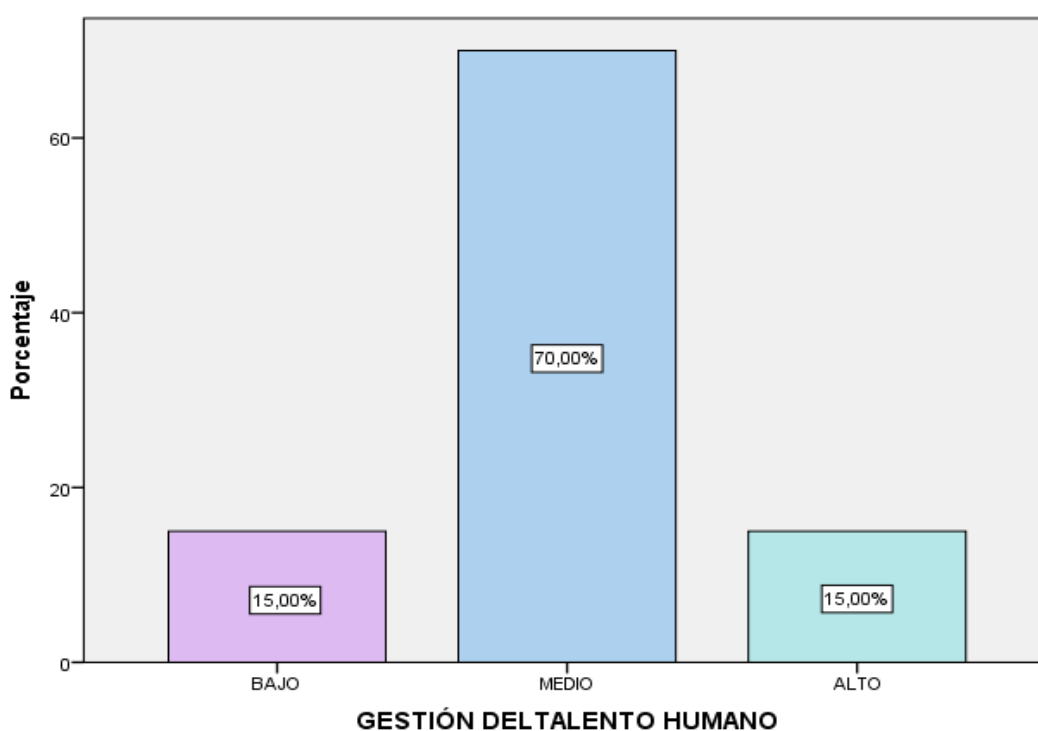


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable de gestión del talento humano

#### Interpretación:

En la figura 1 se aprecia que 14 colaboradores que representa el 70.0% considera a la variable de gestión del talento humano como un nivel medio, 3 de los colaboradores encuestados que representan el 15.0% lo consideran bajo, y 3 colaboradores encuestados que equivalen al 15.0% consideran a la gestión de talento humano en un nivel alto.

## Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

Tabla 9  
*Análisis descriptivo de la variable: desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	20,0
	Medio	13	65,0
	Alto	3	15,0
	Total	20	100,0

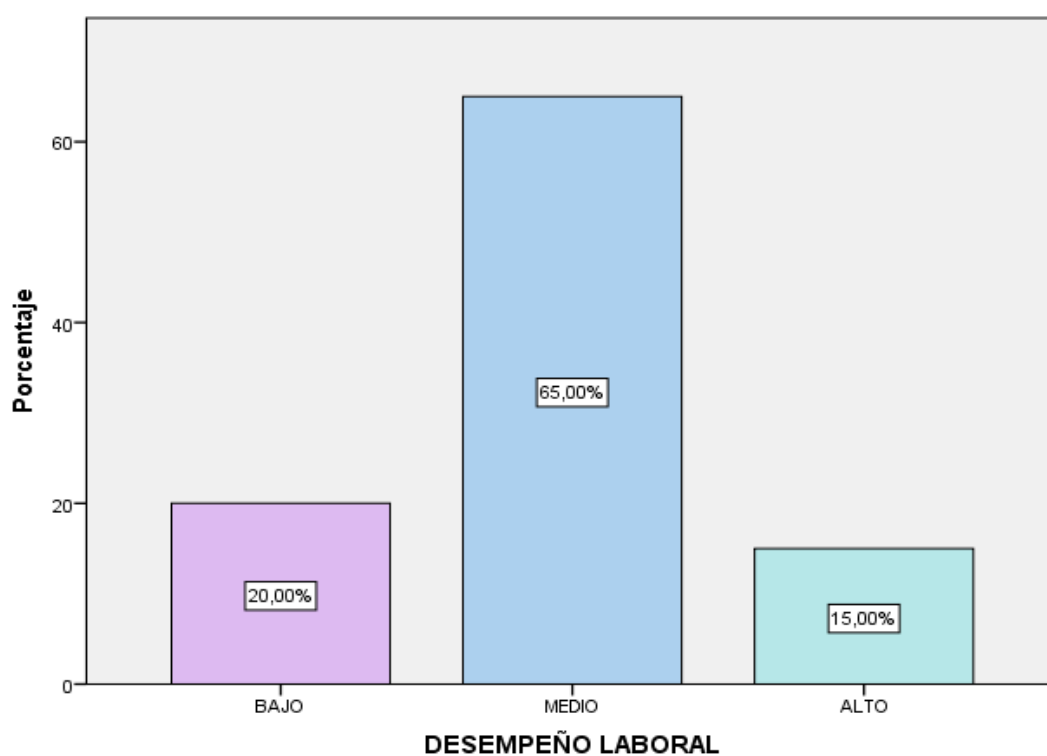


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral.

### Interpretación:

En la figura 2 se aprecia que 13 colaboradores que representa el 65.0% considera a la variable desempeño laboral como un nivel medio, 4 de los colaboradores encuestados que representan el 20.0% lo consideran bajo, y 3 colaboradores encuestados que equivalen al 15.0% consideran al desempeño laboral en un nivel alto.



### 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

#### Resultados descriptivos de las dimensiones de gestión del talento humano

Tabla 10

*Análisis descriptivo de la dimensión: reclutamiento de personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	25,0
	Medio	12	60,0
	Alto	3	15,0
	Total	20	100,0

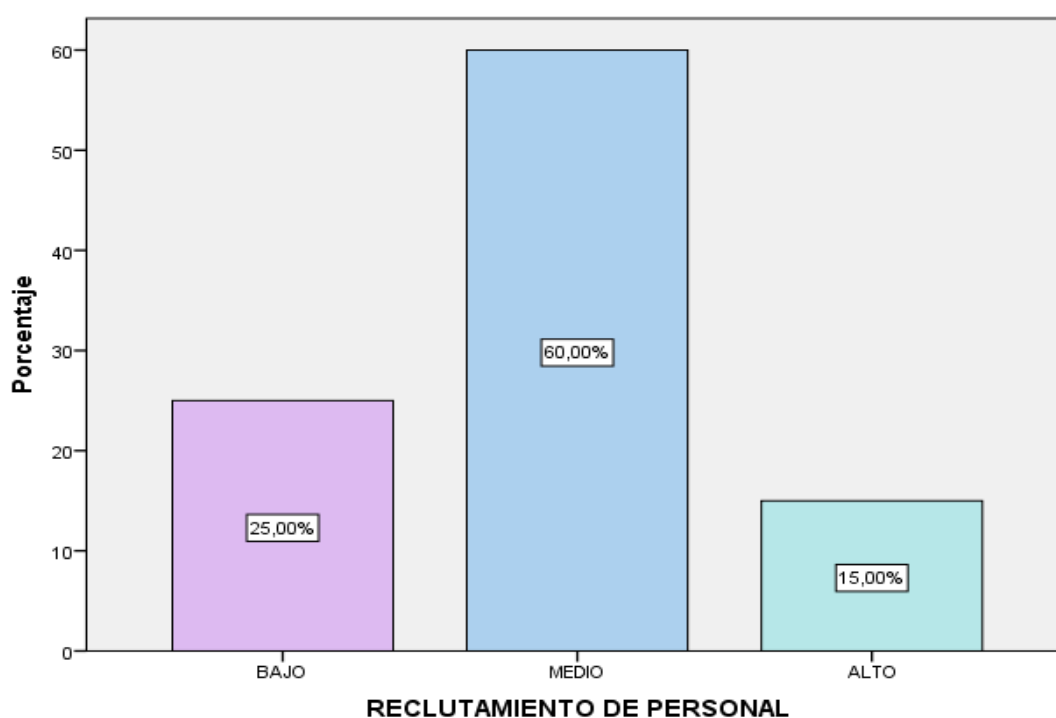


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión reclutamiento de personal.

