UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD EN SAN MIGUEL – LIMA

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Autor:

Bach. Chávez Llanos Doris Karla

Asesor:

Mg. Reyes Reyes Carla Angélica

Líena de Investigación:
Sistemas administrativos

Pimentel – Perú
2019

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD EN SAN MIGUEL – LIMA

APROBACIÓN DE LA TESIS

Mag. Vásquez Ortiz, Lidia Aurora
Asesor Metodológico

Mag. Reyes Reyes Carla Angélica
Asesor Especialista:

Mag. Villanueva Calderón Juan Amílcar
Presidente del Jurado:

Mag. Reyes Reyes Carla Angélica
Secretario(a) del Jurado:

Mag. Failoc Piscoya Dante Roberto
Vocal / Asesor del Jurado:

DEDICATORIA

A Dios por darnos la vida, a nuestros padres por su apoyo incondicional, a nuestra pareja, nuestros hermanos, y a nuestros hijos, que son por ellos nuestra superación profesional.

Doris Karla

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Jehová Dios nuestro creador, por ser la luz que ilumina mi camino, por brindarme salud, capacidades motoras y el conocimiento necesario para el desarrollo de este importante trabajo.

A mis profesores por sus enseñanzas y consejos, los que me sirven para llenarme de conocimientos académicos en la hermosa carrera que elegí.

A mis profesores de la Universidad Señor de Sipán quienes me brindaron sus conocimientos y me ayudaron a crecer y a tener otra visión del mundo laboral.

Al Gerente del Sistema integral de Salud por su apoyo en darme la información necesaria para realizar la propuesta de un plan de seguridad en la empresa mencionada y por siempre estar ávido en absolver las dudas que yo pudiera tener.

Doris Karla

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la Gestión del Talento Humana y el Desarrollo de competencias Laborales en el Seguro Integral de Salud de San Miguel de Lima Metropolitana, con la finalidad de ser una herramienta para la toma de decisiones, donde las actitudes y la calidad de servicios como administradores, sea eficiente, reforzando los factores positivos y modificando los factores negativos.

La presente investigación fue no experimental, con un tipo de estudio descriptivo correlacional, aplicándose dos encuestas con sus instrumentos los cuestionarios a la muestra de 50 administradores, el cuestionario de evaluación y pruebas de desarrollo. Para el análisis de los resultados, utilizamos el paquete estadístico SPSS-15.

Se llegó a la conclusión, luego de la aplicación de las encuestas, y demostrado a través de la correlación de Spearman, que una gestión del talento humano tiene una relación positiva con el desarrollo de competencias laborales en el Seguro Integral de salud de Lima Metropolitana, del distrito de San Miguel.

Palabras claves: Clima institucional, administración educativa

ABSTRACT

Our investigation had for objective to determine the relation among Human Talent management and the Labour Competence in the Seguro Integral de Salud, Santa Miguel district, Lima city. With to be a tool in order to decision makings purpose, where the attitudes and the services quality as teachers, be efficient, reinforcing positive factors and modifying negative factors.

The present investigation was no experimental, with a kind of descriptive study correlacional, applying oneself two opinion polls with his instruments the questionnaires to the sign of 50 teacher's, the evaluation questionnaire and you try of development. we utilized the statistical parcel SPSS - 15.

It reached the conclusion, right after opinion polls's application, and once was demonstrated through the efficacious correlation of Spearman, than an Human Talent management it has a positive institutional climate it has with the Labour competence in the Seguro Integral de Salud, Santa Miguel district, Lima city.

Key words: Human Talent management, Labour competence

Índice

Dedicatoria……iiiii
Agradecimiento…….…... .iv
Resumen…… ….v
Abstract…… .vii
I: INTRODUCCIÓN
1.1.Realidad problemática.…….……..…… 8
1.2. Trabajos previos…….…… …12
1.3. Teorías relacionadas al tema.……..……18
1.4. Formulación del problema… ……..……25
1.5. Justificación e importancia del estudio…….……...26
1.6. Hipótesis……..26
1.7. Objetivos…….……..……...27
1.7.1. Objetivo General…….…..…….27
1.7.2. Objetivos específicos.……..…….27
II: MATERIAL Y MÉTODO
2.1.Tipo y diseño de la Investigación…….28
2.2.Población y Muestra……..……..…….29
2.3.Variables, Operacionalización……..……30
2.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos……...36
2.5. Procedimiento para la Recolección de datos……..….36
2.6. Criterios Eticos……..…… .37
2.7. Criterios de Rigor Científico..…….…… …. ...37
III: Resultados
3.1. Tablas y gráficos……..…… ……..…..…..…… …41
3.2. Discusión de los resultados……..……..……..…… .51
IV: Conclusiones y Recomendaciones
4.1.Conclusiones…….…… ..62
4.2.Recomendaciones……..…….. …62
Referencias Bibliografías…… ..64
Anexos …… ……..……..……...…70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3-1 : Operacionalización de la variable gestión del talento humano 32

Tabla 4-1: Valores del coeficiente de correlación de Spearman 37

Tabla 4-2 : Análisis de fiabilidad de la gestión del Talento Humano 37

Tabla 4-3 : Análisis de fiabilidad de competencias laborales 38

Tabla 4-4: Resultados del cuestionario de la dimensión de planificación 38

Tabla 4-5: Resultados del cuestionario de la dimensión de capacitación 39

Tabla 4-6 : Resultados del cuestionario de la dimensión de desarrollo profesional 41

Tabla 4-7 : Resultados del cuestionario de la dimensión de identificación 43

Tabla 4-8 : Resultados del cuestionario de normalización 44

Tabla 4-9 : Resultados del cuestionario de formación 45

Tabla 4-10 : Resultados del cuestionario de certificación 47

Tabla 4-11 : análisis general del cuestionario de GTH 48

Tabla 4-12 : Análisis del cuestionario de CL 51

Tabla 4-18 : Correlación de Spearman para variable GTH vs CL 54

Tabla 4-19 : Correlación de Spearman para variable GTH vs Dimensión de identificación de CL 55

Tabla 4-20 : Correlación de Spearman para variable GTH vs Dimensión de normalización de CL 56

Tabla 4-21 : Correlación de Spearman para variable GTH vs Dimensión de Formación de CL 57

Tabla 4-22 : Correlación de Spearman para variable GTH vs Dimensión de Certificación de CL 57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4-1: Grafico del cuestionario de la dimensión de planificación 39

Figura 4-2 : Grafico del cuestionario de la dimensión de capacitación 41

Figura 4-3 : Grafico del cuestionario de la dimensión de desarrollo profesional 42

Figura 4-4: Grafico del cuestionario de la dimensión de identificación 44

Figura 4-5: Grafico del cuestionario de la dimensión de normalización 45

Figura 4-6 : Grafico del cuestionario de la dimensión de formación 46

Figura 4-7 : Grafico del cuestionario de la dimensión de certificación 48

Figura 4-8 : Grafico del análisis del cuestionario de GTH 50

Figura 4-9: Grafico del análisis del cuestionario de CL 53

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Gestión del Talento Humano, específicamente evaluación del desempeño es un objetivo fundamental para mejorar el desempeño del talento humano, mediante la implementación del Área de Talento Humano en una empresa públicas es crucial para un mejor desempeño laboral de sus trabajadores(Sautu, Boniolo, Dalle, & Rodolfo, 2005)

Por otra parte Chiavenato (2002), señala que la Gestión Humana es uno de los factores fundamentales en la Competitividad de los Negocios, en la medida en que permite la alineación de los elementos competitivos de las personas con la estrategia corporativa. Al evaluar las prácticas de Gestión Humana que mejor pueden contribuir con el desempeño competitivo de la organización. En el medio empresarial europeo, americano, asiático, Latinoamericano, y especialmente en la región suroeste de la Republica Dominicanas se producen de forma constante acontecimientos vinculados con la falta de políticas y estrategias gerenciales, que tendencia las perspectivas de la gestión humana. Obreros malogran severamente sus patrones por deudas contraídas con ellos; se producen apatías laborales en las empresas en donde se trabaja con profesionales; se produce la conducta, de la mordida, riñas y pleitos en la realidad de la empresa, debido a que los sueldos y salarios son irrisorios y conllevan al trabajador a caminar por caminos tortuosos, siendo parte o producto de unas relaciones de producción desigual. Con ese cuadro empresarial, la competitividad se ve amenazada profundamente, en el entendido de que le urge replantear su realidad de cara al nuevo escenario global en las empresas de la Región suroeste de República Dominicana para adquirir o

reforzar su estatus para competir de igual a igual(Díaz Barriga & Hernández Rojas, 2002)

Álvaro García en el año 2004 sostiene en su tesis: "Gestión de la calidad asistencial en cirugía oral y maxilofacial: Análisis de 15 años de registros de actividad del servicio de cirugía del Hospital Universitario "Virgen del Rocío", el mismo que fue presentado a la Universidad de Sevilla, España, que la calidad técnica de la asistencia no se mide mediante encuestas, sino con indicadores como la supervivencia y la calidad de vida alta. Además de que la protocolización de actividades es crucial para la implantación y mejora de la calidad en el nivel de ejecución. Concluye que la moderna concepción de la calidad asistencial debe considerar tanto los aspectos económicos como los científicos técnicos y los relacionales, en este sentido parece acertada la definición que de asistencia óptima hace la Organización Mundial de la Salud. El paciente es, y será en el futuro el centro del sistema sanitario público, demandando en su atención capacidad de elección, inmediatez, alta resolución, continuidad asistencial y trato personalizado(Antonio, 2000)

Por otro lado A. Galeana (2004) realizó un estudio titulado: "Calidad total y política de recursos humanos", el mismo que fue presentado a la Universidad Rovira Virgilia de Francia. El problema es que, como reflejo de un proceso que ha impuesto como referente básico el principio de libre empresa, y como marco de movilización de la fuerza de trabajo la consideración del capital humano de la empresa como capital a optimizar, es necesario mejorar la calidad total y política de los recursos humanos. Se enfatiza la necesidad de la implicación y de la formación, lo que supone una estrategia de integración de la fuerza de trabajo a las

directrices empresariales, es decir, a participar e intervenir en la organización del proceso de trabajo. Así, las nuevas formas de gestión de los recursos humanos se orientan a la valorización del conocimiento, de lo que se denomina la inteligencia de la empresa con el objetivo de aumentar el rendimiento y, por tanto, los resultados empresariales. Nuevas formas de gestión explican que las organizaciones son complejos espacios de relaciones materiales y simbólicas, en los que se ejercita un nuevo estilo de dirección/ gestión/ gobierno/ control. Como consecuencia de esas nuevas competencias, no hay que extrañarse que en la dirección de recursos humanos se ponga el énfasis en las personas como recurso valioso que hay que gestionar. Los conceptos de recurso y de gestión evocan aspectos de eficacia y eficiencia, evitación de despilfarro y una adecuada asignación de los recursos humanos a las necesidades de cada función y de cada actividad de la empresa, apoyándose dichos} conceptos en la metáfora del capital que lógicamente sugiere la necesidad de inversiones rentables al no ser suficiente disponer de personas con competencias y conocimientos adecuados, sino que es imprescindible que contribuyan a su desarrollo con el fin de que sigan siendo competentes. Se concluye que el enfoque de la dirección de los recursos humanos, que se mueve en el sentido de los intereses gerenciales plantea, una exaltación de la empresa y el mercado. Concretamente, efectúa una relegitimación de la empresa y el mercado como exclusivos modelos sociales y económicos capaces de generar riqueza, y que, junto a la innovación y desarrollo tecnológico, ha generado el formidable aumento del capital intelectual que se ha convertido en necesario para la producción de bienes y servicios con alto valor añadido(Ausubel, 1997)

Por último, el identificar las deficiencias que se presentan en la gestión del talento humano del seguro integral de salud permitirá mejorar la productividad ya que un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los

que las organizaciones exitosas sustentan sus logros y para lograr esto; toda institución o empresa debe generar un plan de capacitación inducción para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de la organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios y recursos.

1.2. Trabajos previos

La gestión del talento humano es conocida como la gestión del capital humano, sistema de información del recurso humano o sistema gestión de recursos humanos. Las organizaciones que se involucran en la gestión del talento humano son estratégicas e intencionadas para buscar, atraer, seleccionar, capacitar, desarrollar, retener, promover, y movilizar a los empleados en la organización.

Las investigaciones realizadas para medir el valor de sistemas como estos dentro de las organizaciones, descubren beneficios en estas áreas económicas críticas, satisfacción al cliente, calidad, productividad, costos, duración del ciclo de los procesos, y capitalización de mercado(M. L. R. Rodríguez Palmero, 2004)

Este abordaje del manejo del talento humano busca no solo emplear al personal más calificado y valioso, sino también enfatizar la retención.

