



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br.Luis Alberto Aoun Chong

ASESORA:

Mg. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERU-2017

Página de jurados

.....
Dr. Juan Méndez Vergaray
Presidente

.....
Dra. Teresa Campana Añasco
Secretaria

.....
Mg. Miluska Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

A mis padres, que desde donde están siempre están conmigo en cada paso que efectuó.

Agradecimientos

A mis profesores y a mi asesor de tesis, Mg. Miluska Vega Guevara, a mis compañeros de estudios por compartir conocimientos y a la Universidad Cesar Vallejo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Luis Alberto Aoun Chong, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado **“Gestión de talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017”** presentada, en 104 folios para la obtención del grado académico de maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de marzo del 2017

.....

Br.Luis Alberto Aoun Chong

DNI N° 06651107

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “ Gestión de talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017”, que tuvo como objetivo describir la percepción de los trabajadores de la Gestión del talento humano en el Puericultorio Pérez Aranibar - Lima 2017; dado que en la administración pública, el éxito de una institución depende de la gestión del talento humano, el recurso más valioso para alcanzar las metas y objetivos previstas para el año.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Postgrado. En el capítulo I denominado introducción se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III describen los resultados de la investigación; en el capítulo IV presentamos la discusión, en el capítulo V presento las conclusiones, en capítulo VI las recomendaciones, y finalmente en el capítulo VII las referencias bibliográficas y los anexos.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

Señores miembros del jurado espero que la presente investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

El autor

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes.	14
1.2 Fundamentación científica.	19
1.3 Marco conceptual	28
1.4 Justificación	29
1.5 Problema	29
1.5.1. Planteamiento del problema	29
1.5. 2. Problema	31
1.5.3. Problemas específicos	31
1.6 Objetivos	31
II. Marco metodológico	33
2.1 Variables	34
2.2 Operacionalización de variables	34
2.3 Metodología	35
2.4 Tipo de investigación	35
2.5 Diseño	36
2.6 Población, muestra y muestreo	36
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.8 Métodos de análisis de datos	39
III. Resultados	42
3.1 Descripción de resultados	43

IV. Discusión	51
V. Conclusiones	56
VI. Recomendaciones	59
VII. Referencias	61
VIII. Anexos	65
Anexo 1. Artículo Científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Instrumentos	
Anexo 4. Validez de los Instrumentos	
Anexo 5. Permiso de la institución que se aplicó el estudio.	
Anexo 6. Base de datos	
Anexo 7. Prints de resultados (SPSS)	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable gestión de talento humano	35
Tabla 2	Número de trabajadores que conforman la población de estudio.	37
Tabla 3	Validez del instrumento gestión del talento humano según expertos	37
Tabla 4	Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach	39
Tabla 5	La gestión del talento humano según la percepción del personal Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.	42
Tabla 6	La atracción de recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.	43
Tabla 7	Desarrollo de recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017	44
Tabla 8	Retención de recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017	45
Tabla 9	La gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según sexo.	46
Tabla 10	La gestión del talento humano percibida por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según edad.	47
Tabla 11	Distribución de frecuencias de la retención de los recursos humanos en el Puericultorio Pérez Aranibar, según nivel educativo.	48
Tabla 12	Distribución de frecuencias de la retención de los recursos humanos en el Puericultorio Pérez Aranibar	49

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 La gestión del talento humano según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.	43
Figura 2 La atracción de recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.	44
Figura 3 Desarrollo de recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.	45
Figura 4 Retención de recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.	46
Figura 5 Niveles de gestión del talento humano percibida por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según sexo	47
Figura 6 Niveles de gestión del talento humano percibida por el personal del Puericultorio Pérez Aranibar, según edad.	48
Figura 7 Niveles de gestión del talento humano percibida por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según nivel educativo.	49
Figura 8 Niveles de gestión del talento humano percibida por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según condición laboral.	50

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental describir la percepción de los trabajadores a cerca de la gestión del talento humano desarrollado en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017; dado que el éxito de una institución es crear el ambiente adecuado para el buen rendimiento del personal de la entidad, el objetivo de esta investigación fue describir la influencia de la gestión del talento humano en el Puericultorio Pérez Aranibar.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, método deductivo, básico, de nivel descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal; la población estuvo constituida por 283 trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar, se realizó el análisis de los datos obtenidos mediante estadística descriptiva para hallar la frecuencias de la variable y sus dimensiones, los resultados obtenidos mostraron que la gestión de talento humano fue calificada los trabajadores con 59% nivel regular, 24% nivel bueno y 17% nivel malo, en el Puericultorio Pérez Aranibar, respecto a la dimensión de atracción de recursos humanos el 40% califico de nivel regular, respecto a la dimensión desarrollo de los recursos humanos, el 37% lo considero regular y retención de los recursos humanos el 45% de los servidores de del Puericultorio Pérez Aranibar, calificaron con un nivel bueno.

Finalmente concluyó que más del 59% de los servidores, consideraron que la gestión del talento humano era regular, el 24% buena y el 17 % malo de la gestión del talento humano en el Puericultorio Pérez Aranibar.

Palabras claves: Gestión de talento humano, atracción recursos humanos, desarrollo de los recursos humanos, retención de los recursos humanos.

Abstract

The present research had as main objective to describe the perception of the workers about the management of the human talent developed in the Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017; Given that the success of an institution is to create the right environment for the good performance of the entity's staff, the objective of this research was to describe the influence of the human talent management in Puericultorio Pérez Aranibar.

The research was of quantitative approach, deductive hypothetical, basic, descriptive level, non-experimental cross-sectional design; The population was constituted by 283 workers of the Puericultorio Pérez Aranibar and the analysis of the data obtained through descriptive statistics to find the frequencies of the variable and its dimensions, the results obtained showed that human talent management was rated workers with 59% regular level, 24% good level and 17% level Poor, in the puerperal Pérez Aranibar, with respect to the human resources attraction dimension, 40% qualify at a regular level, with respect to the development dimension of human resources, 37% consider it regular and retention of human resources 45% Of the servers of Puericultorio Pérez Aranibar, qualified with a good level.

Finally, it was concluded that more than 59% of the servers considered that the management of human talent was regular, 24% good and 17% bad for the management of human talent in Puericultorio Pérez Aranibar

Keywords: Management of human talent, attraction of human resources, development of human resources, retention of human resources

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales.

De la Cruz (2011) realizó la tesis titulada: *La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cía. Ltda*, cuyo objetivo general fue mejorar el desempeño del talento humano, mediante la implementación del área de talento humano en una organización de importación y ensamblaje de luminarias públicas; se aplicó el método inductivo, deductivo, la técnica de la observación, y la entrevista; para medir la producción, su población de estudio fue un total de 83 trabajadores, se trabajó de forma censal, posteriormente se llegó a los siguientes resultados se llega a determinar que debe seleccionar el mejor método gestión a nivel de la evaluación de puestos acorde con la política empresarial, a la vez asignar las remuneraciones equitativamente de acuerdo a los resultados de las evaluaciones de puestos, y se llegaron a las siguientes conclusiones la aprobación de la hipótesis en forma significativa, y se recomienda realizar dos evaluaciones del desempeño anuales, a fin de establecer comparaciones con la primera.

Martin (2011) realizó la investigación titulada: *La gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico; Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras Españolas*, para optar el grado Doctoral. Universidad de Valladolid, España; su objetivo fue examinar la contribución de la gestión de recursos humanos a los resultados organizativos, teniendo en cuenta el papel que puede jugar la retención del capital humano vinculado a los empleados valiosos de la organización, el enfoque de esta investigación es cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, considerada como exploratoria, su muestra de estudio fueron empresas que tenían más de 30 empleados que hayan recibido financiación para innovación entre el 2000-2007, para la recolección de datos aplico la técnica la observación, la encuesta y la entrevista. Los resultados de los análisis sobresale la significación de las prácticas relacionales. Se concluyó; que el modelo propuesto permitió explicar y predecir, de una forma bastante aceptable, los procesos de las prácticas orientadas a la retención de

recursos humanos influyen de forma positiva sobre el resultado empresarial y la capacidad de innovación de la empresa.

Bimos y Cruz (2011) realizó la tesis titulada: *La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cía. Ltda.* Tuvo como objetivo mejorar el desempeño del talento humano, mediante la implementación del Área de Talento Humano en una empresa de importación y ensamblaje de luminarias públicas, diseño no experimental descriptiva correlacional, transversal, de enfoque cuantitativo, empleo la técnica de la observación, la entrevista, se trabajó con dieciséis funcionarios correspondientes a la población total sin ningún criterio, luego de analizar los resultados obtenidos se acepta: La hipótesis alterna fue implantar el Departamento de Talento humano el cual mejorará la gestión administrativa, el desempeño laboral y la productividad, basado en el estudio de la gestión del talento humano, desempeño del talento humano a la vez se recomienda realizar dos evaluaciones del desempeño anuales, a fin de establecer comparaciones con la primera, y se llegó a las siguientes conclusiones que se refiere a la aprobación de la hipótesis en forma significativa. Se recomendó realizar dos evaluaciones del desempeño anuales, a fin de establecer comparaciones con la primera.