#### Interpretación:

En la figura 3 se aprecia que 12 colaboradores que representa el 60.0% considera a la dimensión reclutamiento de personal como un nivel medio, 5 de los colaboradores encuestados que representan el 25% lo consideran bajo, y 3 colaboradores encuestados que equivalen al 15% consideran a la dimensión reclutamiento de personal en un nivel alto.

Tabla 11  
*Análisis descriptivo de la dimensión: selección de personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	25,0
	Medio	12	60,0
	Alto	3	15,0
	Total	20	100,0

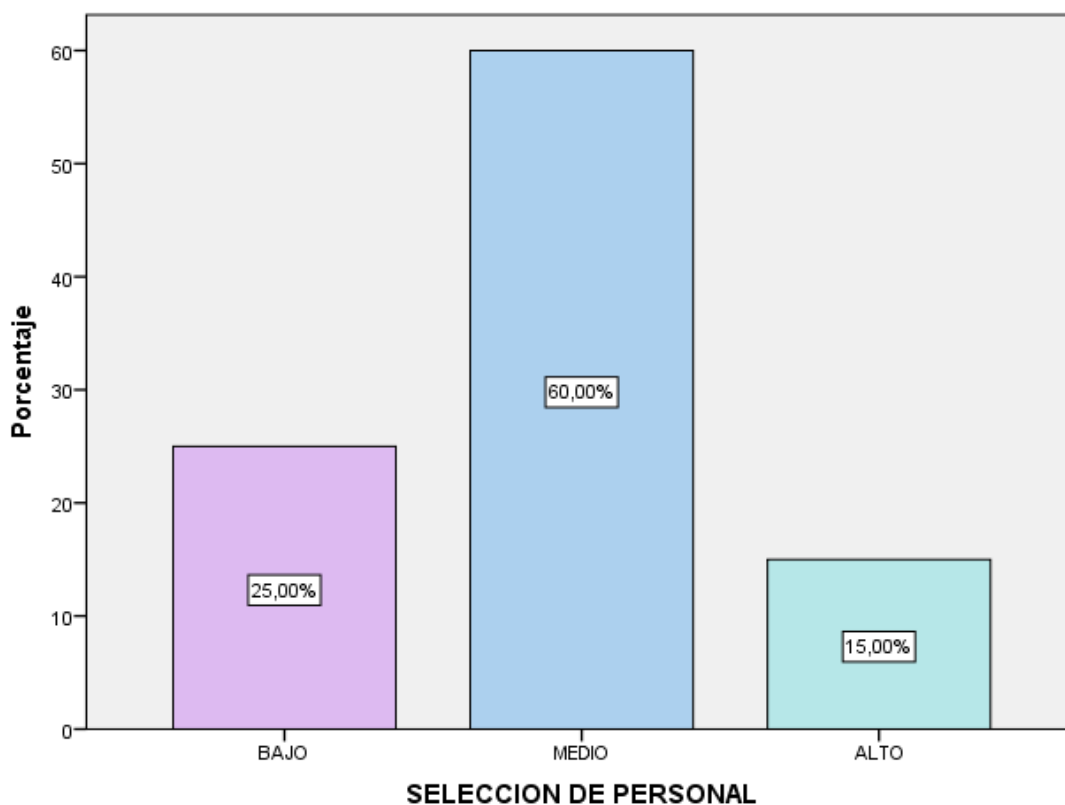


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión selección de personal.

### Interpretación:

En la figura 4 se aprecia que 12 colaboradores que representa el 60% considera a la dimensión selección de personal como un nivel medio, 5 de los colaboradores encuestados que representan el 25% lo consideran bajo, y 3 colaboradores encuestados que equivalen al 15% consideran a la dimensión selección de personal en un nivel alto.

Tabla 12  
*Análisis descriptivo de la dimensión: desarrollo de personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	25,0
	Medio	11	55,0
	Alto	4	20,0
	Total	20	100,0

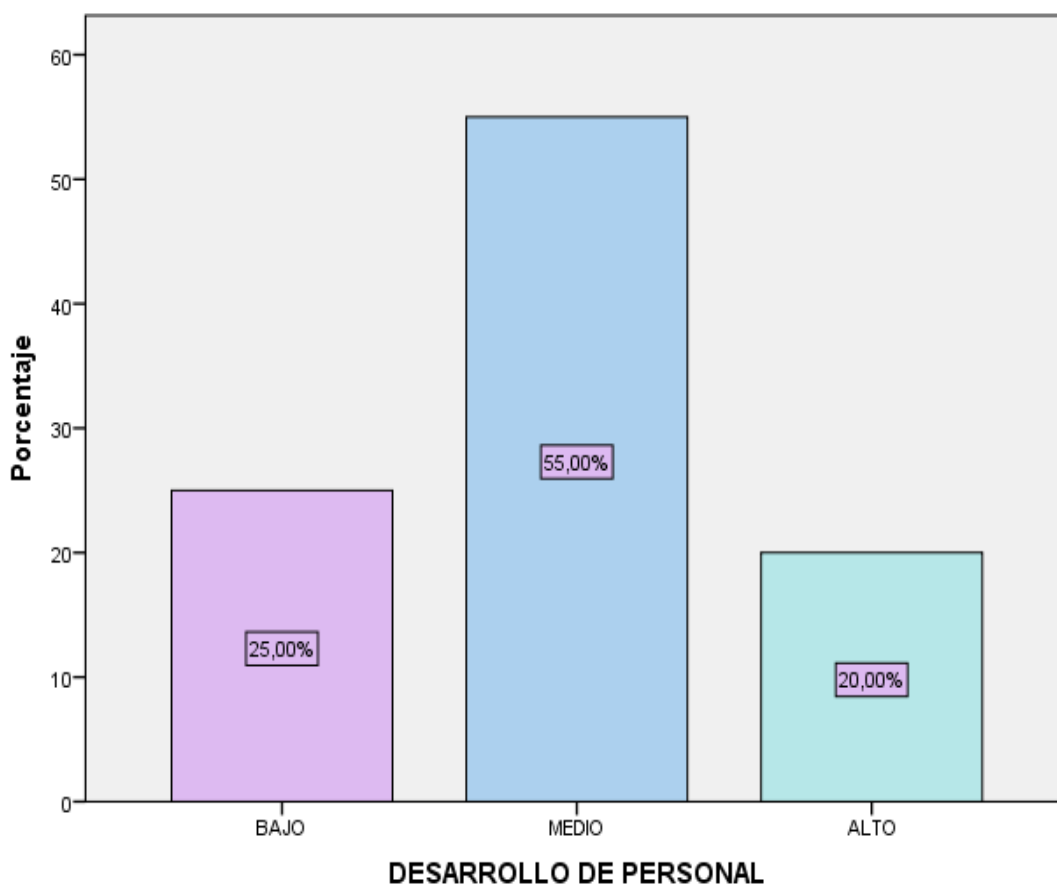


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de personal.

### Interpretación:

En la figura 5 se aprecia que 11 colaboradores que representa el 55% considera a la dimensión desarrollo de personal como un nivel medio, 5 de los colaboradores encuestados que representan el 25.0% lo consideran bajo, y 4 colaboradores encuestados que equivalen al 20 % consideran a la dimensión desarrollo de personal en un nivel alto.

## Resultados descriptivos de las dimensiones de desempeño laboral

Tabla 13

*Análisis descriptivo de la dimensión: motivación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	30,0
	Medio	9	45,0
	Alto	5	25,0
	Total	20	100,0