Antecedentes Internacionales

Prieto, Villamil, Urdaneta (2011) consideran la Gestión Humana como el motor que impulsa cualquier estrategia corporativa o acción empresarial, en las organizaciones actuales, o también denominadas posmodernas, en este sentido es considerado el talento de las personas, el conocimiento y la tecnología quien hace posible que las organizaciones alcancen sus metas. La crisis de la gestión humana, ha sido generada por la gran inestabilidad política y económica de la Republica

Dominicana que según los teóricos de la economía proviene de América Latina, la misma hace que el individuo se vea expuesto sin muchas defensas a una sociedad abierta al mundo internacional y a la globalización de mercado. Por tanto, en el llamado Estado moderno o sociedad de organizaciones, la gestión humana se constituye en un centro de atención para la modernización de las organizaciones, como un proceso fundamental de política para garantizar el cambio y adaptar las empresas a las nuevas demandas del entorno que se vuelve más dinámico y competitivo(Moreira, 1997)

(PARDO, 2009) plantea en su investigación sobre la dirección estratégica de recursos humanos: revisión teórica y aplicación empírica, realizado en la Universidad Castilla la mancha España. El objetivo principal es determinar el impacto de la estrategia de recursos humanos sobre los resultados empresariales. Este análisis se realizó bajo las perspectivas propuestas desde la literatura: universalista, contingente y configuracional (Delery y Doty, 1996; Guest, 1997; McMahan, Virick y Wright, 1999), para comprobar su validez en el contexto español y para el grupo de empresas considerado. Como paso previo al mismo y con la finalidad de justificarlo, así como de asentar sus bases teóricas, propuso otro objetivo que consiste en ofrecer una visión global de la materia objeto de estudio y la realización de una clasificación exhaustiva de la literatura empírica que aborda la problemática. En la misma concluyo que El carácter estratégico asignado al factor humano surge como consecuencia de la evolución en el campo de las teorías de las estrategias y de la Dirección de Recursos Humanos, las cuales convergen para la formación de la Dirección Estratégica de Recursos Humanos. El cambio de denominación de Dirección de Recursos Humanos en beneficio del de Dirección Estratégica de Recursos Humanos es visto por algunos autores

como: a) una nueva etapa en el desarrollo de la función de personal b) una rama diferencial que analiza la relación estrategia-recursos humanos fundamentada en la consideración de las personas como fuente de ventaja competitiva, que implica su integración en el proceso estratégico y c) una línea de investigación que analiza el impacto de la Dirección de Recursos Humanos en los resultados organizacionales. (Sierra, 2011) Plantea en su investigación gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas, profundizando en el potencial de la gestión de recursos humanos para retener el capital humano estratégico de la organización como una vía para influir positivamente sobre la capacidad de innovación de la organización, contribuyendo, de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad, sus principales conclusiones versaron La revisión de la investigación en retención nos ha permitido constatar el amplio abanico de posibilidades que tienen las organizaciones para tratar de retener a sus empleados, en general, y cuáles son aplicables a los empleados estratégicos, en particular. En concreto, seleccionamos ocho prácticas que gozan de una elevada contrastación empírica en el ámbito de la retención y que clasificamos en dos categorías, según su naturaleza transaccional o relacional(Moreira & Greca, 2003)

Guillermo Ballenato Prieto (2008), en su trabajo: Calidad Humana. www.cop.es/colegiados; comenta que la calidad surge de una especial combinación de orgullo y de humildad. Es una mescla de iniciativa, creatividad, motivación, valor, decisión, ética, aprendizaje, inteligencia y pasión. Es una excelente inversión, y una actitud ante la vida que nos hará ser cada vez mejores y avanzar en la construcción de una sociedad también mejor. Sin duda que el personal que labora en el servicio de ginecología del Hospital Nacional Daniel

Alcides Carrión (HN-DAC), debería sentirse orgulloso de prestar sus servicios a dicha entidad y a la par tiene que demostrar un grado de humildad y entrega en los servicios que facilita(M. L. Rodríguez Palmero, 2011)

José Antonio Mendoza Aquino (2008), en su trabajo: Productividad: Mejoramiento continuo de calidad y productividad. Indica que un plan de mejora requiere que se desarrolle en la empresa un sistema que permita: Contar con empleados habilidosos, entrenados para hacer el trabajo bien, para controlar los defectos, errores y realizar diferentes tareas u operaciones. Contar con empleados motivados que pongan empeño en su trabajo, que busquen realizar las operaciones de manera óptima y sugieran mejoras. Contar con empleados con disposición al cambio, capaz y dispuesta a adaptarse a nuevas situaciones en la organización(García Rubiano, 2007)

(RUTTY, 2007) en su investigación evaluación de implantación en la capacitación de recursos humanos, en la cual plantea enfatizar la necesidad de evaluar el impacto de la capacitación como única manera de indagar acerca de cuál es la contribución que los esfuerzos de formación del personal que realizan en la organización, sus conclusiones versaron de la siguiente forma: Todas las organizaciones estudiadas que realizaron algún tipo de experiencia de evaluación de impacto poseían en líneas generales un grado alto de institucionalización de las prácticas de evaluación. Institucionalización fue operacionalizada como amplitud, es decir si estas prácticas eran dirigidas a gran parte las actividades o eran sólo prácticas puntuales, y profundidad en los niveles de indagación que desarrollaban estas organizaciones (Herrera, 2008) plantea que los Factores determinantes de la gestión de los Recursos Humanos en las Pymes en relación con la orientación

estratégica de las empresas señala que, con carácter general, las decisiones estratégicas adoptadas por las pequeñas y medianas empresas andaluzas son diferentes en los tres sectores considerados, prestándose más atención a las variables más críticas en función de cada sector. En este sentido, en el ámbito del sector industrial tienen mayor relevancia los factores relacionados con la innovación, la calidad y la productividad de los recursos(García-Cabrera, Álamo-Vera, & Hernández, 2011)

Antecedentes Nacionales

Hilda Sánchez (2003) desarrolló un trabajo de investigación titulada: "La calidad de servicio en el sector hospitalario: Estudio comparativo entre entidades estatales y privadas". La investigación fundamenta su problemática en el sentido que la calidad de servicio en el sector hospitalario no es óptima por lo que se requiere una reingeniería a fin de lograr que los pacientes obtengan el derecho a la salud, tal como estipula la Constitución Política del Perú. La investigación comprobó la hipótesis específica 1 que planteaba que existían diferencias significativas en la percepción y valoración de la calidad de servicio hospitalario en el área de "tangibilidad" entre usuarios de centros estatales y privados, comprobó la hipótesis específica 2 que planteaba que existían diferencias significativas en la percepción y valoración de la calidad del servicio hospitalario en el área "confiabilidad" entre usuarios de centros estatales y privados. Se comprobó la hipótesis específica 3 que planteaba que existían diferencias significativas en la percepción y valoración de la calidad del servicio hospitalario en el área "capacidad de respeto" entre usuarios de centros estatales y privados. Llegando así a detectar que la calidad de servicio ofrecida por los centros asistenciales privadas

ha posibilitado una mejor satisfacción en sus usuarios en relación con la satisfacción de los usuarios del sector estatal(De Gregorio P., 2003)

Alejandro González (2000), realizó una investigación titulada: "Auditoria de la administración de recursos humanos en el Hospital Militar Central del Ejército". Dicho trabajo fue presentado para optar el Grado de Doctor en la Universidad Nacional Federico Villarreal. La investigación fundamenta el problema en el sentido de que las normas internas de administración de recursos humanos limitan de la calidad de los servicios, los procesos de planeamiento, selección, evaluación y desarrollo de la carrera administrativa se efectúan formalmente sin alcanzar los objetivos establecidos. Regularmente el personal es asignado de acuerdo a sus calificaciones y las necesidades institucionales, la mayoría del personal expresa insatisfacción por la gestión de los recursos humanos y considera limitaciones en las condiciones de trabajo. Se determinó también que las escasas habilidades y relaciones de los jefes afectan el desempeño de los trabajadores. Hay carencias de trabajo grupal y falta de un clima de cooperación y que la capacitación es inadecuada, e incluso inexistente por el personal administrativo. El personal requiere de ella, de preferencia en convenios para entidades académicas externas. El objetivo primordial del estudio es dar a conocer la importancia del control de los recursos humanos para realizar un adecuado servicio, tanto en eficacia y eficacia en una institución hospitalaria militar. Las conclusiones del trabajo determinan que la auditoria de la administración de los Recursos Humanos efectuada en el Hospital Militar Central, permiten confirmar las hipótesis propuestas en el sentido de que si bien existen políticas e instrumental técnico para la administración de Recursos Humanos, sin embargo, esta política es vertical; la institución no se encuentra acorde con las necesidades y

requerimientos específicos del Hospital Militar Central, carece de una visión estratégica de la importancia de los Recursos Humanos en el mejoramiento de la eficiencia institucional y se aplican normas y procedimientos burocráticos, que generan insatisfacción(Beltrán Montoliu, 2008)

Otro estudio acerca de recursos humanos es de **Luis Tipacti (2000):** "Evaluación de la calidad de la atención de los servicios de la consulta externa en los hospitales públicos de Lima Metropolitana y Callao". Se parte del problema de la deficiencia de la atención en consulta externa a los usuarios de los hospitales públicos de Lima Metropolitana y Callao, por lo que es necesario realizar una evaluación de desempeño a los trabajadores para determinar la eficiencia laboral en la atención a los usuarios. En la investigación se identificaron 2 grupos homogéneos que caracterizan la calidad de atención en los consultorios externos. En el grupo 1, el trato del cajero, de la técnica de enfermería y la comodidad del lugar son los que se tomaron mayor porcentaje de ser regular o malo. En el grupo 2 los que tienen buena opinión de la atención que se da en las instalaciones, la atención de la enfermera y del cajero. Las variables que alcanzaron los valores estándares referente a la calidad de la atención al paciente fueron solamente el agrado al regresar al hospital, recomendarlo y el trato brindado por el médico a los pacientes. En caso de los médicos ninguno de las variables alcanzó los valores estándares, teniéndose problemas con los médicos con las condiciones de trabajo como, llegaba tardía la historia clínica, insatisfacción con el trabajo que realizan en los consultorios externos. Las conclusiones de la investigación demuestran que el 69% de los pacientes manifestaron que la atención recibida es buena, mientras que el 60% de los pacientes manifestaron que las instalaciones de los consultorios externos eran buenas y cómodas. Mientras que el 80% de los pacientes lo que más

le molesta al acudir a los consultorios externos es la pérdida de tiempo y las colas. Por otro lado cerca de las artes de los pacientes manifestaron que el precio de la consulta externa es barato, así el 82% señala que debe existir un personal que los oriente al ingreso del hospital. En contraparte el 15% del personal médico opinaron que las condiciones de trabajo eran buenas y que el 37% estaban satisfechos con el trabajo que realizan(Vargas, 2015)

1.3. Teorías relacionadas al tema

La gestión del talento humano es un proceso que surgió en los años 90 y se continua adoptando por empresas que se dan cuenta que lo que impulsa el éxito de su negocio son el talento y las habilidades de sus trabajadores. Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la variación de los empleados. Muchas organizaciones hoy en día, hacen un enorme esfuerzo por atraer trabajadores a su empresa, pero no aplican el proceso de retención y desarrollo. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la institución. No puede dejarse en manos únicamente de la unidad de talento humano la labor de atraer y retener a los colaboradores, sino que debe ser practicado en todos los niveles de la organización(Que et al., 2016)

La unidad de talento humano debe compartir abiertamente la información con todas las áreas para que los empleados logren el conocimiento de los objetivos de la organización en su totalidad. Las organizaciones que se enfocan en desarrollar su talento integran planes y procesos, dan seguimiento y administran el talento utilizando lo siguiente:

1.1.1. Gestión del Talento humano

Según Chiavenato Idalberto (2010: 68) la gestión del talento humano "Las habilidades de cada persona en el proceso educativo a corto plazo aplicado de manera sistemática en la cual se desarrollan habilidades en función de los objetivos establecidos"

La gestión del talento humano es la actividad que busca cumplir los objetivos de la organización mediante la aplicación de conocimientos de los mejores talentos, es el cumplimiento efectivo de los procesos de gestión, es la aplicación de estrategias compartidas, y logra la satisfacción del personal

Permite descubrir esos grandes talentos y aplicar sus conocimientos. La gestión del talento humano es el proceso que consiste en el comportamiento organizacional de una administración que toma en consideración los procedimientos internos y tecnológicos(Del et al., 2017)

TALENTO HUMANO:

Para Chiavenato Idalberto (2010: 70) talento humano "No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otras". La gestión del talento humano busca descubrir, incorporar, destacar y retener a las personas que tienen un alto potencial, permite que cada trabajador desarrolle sus habilidades en función de los objetivos de la organización, beneficiándose con esta modalidad no solo la institución sino todos quienes forman parte de la misma(Galán, 2007)

EL SISTEMA DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO

Se puede definir al sistema de la unidad administrativa del talento humano, como el conjunto de principios, normas, métodos y procesos relacionados con la administración del personal que labora para una organización pública, con el objetivo final de obtener la máxima productividad mediante el mínimo esfuerzo(Peis, Morales-del-Castillo, & Delgado-López, 2008)

El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño(Manes, 2000)

Las Unidades de Administración del Talento Humano son las encargadas de la estructuración, elaboración y presentación de la planificación del talento humano, esto se elaborará acorde a los planes, programas, proyectos y procesos que se vayan a ejecutar("Didáctica Universitaria," 1996)

PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planificación del talento humano es el proceso mediante el cual, la dirección se asegura que tiene el número y tipo de personas en los lugares exactos, en el momento preciso, que son capaces de completar las tareas que ayuden a la organización a cumplir con la misión y objetivos de manera eficaz y eficiente. En otras palabras, la planificación del talento humano traduce los objetivos de la organización en términos de los servidores y trabajadores necesarios para cumplir esos objetivos("Facultad de Contaduría Pública y Administración," 2004)

SISTEMA INTEGRADO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

"Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de esta Ley". Este sistema es integral, tiene como objetivo principal impulsar la aplicación de las destrezas y conocimientos que tiene el talento humano, permite que los trabajadores desarrollen sus habilidades y pongan en práctica su potencial, promoviendo la equidad y garantizando los derechos de los mismos en cumplimiento de la ley("LA GERENCIA : UN TOQUE PERSONAL '," n.d.)