Prieto (2013) en su tesis titulada: *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal, Universidad de Medellín*, tuvo como objetivo general fue: definir un modelo de Gestión Humana que contribuya con la retención de los empleados en las organizaciones, su estudio fue básico, diseño no experimental, descriptivo, transversal, trabajo con una muestra empírica no aleatoria de 35 trabajadores, luego de analizar los datos se obtuvo los siguientes resultados: La relación causal entre la gestión del talento humano y los resultados de la organización, la retención y/o el desarrollo de los trabajadores con mayor potencial para contribuir al desempeño organizacional. Y se concluyó lo siguiente: que el talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando implantar la diferencia entre una empresa y otra. En las organizaciones avanzadas del mundo, la disputa está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos. Únicamente las personas más capacitadas podrán crear los

mejores productos y generar las óptimas ideas para que las empresas superen exitosamente a sus competidores.

Mercado y Moreno (2013) elaboraron una tesis titulada: *La caracterización del Área de Gestión del Talento Humano*. Universidad De Cartagena Colombia, y su objetivo general fue determinar la caracterización el Área de la Gestión del Talento Humano, con el propósito de utilizar los resultados en los procesos de mejoramiento continuo de la misma, su muestra fue de 98 trabajadores, y se les aplicó una encuesta, donde luego de analizar los datos se llegó a las siguientes resultados: Sobresalientes con respecto a tres procesos de la gestión humana que son: vinculación, inducción y planeación del talento humano. Ciertos resultados son positivos el 79% de la muestra se sienta importante dentro de su puesto de trabajo y aportan así a la institución, como es el caso de que el 67% de los encuestados manifestaron que no fueron sometidos al proceso de exámenes médicos y apreciación por parte de un médico de salud ocupacional durante la etapa de selección. Tuvo como conclusión que el Jefe de talento humano, opino que la E.S.E va en un continuo mejoramiento, y hace énfasis en la importancia que tiene el trabajador en la institución y esto se ve reflejado en su misión institucional.

Antecedentes nacionales.

Alcántara (2012) realizó la tesis titulada: *El talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de las microempresas del distrito de Grocio Prado*, considero como objetivo general determinar el nivel de desarrollo del Talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional, utilizó el enfoque cuantitativo, aplico la técnica de la encuesta , su diseño fue no experimental, nivel explicativo, la muestra fueron 20 personas, luego de recolectar y analizar los datos se obtuvo los siguientes resultados que: La mayoría de microempresas del distrito de Grocio Prado, provincia de Chíncha, 2012, no invirtió en tecnología bajos niveles de desarrollo organizacional por la modernidad y el paso del tiempo originó pérdidas debido a que ingresó nuevos clientes y no hubo la capacidad para ser atendido los pedidos y perdió clientes. Y concluyó que: La inversión en

tecnología de las microempresas del distrito de Grocio Prado en el 2012 no llegó ni al 50% de total de microempresas de dicho distrito, eso generó poco nivel de desarrollo y crecimiento o expansión de las mismas. Establecen capacitaciones en la capital y con profesionales expertos en sus actividades.

Castro (2014) realizó la tesis titulada: *gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio PRODES La Libertad, 2014*, tuvo como objetivo es determinar de qué manera la gestión del talento humano, mejora el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio PRODES La Libertad. Para el desarrollo del mismo se contó con información primaria que es ofrecida por la empresa y como información secundaria se obtuvo de libros, internet, etc. La metodología que se aplicó en la ejecución de la presente investigación fue cualitativa, la muestra estuvo conformada por los gerentes y jefes del consorcio, con diez colaboradores, fue de diseño descriptivo transeccional, el método fue descriptivo, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario. Al concluir se precisa establecer un plan de capacitación de acuerdo con las reales necesidades de gestión del talento humano exigido para el mejoramiento del desempeño laboral.

Inca (2015) realizó una tesis titulada: *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2015*, donde su objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. El diseño de la investigación fue de tipo correlacional, los diseños transversal recolectan datos en un solo momento en un tipo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado. La muestra fue constituida por 104 trabajadores administrativos técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado por cada variable, el tipo de investigación fue sustantiva, el método de análisis de datos fue con el programa estadístico SPSS 22. Afirma que existe correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral positiva alta (0.819), tuvo como conclusión: la Gestión de Talento Humano y el Desempeño

Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral.

Arana y Vásquez (2015) *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014*, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la incidencia de una buena gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral del personal del área administrativa en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo y proponer un modelo de gestión del talento humano. El diseño de la investigación fue descriptivo esto quiere decir que los datos fueron analizados utilizando la estadística descriptiva porcentual, la población es de 51 trabajadores administrativos y la muestra estuvo constituida por 27 trabajadores el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario relacionada a las variables de estudio tuvo la siguiente conclusión la universidad privada Antenor Orrego se responsabiliza por dar a conocer la funciones en cada puesto de trabajo que debe cumplir los empleados, también concluye que en la empresa no se realizan reuniones entre el personal y jefes de con regularidad.

Hurtado (2016) realizó una tesis titulada: *Gestión del Talento Humano en la Motivación Laboral de los Trabajadores en la Dirección General de Salud Ambiental Inocuidad Alimentaria (DIGESA) - Lima, 2016*, donde su objetivo general de la investigación fue: Determinar cómo incide la Gestión del Talento Humano en la Motivación Laboral de los Trabajadores en la Dirección General de Salud Ambiental Inocuidad Alimentaria (DIGESA) - Lima, 2016. El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, el nivel correlacional. La muestra fue compuesta por 99 trabajadores. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad de Huacho, y llegó a determinar los siguientes resultados del p – valor o significancia empírica es igual a ,000 el cual es menor a la significancia teórica: ,05 ($p - \text{valor} = ,000 < ,05$), lo cual indica que existe dependencia entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, de ellos se tiene que el nivel de correlación entre las variables es alta, lo

que podemos afirmar que existe alta correlación entre las variables, así mismo se tiene el coeficiente de determinación siendo este de 0.918, en conclusión se determina que la motivación es causa del 91.9% por la gestión del talento humano de los Trabajadores en la Dirección General de Salud Ambiental Inocuidad Alimentaria (DIGESA) - Lima, 2016.

1.2. Fundamentación científica

Para realizar la presente investigación se analizó muchos antecedentes, teorías, conceptos de diversos autores, pero se consideró a los autores que se acercaban a mi necesidad de estudio, la intención del presente proyecto de tesis nace porque se pretende describir según la percepción de los trabajadores la gestión del talento humano, dado que en mi entorno laboral se percibe muchas debilidades a nivel de la gestión.

Gestión de talento

Según Ibáñez (2011) definió que la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro, y también menciona que la gestión del talento humano es la responsable de manejar el recurso humano de toda organización(p.71).

Podemos decir que la gestión de talento humano depende de acciones que son aplicadas en todo momento para obtener resultados positivos en bien de su entorno laboral

Para Chiavenato (2009) la gestión del talento humano, manifiesta que es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias las situaciones en razón de diversos aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las

características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes, según el autor es un conjunto de acciones que deben ser aplicadas mejorar en todo momento del nivel de conocimientos, habilidades y capacidades para ser competitivo en el entorno actual y futuro (p.06).

Del mismo modo Dessler (2004) definió la Gestión del Talento Humano, son políticas y prácticas necesarias de los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía. (p.2).El autor refiere que la gestión del talento humano que tienen que ver con las relaciones humanas.

Asimismo Joaquín (2011) precisó que en la gestión del talento humano se debe adoptar un liderazgo eficaz que motive al personal a hacer su mejor esfuerzo, ya que éste es el factor que conduce a elevar el rendimiento de la organización. La palabra rendimiento describe el grado en que los resultados del trabajo del personal ayudan al logro de los objetivos y hasta qué punto cumple el personal con los requisitos de su puesto (p.71).

Teoría del talento humano

Según Vallejo (2015) la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a los individuos, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que las personas se sienta comprometida con la institución y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. Las instituciones o empresas necesitan aprender del temor que produce lo desconocido; romper paradigmas e iniciar por el cambio interiormente e innovar constantemente y comprender la realidad y enfrentar el futuro y entender el negocio, la misión, la visión de la institución (p.16)

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente.

La administración del talento humano analiza varios aspectos como: la cultura que existe en cada organización, la estructura organizativa, características del contexto ambiental, la misión y la visión del negocio en la organización, la tecnología que utiliza, sus procesos internos, el estilo de administración, factores que son analizados en beneficio de la organización.

Según Vallejo (2015) la administración de la gestión del talento humano esta en función de la personas que se contrate, la capacitación que se les brinde, las prestaciones que se les otorgue, el clima organizacional, todo esto refleja esta filosofía básica de gestionar el talento humano. Por ello manifestó que la influencia de las suposiciones básicas propias acerca del personal dice que la filosofía que se tenga sobre la administración del talento humano estará influida por las suposiciones básicas que se hagan sobre el personal. Por ello, Douglas McGregor distingue dos suposiciones: Teoría X y Teoría Y.

Afirma que las suposiciones de la Teoría X sostienen que el ser humano promedio tiene un rechazo inherente hacia el trabajo y lo evitará si puede; asimismo debido a esta característica humana de rechazo al trabajo, la mayoría de las personas deben ser obligadas, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos a fin de lograr que realicen un esfuerzo adecuado; sin embargo el ser humano promedio prefiere ser dirigido y desea evitar responsabilidades.