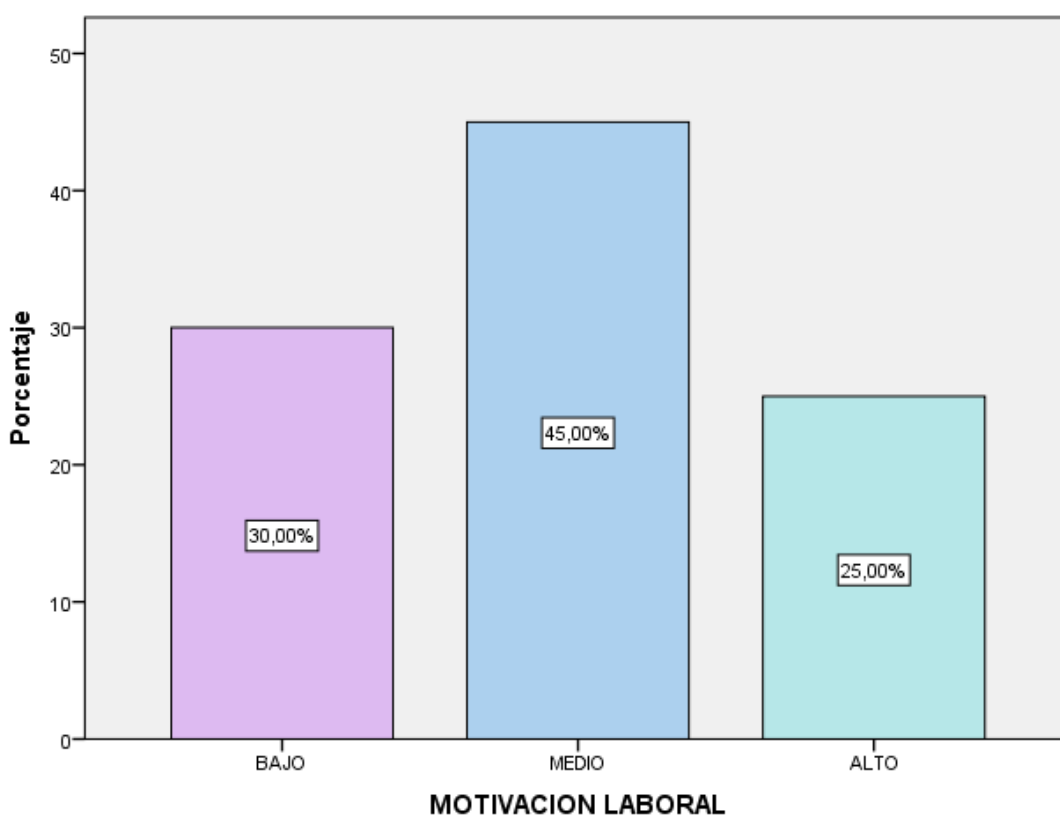


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión motivación laboral

### Interpretación:

En la figura 6 se aprecia que 9 colaboradores que representa el 45% considera a la dimensión motivación laboral como un nivel medio, 6 de los colaboradores encuestados que representan el 30% lo consideran bajo, y 5 colaboradores encuestados que equivalen al 25% consideran a la dimensión motivación laboral en un nivel alto.

Tabla 14  
*Análisis descriptivo de la dimensión: productividad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	25,0
	Medio	13	65,0
	Alto	2	10,0
	Total	20	100,0

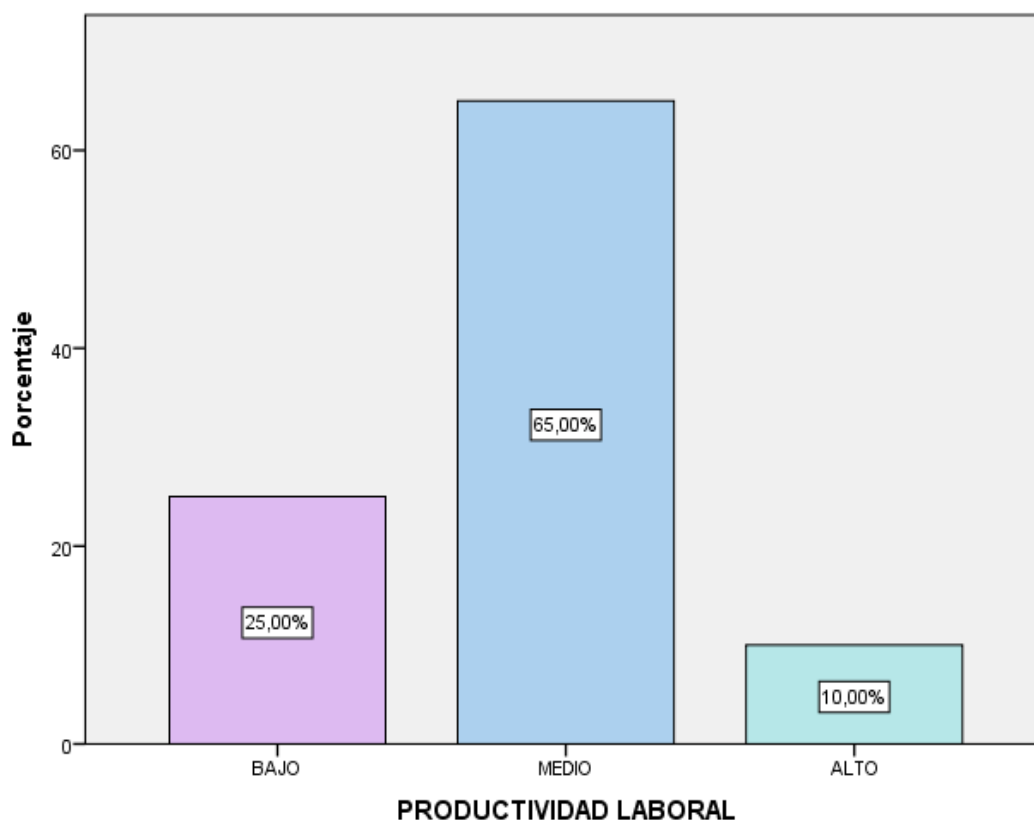


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión productividad laboral

### Interpretación:

En la figura 7 se aprecia que 13 colaboradores que representa el 65% considera a la dimensión productividad laboral como un nivel medio, 5 de los colaboradores encuestados que representan el 25% lo consideran alto, y 2 colaboradores encuestados que equivalen al 10% consideran a la dimensión productividad laboral en un nivel bajo.

Tabla 15  
*Análisis descriptivo de la dimensión: satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	10,0
	Medio	16	80,0
	Alto	2	10,0
	Total	20	100,0