ELEMENTOS DEL SISTEMA DEL TALENTO HUMANO

"El sistema del talento humano generalmente está integrado por los siguientes subsistemas:

a. Subsistema de planificación del talento humano

b. Subsistema clasificación de puestos

c. Subsistema de reclutamiento y selección de personal

d. Subsistema de formación, capacitación y desarrollo profesional

e. Subsistema de evaluación del desempeño"

1.1.2. Base teórica de la variable competencias laborales

Según Tobón (2007), las competencias se proyectan como un enfoque pedagógico y didáctico para mejorar la calidad de la educación, los procesos de capacitación para el trabajo y para la formación en las diversas instituciones educativas.

Según el autor Gallart y Jacinto, 1997 competencia laboral es un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica». «... no provienen de la aplicación de un currículum... sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas». «...la definición de las competencias, y más aún de los niveles de competencias para ocupaciones dadas se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores(Saucedo, 2004)

TIPOS DE COMPETENCIAS

("Investigación ii 2017 - ii," 2017) Para un desempeño laboral competente, la persona recurre a una combinación de los siguientes tipos de competencias, aplicados a problemas y situaciones concretas de su trabajo:

• Competencias básicas:

Son aquellas que se desarrollan principalmente en la educación inicial y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad. Tradicionalmente se incluyen entre las

• Competencias conductuales:

Competencias básicas las habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros y manejo creciente de tecnologías de información.

Son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos

de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc.

• Competencias funcionales:

Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente. Las competencias básicas, conductuales y funcionales se desarrollan tanto a través de actividades de aprendizaje formales (educación o formación convencionales) como por medio de diversas modalidades de aprendizaje no formal (on-the-job-training, e-learning, otros) o informal (aprendizaje espontáneo que ocurre en distintos entornos: laborales, sociales, familiares, etc.).

Estándares de competencias

Los Estándares de Competencia Laboral responden de modo explícito y específico esta pregunta. Un Estándar de Competencia Laboral explicita, describe y ejemplifica el nivel de desempeño esperado en una determinada función laboral, recogiendo las mejores prácticas establecidas en empresas líderes en cada sector productivo. Un estándar contiene los siguientes elementos:

- Actividades clave, que son el desglose de una competencia en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado.
- Criterios de desempeño, indicadores que permiten reconocer el desempeño competente.

- Conductas asociadas, que ejemplifican a través de indicadores conductuales la forma de realizar adecuadamente las actividades clave.
- Conocimientos mínimos que el candidato debe poseer sobre determinadas materias, para ejecutar de manera competente las actividades clave.
- Habilidades cognitivas, psicomotrices y psicosociales relevantes para el desempeño adecuado de las actividades clave.

Dimensiones de la competencia laboral.

Para este tipo de investigación se tomaran en cuenta con 4 dimensiones de la variable competencia laboral

Dimensión de Identificación de Competencias

Según el autor Lara (2014) identificación de competencias: Es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, La cobertura de la identificación puede ir desde el puesto de trabajo hasta un concepto más amplio y mucho más conveniente de área ocupacional o ámbito de trabajo. El autor indica que la competencia de identificación se refiere a la filiación que tiene el trabajador con la empresa. (22)

Según el autor Muñoz (2012) identificación de competencias: entendido como un proceso de análisis cualitativo del trabajo que se lleva a cabo con el propósito de establecer los conocimientos, habilidades y destrezas que el trabajador moviliza para desempeñar efectivamente una función laboral(Bío-bío & Jee, 2008)

El autor indica que la identificación permite el adecuado desempeño con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales.

Dimensión de Normalización de Competencias

La Normalización es el proceso que facilita la estandarización de funciones productivas a través de la caracterización del sector, la descripción de sus funciones productivas, la definición de perfiles ocupacionales y la determinación de resultados y requisitos de calidad del desempeño(Borja, 2012)

Según Lara (2014) normalización de competencias: Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado. Según el autor la normalización incluye que la institución cuente con procesos resulta los cuales deben ser de conocimiento del trabajador. Según el autor Minedu (2013)

La Normalización por competencias, es un proceso de verificación de evidencias de desempeño contra un estándar previamente validado. El resultado de la evaluación es un juicio fundado en la evidencia disponible sobre el grado en que un trabajador es o no competente. Según el autor indica que el conocimiento de la normas permitirá reconocer la competitividad del trabajador(Pacheco, 2015)

Dimensión de Formación de Competencias.

Según el autor Lara (2014) formación basada en competencias: Los programas de formación se orienten a generar competencias mediante la base de las normas. De este modo, la formación por competencias enfrenta también el reto de permitir una mayor facilidad de ingreso-reingreso haciendo realidad el ideal de la formación

continua. El autor indica que el trabajador debe de encontrase en constante formación lo que permita el desarrollo de los objetivos(Vázquez Martínez, Rosalinda; Guadarrama Granados, 2011)

Según el autor Mineduc (2003) Formación con enfoque de competencias: es el proceso de enseñanza –aprendizaje que contribuye al desarrollo de los conocimientos y la generación de habilidades y destrezas y que, además, promueve en el/la participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo habilitándolo para desarrollar sus competencias en diferentes contextos y en situaciones emergentes.

El autor refiere que se debe de contar con proceso constante de enseñanza y aprendizaje generando así habilidades y destrezas(Domínguez Aguirre, Ramírez Campos, & García Méndez, 2013)

Dimensión de Certificación de Competencias

Es el reconocimiento formal y social de los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona posee para desarrollar un trabajo eficiente y de calidad, para su desarrollo en el mercado de trabajo(Punibles, Académicos, Ignacio, Gómez, & Torre, 2007)

1.4. Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San Miguel - Lima?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Esta investigación es de vital importancia porque la gestión por competencias me permite integrar los procesos de gestión de personas bajo la lógica de: “el que mejora sus competencias mejora su desempeño y se convierte en una persona que aporta resultados valiosos a la organización" evidentemente toda organización quiere a los mejores empleados, pues esto hace que mejoren sus resultados financieros y por ello se convierten en los líderes del sector económico en el que se desempeñan.

Se pretende analizar entonces, cómo el enfoque de Gestión Humana por Competencias se constituye en una verdadera revolución en la manera de “gestionar” el conocimiento, las habilidades y las actitudes de las personas al interior de las organizaciones, y como existen muchas orientaciones conceptuales que, desde nuestra perspectiva, varían básicamente en la manera de nombrar y clasificar los diversos elementos de las competencias. Esta investigación será realizada con el fin de indagar cómo los directivos de del seguro integral de salud conocen sobre las competencias del ser humano en el campo laboral, su aporte para la empresa y como lo gestionan, debido a que desde hace un tiempo atrás, se ha venido trabajando en este tema y parece necesario e importante que muchos empresarios y empresas en la actualidad conozcan sobre este concepto.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San Miguel -. Lima

Hipótesis Específicas

Hipótesis especifica 1

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión identificación del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San Miguel-. Lima.

Hipótesis especifica 2

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión normalización del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San Miguel -. Lima.

Hipótesis especifica 3

Existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión formación del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San Miguel -. Lima.

Hipótesis especifica 4

Existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión certificación del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San Miguel -. Lima.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San Miguel -. Lima.

1.7.2. Objetivos Específicos

1. Determinar relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San Miguel -. Lima
2. Determinar relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión normalización del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San Miguel -. Lima
3. Determinar relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión formación del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San Miguel -. Lima
4. Determinar relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión de certificación de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San Miguel -. Lima

II. MATERIAL Y MÉTODO

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la Investigación: Correlacional

Se empleara la metodología cuantitativa: en el cual se recogerán y analizaran los datos de las variables seleccionadas para el presente estudio.

La metodología cuantitativa tiene como meta describir, explicar y predecir fenómenos para generar y probar teorías. Utiliza como herramienta la estadística. Se utilizó el método hipotético – deductivo

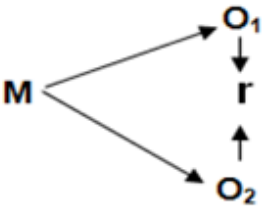
2.1.1. Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo no experimental, cuantitativo, descriptivo y prospectivo. No experimental porque no se manipula ninguna variable en la investigación, descriptivo porque se describen las características y dimensiones de las variables, prospectiva porque los datos se recogen después de la planificación del estudio y cuantitativa porque se basa en herramientas de estadística utilizadas en base a datos numéricos con indicadores cuantitativos.

2.1.2. Diseño

El diseño de investigación de este estudio es No Experimental, descriptivo, correlacional, y de corte transversal. Los estudios correlaciónales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, luego cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan en un solo momento, miden la variable una sola vez. Su propósito es describir variables y analizar su interrelación en un momento dado. Es

como tomar una fotografía de algo que sucede. El siguiente esquema correspondería a este tipo de diseño:



Donde:

M = Muestra

O_1 = Observación de la V.1.

O_2 = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

Donde:

M = muestra de los usuarios

O1 = Variable 1: Gestión del Talento Humano

O2 = Variable 2: competencias Laborales

r = relación entre variables

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Para el presente estudio la población que participara en el estudio serán los trabajadores que laboran en el seguro integral de salud

2.2.2. Muestra

Para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral se seleccionarán 50 trabajadores que cumplan los criterios de inclusión y exclusión para el cálculo con la fórmula para muestras finitas:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^{2} p * q}{d^{2} * (N-1) + Z_{\alpha}^{2} * p * q}$$

Donde:

• N = Total de la población

• Zα= 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

• p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

• q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

• d = precisión (en su investigación use un 5%).

CRITERIOS DE SELECCIÓN

a) Criterios de Inclusión.

Personal con más de 1 años de laborando en el seguro integral de salud

b) Criterios de Exclusión:

Personal con menos de 1 años de laborando en el seguro integral de salud

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Identificación de Variables

2.3.1.1. Variable1. Gestión del talento humano

Definición conceptual: Es una función administrativa dedicada a la adquisición, Entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados

2.3.1.2. Variable2.Competencia laboral:

*__Definición conceptual__: Rivas Torres (2009), la competencia laboral es el elemento operativo que vincula la capacidad individual y colectiva para generar valor con los procesos de trabajo, por lo que constituye una nueva alternativa para mejorar el rendimiento de los trabajadores y de la organización. Esta es sin dudas la finalidad de la Gestión por Competencias.