Por otro lado afirmo que las suposiciones de la Teoría Y sostienen que el ser humano promedio no rechaza el trabajo; asimismo el control externo y la amenaza de castigos no son los únicos medios para lograr que se realice un esfuerzo hacia los objetivos de la organización; por otro lado los empleados

estarán más motivados al satisfacer sus necesidades en cuanto a logro, estima y autorrealización; por ello el ser humano promedio aprende en condiciones apropiadas a aceptar y buscar responsabilidades en su trabajo, y tiene la capacidad de imaginación, ingenio y creatividad en la solución de problemas organizacionales y tiene iniciativa.

Según Rensis Likert, psicólogo organizacional estadounidense, afirma que las suposiciones son de dos tipos que califica como Sistema I y Sistema IV.

Sistema I:

La gerencia es considerada como desconfiada hacia los subordinados; las decisiones y fijación de metas de la organización se realizan en la cúpula; los subordinados se ven forzados a trabajar con temor, amenazas y castigos y el control está muy concentrado en la alta dirección.

Sistema IV:

La gerencia tiene confianza absoluta en los subordinados; la toma de decisiones está generalmente dispersa y descentralizada; los trabajadores se sienten motivados por su participación e influencia en la toma de decisiones; hay interacción entre superiores y subordinados y la responsabilidad para el control está muy difundida en los niveles más bajos y su participación es importante

Likert propone el Sistema IV, es decir, una organización basada en suposiciones de la Teoría Y. Además, en la Teoría Y y el Sistema IV, existe la necesidad de motivar a los trabajadores o empleados y generar un ambiente adecuado para la formación de una filosofía propia al talento humano. (Vallejo, 2015, p.22-23)

Dimensiones de la gestión del talento humano

Ibañez (2011) analiza las dimensiones de la Gestión del Talento Humano, determina que la gestión el talento humano es un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro y propone las siguientes dimensiones:

Primera dimensión: Atracción de recursos humanos:

Según Ibañez (2011) definió que la atracción de recursos humanos es la búsqueda constante de personal altamente capacitado para ocupar un puesto en un determinado tiempo. Genera una serie de sistemas de información para conocer detalles sobre el conocimiento y la capacidad de cada individuo que forma parte de esa estructura organizacional. Podemos mencionar que la atracción de recursos humanos consiste en hallar personas altamente capacitados para ocupar un puesto y sean confiables (p.49).

También, precisa que es el proceso encargado de atraer a un conjunto de personas, con determinadas características, e inducirlos a que se sometan a determinadas pruebas, a efecto de escoger uno o varios de entre los mejores, para que desempeñen funciones o cargos previamente determinados (p.85).

Del mismo modo Alles (2006) indicó que una organización primero identifica a su candidato, su objeto de deseo, y luego debe conquistarlo, atraerlo. En un proceso de selección los dos eligen, no solo la empresa también el postulante. A su vez, para que la empresa pueda elegir debió identificar y luego atraer a varios candidatos y no solo a uno". (p.156).

Por otro lado Griffin (2011) definió que la atracción de recursos humanos es el punto de inicio para atraer personal humanos calificados. A su vez, la planeación de recursos humanos incluye el análisis de puestos y el pronóstico de la demanda y la oferta de mano de obra", se determinar la cantidad de personas que se necesita para cubrir los puestos, considerando la mejor alternativa para mejorar el rendimiento de los puestos, que sean capaces de llevar a cabo con eficiencia y eficacia la tareas de la empresa y llegar a sus metas (p.141).

Segunda dimensión Desarrollo de los Recursos Humanos

Para Ibañez (2011) el desarrollo de los recursos humanos tiene "una relación directa con el valor de una organización; hay que desterrar la idea de que son

gastos de los que es difícil ver su retorno o su rendimiento”, el autor considera que el desarrollo de recursos humanos no sólo se basa en capacitar al personal para el puesto que desempeña actualmente, sino también en su desarrollo laboral (p.309).

Del mismo modo Mondy (2005), sostuvo que el desarrollo de los recursos humanos es una función importante de la ARH que consiste no sólo en capacitación, sino también en la planeación de carreras individuales y actividades de desarrollo, Desarrollo Organizacional y evaluación de desempeño, una actividad que destaca las necesidades de capacitación y desarrollo (CyD). La capacitación está diseñada para proporcionar a las personas el conocimiento y las habilidades necesarias para sus empleos actuales. El desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del empleo actual, pues tiene un enfoque de mayor alcance, el autor refiere que el desarrollo de los recursos humanos incrementan las capacidades de los empleados para asegurar crecimiento y avance de la empresa, mejorando las capacidades intelectuales y emocionales (p.5).

Por otro lado Oltra (2005) sostuvo que el desarrollo del factor humano es el conjunto de políticas y actividades que, en el seno de la organización, se llevan a cabo para identificar y mejorar las competencias de los colaboradores, así como su grado de satisfacción y compromiso con la organización. Todo ello con el objeto de mejorar tanto la diligencia y potencial profesional de los colaboradores, como su nivel de motivación e implicación con la empresa, posibilitando así el refuerzo mutuo del logro de los objetivos organizativos y personales, el autor manifiesta que el desarrollo de los Recursos Humanos brindados dentro de la organización, permite que los colaboradores se sientan satisfechos y comprometidos con la organización, mejorando su nivel de motivación para el logro de objetivos (p.16).

Tercera dimensión Retención de los Recursos Humanos:

Según Ibáñez (2011) manifiesto que la retención y motivación de los recursos humanos se vuelve cada vez más complicado pues no sólo depende del

departamento de recursos humanos, sino también de los coordinadores de cada área o unidad. Las medidas que pueden adoptarse para retener a los empleados pueden ser muy variadas, pero para poder efectuar un correcto diseño de ellas lo primero que hay que hacer es analizar y entender las razones que conducen a la rotación (p.309).

Para el autor la retención y motivación de los recursos humanos permite que los trabajadores se esfuercen y realicen bien su trabajo para poder ser promovidos a cargos directivos o claves de la institución.

Del mismo modo Serna y Mojica (2007), sostuvieron que: “Debe ser orientada por todo el grupo directivo de la organización, cuyo fin es identificar, desarrollar y promover de manera sistemática a las personas talentosas ubicadas en cargos claves de la organización”, el autor menciona que los trabajadores si tiene un buen líder que los respeta y orienta y guía, ellos se sentirán satisfechos por sus logros y también se sienten importantes (p.8).

Asimismo Dolan y Raich (2010) sostuvieron gestionar a personas se está convirtiendo en un reto cada vez mayor y más atractivo, retener y motivar a estos talentos ya no será sólo la responsabilidad del departamento de recursos humanos. Como en la “formación del formador”, los profesionales de recursos humanos tendrán que formar a cada uno de los directores para que puedan gestionar el talento en su respectivo equipo o unidad, para los autores es importante motivar a los profesionales porque ellos juegan un papel muy importante en una empresa (p.49).

En la misma línea Castillo (2009) sostuvo que “existen numerosas técnicas de retención (personales y no personales), muy extendidas entre las empresas, que tratan de motivar a los trabajadores para incentivar su satisfacción en las organizaciones”, el autor infiere que el empleado no solo necesita, salarios altos, recompensas monetarias o premios en metálico, el dinero ya no es el único elemento de motivación, sino un respeto y buen trato (p.17).

VARIABLES INTERVINIENTES

La presente investigación consideró como variable intervinientes a las características personales o socio demográfica: sexo, edad, ocupación y condición laboral.

Sexo.

Es una variable que interviene en la investigación y fue utilizada para clasificar a la población. Comprende: (1) Masculino y (2) femenino. En este caso los varones eran más representativos con 59% en el Puericultorio Pérez Aranibar. Asimismo el sexo se refiere a la parte de las atribuciones fisiológicas y anatómicas, desde el término biológico que esencialmente no es susceptible de cambio (Sosa, 2006).

La edad.

Es una variable ocupacional utilizada en la investigación para clasificar a la población para comparar en rango de edades y comprendió:(1)18-30 años, (2) 31-43 años y (3) 44 a más años. Se analizó dado que para conocer la comparación entre el rango de edad de la percepción que tiene acerca de la motivación los trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar.

Condición laboral.

Es una variable nominal que fue utilizada en la investigación para clasificar la modalidad de contratación que tiene los servidores. Comprende: (1) Decreto Legislativo N°276, (2) Contratos Administrativos de Servicios--CAS, (3) Terceros. En el marco del empleo público, respecto a los regímenes laborales, sostuvo que en principio, a los servidores públicos les corresponde como régimen ordinario el público, el cual se encuentra regulado en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo N° 276).es decir a los servidores que se llama comúnmente nombrados. Asimismo, se dictó una norma que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N° 1057), el cual tiene una naturaleza temporal (Valderrama, 2014, p.16).

Nivel educativo.

Es una variable utilizada en la investigación para clasificar a la población de estudio y en clasificados: (1) Secundaria (2) Superior técnico, (3) profesional para conocer los cargos que están más motivados en el según dicha el cargo del encuestado en el Puericultorio Pérez Aranibar.