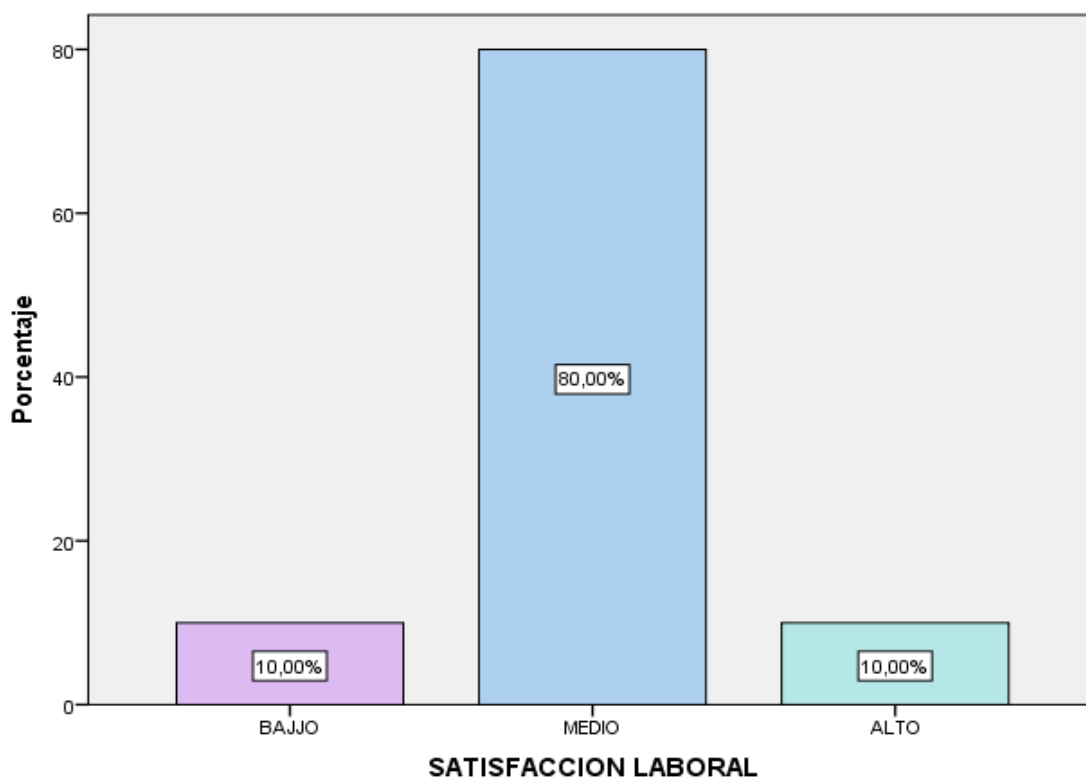


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral

### Interpretación:

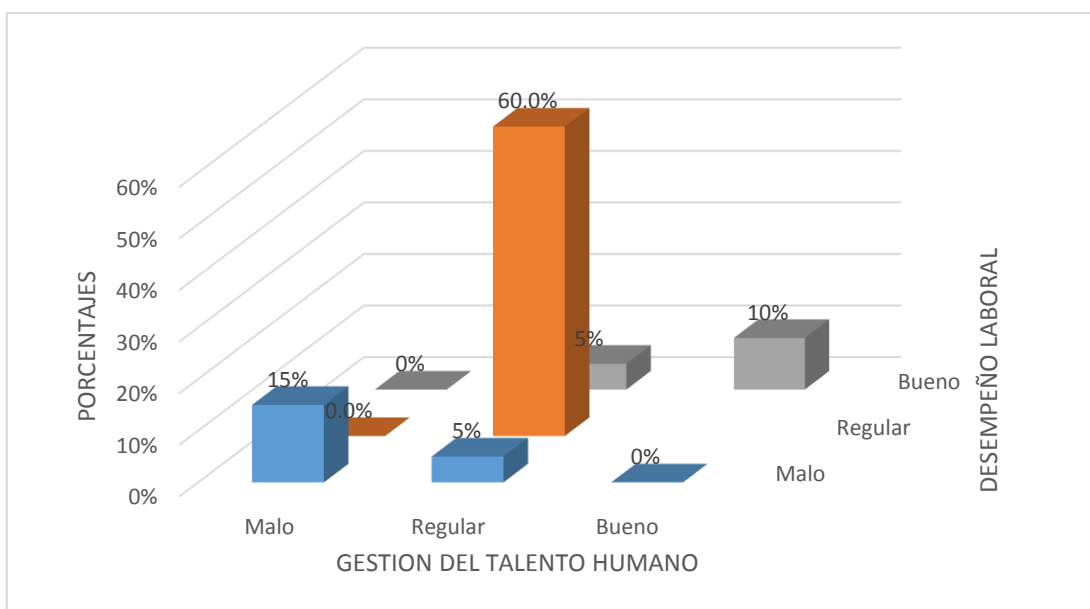
En la figura 8 se aprecia que 16 colaboradores que representa el 80% considera a la dimensión satisfacción laboral como un nivel medio, 2 de los colaboradores encuestados que representan el 10% lo consideran bajo, y 2 colaboradores encuestados que equivalen al 10% consideran a la dimensión satisfacción laboral en un nivel alto.

#### 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 16

*Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral.*

Gestión del talento humano	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Malo	3	15%	0	0.0%	0	0%	3	15.0%
Regular	1	5%	12	60.0%	1	5%	14	70.0%
Bueno	0	0%	1	5.0%	2	10%	3	15.0%
Total	4	20%	13	65.0%	3	15%	20	100.0%



*Figura 9. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral.*

#### Interpretación:

La tabla 16 y figura 9 muestran la descripción referente a las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, donde se observa que el 15% de los encuestados perciben como bajo la relación entre dichas variables. Así mismo, 60% de los encuestados refieren que esta relación es a un nivel medio, mientras que el 10% encuestados afirman que esta relación es alta; esta tendencia muestra que existe relación directa entre las variables, lo cual se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

#### 4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

**Ho:** La variable desempeño laboral presenta una distribución normal.

**Ha:** La variable desempeño laboral no presenta una distribución normal.

Tabla 17

*Resultados de la prueba de normalidad de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,126	20	,200*	,959	20	,515
Desempeño laboral	,145	20	,200*	,931	20	,163

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

#### **Interpretación:**

La tabla 17 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se observa que la mayoría de los puntajes se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es 0.163 mayor que 0.05; dicho resultado permite determinar la aceptación de la hipótesis nula, por tanto, la prueba estadística a usarse debe ser paramétrica, para el caso se aplicó la prueba de R de Pearson.



#### 4.6. Procedimientos correlacionales

##### Contraste de la hipótesis general

Ho: No existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

Ha: Existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

Tabla 18  
*Resultados de correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral*

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,774**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,774**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

##### Interpretación:

En la tabla 18, se puede observar los resultados de correlación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, en una R de Pearson que asciende a 0,774, con un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

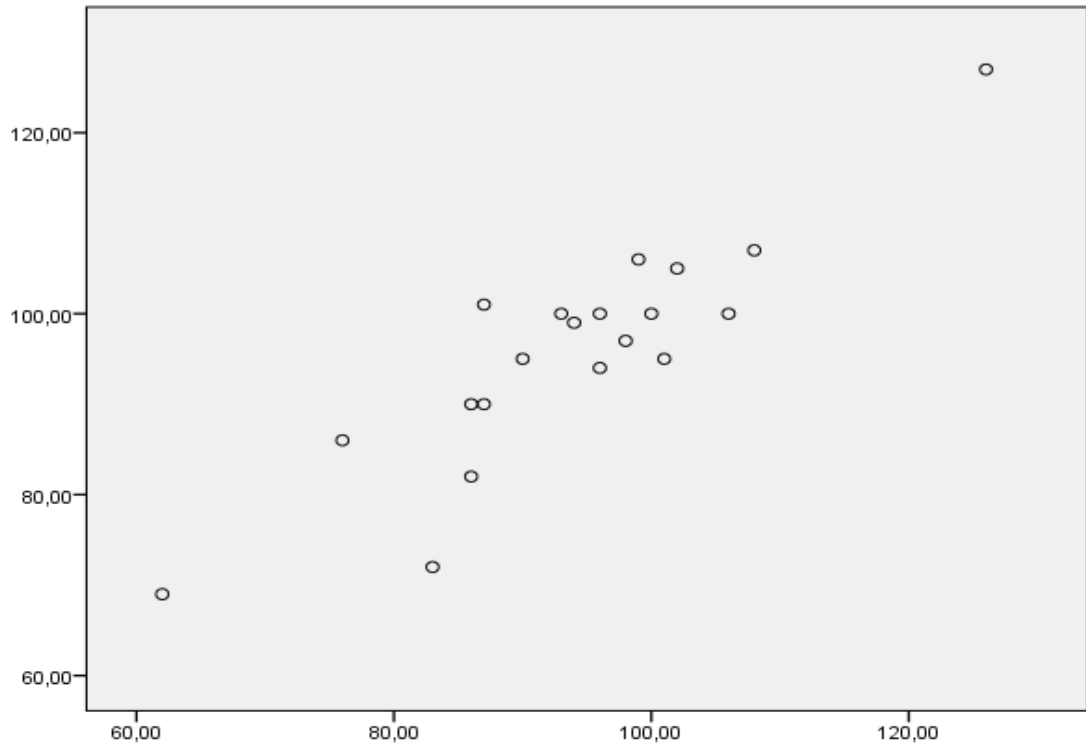


Figura 10. Gráfico de dispersión de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral

**Interpretación:**

En la figura 10 de dispersión no indica una tendencia positiva, es decir, a medida que aumenta el valor de la variable la gestión del talento humano aumenta también el valor de desempeño laboral.

## Contrastación de hipótesis específicas

### Contrastación de hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

Tabla 19

*Resultados de correlación entre la dimensión de gestión del talento humano: reclutamiento de personal y desempeño laboral*

		Reclutamiento de personal	Desempeño laboral
Reclutamiento de personal	Correlación de Pearson	1	,666**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,666**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	20	20

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

### Interpretación:

En la tabla 19, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión reclutamiento de personal de la gestión del talento humano y desempeño laboral, en una R de Pearson que asciende a 0,666, con un nivel de significancia  $p=0,001$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión reclutamiento de personal de la gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José” - Villa El Salvador.

## Contrastación de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación entre selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

H<sub>2</sub>: Existe relación entre selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

Tabla 20

*Resultados de correlación entre la dimensión de la gestión del talento humano: selección de personal y desempeño laboral.*

		Selección de personal	Desempeño laboral
Selección de personal	Correlación de Pearson	1	,801**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,801**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

### Interpretación:

En la tabla 20, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión selección de personal de la gestión del talento humano y desempeño laboral, en una R de Pearson que asciende a 0,801, con un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión selección de personal de la gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

### Contrastación de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación entre desarrollo de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

H<sub>3</sub>: Existe relación entre desarrollo de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

Tabla 21

*Resultados de correlación entre la dimensión de gestión del talento humano: desarrollo de personal y desempeño laboral*

		Desarrollo de personal	Desempeño laboral
Desarrollo de personal	Correlación de Pearson	1	,501*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,501*	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	20	20

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

### Interpretación:

En la tabla 21, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión desarrollo de personal de la gestión del talento humano y desempeño laboral, en una R de Pearson que asciende a 0,501, con un nivel de significancia  $p=0,024$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión desarrollo de personal de la gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José” - Villa El Salvador.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

De acuerdo a la teoría la gestión del talento humano se ha convertido en una de las mejores herramientas que nos permite mejorar los diferentes procesos que lleva a cabo una empresa y también se realizar el mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores desde todas las áreas de la empresa.

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, obteniendo como resultados un alto nivel de confiabilidad; respecto al instrumento de gestión del talento humano se obtuvo un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0,902; mientras que el instrumento de desempeño laboral se obtuvo un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0,874 mayor que el 0,75, demostrando que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Tras describir y analizar los resultados que se han obtenido en la presente investigación con respecto al objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del puesto parroquial de salud mental “San José”- Villa El Salvador, podemos decir que los resultados fueron favorables, ya que se encontró un nivel de correlación positiva alta, con un valor de correlación de Pearson de 0.774;  $p$  - valor de  $0.00 < 0.05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), es decir, la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José, esta relación alta entre las variables en estudio, coinciden con los resultados plasmados en el estudio de Asencios (2017) quien en su tema de investigación titulado: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue” concluye con un valor de correlación , concluye con un valor de correlación de Pearson de 0.642;  $p$  - valor de  $0.00 < 0.05$ ; es decir las prácticas de los servidores administrativos que gestionaron su talento tuvieron a su vez una moderada mejor desempeño

laboral que aquellos servidores que no hicieron uso de su talento. Lo que quiere decir que ambas variables se relacionan significativamente.