2.3.2. Operacionalización de variables

Tabla 3 - 1: Operacionalización de la variable gestión del talento humano

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES
Planificación	1. Reclutamiento 2. Selección. 3. Diseño de cargos. 4. Evaluación del Desempeño. 5.Remuneración 6.Beneficios y servicios	Del (01) al (17)	1.Nunca 2.casi nunca 3. A veces 4. casi siempre 5.siempre	Buen nivel Regular nivel Bajo nivel
Capacitación del recurso humano	1. Entrenamiento 2. Relaciones humanas 3. Satisfacción laboral.	Del (18) al (21)	1.Nunca 2.casi nunca 3. A veces 4. casi siempre 5.siempre	Buen nivel Regular nivel Bajo nivel
Desarrollo profesional	1.Ascensos 2.Comunicación efectiva	Del (22) al (31)	1.Nunca 2.casi nunca 3. A veces 4. casi siempre 5.siempre	Buen nivel Regular nivel Bajo nivel

Tabla 3 - 2: Operacionalización de la variable de competencias laborales

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES
Identificación de competencias	1.-actitudes 2.-trabajo en equipo y grupo 3.-manejo de conflictos 4.-dirección y liderazgo 5.-Iniciativa y emprendimiento 6.-Efectividad personal	Del (01) al (17)	1.Nunca 2.casi nunca 3. A veces 4. casi siempre 5.siempre	Buen nivel Regular nivel Bajo nivel
Normalización	1.-Conocimiento de normas 2.-parámetros establecidos 3.-protocolos	Del (18) al (21)	1.Nunca 2.casi nunca 3 . A veces 4. casi siempre 5.siempre	Buen nivel Regular nivel Bajo nivel
formación	1.-actualización de curriculum 2.-Planificación y gestión de proyectos 3.-conocimientos técnicos 4.-autoevaluación	Del (22) al (31)	1.Nunca 2.casi nunca 3. A veces 4. casi siempre 5.siempre	Buen nivel Regular nivel Bajo nivel
Certificación	1.-capacitaciones 2.-certificación 3.-conocimiento del área de su formación profesional	Del (32) al (37)	1.Nunca 2.casi nunca 3. A veces 4. casi siempre 5.siempre	Buen nivel Regular nivel Bajo nivel

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Aplicación de 2 encuestas una para ver la relación de la Gestión del talento humano y las competencias personales en los trabajadores del seguro integral de salud, la gestión del talento humano que contiene 03 dimensiones: planificación, capacitación del recurso humano, desarrollo profesional y la variable Competencias Laborales que consta de 04 dimensiones: Identificación, Normalización, Formación y Certificación.

Teniendo en consideración la bibliografía, se elaborara una Encuesta para evaluar la gestión del talento humano.

Este instrumento incluye 22 ítems distribuidos en tres dimensiones:

- Planificación
- Capacitación del recurso Humano
- Desarrollo Profesional

Este instrumento será validado por juicio de expertos para determinar su validez externa y se hizo una prueba piloto determinando el alfa de Cronbach para determinar la validez interna.

Instrumento de la Variable Competencias Laborales.

Ficha técnica
Nombre del Instrumento: Cuestionario
Autores: G.F asesores
Año: 2014
Tipo de instrumento: Cuestionario.
Objetivo: Esta escala aprecia las características y dimensiones de las competencias laborales.
Número de ítem: 36
Tiempo de administración: 30 minutos
Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución.
Escala: De Likert
Niveles y Rango: Se consideran los siguientes • Muy Poco

- Poco
- Medio
- Bastante
- Mucho

2.5. Procedimiento para la Recolección de Datos

La resolución de ambos instrumentos se realizó dentro del servicio y en horario de trabajo. Se solicitó los permisos pertinentes y se explicó a cada personal de salud involucrado sobre el trabajo de investigación. Previa recolección de datos. Se solicitó el permiso correspondiente al director del seguro integral de salud, al fin de obtener las facilidades pertinentes y el número total de pacientes que asistían. Luego de recolectados los datos, estos serán procesados mediante el uso del SPSS, versión 22.0 previa elaboración de la tabla de códigos y tabla matriz, se relacionó las variables utilizando el Coeficiente de Relación de Spearman, ya que es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos. Es un coeficiente utilizado para relacionar estadísticamente escalas de tipo Likert. La interpretación del Coeficiente de Spearman es igual que la del Coeficiente de correlación de Pearson. Oscila entre -1 y +1, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente, "0" significa no correlación pero no independencia. Los resultados finales serán presentados en tablas estadísticas para su análisis e interpretación, para la medición de las variables se utilizó la escala de estaninos.

2.6. Aspectos éticos

Se tomaron en cuenta la veracidad de la información, toda información recopilada será contrastada con otras fuentes de información, las encuestas serán comparadas entre varios resultados.

2.7. Criterios de rigor científico

Análisis estadísticos, comparaciones de resultados investigativos a nivel nacional e internacional. Análisis de fiabilidad de los instrumentos con el coeficiente de alfa de Cronbach.

III. RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de fiabilidad de los instrumentos

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988), para ello:

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >.9 es excelente
- Coeficiente alfa >.8 es bueno
- Coeficiente alfa >.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >.5 es pobre
- Coeficiente alfa <.5 es inaceptable

En vista de que el método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera ser medidos el mismo constructo o dimensión teórica y la validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir., para la validación y la fiabilidad del cuestionario, con ítems medidos en escala tipo Likert, fue mediante el alfa de Cronbach.

Por otro lado para hallar el grado de correlación entre las variables de estudio, Nunnally (1978, p.245-246), hace un análisis exploratorio estándar, y concluye en que el valor de fiabilidad en torno a 0.7 es adecuado.

En referencia a ello, en el siguiente trabajo de investigación se observa que los datos son ordinales, lo que indica el grado de correlación como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 4-1: Valores del coeficiente de correlación de Spearman

Nivel	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.1.1. Análisis de Fiabilidad que mide la Gestión del Talento Humano

Tabla 4-2: Análisis de fiabilidad de la gestión del Talento Humano

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,714	13

FUENTE: SPSS 22.

Como se aprecia en la Tabla 4-2, el coeficiente de alfa de Cronbach es de 0,714 y según la escala de valores de la tabla de George y Mallery (2003, p. 231), este valor se encuentra en la escala mayor igual a 0,7 lo que indica que el instrumento aplicado es aceptable.

3.1.2. .Análisis de Fiabilidad que mide las competencias laborales

Tabla 4-3: Análisis de fiabilidad de competencias laborales

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,788	36

FUENTE: SPSS 22.

Como se aprecia en la tabla N° 04, el coeficiente de alfa de cronbach es de 0,788 y según los valores de la tabla de George y Mallery (2003, p. 231), este valor se encuentra en la escala mayor igual a 0,7 lo que indica que el instrumento aplicado es aceptable.

Para la validación del instrumento de recolección de datos también se empleó la técnica de juicio de expertos, donde se solicitó la opinión de tres profesionales con recorrido académico, los cuales opinaron favorablemente para la procedencia a la aplicación del instrumento.

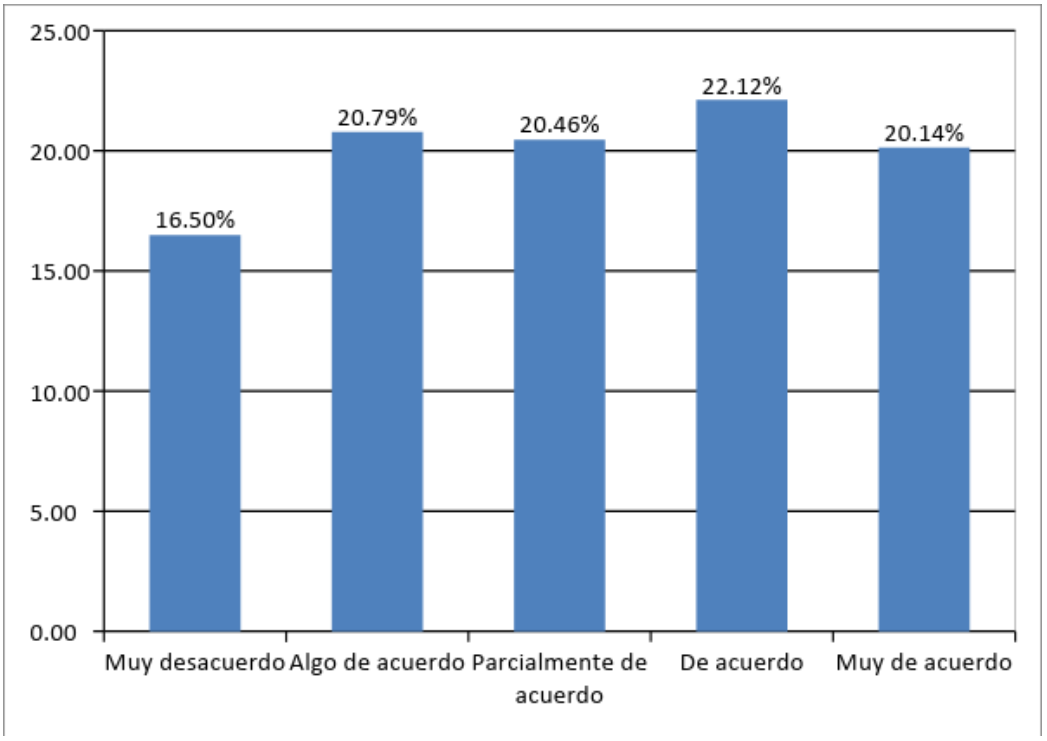
Análisis Descriptivo

Análisis Descriptivo: Gestión del Talento Humano

Tabla 4-4: Resultados del cuestionario de la dimensión de planificación

Nº	PLANIFICACION	VALORACION					TOTAL
		1	2	3	4	5	
1	El diseño de los perfiles siempre corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos	15	12	10	9	4	50
2	Los perfiles diseñados permiten la selección de los servidores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos	6	14	12	10	7	50
3	Los procesos de inducción permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.	6	6	8	14	16	50
4	Le entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos	12	15	14	8	6	50
5	Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los servidores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la entidad.	6	6	8	14	16	50
	.Las funciones y responsabilidades del funcionario encargado está de acuerdo al perfil	5	10	10	12	12	50
PROMEDIO		8.33	10.5	10.33	11.16	10.16	50
PORCENTAJE (%)		16.49	20.79	20.45	22.11	20.13	100

Figura 4-1: Grafico del cuestionario de la dimensión de planificación



Fuente: Cuadro 1

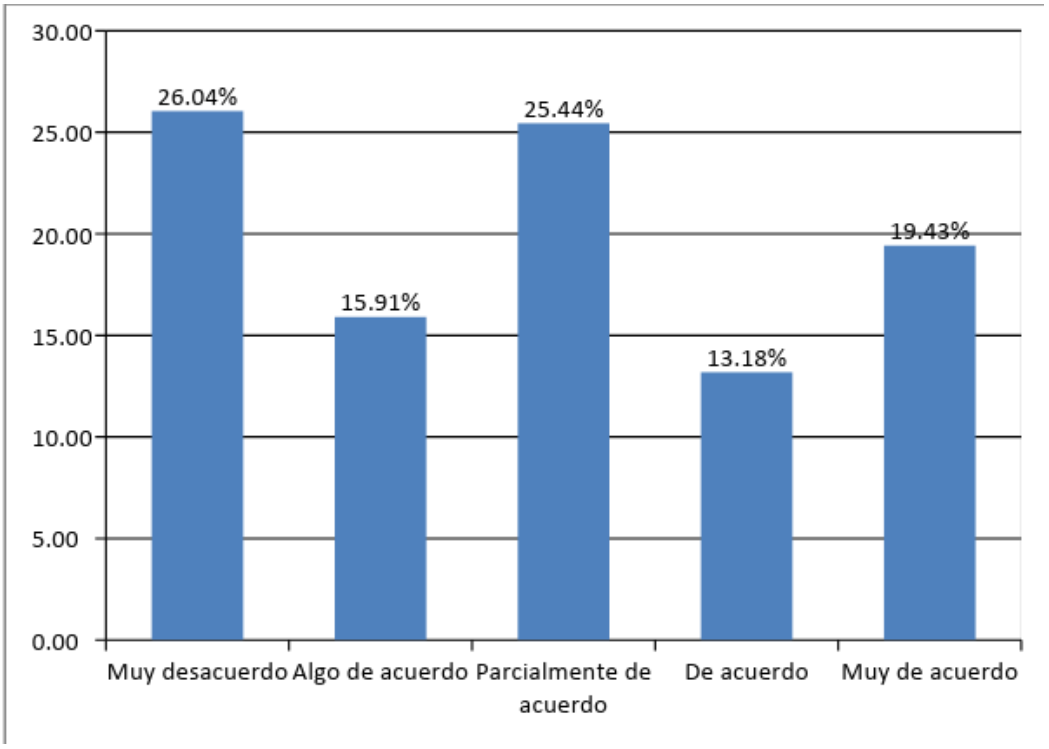
Interpretación:

De los resultados del Tabla 4-4 y la Figura 4-1: Grafico del cuestionario de la dimensión de planificación, encontramos que después de aplicado el cuestionario observamos que un 0% se encuentra en totalmente en desacuerdo, 4% en desacuerdo, 5% no estoy seguro, un 76% de acuerdo y un 14.70% muy de acuerdo

Tabla 4-5: Resultados del cuestionario de la dimensión de capacitación

No	CAPACITACION	VALORACION					TOTAL
		1	2	3	4	5	
1	La entidad adopta anualmente un plan institucional de formación y Capacitación	28	6	5	6	5	50
2	Son consultados los servidores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo	44	4	2	0	0	50
3	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo	8	21	21	0	0	50
4	La entidad adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	38	5	4	2	1	50
5	La entidad adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios	39	5	4	1	1	50
6	Se está o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño que cumpla las orientaciones y metas	11	22	12	2	3	50
7	Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores.	6	8	22	7	7	50
8	La entidad cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de servidores del nivel gerencial.	4	8	24	7	7	50
9	Se evalúa la gestión de los gerentes públicos á través de los acuerdos de gestión.	2	3	30	6	3	50
10	. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano	29	8	5	5	3	50
11	Considera que la capacitación del personal permiten desempeñar mejor sus funciones	2	3	10	12	23	50
12	Considera que la carga sobrecarga laboral perjudica la planificación de las funciones	0	1	6	16	27	50
13	Se cumple a cabalidad el estatuto de los trabajadores de la instituciones	3	21	19	3	4	50
14	Considera que los servidores públicos se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos	1	7	23	13	6	50
15	considera importante que se den la debida inducción para el desempeño del cargo	1	4	12	11	27	50
16	Considera importante los estímulos para desempeñar un existente trabajo	1	1	3	9	36	50
17	La remuneración está acorde con las actividades que desempeña	4	8	14	12	12	50
PROMEDIO		13	7.94	12.70	6.59	9.70	50
PORCENTAJE (%)		26.04	15.90	25.44	13.18	19.43	100

Figura 4-2: Grafico del cuestionario de la dimensión de capacitación



Fuente: Cuadro 1

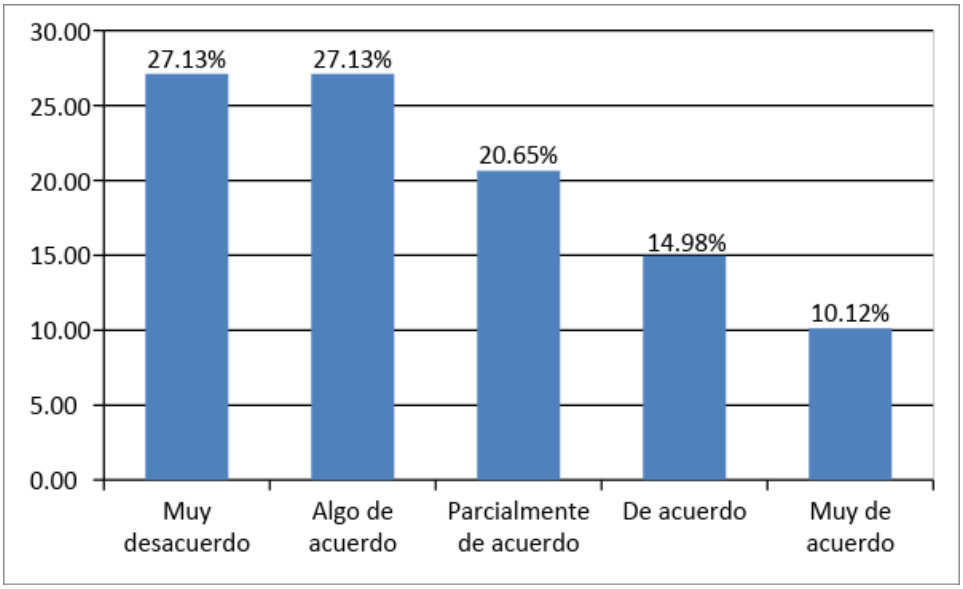
Interpretación:

De los resultados del Tabla 4-5 y la Figura 4-2, encontramos que después de aplicado el cuestionario observamos que un 26.04% se encuentra en totalmente en desacuerdo, 15.91% algo de acuerdo, 25.44% parcialmente de acuerdo, un 13.18% de acuerdo y un 19.43% muy de acuerdo.

Tabla 4-6: Resultados del cuestionario de la dimensión de desarrollo profesional

Nº	DESARROLLO PROFESIONAL	VALORACION					TOTAL
		1	2	3	4	5	
1	Se estimula y premia la capacitación y preparación continua del personal con asensos de acuerdo a su perfil	4	8	14	12	12	50
2	La comunicación en la Organización generalmente es buena entre trabajadores y jefes	8	11	12	12	6	50
3	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona	16	17	9	4	2	50
4	. Existe libertad y confianza para aclarar mal entendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo	19	16	9	4	2	50
5	Se estimula desempeño laboral del trabajador con ascensos	20	15	7	5	3	50
	PROMEDIO	13.4	13.4	10.2	7.4	5	50
	PORCENTAJE (%)	27.12	27.12	20.64	14.97	10.12	100

Figura 4-3: Grafico del cuestionario de la dimensión de desarrollo profesional



Fuente: Cuadro 1

Interpretación:

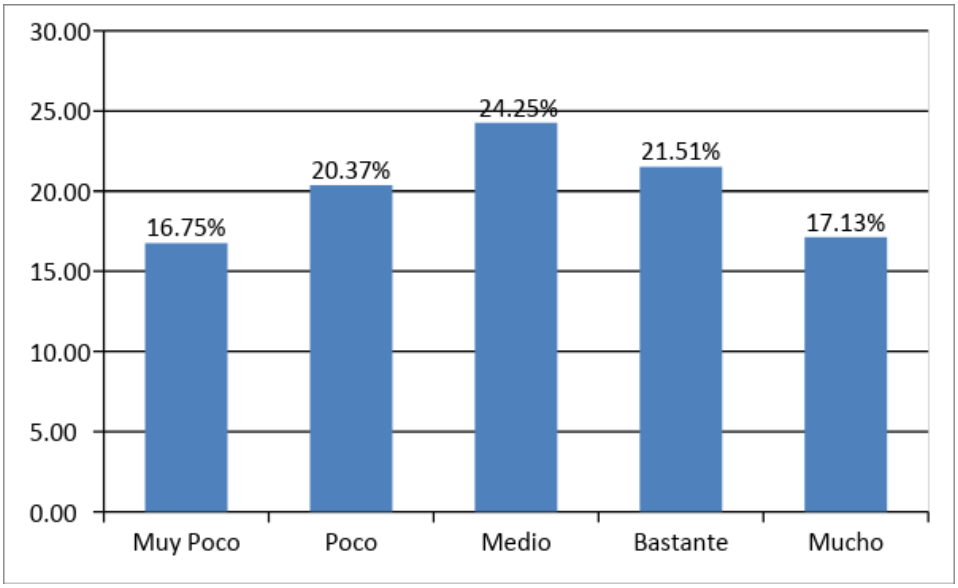
De los resultados del Tabla 4-6 y el Figura 4-3 , encontramos que después de aplicado el cuestionario observamos que un 27.13% se encuentra en totalmente en desacuerdo, 27.13% algo de acuerdo, 20.65% Parcialmente de acuerdo, un 14.98% de acuerdo y un 10.12% muy de acuerdo.

Análisis Descriptivo: Competencias Laborales

Tabla 4-7: Resultados del cuestionario de la dimensión de identificación

Nº	IDENTIFICACION	VALORACION					TOTAL
		1	2	3	4	5	
1	Saluda ud amablemente a sus compañeros de trabajo al iniciar una nueva jornada laboral?	0	5	10	12	23	50
2	¿Brinda ud atención adecuada a su compañero de trabajo cuando requiere absolver alguna duda con respecto a sus competencias?	0	5	11	19	15	50
3	¿Brinda ud atención al compañero de trabajo cuando observa o identifica que tiene algún problema de índole laboral?	1	3	8	27	11	50
4	¿Consulta con sus compañeros de áreas indistintas como puede mejorar sus competencias dentro de sus funciones?	0	3	10	26	11	50
5	¿Considera que se encuentra ubicado(a) en un puesto donde realmente le permite demostrar sus conocimientos, habilidades y actitudes como profesional?	7	17	12	8	6	50
6	¿Se encuentra conforme con el logro, la proactividad, la innovación que obtiene desde el puesto que ocupa?	5	15	10	10	10	50
7	¿Cuánto contribuye ud para que su institución mejore sus procesos, funciones y competencias?	2	20	21	3	4	50
8	¿Cuánto ud que los criterios de evaluación de desempeño definidos por la empresa o sector productivo, se encuentra bien estructurado?	12	12	13	7	6	50
9	¿Considera uds que los puestos de trabajo han sido analizados y distribuidos de manera adecuada y que se encuentran ocupados por el personal calificado?	6	16	19	5	4	50
10	¿Desarrolla las actividades administrativas programadas?	5	12	10	17	6	50
11	¿Participa de las reuniones de jefatura proponiendo y exponiendo ideas de mejora en calidad y procesos de atención?	34	10	2	2	2	50
12	¿Ha realizado algún plan de trabajo colectivo que contribuya a mejorar las competencias dentro de sus funciones asignadas?	37	6	5	2	0	50
13	¿Coordina el trabajo en equipo en las áreas correspondiente?	5	7	23	10	5	50
14	¿Colabora y verifica con la conservación del buen estado de los equipos y enseres de los servicios?	10	10	21	4	5	50
15	¿Desarrolla sus actividades informado oportunamente acerca de irregularidades de los mismos?	0	2	13	12	23	50
16	¿Participa en las actividades docentes y de investigación y académicas del área?	10	20	6	8	6	50
PROMEDIO		8.37	10.18	12.12	10.75	8.56	50
PORCENTAJE (%)		16.74	20.36	24.24	21.50	17.12	100

Figura 4-4: Grafico del cuestionario de la dimensión de identificación



Fuente: Elaboración propia

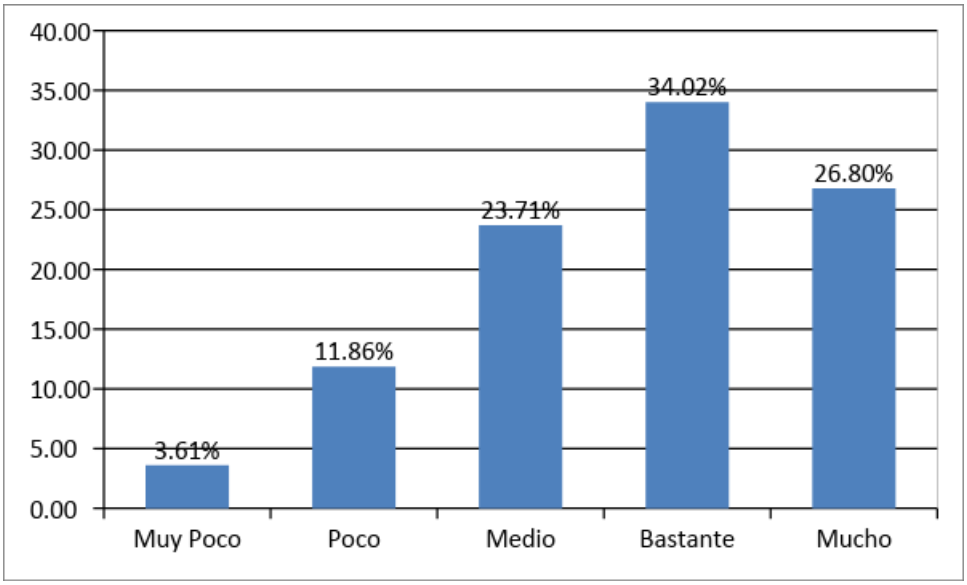
Interpretación:

De los resultados de la Tabla 4-7 y la Figura 4-4, encontramos que después de aplicado el cuestionario observamos que un 16.75% se encuentra en totalmente en desacuerdo, 20.37% algo de acuerdo, 24.25% parcialmente de acuerdo, un 21.51% de acuerdo y un 17.13% muy de acuerdo.