Importancia de la Gestión de talento humano

La gestión de talento humano es sumamente importante pues de ella depende el éxito o el fracaso de una entidad.

Según Atehortúa, Bustamante y Valencia (2005) sostuvieron que la gestión de talento humano es un factor clave del éxito para implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la calidad (SGC), por cuanto los procesos de prestación del servicio tienen un elevado componente de intervención del ser humano”, es un proceso de mucha importancia en el marco de un sistema de gestión integral, por cuanto es en el talento humano es quien determina el éxito o el fracaso de una entidad (p.129).

1.3. Marco conceptual

Gestión del talento humano: sostiene que son políticas y prácticas necesarias de los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía (Dessler, 2004, p.2).

Atracción de recursos humanos: identifica a su candidato, su objeto de deseo, y luego debe conquistarlo, atraerlo. En un proceso de selección los dos eligen, no solo la empresa también el postulante. A su vez, para que la empresa pueda elegir debió identificar y luego atraer a varios candidatos y no solo a uno (Alles, 2006, p.159).

Desarrollo de los Recursos Humanos. El desarrollo de los recursos humanos tiene “una relación directa con el valor de una organización; hay que desterrar la idea de que son gastos de los que es difícil ver su retorno o su rendimiento” (Alles, 2006, p.309).

Retención de los Recursos Humanos: “Debe ser orientada por todo el grupo directivo de la organización, cuyo fin es identificar, desarrollar y promover de manera sistemática a las personas talentosas ubicadas en cargos claves de la organización (Serna y Mojica, 2007, p.8).

1.4. Justificación

El presente trabajo de investigación se realizó en el Puericultorio Pérez Aranibar-Lima, 2017, a fin de obtener resultados objetivos y confiables, los cuales contribuyan a establecer con claridad diversas actividades a nivel institucional para mejorar la Gestión del Talento Humano. Este trabajo de investigación beneficiara y motivara a los trabajadores, a fortalecer la Gestión del Talento Humano, por tal razón la presente investigación tiene como objetivo describir según la percepción de los trabajadores la Gestión del Talento Humano en el Puericultorio Pérez Aranibar- Lima, 2017.

Justificación teórica.

La información de esta investigación mostro aportes teóricos respecto a las variables en estudio, los cuales pueden ser referenciados en otras investigaciones similares; es necesario conocer la definición de la Gestión del Talento Humano, para poder determinar la debida importancia a la variable en estudio

Justificación metodológica.

Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros estudios similares; y la situación problemática planteada es pertinente y relevante para el Puericultorio Pérez

Aranibar- Lima, porque la investigación nos permitirá describir según la percepción de los trabajadores la Gestión del Talento Humano en el Puericultorio Pérez Aranibar- Lima, 2017.

Justificación practica

El aporte de este trabajo de investigación será fundamental, porque permitirá a los funcionarios y directivos del Puericultorio Pérez Aranibar- Lima, comprender los diferentes componentes de la Gestión del Talento Humano, percibir las dimensiones que la componen y describir según la percepción de los trabajadores, y a la vez la información que se proporcionará en este trabajo de investigación les dotará de datos reales, que podrán ser empleados en el desarrollo de un diagnóstico eficiente y plantear en función de éste, estrategias adecuadas para promover el desarrollo de un buen servicio a la comunidad. En este sentido, el propósito del presente estudio será la construcción, validez y confiabilidad de una prueba que permitirá describir según la percepción de los trabajadores la Gestión del Talento Humano en el Puericultorio Pérez Aranibar- Lima, 2017.

1.5. Problema

1.5.1. Planteamiento del problema.

A nivel mundial muchas instituciones tanto públicas como privadas consideran a tres tipos de recursos: materiales, técnicos y humanos, y lograr que estos tres componente sean eficientes en bien de una institución, es una de las principales inquietudes de la Gestión de Talento Humano, porque existen muchas diferencias entre las personas; y esta actitud limita cumplir con la misión, objetivos y metas en la organización.

En la actualidad la administración del talento humano en un pilar estratégico para la gestión de las organizaciones, y el personal que labora en la empresa es tan importante todos los procesos, la infraestructura y la misma tecnología. Es frecuente hallar en las entidades laborales trabajadores

inconformes con sus puestos de trabajo, o simplemente desmotivados y sin compromiso hacia la empresa. Esto, sin duda afecta negativamente e imposibilita el desarrollo de las entidades laborales.

Para el autor Chiavenato (2009) la gestión del talento humano, es la disciplina que se encarga de diseñar e implementar un sistema cuyo objetivo es identificar, capturar y compartir sistemáticamente el conocimiento involucrado dentro de una organización de tal manera se refleje en la Gestión del Talento Humano en el Puericultorio Pérez Aranibar- Lima, 2017 (p.6).

La presente investigación se realizó en el Puericultorio Pérez Aranibar, y actualmente es el Órgano encargado que tiene como objetivo, brindar atención integral a los niños y adolescentes abandonados en riesgo social y/o extrema pobreza, de conformidad a los Lineamientos de la Política asistencial, establecida por la Alta Dirección. Coordina sus actividades con los demás Órganos de la Institución. Está a cargo de un funcionario de confianza, con categoría de Director Ejecutivo, jerárquicamente depende de la Dirección General de Servicios Sociales; le corresponde el tercer nivel organizacional.

El albergue Puericultorio Pérez Aranibar, tiene a su cuidado y protección aproximadamente alrededor de 300 niños, niñas y adolescentes, y ellos reciben algunas donaciones de entidades benéficas pero no cubren en su totalidad las necesidades que los albergados requieren, por tal razón cada fin de año se solicita a diversas entidades públicas y privadas a ponerse la camiseta y comprometerse para que lleven un poco de alegría a los niños, también se cuenta con docentes y trabajadores que están a cargo de la educación de los niños y niñas del albergue, muchos de ellos deben de capacitarse en temas de psicología, para poder brindar una mejor educación de forma personalizada a los estudiantes, ya que cada estudiantes del albergue Puericultorio Pérez Aranibar, tiene problemas a nivel psicológico que alteran su concentración y atención.

Se considera de mucha importancia el presente trabajo de investigación para describir la gestión del talento humano, ya que vivimos en una sociedad

altamente competitiva donde las personas, que laboran en diversas entidades, se esfuerzan por desarrollarse, destacar y diferenciarse con el propósito de alcanzar sus metas.

Por lo expuesto, anteriormente se propuso realizar la investigación cuyo título fue la gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el puericultorio Pérez Aranibar- Lima 2017.

1.5.2. Problema.

Problema general.

¿Cuál es la gestión de talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017?

1.5.3. Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la atracción de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017?

Problema específico 2.

¿Cuál es el desarrollo de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017?

Problema específico 3.

¿Cuál es la retención de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017?

1.6. Objetivos

Objetivo general.

Describir la gestión de talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017

Objetivos específicos.**Objetivo específico 1**

Describir la atracción de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017

Objetivo específico 2.

Describir el desarrollo de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017

Objetivo específico 3.

Describir la retención de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017

II. Marco metodológico

2.1. Variables

En la presente investigación se estableció como variable a la gestión del talento humano del Puericultorio Pérez Aranibar, dicha variable es de naturaleza cualitativa y su ocurrencia en la institución se expresará en categorías determinadas en función de los valores asignados a los instrumentos; en tal sentido fueron medidas en una escala ordinal, y se establecieron relaciones entre las dimensiones.

Definición conceptual

Variable 1: La Gestión del talento humano es:

Un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la institución, a través de un conjunto de labores dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados precisos para ser competitivo en el entorno presente y futuro, y también menciona que la gestión del talento humano es la responsable de manejar el recurso humano de toda organización (Ibáñez, 2011, p.71).

2.2. Operacionalización de la variable.

La variable permite que los trabajadores se esfuercen y realicen bien su trabajo para poder ser promovidos a cargos directivos o claves de la institución. operacionalmente se midió a través de tres dimensiones: (1) atracción de recursos humanos, considera tres indicadores como son: planeación de recursos humanos, convocatoria o reclutamiento de recursos humanos y selección de recursos humanos; (2) Desarrollo de los recursos humanos considera a tres indicadores: capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño y retroalimentación de desempeño; (3) Retención de los recursos humanos, considera a tres indicadores como determinación de la compensación, servicio fiable y buen trato. Esta variable fue medida con instrumento constituido de 32 ítems con respuesta tipo Likert y los rangos establecidos fueron: gestión de talento bueno de 98-128, regular 65-97, y bajo 32-64.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Número de Ítem	Escala de Medición y valor	Niveles y Rangos
Atracción de Recursos humanos	Planeación de recursos humanos	1, 2, 3, 4	Nunca = 1	Malo (12 -20)
	Convocatoria o reclutamiento de recursos humanos	5, 6, 7, 8	A veces = 2	Regular (21-29)
	Selección de recursos humanos	9, 10, 11, 12	Siempre= 3	Bueno (30-36)
Desarrollo de los recursos humanos	Capacitación y desarrollo	13, 14, 15, 16	Nunca = 1	Malo (12 -20)
	Evaluación de desempeño	17, 18, 19, 20	A veces = 2	Regular (21-29)
	Retroalimentación de desempeño	21, 22, 23, 24	Siempre= 3	Bueno (30-36)
Retención de los recursos humanos	Determinación de la comprensión	25, 26, 27, 28	Nunca = 1	Malo (8 -13)
	Servicio fiable buen trato	29, 30,	A veces = 2	Regular (14-19)
		31, 32	Siempre= 3	Bueno (20-24)

2.3. Metodología

El método utilizado en la presente investigación fue deductiva, ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “en este método se desciende de lo general a lo particular, de forma que partiendo de enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos, se infieren enunciados particulares para explicar dicho fenómeno” (p.80).