Asimismo, en cuanto al primer objetivo específico de la investigación: “Determinar la relación entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador”, los resultados han sido favorables ya que se encontró una correlación positiva moderada entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral, con un estadístico de correlación de Pearson de 0.666, resultado favorable que se puede comparar con Asencios (2017) quien es su tesis: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue” concluye que existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, admisión de personal y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.600 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la admisión de personal y el desempeño laboral ( $Rho = 0.600$ ,  $p < 0.05$ ).

En cuanto al segundo objetivo específico de la investigación: “Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del puesto parroquial de salud mental “San José”- Villa El Salvador”, los resultados han sido favorables ya que se encontró una correlación positiva alta entre selección de personal y desempeño laboral, con un estadístico de correlación de Pearson de 0.801, resultado favorable que se puede comparar con Nolberto (2017) en su tesis: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017” concluye que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. Este resultado se asemeja ya que el Puesto Parroquial de Salud Mental “San José” si se realiza la selección de personal y esto se ve afectado positivamente con el desempeño laboral.

En cuanto al tercer objetivo específico de la investigación: “Determinar la relación ente el desarrollo de personal y el desempeño laboral en los



colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador”, los resultados han sido favorables ya que se encontró una correlación positiva moderada entre desarrollo de personal y desempeño laboral con un estadístico de correlación de Pearson de 0.501, resultado favorable cual indica que la correlación es positiva moderada que se puede comparar con Huamán (2017) en su tesis: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria La Molina – 2017” concluye que hay relación entre las variables desarrollo de personas y desempeño laboral.

Finalmente, esta investigación es un aporte que permitirá a futuras investigaciones referentes a gestión del talento humano y desempeño laboral, ya que estará al servicio de estudiantes, administradores y personas que deseen realizar estudios científicos de estas variables.

## 5.2. Conclusiones

Primero. Existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,774 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

Segundo. Existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,666 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre reclutamiento de personal y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

Tercero. Existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,801 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre la selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

Cuarto. Existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,501 a un nivel de significancia de 0,024 menor a 0,05 entre el desarrollo de personal y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.

### 5.3. Recomendaciones

Primera: En relación con el objetivo general, el cual pide determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador, se recomienda a la empresa incentivar el trabajo en equipo, establecer metas y objetivos en conjunto, promover un ambiente laboral favorable y confortable como también realizar una retroalimentación con los colaboradores del Puesto Parroquial de salud mental “San José”.

Segundo: En relación con el objetivo específico, el cual pide determinar la relación entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador, se recomienda gestionar los mecanismos que permiten una correcta convocatoria para el reclutamiento del personal idóneo y priorizar los procesos importantes donde permita tener como resultado al candidato indicado, teniendo en cuenta las aptitudes, habilidades y conocimientos acorde con la exigencia del puesto requerido.

Tercero: En relación con el objetivo específico, el cual pide determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador, se recomienda gestionar la correcta selección de personal y supervisar cada fase del proceso con frecuencia, clasificar al personal según especialidad a las distintas áreas para que toda persona que ocupe el puesto dentro de la empresa pueda desempeñarse de manera eficaz. Teniendo en cuenta brindar una orientación adecuada, indicado las funciones que deben realizar de acuerdo a cada área, a fin de lograr los objetivos de la empresa.

Cuarto: En relación con el objetivo específico, el cual pide determinar la relación entre el desarrollo de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador, se recomienda mantener una constante capacitación a todos los colaboradores para potencializar las competencias, capacidades, habilidades según el perfil del colaborador de esa manera contribuir a alcanzar las metas de la organización y tener un alto nivel de desempeño laboral.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## Artículos

Pardo, E. y Porras, J. (2011). *La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas*. Recuperado de <https://studylib.es/doc/6838074/la-gesti%C3%B3n-del-talento-humano-ante-el-desaf%C3%ADo-de>

Perea, J. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), 109-122.

## Libros

Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica

Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica. Recuperado de [https://www.academia.edu/36640906/comportamientoorganizacional\\_martha-alles\\_.pdf](https://www.academia.edu/36640906/comportamientoorganizacional_martha-alles_.pdf)

Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional* (2ª ed.). Lambayeque, Perú: USAT

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación. Recuperado de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-deinvestigacion-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Campos, G. (2012). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: UNAM

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México D.F., México: Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos* (5ª ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional* (2ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007) *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* (2ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (5ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Dolan, S. y Cabrera, R. (2007). *Gestión de Recursos Humanos* (3ª ed.). Madrid, España: McGraw-Hill/Interamericana. Recuperado de [http://www.academia.edu/11855126/gesti%](http://www.academia.edu/11855126/gesti%c3%93n_de_recursos_humanos_-dolan-mc_graw)
- Flores, J. (2008). *El comportamiento humano de las organizaciones*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Gutiérrez, R. y Sánchez, J. (1990). *Metodología del trabajo intelectual*. (10ª ed.). México: Esfinge.
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente*. Colombia: Editorial Alfa y Omega

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. (1996). *Gestión calidad y competitividad*. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana
- Liquidano, M.C. (2012). *Gestión del talento humano: De la fase administrativa a la de gestión del conocimiento*. Aguascalientes, México: Instituto Tecnológico de Aguascalientes
- Llanos, J. (2005). *Integración de recursos humanos: Cómo entrevistar en la selección de personal*. México D.F., México: Trillas.
- Maristany, J. (2007). *Fundamentos de administración* (2ª ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Education.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). México D.F., México: Pearson Education.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (10ª ed.). México D.F., México: Pearson Education.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (12ª ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Education.
- Oседа, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Lima, Perú: Macro.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Mantaro.
- Sosa, J. (1990). *Método científico*. México D.F., México: Sitesa.



Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill

## **Tesis**

Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016 (Tesis de maestría)  
Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1)

Arrobo, W. (2013). *Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A.* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735_1.pdf)

Cáceres, A. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/13578>

Galvis, D. (2013). *La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la Industria Metalmeccánica de la ciudad de Tulcán – Ecuador* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/147>

González, J. (2009). *La motivación del personal en una empresa distribuidora de productos farmacéuticos*. (Tesis de maestría). Recuperado de [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03\\_3375.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3375.pdf)

González, W. (2012). *Gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” en el primer semestre 2011* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/201/3/tesis%20marlene%20ya%20final.pdf>

- Huamán, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9010/Huam%C3%A1n\\_MJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9010/Huam%C3%A1n_MJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047\\_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palomino, M. y Peña, R. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%C3%91A.pdf>
- Ponce, B. (2014) *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, derechos humanos y cultos planta central-Quito* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://docplayer.es/122608463-Universidad-tecnologica-equinoccial.html>
- Quispe, E. (2015) *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>
- Requejo, O. (2013). *Productividad laboral y protección social de las MYPES en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/28>
- Utrilla, E. (2015) *Gestión del talento humano y su mejora en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa "Santa Teresita" de la ciudad*

de Trujillo, 2015 (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2107/utrillaurtecho\\_eric\\_k.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2107/utrillaurtecho_eric_k.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valencia, E. (2014) *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4088/1/T1471-Valencia-Influencia.pdf>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. INFORME DE ÍNDICE DE COINCIDENCIA

**TESIS**

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
LOS COLABORADORES DEL PUESTO PARROQUIAL DE SALUD  
MENTAL "SAN JOSE"- VILLA EL SALVADOR"

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTOR**  
YAZMINA CARITO RIVERA ESPINOZA

**ASESOR**  
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2018

Resumen de coincidencias ×

**13 %**

< >

1 Entregado a Universida... 13% >  
Trabajo del estudiante

13

📄

🔍

🚫

⬇️

📄

## ANEXO 2. CONSTANCIA QUE ACREDITA LA INVESTIGACIÓN



# PUESTO PARROQUIAL DE SALUD MENTAL "SAN JOSÉ"

Villa El Salvador, 30 de Noviembre de 2018.

Señores:

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU**

Presente:

Estimados señores:

Por medio de la presente hago constar que se aplicó el instrumento de recolección de datos sobre GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL PUESTO PARROQUIAL DE SALUD MENTAL "SAN JOSE"- VILLA EL SALVADOR", elaborado por la estudiante RIVERA ESPINOZA, YAZMINA CARITO.