Tabla 4-8: Resultados del cuestionario de normalización

Nº	NORMALIZACION	VALORACION					TOTAL
		1	2	3	4	5	
1	¿Se siente en capacidad para trabajar dentro del contexto de los códigos normativos, y legales de la profesión en su institución?	5	10	10	12	13	50
2	¿Tiene en cuenta las medidas de salud laboral al desarrollar sus actividades?	1	6	14	13	16	50
3	¿Realiza las actividades administrativas dentro de los parámetros establecidos?	0	4	11	11	18	50
4	¿Realiza las actividades administrativas de acuerdo a los protocolos establecidos?	1	3	11	30	5	50
PROMEDIO		1.75	5.75	11.5	16.5	13	50
PORCENTAJE (%)		3.60	11.85	23.71	34.02	26.80	100

Figura 4-5: Grafico del cuestionario de la dimensión de normalización



Fuente: Cuadro 1

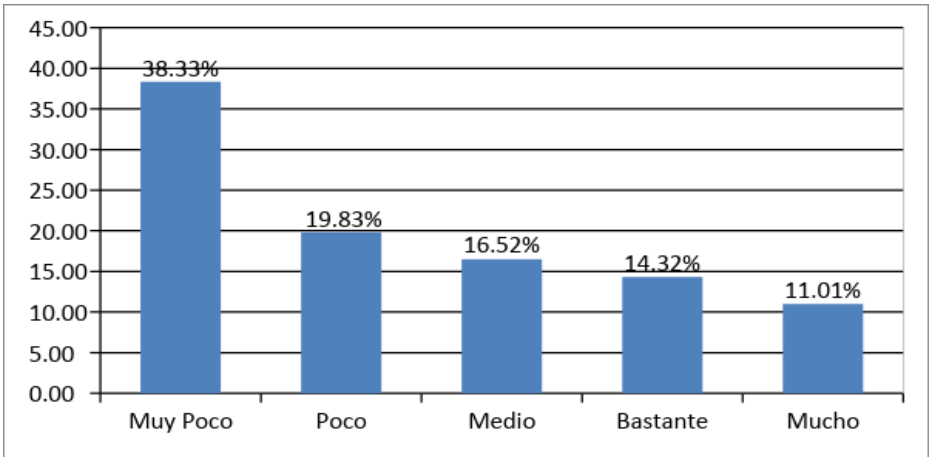
Interpretación:

De los resultados de la Tabla 4-8 y la Figura 4-5, encontramos que después de aplicado el cuestionario observamos que un 3.61% se encuentra en totalmente en desacuerdo, 11.86% algo de acuerdo, 23.71% parcialmente de acuerdo, un 34.02% de acuerdo y un 26.80% muy de acuerdo.

Tabla 4-9: Resultados del cuestionario de formación

Nº	FORMACION	VALORACION					TOTAL
		1	2	3	4	5	
1	¿Cuán importante considera contar con un título profesional?	7	11	12	10	10	50
2	¿Cuento considera importante Ud. contar con un colegio profesional correspondiente?	6	16	13	9	6	50
4	¿Cuán necesario considera Ud. contar con un título de estudios de post grado?	7	12	11	12	8	50
5	¿Con que frecuencia asiste Ud. cursos, diplomados u otros para capacitarse?	20	9	11	5	5	50
6	¿Cuánto se capacita en conocimientos de computación?	2	5	12	18	17	50
7	¿Con que frecuencia organiza o coordina eventos científicos?	31	10	5	4	0	50
8	¿Con que frecuencia es Ud. conferencista?	35	8	5	2	0	50
9	¿Con que frecuencia realiza Ud. pasantías?	20	16	5	5	4	50
10	¿Con que frecuencia realiza publicaciones de libros, revistas científicas?	46	3	1	0	0	50
PROMEDIO		19.33	10	8.33	7.22	5.55	50
PORCENTAJE (%)		38.33	19.82	16.51	14.31	11	100

Figura 4-6: Grafico del cuestionario de la dimensión de formación



Fuente: Cuadro 1

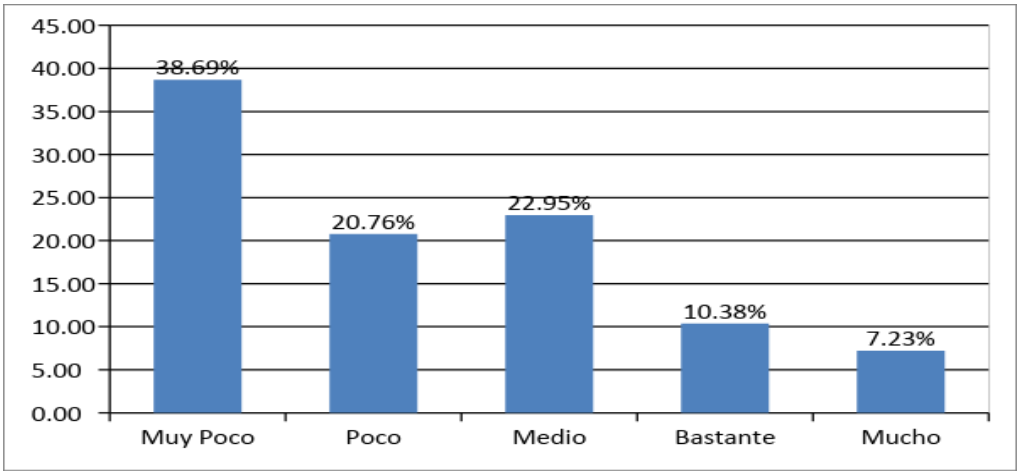
Interpretación:

De los resultados de la Tabla 4-9 y la Figura 4-6, encontramos que después de aplicado el cuestionario observamos que un 38.33% se encuentra en totalmente en desacuerdo, 19.83% en algo de acuerdo, 16.52% Parcialmente de acuerdo, un 14.32% de acuerdo y un 11.01% muy de acuerdo.

Tabla 4-10: Resultados del cuestionario de certificación

Nº	CERTIFICACION	VALORACION					TOTAL
		1	2	3	4	5	
1	¿Qué tan importante considera el proceso de certificación y recertificación de competencias profesionales?	18	8	10	9	5	50
2	¿Cuán importante considera tener certificación de su colegio profesional vigente?	36	8	10	8	6	50
3	¿Con que frecuencia realiza su certificación emitida por su colegio profesional en una determinada área de especialización?	25	10	11	2	2	50
4	¿Con que frecuencia es capacitado por la entidad donde labora para el creditaje necesario por año para la certificación y recertificación?	27	12	11	0	0	50
5	¿Cuánto considera Ud. importante la certificación y recertificación para la realización de actividades administrativas?	2	8	25	8	7	50
6	¿Con que frecuencia Ud. realiza la recertificación cada cinco (5) años por su colegio profesional del Perú?	15	20	6	6	3	50
PROMEDIO		20.5	11	12.16	5.5	3.83	50
PORCENTAJE (%)		38.68	20.75	22.94	10.37	7.22	100

Figura 4-7: Grafico del cuestionario de la dimensión de certificación



Fuente: Cuadro 1

Interpretación:

De los resultados de la Tabla 4-10 y la Figura 4-7, encontramos que después de aplicado el cuestionario observamos que un 38.69% se encuentra en totalmente en desacuerdo, 20.76% algo de acuerdo, 22.95% parcialmente de acuerdo, un 10.38% de acuerdo y un 7.23% muy de acuerdo.

Análisis General

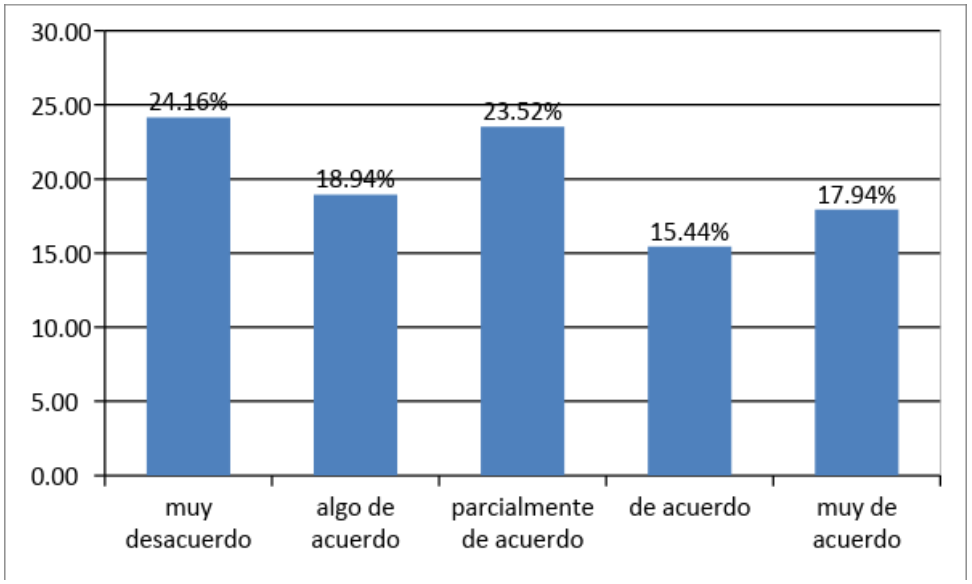
Tabla 4-11: análisis general del cuestionario de GTH

PLANIFICACION	1	2	3	4	5
1. El diseño de los perfiles siempre corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos.	15	12	10	9	4
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los servidores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos.	6	14	12	10	7
3. Los procesos de inducción permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.	6	6	8	14	16
4 La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	12	15	14	8	6
5 Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los servidores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la entidad.	6	6	8	14	16
6. Las funciones y responsabilidades del funcionario encargado está de acuerdo al perfil	5	10	10	12	12
CAPACITACION	1	2	3	4	5
7. La entidad adopta anualmente un plan institucional de formación y Capacitación.	28	6	5	6	5
8. Son consultados los servidores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	44	4	2	0	0
9 La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	8	21	21	0	‘0
10. La entidad adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	38	5	4	2	1
11. La entidad adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	39	5	4	1	1
12 Se está o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño que cumpla las orientaciones y metas	11	22	12	2	3
13. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores.	6	8	22	7	7
14. La entidad cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de servidores del nivel gerencial.	4	8	24	7	7
15. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos á través de los acuerdos de gestión.	2	3	30	6	3
16. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	29	8	5	5	3
17. Considera que la capacitación del personal permiten desempeñar mejor sus funciones	2	3	10	12	23
18.Considera que la carga sobrecarga laboral perjudica la planificación de las funciones	0	1	6	16	27
19. Se cumple a cabalidad el estatuto de los trabajadores de la instituciones	3	21	19	3	4
20.Considera que los servidores públicos se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos	1	7	23	13	6
21.considera importante que se den la debida inducción para el desempeño del cargo	1	4	12	11	27
22. Considera importante los estímulos para desempeñar un existente trabajo	1	1	3	9	36
23. La remuneración está acorde con las actividades que desempeña.	4	8	14	12	12

DESARROLLO PROFESIONAL	1	2	3	4	5
24. Se estimula y premia la capacitación y preparación continua del personal con asensos de acuerdo a su perfil.	4	8	14	12	12
25. La comunicación en la Organización generalmente es buena entre trabajadores y jefes.	8	11	12	12	6
26. Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.	16	17	9	4	2
27. Existe libertad y confianza para aclarar mal entendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.	19	16	9	4	2
28. Se estimula desempeño laboral del trabajador con ascensos.	20	15	7	5	3

.

Figura 4-8 : Grafico del análisis del cuestionario de GTH



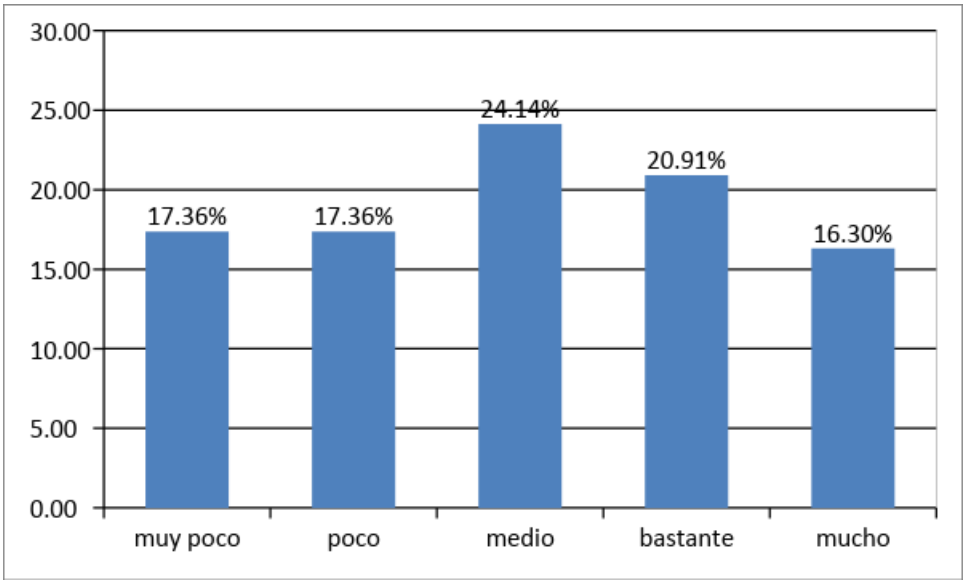
De acuerdo a la Tabla 4-11 y la Figura 4-8 los resultados obtenidos un 24.16% está en desacuerdo en las respuestas del cuestionarios, un 23.52% está parcialmente de acuerdo con las respuestas, un 18.94% están algo de acuerdo en las respuestas al cuestionario y un 17.94% están muy de acuerdo en las respuestas, un 15.44% están de acuerdo en las respuestas del cuestionario.