2.4. Tipo de investigación

La investigación fue de nivel descriptivo y básico según la clasificación de Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Básica, porque está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato; es decir, conocer nuevos conocimientos relacionados la variable gestión del talento humanos.

Descriptiva, porque el propósito es describir como se manifiesta la variable en el momento de la investigación. Conlleva a analizar y medir la información recopilada acerca de la variable la gestión del talento humano en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017, luego describir el nivel de la gestión del talento humano (Hernández, *et. al.* ,2010).

2.5. Diseño de estudio

Durante el estudio no se manipuló a ninguna de las variables, ni tampoco será posible alterar las condiciones del medio en el cual ocurre el hecho, limitándose a observar y registrar tal y como sucede en la realidad; así también se levantará la información requerida una sola vez durante la investigación.

Por tanto en el estudio se empleó un diseño no experimental y transversal, a decir de Hernández *et al*, (2010, p.83). Quiénes afirman que en los diseños transeccionales, el que investiga solo observa y reporta por única vez.

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo tiempo, en un momento único. Su propósito es describir variables y analizar sucesos e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández *et al.*, 2010, p.151).

2.6. Población, muestra y muestreo

Población.

La población estuvo conformada por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar representado por 283 trabajadores.

Criterios de inclusión. Ser trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar del Distrito de Magdalena, ser mayor de edad, de sexo femenino o masculino, personal contratado por el régimen de Decreto Legislativo N°276, Contratados bajo el régimen Contrato de administrativo de servicios-CAS y personal de locación de servicios o terceros pueden ser directivos, administrativos, técnicos y de servicios auxiliares y estar presente el día de la encuesta

Criterios de Exclusión. Personal que trabaja como voluntario y practicantes pre profesional y profesional, personal que está de vacaciones y con goce de licencias.

Muestra.

La muestra estará conformada por 223 trabajadores, tanto de sexo femenino como masculino del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

Tabla 2

Número de trabajadores que conforman la muestra de estudio

Puericultorio Pérez Aranibar	Total
Trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar	223
Total	223

Muestreo.

La Muestra no probabilístico o llamada también muestra dirigida, es el subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no dependen de la probabilidad, sino de las características de la investigación, es decir que cumplan con las características de inclusión en el estudio (Hernández, *et al*, 2014, p. 176).

El muestreo por conveniencia porque el investigador decide que individuos de la población pasan a formar parte de la muestra en función de la disponibilidad de los mismos (Canal, 2009).

El muestreo que se aplicó en la presente investigación fue el muestreo no probabilístico y por conveniencia porque los trabajadores estaban en la capacidad para responder y participar en el estudio.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica que se empleó en la presente investigación fue la encuesta, que es una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de individuos, utilizando cuestionarios con preguntas dirigidas en forma personal, telefónica o email permiten recoger las características, opiniones, costumbres, experiencias, gustos, etc. de una población determinada (Hernández, *et al.*, 2010).

Instrumento de recolección de datos:

Según la técnica de la investigación realizada, el instrumento utilizado para la recolección de información fue el cuestionario. Al respecto Hernández, *et al.* (2010) indican que “consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables a medir” (p. 217).

Se empleó un cuestionario, para medir el nivel de la gestión del talento humano, compuesto de 32 ítems. Los que se describen la respectiva ficha técnica.

Ficha técnica del instrumento para medir la gestión del talento humano

Nombre: Cuestionario acerca de la gestión del talento humano

Autores: adaptado de Ibáñez M.

Año: 2016

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente la percepción de La gestión del talento humano

Descripción: El cuestionario está compuesto de 32 ítems. El cuestionario de la gestión del talento humano, fue estructurado bajo una escala de tipo Likert, Nunca =1, A veces = 2 y Siempre= 3, está organizados en 3 dimensiones: Atracción de recursos humanos (12 ítems), Desarrollo de los Recursos Humanos. (12 ítems), y Retención de los Recursos Humanos (8 ítems).

Baremo del cuestionario de percepción de La gestión del talento humano

Bajo: [32-53] Medio: [54-.74] Alta: [75-96]

Baremo del cuestionario de percepción de la gestión del talento humano por dimensiones:

Atracción de recursos humanos: Bajo [12-20]; Medio [21-28]; Alta [29-36]

Desarrollo de los Recursos Humanos: Bajo [12-20]; Medio [21-28]; Alta [29-36]

Retención de los Recursos Humanos: Bajo [8-13]; Medio [14-18]; Alta [19-24]

2.8. Validación y confiabilidad de los instrumentos.

Validación de los instrumentos

En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández, *et al.*, 2010).

Para determinar la validez de los instrumentos, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, *et al.* (2010), el juicio de expertos es para comprobar la validez de los ítems que consiste en preguntar a profesionales expertos en el dominio que evalúan los ítems, sobre su grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido.

Para establecer la validez de los instrumentos se buscó evaluar la validez de contenido a través del juicio de expertos; para ello se sometieron a la revisión de 3 expertos, especializados en metodología de la investigación y/o gestión pública, los cuales consideraron que los instrumentos eran adecuados y por tanto

procedía su aplicación. Se dispone de los certificados de validez en anexos para su verificación.

Tabla 3:

Validez del instrumento gestión del talento humano según expertos

Expertos	Gestión del talento humano				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Mag. Miluska Vega Guevara	si	si	si	si	Aplicable
Mg. Alvarado Rivera	si	si	si	si	Aplicable
Mg. Sanemor Soto	si	si	si	si	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos que se emplearán en el estudio tiene ítems con opciones en escala Likert, por lo cual se ha utilizado el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna, analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dicho instrumento

Para determinar el coeficiente de confiabilidad, se aplicó la prueba piloto, después de analizó mediante el alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS versión 22.

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004):

Alrededor de 0.9, es un nivel elevado de confiabilidad.

La confiabilidad de 0.8 o superior puede ser considerada como confiable

Alrededor de 0.7, se considera baja

Inferior a 0.6, indica una confiabilidad inaceptablemente baja.

Tabla 4:

Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Gestión del talento humano	.970	32

En función del resultado obtenido del juicio de expertos, que consideraron el instrumento aplicable y el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach igual a 0.970; se asumió que el instrumento era altamente confiable y procedía su aplicación.

Método de recolección de datos

El procedimiento para la recolección de datos fueron los siguientes pasos: se inició con la aplicación del instrumento, siguiendo las indicaciones establecidas en la respectiva ficha técnica. Luego, con los datos obtenidos se elaboró la matriz de datos, se transformaron los valores según las escalas establecidas y se procedió con el debido análisis, con la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera preparar el informe final.

2.9. Método de análisis de datos

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procedió a analizar la variable de la siguiente manera:

1er paso: Categorización analítica de los datos: se clasificaron y codificaron para lograr una interpretación de los hechos recogidos. Se procesó la información, para organizarla y se procedió a su ordenamiento. Se elaboró la matriz de datos

2do paso: Descripción de los datos: mediante tablas de resumen de resultados de frecuencias y porcentajes de cada una de las categorías. Los procedimientos estadísticos utilizados fueron el EXCEL.

3er paso: Análisis e integración de los datos: se describirán y analizarán los datos obtenidos.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

La gestión del talento humano según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017

Nivel	Frecuencia	%
Malo	38	17%
Regular	132	59%
Bueno	53	24%
Total	223	100%

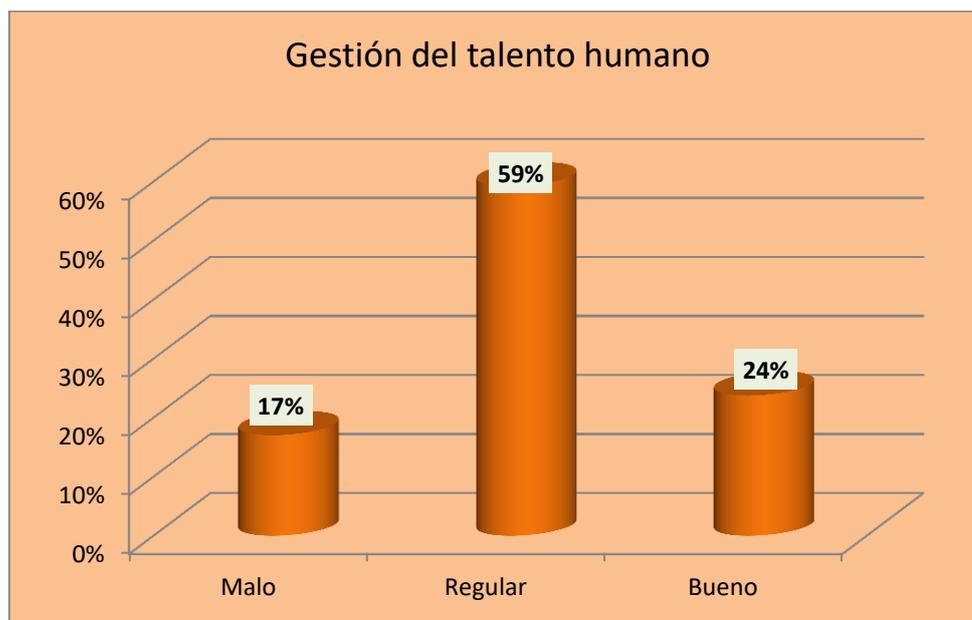


Figura 1. La gestión del talento humano según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.