Este documento certifica que el estudiante RIVERA ESPINOZA, YAZMINA CARITO identificado con DNI N° 71344139, efectivamente realizo su trabajo de investigación tomando como referencia PUESTO PARROQUIAL DE SALUD MENTAL "SAN JOSE".

Atentamente.



*Blanca Leon*  
Lic. Blanca Leon Rondinel  
ADMINISTRADORA  
P.P. SALUD MENTAL "SAN JOSE"

Sector 6, Grupo 5A, Mz "H", Lt. 3 (Parque Central)  
Villa el Salvador - Lima

Informes: © 288-1375

 [cepsamental@hotmail.com](mailto:cepsamental@hotmail.com)

## ANEXO 3. INSTRUMENTO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**INTRODUCCIÓN:** A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de Acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	---------------	--------------------------

Nº	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Alternativas				
		1	2	3	4	5
1	En la empresa los puestos son ocupados mediante un proceso de reclutamiento.	1	2	3	4	5
2	En la empresa se ingresa por reclutamiento interno, externo y en línea.	1	2	3	4	5
3	Estoy de acuerdo con el reclutamiento externo que desarrolla la empresa.	1	2	3	4	5
4	La empresa valora el puesto y el perfil que ocupo.	1	2	3	4	5
5	Tiene relación el trabajo que realiza con el perfil requerido por la empresa.	1	2	3	4	5
6	Es adecuado el puesto de trabajo que desarrolla habitualmente.	1	2	3	4	5
7	La empresa tiene un portafolio para análisis de documentos de los postulantes.	1	2	3	4	5
8	Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa.	1	2	3	4	5
9	Se tiene actualizado el sistema de información de personal permanentemente.	1	2	3	4	5
<b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b>						
10	La entrevista al postulante ayuda a seleccionar al personal	1	2	3	4	5
11	La empresa tiene un portafolio o modelo de entrevista para cada perfil de puesto; considerando pruebas psicométricas.	1	2	3	4	5
12	En la entrevista, la empresa conoce la expectativa que tiene el postulante en relación al puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
13	La empresa realiza los contratos como establece la ley.	1	2	3	4	5
14	La empresa brinda detalles de todos los puntos estipulados en el documento de vínculo.	1	2	3	4	5
15	La empresa fija un tipo de contrato de acuerdo a sus necesidades.	1	2	3	4	5
16	Los colaboradores pasan por primera vez por un proceso de inducción.	1	2	3	4	5
17	Se utilizan procesos para mejorar como potenciar capacidades y habilidades.	1	2	3	4	5
18	Se toma importancia a temas como cultura organizacional en la empresa.	1	2	3	4	5
<b>DESARROLLO DE PERSONAL</b>						
19	La empresa los capacita en forma permanente.	1	2	3	4	5
20	Los cursos de capacitación le permiten hacer mejor su trabajo	1	2	3	4	5
21	La empresa cuenta con programas de capacitación para el personal.	1	2	3	4	5
22	Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia.	1	2	3	4	5
23	Se ejecuta debidamente los programas de capacitación en los trabajadores.	1	2	3	4	5
24	La empresa capacita a todo el personal.	1	2	3	4	5
25	Sus capacidades profesionales son usadas y empleadas en forma provechosa.	1	2	3	4	5
26	La institución promueve la línea de carrera.	1	2	3	4	5
27	La empresa le permite desarrollarse personalmente y profesionalmente.	1	2	3	4	5

## INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

**INTRODUCCIÓN:** A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de Acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	---------------	--------------------------

Nº	MOTIVACIÓN LABORAL	Alternativas				
1	Su jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo.	1	2	3	4	5
2	El ambiente laboral le permite desenvolverse adecuadamente en su área de trabajo.	1	2	3	4	5
3	La empresa brinda un buen ambiente laboral.	1	2	3	4	5
4	La empresa te ofrece incentivos.	1	2	3	4	5
5	Los incentivos promovidos por la empresa son para todos los colaboradores.	1	2	3	4	5
6	Existe equidad en la entrega de incentivos de la empresa.	1	2	3	4	5
7	Se siente comprometido con la empresa.	1	2	3	4	5
8	La empresa fomenta el compromiso hacia ella.	1	2	3	4	5
9	Su compromiso depende del clima organizacional de la empresa	1	2	3	4	5
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
10	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.	1	2	3	4	5
11	La empresa realiza un adecuado uso de los recursos financieros para el desarrollo de sus actividades.	1	2	3	4	5
12	La empresa cuenta con el capital correspondiente para solventar el pago del personal.	1	2	3	4	5
13	Trabajas pensando siempre en cumplir los logros de la empresa.	1	2	3	4	5
14	Son claros los objetivos y metas dentro la empresa.	1	2	3	4	5
15	Se cumple con lo requerido por el encargado de área	1	2	3	4	5
16	Contribuye con el Cumplimiento de los objetivos trazados de la organización.	1	2	3	4	5
17	La empresa mide en tiempo y lugar el cumplimiento de tareas asignadas.	1	2	3	4	5
18	La empresa cuenta con normas y procedimientos de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>SATISFACCION LABORAL</b>						
19	Toma en cuenta la empresa su opinión para su mejoramiento.	1	2	3	4	5
20	Es partícipe de las reuniones importantes convocadas en la empresa.	1	2	3	4	5
21	Está satisfecho con su trayectoria en la empresa	1	2	3	4	5
22	Cuenta con el equipo necesario para la realización de sus labores.	1	2	3	4	5
23	Existe riesgo de accidente entre las instalaciones de la empresa	1	2	3	4	5
24	La empresa brinda todas las seguridades laborales correspondientes a cada área.	1	2	3	4	5
25	Existen recompensas al empleado por logro alcanzado.	1	2	3	4	5
26	La empresa entrega símbolos a empleados sobresalientes.	1	2	3	4	5
27	Su jefe le anima a tomar iniciativa.	1	2	3	4	5



## ANEXO 4. BASE DE DATOS

GESTION DE TALENTO HUMANO																											
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL									SELECCIÓN DE PERSONAL									DESARROLLO DE PERSONAL									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	1	3
4	4	5	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
5	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	5	3
6	5	3	4	4	2	5	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	5	2	3	4	3	2	5	2	3	3
7	4	3	5	4	2	3	4	3	2	3	5	4	3	3	2	2	1	4	1	3	3	2	4	4	3	5	4
8	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	1	2	3	4	4
9	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	1	4
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	1	3	2	3	2	2	4	1	4
11	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
13	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
14	4	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	
15	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
16	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3
17	4	5	3	3	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	2	4
18	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	2	4
19	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	2	4
20	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3

DESEMPEÑO LABORAL																										
MOTIVACIÓN LABORAL									PRODUCTIVIDAD LABORAL									SASTIFICACIÓN LABORAL								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	1	2	2	2	4	2	1	1	1
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
4	3	3	4	1	1	3	3	5	5	3	3	2	2	4	4	2	4	3	2	3	4	5	4	3	3	3
3	2	2	1	1	1	3	3	5	4	3	3	2	3	4	4	4	4	1	1	1	2	4	3	2	2	1
3	4	4	3	3	2	4	5	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	5	4	3	3	4	2	1	3	5
3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	5	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	1	3	5
2	4	4	2	5	2	3	3	3	1	4	3	3	2	4	2	4	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4
4	4	4	2	1	2	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	1	4
4	4	5	2	2	3	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3
3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3
4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	3	3	3	4	3	3
5	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4	3	3	3	4	2	4	2	2	3
4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	1	4	1	1	3
3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	2	5	2	2	3
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3
4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	3	4	5	4
3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	2	2	3

## ANEXO 5. FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

**Validación del instrumento:** Gestión de Talento Humano

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ..... *Mg. Ademir Vargas Díaz* .....

DNI: ..... *45476251* .....