Tabla 4-12: Análisis del cuestionario de CL

DIMENSION DE IDENTIFICACION	1	2	3	4	5
1. ¿Saluda Ud. amablemente a sus compañeros de trabajo al iniciar una nueva jornada laboral?	0	5	10	12	23
2. ¿Brinda Ud. atención adecuada a su compañero de trabajo cuando requiere absolver alguna duda con respecto a sus competencias?	0	5	11	19	15
3. ¿Brinda Ud. atención al compañero de trabajo cuando observa o identifica que tiene algún problema de índole laboral?	1	3	8	27	11
4. ¿Consulta con sus compañeros de áreas indistintas como puede mejorar sus competencias dentro de sus funciones?	0	3	10	26	11
5. ¿Considera que se encuentra ubicado(a) en un puesto donde realmente le permite demostrar sus conocimientos, habilidades y actitudes como profesional?	7	17	12	8	6
6. ¿Se encuentra conforme con el logro, la pro actividad, la innovación que obtiene desde el puesto que ocupa?	5	15	10	10	10
7. ¿Cuánto contribuye Ud. para que su institución mejore sus procesos, funciones y competencias?	2	20	21	3	4
8. ¿Considera Ud. que los criterios de evaluación de desempeño definidos por la empresa o sector productivo, se encuentra bien estructurado?	12	12	13	7	6
9. ¿Considera Uds. que los puestos de trabajo han sido analizados y distribuidos de manera adecuada y que se encuentran ocupados por el personal calificado?	6	16	19	5	4
10. ¿Desarrolla las actividades administrativas programadas?	5	12	10	17	6
11. ¿Participa de las reuniones de jefatura proponiendo y exponiendo ideas de mejora en calidad y procesos de atención?	34	10	2	2	2
12. ¿Ha realizado algún plan de trabajo colectivo que contribuya a mejorar las competencias dentro de sus funciones asignadas?	37	6	5	2	0
13. ¿Coordina el trabajo en equipo en las áreas correspondiente?	5	7	23	10	5
14. ¿Colabora y verifica con la conservación del buen estado de los equipos y enseres de los servicios?	10	10	21	4	5
15. ¿Desarrolla sus actividades informado oportunamente acerca de irregularidades de los mismos?	0	2	13	12	23
16. ¿Participa en las actividades docentes y de investigación y académicas del área?	10	20	6	8	6
NORMALIZACION	1	2	3	4	5
17. ¿Se siente en capacidad para trabajar dentro del contexto de los códigos normativos, y legales de la profesión en su institución?	5	10	10	12	13
18. ¿Tiene en cuenta las medidas de salud laboral al desarrollar sus actividades?	1	6	14	13	16
19. ¿Realiza las actividades administrativas dentro de los parámetros establecidos?	0	4	11	11	18
20. ¿Realiza las actividades administrativas de acuerdo a los protocolos establecidos?	1	3	11	30	5
FORMACION	1	2	3	4	5
21. ¿Cuán importante considera contar con un título profesional?	7	11	12	10	10
22. ¿Cuento considera importante Ud. contar con un colegio profesional correspondiente?	6	16	13	9	6
23. ¿Cuán importante usted considera contar con un título correspondiente o registro de su especialización?					
24. ¿Cuán necesario considera Ud. contar con un título de estudios de post grado?	7	12	11	12	8
25. ¿Con que frecuencia asiste Ud., cursos, diplomados u otros para capacitarse?	20	9	11	5	5
26. ¿Cuánto se capacita en conocimientos de computación?	2	5	12	18	17
27. ¿Con que frecuencia organiza o coordina eventos científicos?	31	10	5	4	0
28. ¿Con que frecuencia es Ud. conferencista?	35	8	5	2	0
29. ¿Con que frecuencia realiza Ud. pasantías?	20	16	5	5	4
30. ¿Con que frecuencia realiza publicaciones de libros, revistas científicas?	46	3	1	0	0

CERTIFICACION	1	2	3	4	5
31. ¿Qué tan importante considera el proceso de certificación y recertificación de competencias profesionales?	18	8	10	9	5
32. ¿Cuán importante considera tener certificación de su colegio profesional vigente?	18	8	10	8	6
33. ¿Con que frecuencia realiza su certificación emitida por su colegio profesional en una determinada área de especialización?	25	10	11	2	2
34. ¿Con que frecuencia es capacitado por la entidad donde labora para el creditaje necesario por año para la certificación y recertificación?	27	12	11	0	0
35. ¿Cuánto considera Ud. importante la certificación y recertificación para la realización de actividades administrativas?	2	8	25	8	7
36. ¿Con que frecuencia Ud. realiza la recertificación cada cinco (5) años por su colegio profesional del Perú?	15	20	6	6	3

Figura 4-9: Grafico del análisis del cuestionario de CL



De acuerdo a la Tabla 4-12 y a la Figura 4-9 los resultados obtenidos en la variable de competencias laborales, la mayor cantidad de respuestas se encuentran en la escala "medio" donde el 21.14% de los trabajadores administrativos está de acuerdo en término medio. en la escala "bastante" hay 20.91 %, un 17.36 % están muy poco o poco de acuerdo con las competencias laborales establecidas y solo un 16.30% están "mucho" de acuerdo con las competencias laborales.

Análisis Inferencial

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San Miguel -. Lima

Hipótesis Nula.

No existe relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San Miguel -. Lima

Tabla 4-13: Correlación de Spearman para variable GTH vs CL

Correlaciones

			Gestión del Talento Humano	Competencias Laborales
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,377*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	50	50
	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación	,377*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	50	50

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

El resultado de 0.377 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación Baja, y siendo el nivel de significancia bilateral $p<0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La Gestión del talento Humano se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del Seguro Integral de Salud.

Hipótesis Específica 1

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión identificación del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San miguel-. Lima

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la dimensión identificación del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San miguel-. Lima

Tabla 4-14: Correlación de Spearman para variable GTH vs Dimensión de identificación de CL

Correlaciones

			Gestión del Talento Humano	Identificación
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Identificación	Coeficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la Tabla 4-14 El resultado de 0.537 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada, y siendo el nivel de significancia bilateral $p<0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la dimensión de identificación de competencia laboral en los trabajadores Administrativos del Seguro integral de Salud.

Hipótesis Específica 2

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión Normalización del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San miguel-. Lima

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la dimensión Normalización del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San miguel-. Lima

Tabla 4-15: Correlación de Spearman para variable GTH vs Dimensión de normalización de CL

Correlaciones

			Gestión del Talento Humano	Normalización
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,329*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	50	50
	Normalización	Coeficiente de correlación	,329*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	50	50

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

En la Tabla 4-15, se observa el resultado de 0.329 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación baja, y siendo el nivel de significancia bilateral $p<0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; concluye que: La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la dimensión de normalización de competencia laboral en los trabajadores Administrativos del seguro integral de salud San miguel-. Lima

Hipótesis Específica 3

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión Normalización del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San miguel-. Lima

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la dimensión Normalización del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San miguel-. Lima

Tabla 4-16: *Correlación de Spearman para variable GTH vs Dimensión de Formación de CL*

Correlaciones

			Gestión del Talento Humano	Formación
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,163
		Sig. (bilateral)	.	,303
		N	50	50
	Formación	Coeficiente de correlación	,163	1,000
		Sig. (bilateral)	,303	.
		N	50	50

En la Tabla 4 -16 se observa El resultado de 0.163 indica que no existe relación positiva entre las variables, y siendo el nivel de significancia bilateral p>0.05, se aceptara la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica 3; se concluye que: Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con la dimensión de formación de competencia laboral en los trabajadores

Hipótesis Específica 4

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión Normalización del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San miguel-. Lima

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la dimensión Normalización del desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del seguro integral de salud San miguel-. Lima

Tabla 4-17: Correlación de Spearman para variable GTH vs Dimensión de Certificación de CL

Correlaciones

			Gestión del Talento Humano	Certificación
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,203
		Sig. (bilateral)	.	,198
		N	50	50
	Certificación	Coeficiente de correlación	,203	1,000
		Sig. (bilateral)	,198	.
		N	50	50

En la Tabla 4-17 El resultado de 0.203 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta, y siendo el nivel de significancia bilateral p>0.05, se acepta a la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica 4; concluye que: La Gestión del talento Humano no se relaciona significativamente con la dimensión de certificación de competencia laboral en los trabajadores Administrativos del Seguro Integral de Salud.

3.2. Discusión de resultados respecto a sus relaciones

Para identificar qué relación que tiene la Gestión del talento humano con el desarrollo de competencia laboral se debe comprender en primer lugar qué es la competitividad, sus dimensiones y alcances. En la actualidad se considera algo fundamental para toda institución tanto en países de primer mundo como tercermundistas que exista competitividad sin importar el rubro entre las organizaciones y se les ha orillado con el tiempo a ser efectivas. La competitividad "es la capacidad de una empresa para producir y mercadear productos en mejores condiciones de precio, calidad y oportunidad que sus rivales" (Labarca, 2007, p. 160).

Siguiendo esta definición para que una empresa sea exitosa debe aprovechar los recursos humanos, allí La administración del talento humano cobra especial relevancia en un mundo más internacionalizado y en el que los aspectos de gestión

humana pueden convertirse en factores diferenciadores que posibilitan el éxito de una organización con respecto a sus competidores. La gestión del talento humano debe asegurarse que sus procesos técnicos respondan a las exigencias en la era del conocimiento. La provisión del talento humano debe responder a las competencias laborales de los cargos que demandan las empresas, con habilidades propias para enfrentar el contexto del mercado laboral.

Esta investigación tuvo como propósito ver si existía relación entre la Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias personales en los trabajadores los trabajadores Administrativos del Seguro Integral de Salud y describir aquellas dimensiones competencias que están mayores correlacionadas a la gestión del talento humano, con base a ello se plantearon las hipótesis en las que se desarrolla esta investigación.

Los resultados obtenidos de la variable Gestión del talento humano se clasifico en cinco grupos (muy de acuerdo, acuerdo, parcialmente de acuerdo, algo de acuerdo, muy desacuerdo) y a la variable desarrollo de competencias laborales con sus 5 dimensiones identificación de competencias laborales, normalización, formación y certificación se les clasifico por niveles (Mucho, Bastante, Medio, Poco, Muy Poco) encontrándose que de las 50 trabajadores a las cuales se les aplico las encuesta se encontró que el 23.52 % presento un nivel Parcialmente de acuerdo de gestión del talento Humano.

Respecto al desarrollo competencias laborales en los trabajadores administrativos del Seguro Integral de Salud el 24.14 %presento un nivel Medio de competencia laboral.

De los resultados obtenidos en esta investigación, la hipótesis general planteada en la presente investigación, La Gestión del talento Humano se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales en el personal administrativo del Seguro Integral de Salud el resultado encontrado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.377, determinó que existe relación positiva entre las variables la existencia, pero en un nivel de correlación

baja a nivel global lo cual confirma nuestra hipótesis general planteada al inicio de esta investigación.

El resultado de 0.537 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada, y siendo el nivel de significancia bilateral $p<0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la dimensión de identificación de competencia laboral en los trabajadores Administrativos del Seguro integral de Salud. La variable gestión del talento humano a nivel de la dimensiones de la variable competencia laboral se pudo encontrar que: la dimensión identificación de competencia laborales el resultado encontrado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.537 que indica que existe una alta correlación con gestión del talento humano, la dimensión normalización coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.329 que indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación baja, en la dimensión formación de competencias laborables y la dimensión certificación de competencias laborables no se encontró relación significativa con la variable gestión del talento Humano. Observándose que de las 4 dimensiones analizadas en la presente investigación la de mayor correlación es la Identificación de competencias laborales concuerdo con la realidad ya que constituye una de las dimensiones claves dentro de la gestión de competencias. Su objetivo es determinar cuáles son las competencias que requiere un individuo para desempeñar de forma excelente una actividad determinada.