Descripción:

De acuerdo a la tabla 5 y figura 1, respecto a los resultados de la gestión del talento humano percibido por el personal del Puericultorio Perez Aranibar se obtuvo que la calificación fue de nivel regular con 59%, seguido del nivel bueno con 24% y 17% de nivel malo.

Tabla 6

La atracción de recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.

Nivel	Frecuencia	%
Malo	60	27%
Regular	89	40%
Bueno	74	33%
Total	223	100%

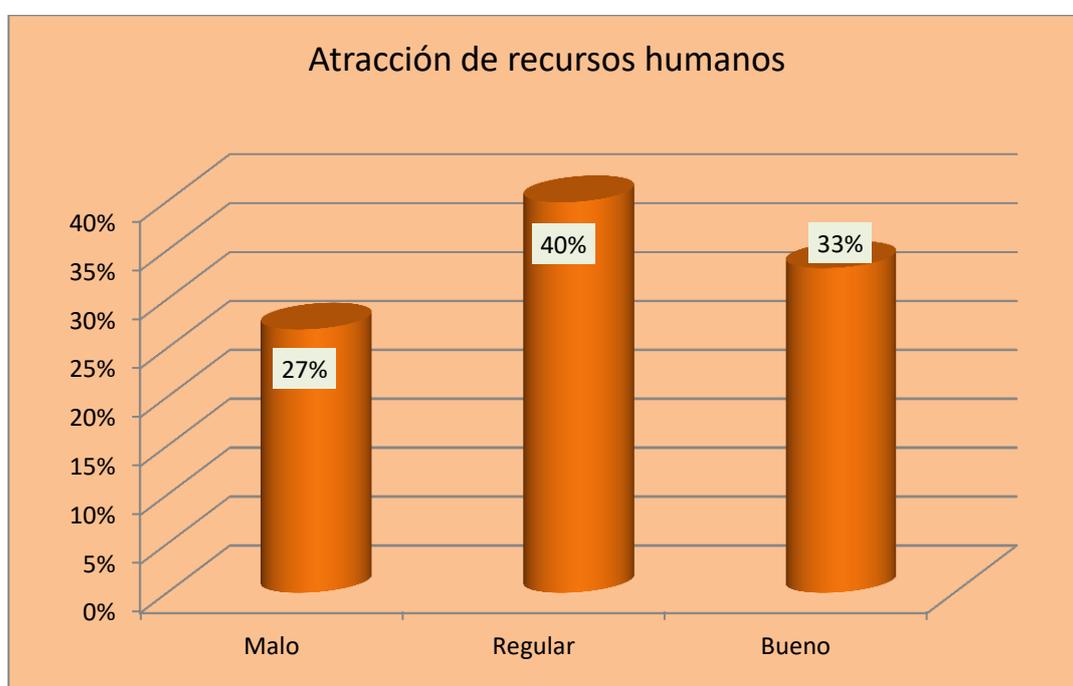


Figura 2. La atracción de recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.

Descripción:

De acuerdo a la tabla 6 y figura 2, respecto a los resultados de la atracción de los recursos humanos, se obtuvo que un 40% fue de nivel regular, 33% bueno y 27% malo, fue la percepción del personal del puericultorio Pérez Aranibar.

Tabla 7

Desarrollo de recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.

Nivel	Frecuencia	%
Malo	60	27%
Regular	82	37%
Bueno	81	36%
Total	223	100%

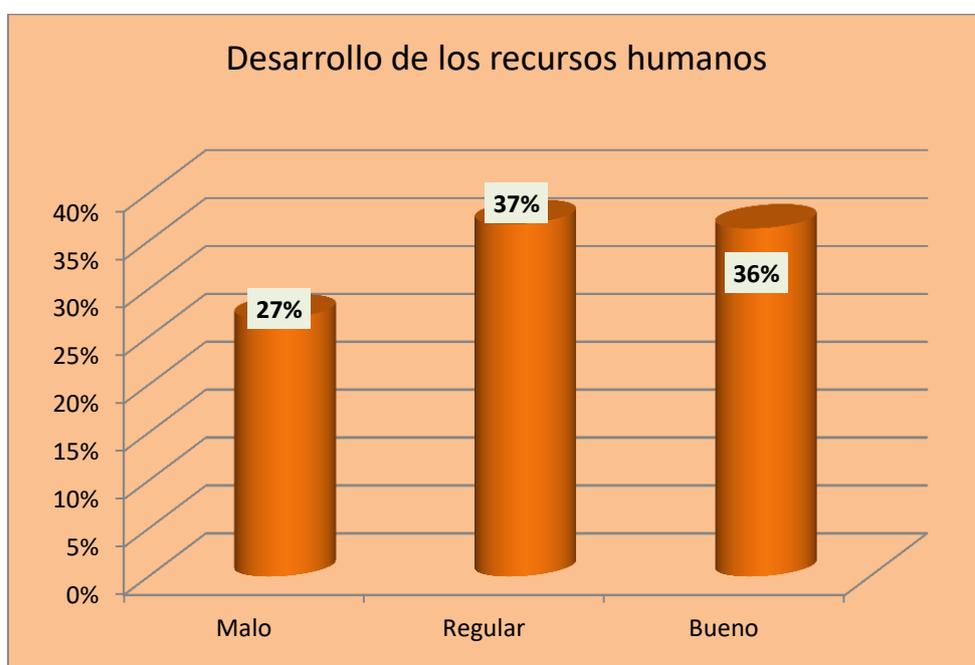


Figura 3. Desarrollo de recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.

Descripción:

De acuerdo a la tabla 7 y figura 3, los resultados obtenidos del desarrollo de los recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, lo calificaron con 37% de nivel regular, 36% de nivel bueno y 27% de nivel malo, en el del desarrollo de recursos en el puericultorio Pérez Aranibar.

Tabla 8

Retención de recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.

Nivel	Frecuencia	%
Malo	46	21%
Regular	78	35%
Bueno	99	45
Total	223	100%

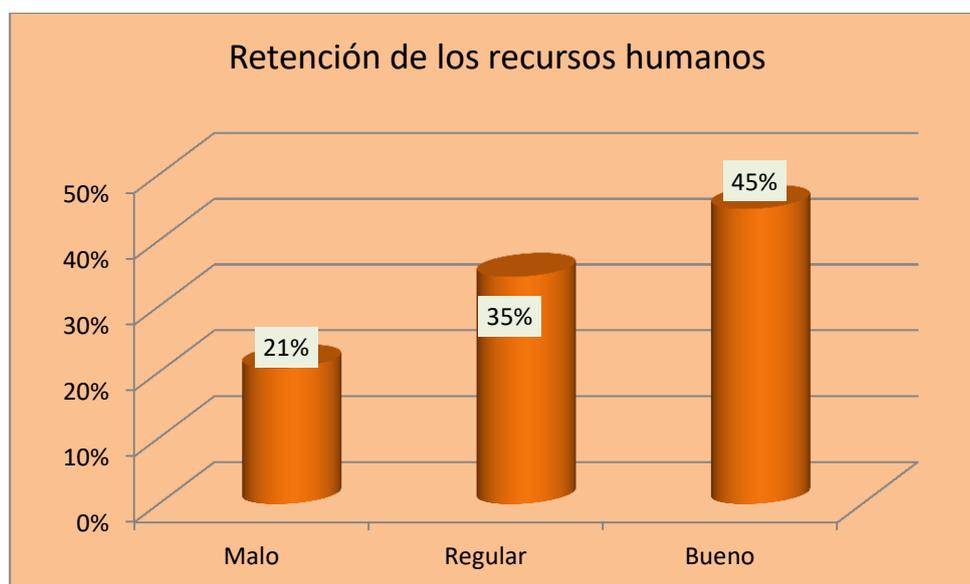


Figura 4. Retención de recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, 2017.

Descripción:

De acuerdo a la tabla 8 y figura 4, se obtuvo que la retención de recursos humanos según la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, fueron calificada con 45% de nivel bueno, 35% de nivel regular y 21% de nivel malo, en el puericultorio Perez Aranibar.

Tabla 9

La gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según sexo.

