



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL
SEGURO INTEGRAL DE SALUD EN SAN
MIGUEL - LIMA.”**

**PARA OBTAR EL GRADO ACADÉMICO PROFESIONAL
DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Autor:

Chávez Llanos Doris Karla

Asesor:

Mag. Guerrero Millones Ana María

**Línea de Investigación:
Sistemas Administrativos**

Pimentel – Perú

2018

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD EN
SAN MIGUEL - LIMA.”**

**MANAGEMENT OF THE HUMAN TALENT OF THE ADMINISTRATIVE
WORKERS OF THE INTEGRAL HEALTH INSURANCE IN SAN MIGUEL -
LIMA**

Doris Karla, Chávez Llanos¹

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la Gestión del Talento Humana 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.

La actual gestión del talento humano en el SIS de Salud de San Miguel de Lima Metropolitana, se desarrolla de modo tradicional, no mostrando preocupación por la motivación y clima organizacional.

Palabras claves: *Clima institucional, administración educativa.*

¹ Adscrito a la Escuela Académica de Administración Pregrado, Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú, email:

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.

The current management of human talent in the Health SIS of San Miguel de Lima Metropolitana, is developed in a traditional way, showing no concern for organizational motivation and climate.

Key words: *Human Talent management, Labour competence*

INTRODUCCIÓN

Aunque nuestro país sobresale por su apertura para el arribo de inversiones extranjeras, lo que supone una interesante captación de talento foráneo, el Índice de Competitividad del Talento Global (GCTI) 2017 revela que el Perú tiene serias deficiencias para desarrollar, atraer y retener su talento.

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.

Observando la realidad problemática de la Institución “Seguro Integral de Salud San Miguel”, se ha encontrado que se está realizando una mala gestión empresarial dentro de la organización. Para establecer nuestro objetivo se formuló la siguiente interrogante:

¿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?

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

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.

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”

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.

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.).

CONCLUSIONES

La actual gestión del talento humano en el SIS de Salud de San Miguel de Lima Metropolitana, se desarrolla de modo tradicional, no mostrando preocupación por la motivación y clima organizacional.

El SIS para superar la problemática actual de la gestión del talento humano, debe priorizar estrategias que se afiancen en su talento humano como psicólogos y otros profesionales de la institución o mediante convenios.

preocuparse más por brindar capacitaciones a su personal administrativo

REFERENCIAS

- Hernández Sampiere (2010) España. Metodología de la investigación. 20 Edición.
- Camacho, M. G. (2000). Teoría de la Administración Pública. Buenos Aires: Porrúa.
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la Teoría General de la Administración (Quinta ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- CUMMING, T. G., & WORLEY, C. (2007). Desarrollo Organizacional y cambio. México: Thompson Learning.
- Echarren, L. G. (2006). Técnicas de Organización y Métodos. Argentina: Club de Estudio Buenos Aires.
- Franklin, B. (2004). Organización de Empresas 2da. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Namaforosh M, Metodología de la Investigación México 2005, Ed. Limusa Noriega Editores, 2da Edición
- Monje Álvarez, Carlos Arturo. Guía Didáctica Metodología de la Investigación Cuantitativa. Universidad Sur Colombiana 2011
- 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