Especialidad del validador: Temático [ ]      Metodológico [ ]      Estadístico [ ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

### TITULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL PUESTO PARROQUIAL DE SALUD MENTAL "SAN JOSE"- VILLA EL SALVADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> Es una área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones es contingente y situacional pues depende del aspecto de cada cultura de las organizaciones, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otras "infinidades de variables importantes" (Chiavenato, 2002; p.5).	<b>Reclutamiento de personal</b>	• Fuentes de reclutamiento	En la empresa los puestos son ocupados por un proceso de reclutamiento.						✓		✓		✓				
			En la empresa se ingresa por reclutamiento interno, externo y en línea.						✓		✓		✓				
			Estoy de acuerdo con el reclutamiento externo que desarrolla la empresa.						✓		✓		✓				
		• Análisis de perfil de puesto	Se me valora el puesto y el perfil que ocupo en la empresa						✓		✓		✓				
			Tiene relación el trabajo que realiza con el perfil requerido por la empresa						✓		✓		✓				
			Es adecuado el puesto de trabajo que desarrolla habitualmente						✓		✓		✓				
	• Análisis de documentos	La empresa tiene un portafolio para análisis de documentos de los postulantes.						✓		✓		✓					
		Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa.						✓		✓		✓					
		Se tiene actualizado el sistema de información de personal permanentemente.						✓		✓		✓					
	<b>Selección de personal</b>	• Entrevista	La entrevista al postulante ayuda a seleccionar al personal							✓		✓		✓			
			La empresa tiene un portafolio o modelo de entrevista para cada perfil de puesto; considerando prueba psicométricas.						✓		✓		✓				
			En la entrevista, la empresa conoce la expectativa que tiene el postulante en relación a al puesto de trabajo.						✓		✓		✓				
• Contratación		La empresa realiza los contratos como establece la ley.							✓		✓		✓				



<p><b>Desarrollo de personal</b></p> <p>Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad. Representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas.</p>			La empresa brinda detalles de todos los puntos estipulados en el documento de vínculo.							✓		✓							
			La empresa fija un tipo de contrato de acuerdo a sus necesidades.							✓		✓		✓					
	• Incorporación		Los colaboradores pasan por primera vez por un proceso de inducción								✓		✓		✓				
			Se utilizan procesos para mejorar como potenciar capacidades y habilidades								✓		✓		✓				
		Se toma importancia a temas como cultura organizacional en el la empresa.									✓		✓		✓				
	• Capacitación		La empresa los capacita en forma permanente.								✓		✓		✓				
			Los cursos de capacitación le permiten hacer mejor su trabajo								✓		✓		✓				
			La empresa cuenta con programas de capacitación para el personal.								✓		✓		✓				
	• Plan o programa de capacitación		Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia.								✓		✓		✓				
			Se ejecuta debidamente los programas de capacitación en los trabajadores.								✓		✓		✓				
			La empresa capacita a todo el personal.								✓		✓		✓				
	• Desarrollo de línea de carrera		Considera que sus capacidades profesionales son usadas y empleadas en forma provechosa.								✓		✓		✓				
			La institución promueve la línea de carrera.								✓		✓		✓				
			La empresa le permite desarrollarse personalmente y profesionalmente								✓		✓		✓				



FIRMA DEL EVALUADOR

**Validación del instrumento: Desempeño Laboral**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. Ademir Vargas Díez

DNI: 45476259

Especialidad del validador: Temático [ ]      Metodológico [ ]      Estadístico [ ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.







**Validación del instrumento: Gestión del talento humano**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ... RAMOS CHANG, JORGE ALONSO .....

DNI: 40968849 .....

Especialidad del validador:      Temático [✓]      Metodológico [ ]      Estadístico [ ]

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

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL PUESTO PARROQUIAL DE SALUD MENTAL "SAN JOSE"- VILLA EL SALVADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	• INDICADOR •	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> Es una área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones es contingente y situacional pues depende del aspecto de cada cultura de las organizaciones, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otras "infinidades de variables importantes" (Chiavenato, 2002; p.5).	<b>Reclutamiento de personal</b>	• Fuentes de reclutamiento	En la empresa los puestos son ocupados por un proceso de reclutamiento.						✓		✓		✓		✓		
			En la empresa se ingresa por reclutamiento interno, externo y en línea.						✓		✓		✓		✓		
			Estoy de acuerdo con el reclutamiento externo que desarrolla la empresa.						✓		✓		✓		✓		
		• Análisis de perfil de puesto	Se me valora el puesto y el perfil que ocupo en la empresa						✓		✓		✓		✓		
			Tiene relación el trabajo que realiza con el perfil requerido por la empresa						✓		✓		✓		✓		
			Es adecuado el puesto de trabajo que desarrolla habitualmente						✓		✓		✓		✓		
		• Análisis de documentos	La empresa tiene un portafolio para análisis de documentos de los postulantes.						✓		✓		✓		✓		
			Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa.						✓		✓		✓		✓		
			Se tiene actualizado el sistema de información de personal permanentemente.						✓		✓		✓		✓		
	<b>Selección de personal</b>	• Entrevista	La entrevista al postulante ayuda a seleccionar al personal						✓		✓		✓		✓		
			La empresa tiene un portafolio o modelo de entrevista para cada perfil de puesto; considerando prueba psicométricas.						✓		✓		✓		✓		
			En la entrevista, la empresa conoce la expectativa que tiene el postulante en relación a al puesto de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
	• Contratación	La empresa realiza los contratos como establece la ley.						✓		✓		✓		✓			

que han sido necesarios para obtener dicha producción.	• Metas y objetivos del trabajador	La empresa cuenta con el capital correspondiente para solventar el pago del personal								✓	✓	✓	✓			
		Trabajas pensando siempre en cumplir los logros de la empresa.								✓	✓	✓	✓			
		Son claros los objetivos y metas dentro la empresa								✓	✓	✓	✓			
		Se cumple con lo requerido por el encargado de área								✓	✓	✓	✓			
	• Cumplimiento	Contribuye con el Cumplimiento de los objetivos trazados de la organización								✓	✓	✓	✓			
		La empresa mide en tiempo y lugar el cumplimiento de tareas asignadas.								✓	✓	✓	✓			
		La empresa cuenta con normas y procedimientos de trabajo								✓	✓	✓	✓			
	<b>Satisfacción Laboral</b>  Es un estado emocional y placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de cada persona	• Valoración al personal	Toma en cuenta la empresa su opinión para su mejoramiento								✓	✓	✓	✓		
			Es participe de las reuniones importantes convocadas en la empresa								✓	✓	✓	✓		
			Está satisfecho con su trayectoria en la empresa								✓	✓	✓	✓		
• Seguridad laboral		Cuenta con el equipo necesario para la realización de sus labores								✓	✓	✓	✓			
		Existe riesgo de accidente entre las instalaciones de la empresa								✓	✓	✓	✓			
		La empresa brinda todas las seguridades laborales correspondiente a cada área								✓	✓	✓	✓			
• Reconocimientos		Existen recompensas al empleado por logro alcanzado								✓	✓	✓	✓			
		La empresa entrega simbolos a empleados sobresalientes								✓	✓	✓	✓			
		Su jefe le anima a tomar iniciativa.								✓	✓	✓	✓			

  
FIRMA DEL EVALUADOR

**Validación del instrumento: Desempeño laboral**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO.....

DNI: 40968849.....

Especialidad del validador:      Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

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

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

**Validación del instrumento: Desempeño laboral**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO.....

DNI: 40968849.....

Especialidad del validador:      Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

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

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



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL PUESTO PARROQUIAL DE SALUD MENTAL "SAN JOSE"- VILLA EL SALVADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b> "El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados" (Chiavenato 2004, p. 359)	<b>Motivación Laboral</b>  Es vital para el desarrollo de cualquier actividad en la organización de lo cual cumplirá con todas sus actividades de acuerdo a las políticas y cultura organizacional y de esa manera se encontrará satisfecha con su trabajo y comprometido con el mismo.	• Ambiente Laboral	Su jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo						✓		✓		✓		✓		
			El ambiente laboral le permite desenvolverse adecuadamente en su área de trabajo						✓		✓		✓		✓		
			La empresa brinda un buen ambiente laboral						✓		✓		✓		✓		
		• Incentivos	La empresa te ofrece incentivos						✓		✓		✓		✓		
			Los incentivos promovidos por la empresa son para todo los colaboradores						✓		✓		✓		✓		
			Existe equidad en la entrega de incentivos de la empresa						✓		✓		✓		✓		
		• Compromiso	Se siente comprometido con la empresa.						✓		✓		✓		✓		
			La empresa fomenta el compromiso hacia ella.						✓		✓		✓		✓		
			Su compromiso aumentaría si se mejorara el clima organizacional						✓		✓		✓		✓		
		<b>Productividad Laboral</b>  Es la relación entre el resultado de una actividad y los medios	• Eficiencia	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional						✓		✓		✓		✓	
La empresa realiza un adecuado uso de los recursos financieros para el desarrollo de su actividades								✓		✓		✓		✓			

<p><b>Desarrollo de personal</b></p> <p>Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad. Representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación</li> </ul>	La empresa brinda detalles de todos los puntos estipulados en el documento de vínculo.							✓		✓		✓					
		La empresa fija un tipo de contrato de acuerdo a sus necesidades.								✓		✓		✓				
		Los colaboradores pasan por primera vez por un proceso de inducción								✓		✓		✓				
		Se utilizan procesos para mejorar como potenciar capacidades y habilidades								✓		✓		✓				
	Se toma importancia a temas como cultura organizacional en el la empresa.								✓		✓		✓					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> </ul>	La empresa los capacita en forma permanente.								✓		✓		✓				
		Los cursos de capacitación le permiten hacer mejor su trabajo								✓		✓		✓				
		La empresa cuenta con programas de capacitación para el personal.								✓		✓		✓				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan o programa de capacitación</li> </ul>	Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia.								✓		✓		✓			
			Se ejecuta debidamente los programas de capacitación en los trabajadores.								✓		✓		✓			
			La empresa capacita a todo el personal.								✓		✓		✓			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de línea de carrera</li> </ul>	Sus capacidades profesionales son usadas y empleadas en forma provechosa.								✓		✓		✓			
			La institución promueve la línea de carrera.								✓		✓		✓			
	La empresa le permite desarrollarse personalmente y profesionalmente									✓		✓		✓				

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Gestión del Talento Humano"

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta la Gestión de Talento Humano

**DIRIGIDO A:** Colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CARRIÓN ELOREDA ELENIZ

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MBA.