	Sexo					
	Femenino		Masculino		Totales	
	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	20	19%	18	15%	38	17%
Regular	58	55%	74	63%	132	59%
Bueno	27	26%	26	22%	53	24%
Totales	105	100%	118	100%	223	100%

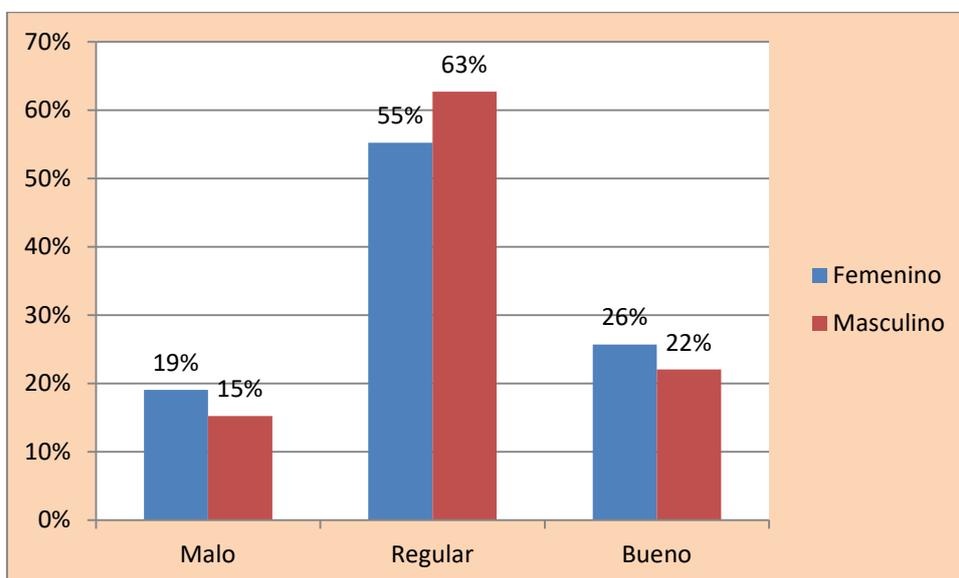


Figura 5. Niveles de gestión del talento humano percibida por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según sexo

Descripción:

En la tabla 9 y figura 5, se observó que el sexo femenino fue quien presentó los mejores resultados (bueno 26%, regular 55%, malo 19%,) en comparación con el sexo masculino (regular 63%, bueno 22%, malo 15%) en la gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar.

Tabla 10

La gestión del talento humano percibida por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según edad.

	Edad						Totales	
	18-30		31-43		44- mas			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	11	21%	17	16%	10	16%	38	17%
Regular	28	54%	65	61%	39	61%	132	59%
Bueno	13	25%	25	23%	15	23%	53	24%
Totales	52	100%	107	100%	64	100%	223	100%

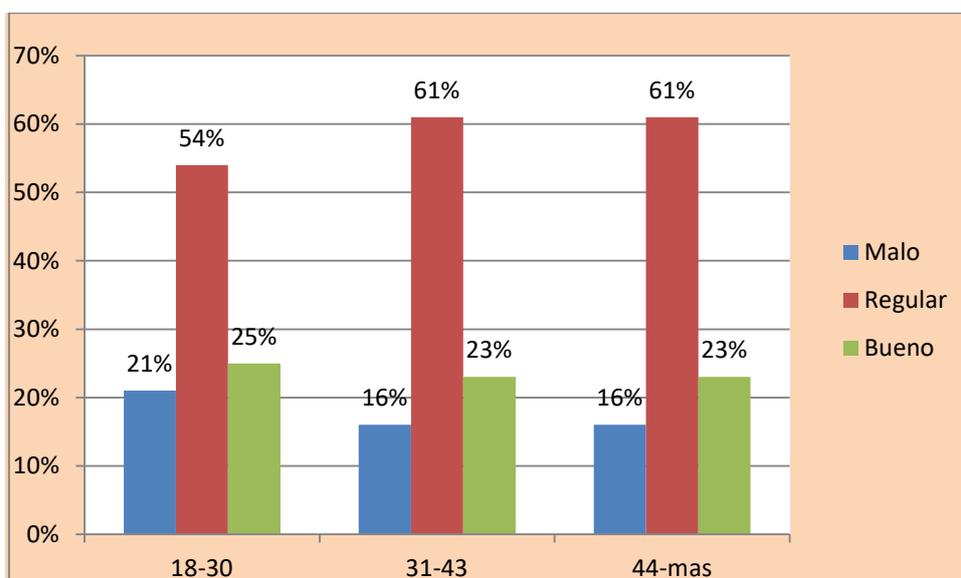


Figura 6. Niveles de gestión del talento humano percibida por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según edad.

Descripción:

En la tabla 10 y figura 6 se observó que la edad, que presentó mejores niveles fue del rango de edad 44 a mas (Malo 16% regular 61% bueno 23%) y del rango 31-43 (Malo 16%, regular 61%, bueno 23%) en comparación con el rango de edad que presento menores niveles fue de 18 a 30 años (Malo 21%, regular 54% y bueno 25%), de la gestión del talento humano percibida por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según edad.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de gestión del talento humano percibida por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según nivel educativo.

	Nivel educativo							
	Secundaria		Superior		Técnico		Totales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	13	18%	7	16%	18	17%	38	17%
Regular	41	58%	26	59%	65	60%	132	59%
Bueno	17	24%	11	25%	25	23%	53	24%
Totales	71	100%	44	100%	108	100%	223	100%

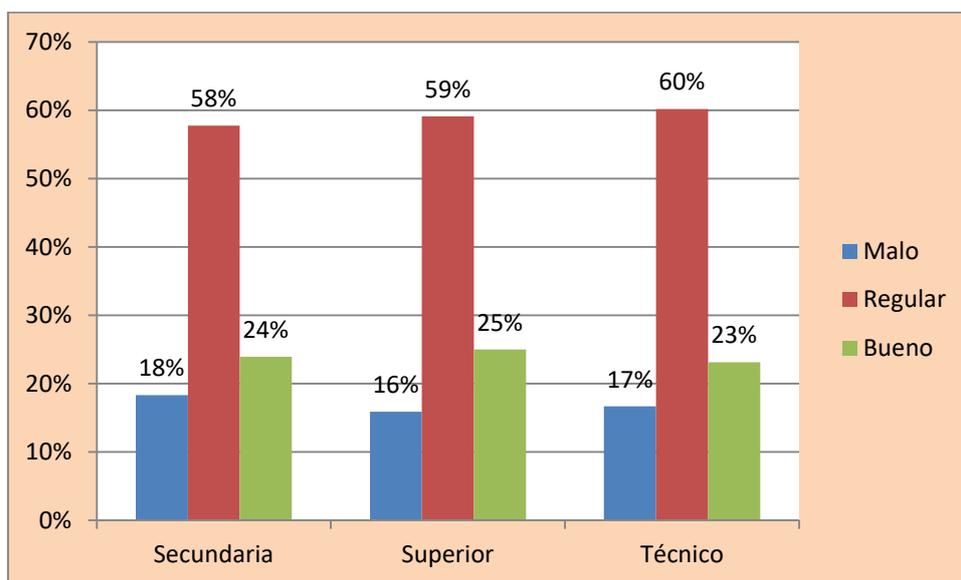


Figura 7. Niveles de gestión del talento humano percibida por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según nivel educativo.

Descripción:

En la tabla 11 y figura 7 se observó que el nivel educativo, que presentó mejores niveles de calificación fue el técnico (regular 60%, bueno 23% y malo 17%) y el superior (regular 59% bueno 25% malo 16%) y el nivel de secundaria (regular 58%, bueno 24%, malo 18%) en el Puericultorio Pérez Aranibar.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la gestión de talento humano percibida por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según condición laboral

	Condición laboral						Totales	
	DL 276		CAS		Terceros			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	10	14%	15	20%	13	17%	38	17%
Regular	46	63%	40	53%	46	61%	132	59%
Bueno	17	23%	20	27%	16	21%	53	24%
Totales	73	100%	75	100%	75	100%	223	100%

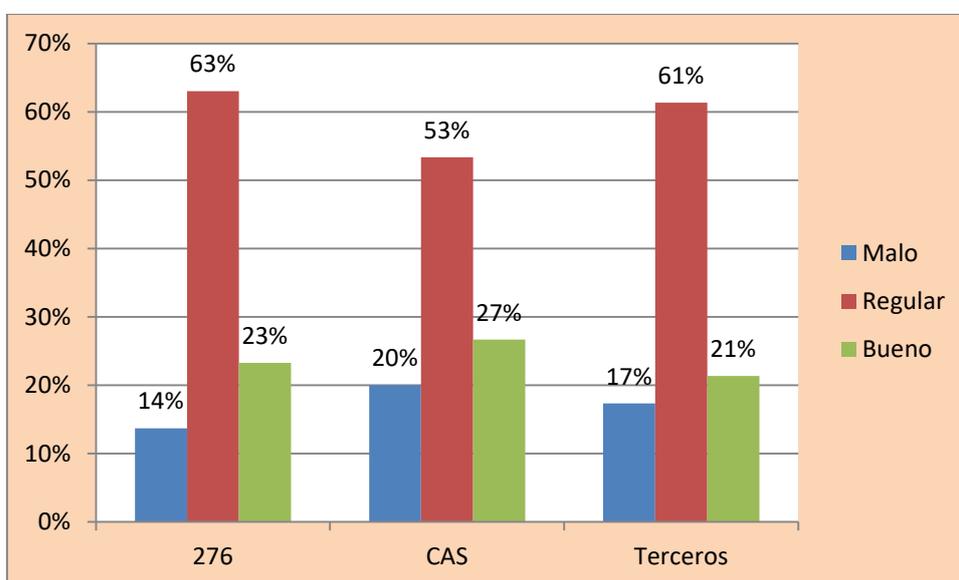


Figura 8. Niveles de gestión del talento humano percibida por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, según condición laboral.