IV.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

De acuerdo a las estadísticas, se puede determinar

1. Al concluir el estudio se ha determinado un valor de 0.377 que da una relación entre Gestión del talento humano y las competencias laborales es positiva y hay una correlación baja en el seguro integral de Salud del distrito de san miguel
2. La relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de identificación de las competencias laborales es de 0.537 que es una relación positiva y una correlación moderada
3. La relación cuyo valor es de 0.329 entre la Gestión del talento humano y la dimensión de Normalización de las competencias laborales hay una relación baja y a la vez una correlación baja
4. La relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de formación de las competencias laborales cuyo valor de 0.163 no hay una relación directa ya que el nivel de significancia $p>0.05$
5. .La Gestión del talento humano y la dimensión de certificación de las competencias laborales tiene un valor de 0.203 por el valor de significancia $p>0.05$ se deduce que no hay una relación significativa entre los valores
6. El SIS debería preocuparse más por brindar capacitaciones a su personal administrativo

4.2. Recomendaciones

1. Implementar un programa de capacitación para que se mejora la gestión de talento humano
2. Se sugiere que los temas a capacitar sean en horario de trabajo
3. Se sugiere que estas capacitaciones sean en un ambiente cómodo
4. Los temas a capacitar deben de ser referidos a gestión e integración de grupo

Referencias Bibliografías

1. Tobón, S. (2006). Las competencias en la educación superior. Políticas de calidad. Bogotá: ECOE.
2. Gallart, M. A.; Jacinto, C. Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. En: Gallart, M.A.; Bertoncello, R. Cuestiones actuales de la formación. Montevideo: Cinterfor, 1997. 111 p. (Papeles de la Oficina Técnica, 2)
3. Lara (2014) Dimensión de las competencias laborales
4. Muñoz, A. (2012.) *Formación técnica por competencias laborales en la experiencia educativa de los cefop n°4 y n°10 del «pase» (1996-2007).* Recuperado de: file:///D:/Users/Intel/Downloads/MUNOZ_PEREZ_ARSENIO_FORMACION_TECNICA.pdf
5. Hernandez sampiere (2010) España. Metodología de la investigación.20 Edición.
6. Camacho, M. G. (2000). Teoría de la Administración Pública. Buenos Aires: Porrùa.
7. Chiavenato, I. (1999). Introducción a la Teoría General de la Administración (Quinta ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
8. CUMMING, T. G., & WORLEY, C. (2007). Desarrollo Organizacional y cambio. México: Thompson Learning.
9. Echarren, L. G. (2006). Técnicas de Organización y Métodos. Argentina: Club de Estudio Buenos Aires.
10. Franklin, B. (2004). Organización de Empresas 2da. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
11. Galan Zazo, J. (2006). Diseño Organizativo. Madrid-España: Paraninfo.

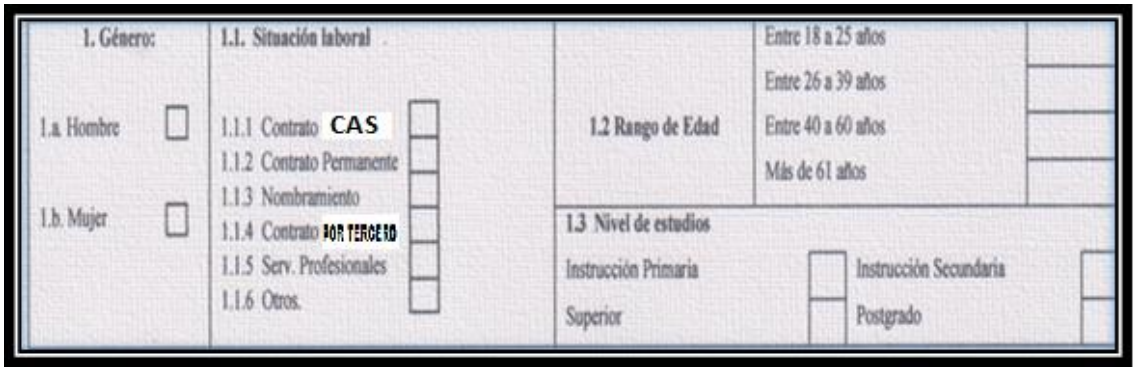
12. Carcausto Humberto, Guillen Oscar. Guia de SPSS 21 para desarrollo de trabajos de investigación. Universidad Cesar Vallejo. Lima 2013 pag. 89
13. Galán, J. (2006). Diseño Organizativo. España: Ediciones Thomson.
14. GALINDO CAMACHO, M. (2000). Teoría de la Administración Pública. México: PORRÚA.
15. Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos y Baptista Lucio Pilar, 2010
16. Namaforosh M, Metodología de la Investigación México 2005, Ed. Limusa Noriega Editores, 2da Edición
17. Monje Álvarez, Carlos Arturo. Guía Didáctica Metodología de la Investigación Cuantitativa. Universidad Sur Colombiana 2011
18. Pereda, Marín, S y Berrocal, Berrocal, F. (2001).Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Madrid: editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S:A
19. Pacheco, Ruth. (2004). "El modelo de competencia de la gestión humana: factor de desarrollo y competitividad de las empresas suramericanas". Escenarios Universidad Autónoma del Caribe No 3 p 9-16
20. Calderón, G. Hernández, J. Álvarez, C (2007). "La Gestión Humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación". Estudios Gerenciales. Universidad ICESI. Vol. 23, No 103. P. 39 – 65

ANEXOS

ANEXO N° 01

GESTION DEL TALENTO HUMANO

A continuación se le presentan una serie de proposiciones relacionadas con la gestión del talento humano en su trabajo, por favor escoja la alternativa que más se adecue a lo que percibe cotidianamente.



PLANIFICACION	1	2	3	4	5
1. El diseño de los perfiles siempre corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos.					
2. Los perfiles diseñados permiten la selección de los servidores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos.					
3. Los procesos de inducción permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.					
4 La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.					
5 Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los servidores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la entidad.					
6.Las funciones y responsabilidades del funcionario encargado está de acuerdo al perfil					
CAPACITACION	1	2	3	4	5
7. La entidad adopta anualmente un plan institucional de formación y Capacitación.					
8. Son consultados los servidores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.					
9 La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.					
10. La entidad adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.					
11. La entidad adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.					
12 Se está o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño que cumpla las orientaciones y metas.					
13. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores.					

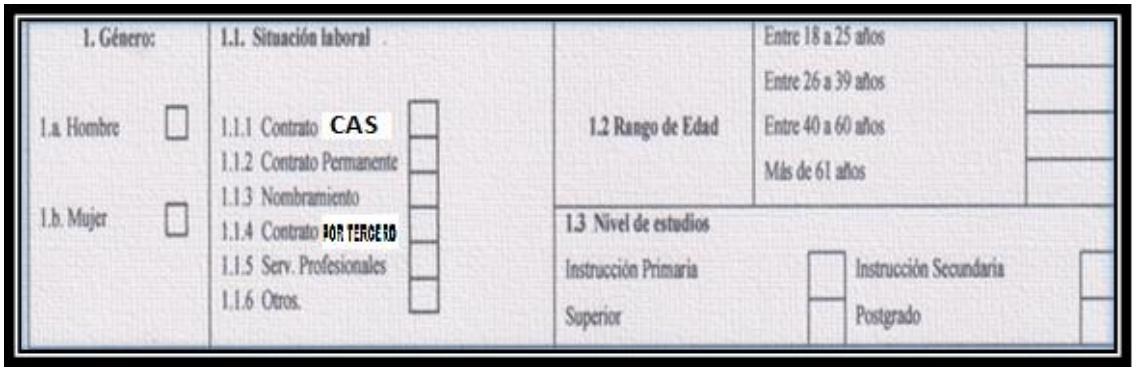
14. La entidad cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de servidores del nivel gerencial.					
15. Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.					
16. Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.					
17. Considera que la capacitación del personal permiten desempeñar mejor sus funciones					
18.Considera que la carga sobrecarga laboral perjudica la planificación de las funciones					
19. Se cumple a cabalidad el estatuto de los trabajadores de la instituciones					
20. Considera que los servidores públicos se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos.					
21.considera importante que se den la debida inducción para el desempeño del cargo					
22. Considera importante los estímulos para desempeñar un existente trabajo					
23. La remuneración está acorde con las actividades que desempeña					
DESARROLLO PROFESIONAL	1	2	3	4	5
24. Se estimula y premia la capacitación y preparación continua del personal con asensos de acuerdo a su perfil.					
25. La comunicación en la Organización generalmente es buena entre trabajadores y jefes.					
26. Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.					
27. Existe libertad y confianza para aclarar mal entendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.					
28. Se estimula desempeño laboral del trabajador con ascensos.					

Muy acuerdo 5
De acuerdo 4
Parcialmente de acuerdo 3
Algo de acuerdo 2
Muy en desacuerdo 1

ANEXO N° 02

COMPETENCIAS LABORALES

A continuación se le presentan una serie de proposiciones relacionadas con la competencia laboral en su trabajo, por favor escoja la alternativa que más se adecue a lo que percibe cotidianamente



1. **DIMENSION DE IDENTIFICACION**	1	2	3	4	5
1. ¿Saluda ud amablemente a sus compañeros de trabajo al iniciar una nueva jornada laboral?					
2. ¿Brinda ud atención adecuada a su compañero de trabajo cuando requiere absolver alguna duda con respecto a sus competencias?					
3. ¿Brinda ud atención al compañero de trabajo cuando observa o identifica que tiene algún problema de índole laboral?					
2. ¿Consulta con sus compañeros de áreas indistintas como puede mejorar sus competencias dentro de sus funciones?					
3. ¿Considera que se encuentra ubicado(a) en un puesto donde realmente le permite demostrar sus conocimientos, habilidades y actitudes como profesional?					
4. ¿Se encuentra conforme con el logro, la proactividad, la innovación que obtiene desde el puesto que ocupa?					
5. ¿Cuánto contribuye ud para que su institución mejore sus procesos, funciones y competencias?					
6. ¿Cuánto ud que los criterios de evaluación de desempeño definidos por la empresa o sector productivo, se encuentra bien estructurado?					
7. ¿Considera Uds. que los puestos de trabajo han sido analizados y distribuidos de manera adecuada y que se encuentran ocupados por el personal calificado?					
8. ¿Desarrolla las actividades administrativas programadas?					
9. ¿Participa de las reuniones de jefatura proponiendo y exponiendo ideas de mejora en					

calidad y procesos de atención?					
10. ¿Ha realizado algún plan de trabajo colectivo que contribuya a mejorar las competencias dentro de sus funciones asignadas?					
11. ¿Coordina el trabajo en equipo en las áreas correspondiente?					
12. ¿Colabora y verifica con la conservación del buen estado de los equipos y enseres de los servicios?					
13. ¿Desarrolla sus actividades informado oportunamente acerca de irregularidades de los mismos?					
14. ¿Participa en las actividades docentes y de investigación y académicas del área?					
15. **NORMALIZACION**	1	2	3	4	5
16. ¿Se siente en capacidad para trabajar dentro del contexto de los códigos normativos, y legales de la profesión en su institución?					
17. ¿Tiene en cuenta las medidas de salud laboral al desarrollar sus actividades?					
18. ¿Realiza las actividades administrativas dentro de los parámetros establecidos?					
19. ¿Realiza las actividades administrativas de acuerdo a los protocolos establecidos?					
20. **FORMACION**	1	2	3	4	5
21. ¿Cuán importante considera contar con un título profesional?					
22. ¿Cuento considera importante ud contar con un colegio profesional correspondiente?					
23. ¿Cuán importante usted considera contar con un título correspondiente o registro de su especialización?					
24. ¿Cuán necesario considera ud contar con un título de estudios de post grado?					
25. ¿Con que frecuencia asiste ud, cursos, diplomados u otros para capacitarse?					
26. ¿Cuánto se capacita en conocimientos de computación?					
27. ¿Con que frecuencia organiza o coordina eventos científicos?					
28. ¿Con que frecuencia es ud. conferencista?					
29. ¿Con que frecuencia realiza ud. pasantías?					
30. ¿Con que frecuencia realiza publicaciones de libros, revistas científicas?					
31. **CERTIFICACION**	1	2	3	4	5
32. ¿Qué tan importante considera el proceso de certificación y recertificación de competencias					

profesionales?					
33. ¿Cuán importante considera tener certificación de su colegio profesional vigente?					
34. ¿Con que frecuencia realiza su certificación emitida por su colegio profesional en una determinada área de especialización?					
35. ¿Con que frecuencia es capacitado por la entidad donde labora para el creditaje necesario por año para la certificación y recertificación?					
36. ¿Cuánto considera ud. importante la certificación y recertificación para la realización de actividades administrativas?					
37. ¿Con que frecuencia ud realiza la recertificación cada cinco (5) años por su colegio profesional del Perú?					

Mucho	5
Bastante	4
Medio	3
Poco	2
Muy poco	1