**VALORACION:**

<del>Muy alto</del>	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------------	------	-------	------	----------

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> Es una área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones es contingente y situacional pues depende del aspecto de cada cultura de las organizaciones, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otras infinidad de variables importantes" (Chiavenato, 2008; p.3).	<b>Selección de personal</b>  Es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado	• Evaluación de cv	La empresa tiene un portafolio para evaluación de los postulantes.						✓		✓		✓		✓		
			Realizan un proceso de reclutamiento y selección en forma periódica.						✓		✓		✓		✓		
			La selección del personal se hace de acuerdo a la necesidades de la empresa						✓		✓		✓		✓		
		• Entrevista	La entrevista al postulante ayuda a seleccionar al personal						✓		✓		✓		✓		
			La empresa tiene un portafolio o modelo de entrevista para cada perfil de puesto.						✓		✓		✓		✓		
			En la entrevista, la empresa conoce la expectativa que tiene el postulante en relación a al puesto de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
		• Contratación	La empresa realiza los contratos como establece la ley.						✓		✓		✓		✓		
			La empresa brinda detalles de todos los puntos estipulados en el documento de vínculo.						✓		✓		✓		✓		
			La empresa fija un tipo de contrato de acuerdo a sus necesidades.						✓		✓		✓		✓		
	<b>Capacitación de personal</b>  Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible	• Presupuesto para capacitación	El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de crecimiento para la empresa.						✓		✓		✓		✓		
			El presupuesto concedido es razonable en relación a las actividades a desarrollar en las capacitaciones.						✓		✓		✓		✓		
			Considera que el presupuesto satisface los gastos de la empresa.						✓		✓		✓		✓		
• Capacitación		La empresa los capacita en forma permanente.								✓		✓		✓			

para obtener dicha producción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Metas y objetivos del trabajador</li> <li>Cumplimiento</li> </ul>	La empresa cuenta con el capital correspondiente para solventar el pago del personal						✓				✓		✓		✓		
		Trabajas pensando siempre en cumplir los logros de la empresa.						✓					✓		✓		✓	
		Son claros los objetivos y metas dentro la empresa						✓					✓		✓		✓	
		Se cumple con lo requerido por el encargado de área						✓					✓		✓		✓	
		Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos trazados de la organización						✓					✓		✓		✓	
		La empresa mide en tiempo y lugar el cumplimiento de tareas asignadas.						✓					✓		✓		✓	
<b>Satisfacción Laboral</b>  Es un estado emocional y placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de cada persona	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración al personal</li> </ul>	Toma en cuenta la empresa su opinión para su mejoramiento						✓				✓		✓		✓		
		Es participe de las reuniones importantes convocadas en la empresa						✓				✓		✓		✓		
		Está satisfecho con su trayectoria en la empresa						✓				✓		✓		✓		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad laboral</li> </ul>	Cuenta con el equipo necesario para la realización de sus labores						✓				✓		✓		✓		
		Existe riesgo de accidente entre las instalaciones de la empresa						✓				✓		✓		✓		
		La empresa brinda todas las seguridades laborales correspondiente a cada área						✓				✓		✓		✓		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimientos</li> </ul>	Existen recompensas al empleado por logro alcanzado						✓				✓		✓		✓		
		La empresa entrega simbolos a empleados sobresalientes						✓				✓		✓		✓		
		Su jefe le anima a tomar iniciativa.						✓				✓		✓		✓		



FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Desempeño Laboral"

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta el Desempeño Laboral

**DIRIGIDO A:** Colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cecilia ELORENA ESTANIS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MBA

**VALORACION:**

 Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
--	------	-------	------	----------

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b> "El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados" (Chiavenato 2004, p. 359)	<b>Motivación Laboral</b>	• Ambiente Laboral	Su jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo						✓		✓		✓		✓		
			El ambiente laboral le permite desenvolverse adecuadamente en su área de trabajo						✓		✓		✓		✓		
			La empresa brinda un buen ambiente laboral						✓		✓		✓		✓		
		• Incentivos	La empresa te ofrece incentivos						✓		✓		✓		✓		
			Los incentivos promovidos por la empresa son para todo los colaboradores						✓		✓		✓		✓		
			Existe equidad en la entrega de incentivos de la empresa						✓		✓		✓		✓		
		• Compromiso	Se siente comprometido con la empresa.						✓		✓		✓		✓		
			La empresa fomenta el compromiso hacia ella.						✓		✓		✓		✓		
			Considera que su compromiso aumentaría si se mejorara el clima organizacional						✓		✓		✓		✓		
	<b>Productividad Laboral</b>	• Eficiencia	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional						✓		✓		✓		✓		
			La empresa realiza un adecuado uso de los recursos financieros para el desarrollo de su actividades						✓		✓		✓		✓		



<b>Evaluación de desempeño</b>  Es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual			Los cursos de capacitación le permiten hacer mejor su trabajo							✓	✓	✓		
			La empresa cuenta con programas de capacitación para el personal.							✓	✓	✓		
	• Plan o programa de capacitación		Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia.								✓	✓	✓	
			Se ejecuta debidamente los programas de capacitación en los trabajadores.								✓	✓	✓	
			La empresa capacita a todo el personal.								✓	✓	✓	
	• Supervisión		Cuando cometo errores en mi trabajo el supervisor y compañeros me critican								✓	✓	✓	
			La supervisión que la empresa realiza es la adecuada								✓	✓	✓	
			La supervisión a nivel general de la empresa se realiza constantemente.								✓	✓	✓	
	• Control de las actividades		A través de que indicador se evalúa el desempeño laboral en la empresa.								✓	✓	✓	
			La empresa cuenta con políticas y procedimientos de actividades control.								✓	✓	✓	
			La empresa realiza un control de actividades con el fin de mantener firme su objetivo principal.								✓	✓	✓	
	• Resultados		Se verifican los resultados de las actividades que realizan los colaboradores								✓	✓	✓	
			La empresa mantiene un portafolio de resultados								✓	✓	✓	
			La empresa utiliza los resultados para evaluar el funcionamiento general de la misma.								✓	✓	✓	



FIRMA DEL EVALUADOR

## ANEXO 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL PUESTO PARROQUIAL DE SALUD MENTAL “SAN JOSE”- VILLA EL SALVADOR”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		INSTRUMENTOS	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿Qué relación existe entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> Existe relación entre reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p>	<p><b>Población</b></p>	<p><b>Variable 1: Gestión de talento humano</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reclutamiento de personal</li> <li>2. Selección de personal</li> <li>3. Desarrollo de personal</li> </ol>	<p>Técnicas de procesamiento de datos: Medidas de tendencia central: Media, mediana y moda. Medidas de dispersión: Desviación estándar y varianza. Medidas de forma: R de Pearson la contratación de hipótesis.</p>
	<p>El tipo de investigación es no experimental</p>		<p>La población estará conformada por un total de 20 colaboradores.</p>	<p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación laboral</li> <li>2. Productividad laboral</li> <li>3. Satisfacción laboral</li> </ol>		
	<p><b>Nivel de investigación</b></p>		<p><b>Tamaño de la muestra</b></p>			
	<p>El nivel de investigación es relacional</p>		<p>La muestra estará conformada por 20 colaboradores.</p>			
	<p><b>Diseño de investigación</b></p>		<p><b>Tipo de muestreo</b></p>			
	<p>El diseño de investigación es descriptivo - correlacional</p>		<p>Probabilístico</p>			

<p>Puesto Parroquial de Salud Mental "San José"- Villa El Salvador?</p> <p>¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José"- Villa El Salvador?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José"- Villa El Salvador?</p>	<p>parroquial de salud mental "San José"- Villa El Salvador.</p> <p>Determinar la relación ente el desarrollo de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José"- Villa El Salvador</p>	<p>colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José"- Villa El Salvador.</p> <p>Existe relación entre selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José"- Villa El Salvador.</p> <p>Existe relación entre desarrollo de personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José"- Villa El Salvador.</p>				
--	---	--	--	--	--	--