Descripción:

En la tabla 12 y figura 8 se observó que la condición laboral que presentan mejores niveles fue los del DL 276 (regular 63%, bueno 23%, malo 14%) y el de los terceros (regular 61% bueno 21%, malo 17%) en comparación con CAS (regular 53%, bueno 27%, malo 20%) en el Puericultorio Pérez Aranibar.

IV. Discusión

En la presente investigación tuvo como objetivo conocer la percepción de los trabajadores en la gestión del talento humano en el Puericultorio Pérez Aranibar Lima, 2017, para cual se evaluaron mediante tres dimensiones atracción de los recursos humanos, desarrollo de los recursos humanos y retención de los recursos humanos

El resultado obtenido del objetivo general, describir según la percepción de los trabajadores la gestión del talento humano en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, se obtuvo que la calificación fue de 59% nivel regular, 24% nivel bueno y 17% de nivel malo, es decir más de la mitad de trabajadores consideran que la gestión de talento humano es regular porque hace falta de un fomento de cultura de consecución de objetivos, en las preguntas del instrumento manifestaron que deben organizar los directivos o jefes de las diversas áreas de trabajo del Puericultorio Pérez Aranibar en crear una eficaz gestión de proceso de las tareas y actividades del personal y lograr así considerar a las trabajadores de acuerdo a sus competencias en el puesto adecuado en la institución, todo ello lograría crearse y llegar alcanzar el nivel bueno de la gestión de talento humano e incrementarse hasta llegar a la totalidad de los trabajadores. En este aspecto se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona la gestión de talento humano sin embargo Hurtado (2016) realizó una tesis titulada gestión del talento humano en la motivación laboral de los trabajadores en la Dirección General de Salud Ambiental inocuidad alimentaria, Lima, 2016, cuyo objetivo fue: determinar cómo afecta la gestión del talento humano en la motivación laboral de los trabajadores y concluyo el nivel de correlación entre las variables es alta, lo que podemos afirmar que existe alta correlación entre las variables, así mismo se tiene el coeficiente de determinación siendo este de 0.918, en conclusión se determina que la motivación es causa del 91.9% por la gestión del talento humano de los Trabajadores en la Dirección General de Salud Ambiental Inocuidad Alimentaria (DIGESA) - Lima, 2016. Según Chiavenato (2009) sostuvo que el talento humano es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones; depende de las contingencias las situaciones en razón de diversos aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del

contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

El resultado obtenido al primer objetivo específico de describir según la percepción de los trabajadores la atracción de los recursos humanos del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017. Se obtuvo la calificación de los trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar fue 40% de nivel medio, 33% califico con nivel bueno, 27% nivel malo, según los ítems considerados en esta dimensión no se diseñan estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal, deberían de crear canales de comunicación para conocer los talentos que tienen algunos trabajadores y dar un valor agregado fuera del desempeño que tiene en sus labores cotidianas, asimismo resultado respecto que falta la supervisión al personal pero ello no se da porque hace falta de presupuesto para contratar más personal, dado que la beneficencia Pública no provee de un presupuesto suficiente para que designen un supervisor el jefe tienen que compartir todas las tareas encomendadas, asimismo desearían los trabajadores una retroalimentación de los objetivos y valores de la institución. En este aspecto también se tuvo poca información local al no encontrarse antecedentes que se relaciona con la atracción de recursos humanos sin embargo Alcántara (2012) realizó la tesis titulada: El talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de las microempresas del distrito de Grocio Prado, que tuvo como objetivo general determinar el nivel de desarrollo del Talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional, concluyo que aplicaron programas para el desarrollo del Talento en un 55% originando el desarrollo y como resultado un buen desarrollo organizacional. Establecen capacitaciones en la capital y con profesionales expertos en sus actividades. Asimismo los aspectos considerados para Ibañez (2011) la atracción de recursos humanos es la búsqueda constante de personal altamente capacitado para ocupar un puesto en un determinado tiempo. Genera una serie de sistemas de información para conocer detalles sobre el conocimiento y la capacidad de cada individuo que forma parte de esa estructura organizacional.

Respecto al segundo objetivo específico describir el desarrollo de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, 37% de los trabajadores calificaron con un nivel regular, seguido por 36% con nivel bueno y finalmente fue de 27% de nivel malo, este resultado fue considerado por los trabajadores en el ítem solicitan que la institución realice convenios con entidades privadas para sea beneficiados en becas y puedan capacitarse, también manifestaron que la tercera parte tiene conocimiento de deberes y derechos de los trabajadores, asimismo existe una evaluación de la mejora continua. En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona con el desarrollo de los recursos humanos sin embargo Castro (2014) realizó la tesis titulada: gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio PRODES LA Libertad, 2014, tuvo como objetivo es determinar de qué manera la gestión del talento humano, mejora el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio PRODES La Libertad y concluyo establecer un plan de capacitación de acuerdo con las reales necesidades de gestión del talento humano exigido para el mejoramiento del desempeño laboral. Asimismo respecto a los aspectos considerados para Ibañez (2011) que el desarrollo de los recursos humanos tiene “una relación directa con el valor de una organización; hay que desterrar la idea de que son gastos de los que es difícil ver su retorno o su rendimiento” (p.309).

Respecto a describir la retención de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, fue calificado con 45% nivel bueno, 35% nivel regular y 21% de nivel malo en la retención de los recursos humanos en el puericultorio Pérez Aranibar, en los items considerado que deben darse compensaciones economicas de acuerdo, a las productividad del trabajador, consideraron que su institucion respecto a otros son menos reuinerados pero eso es de acuerdo al poco presupuesto que le asigna la Beneficiencia Publica, es decir los aspectos considerados para Serna y Mojica (2007), sostienen que la retención de los recursos humanos debe ser orientada por todo el grupo directivo de la organización, cuyo fin es identificar, desarrollar y promover de manera sistemática a las personas talentosas ubicadas en cargos

claves de la organización (p.8). En este mismo sentido Martin (2011) realizó una investigación titulada: La gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico; Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras Españolas que tuvo como objetivo examinar la contribución de la gestión de recursos humanos a los resultados organizativos, teniendo en cuenta el papel que puede jugar la retención del capital humano vinculado a los empleados valiosos de la organización, y concluyo los procesos por los que las prácticas orientadas a la retención de recursos humanos influyen de forma positiva sobre el resultado empresarial y la capacidad de innovación de la empresa. Dicha influencia se logra a través del efecto que las prácticas propuestas ejercen sobre la retención del capital humano (intelectual, social y afectivo), que hemos definido como vinculado a los recursos humanos estratégicos.

Finalmente se consideró importante los resultados obtenidos, en el proceso de investigación, asimismo esto permitirá dar a conocer la situación del personal que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar, para considerar las recomendaciones de la investigación y asimismo los resultados servirán a otros investigadores como fuente de revisión literaria relacionadas al gestión de talento humano.

V. Conclusiones

Primera conclusión

Respecto al objetivo general describir la gestión de talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, se obtuvo que el 59% fue calificado de nivel regular, 24% con nivel bueno y finalmente fue de 17% de nivel malo, es decir más de la mitad de personal considero que existe una regular, es decir más de la mitad de trabajadores consideran que la gestión de talento humano es regular porque hace falta de un fomento de cultura de consecución de objetivos, por lo tanto debe crearse en incrementar la gestión de talento humano hasta llegar a la totalidad de los trabajadores

Del mismo modo los resultados de la investigación del personal que tuvo mejores calificaciones según sexo, fue el femenino quien presento los mejores resultados (regular 55%, bueno 26%, malo 19%,) en comparación con el sexo masculino (regular 63%, bueno 22%, malo 15%); por otro lado según la edad, que presentan mejores niveles fue del rango de edad 44 mas (regular 61%, bueno 23%, malo 16%) y del rango 31-43 (regular 61%, bueno 23%, malo 16%,)en comparación con el rango de edad que presento menores niveles fue de 18 a 30 años (regular 54% y bueno 25%, malo 21%,); de la misma manera según nivel educativo, presentan mejores niveles de calificación fue el técnico (regular 60%, bueno 23% y malo 17%) y el superior técnico (regular 59% bueno 25% malo 16%) y el nivel de secundaria (regular 58%, bueno 24%, malo 18%) y finalmente según la condición laboral que presentan mejores niveles fue los del DL 276 (regular 63%, bueno 23%, malo 14%) de los terceros (regular 61% bueno 21%, malo 17%)en comparación con CAS (regular 53%, bueno 27%, malo 20%) en el Puericultorio Pérez Aranibar.

Segunda conclusión

Respecto al primer objetivo describir la atracción de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, esta dimensión fue calificada por el personal con 40% de nivel regular, 33% de nivel bueno y 27% de nivel malo, consideran que falta inducción en la misión, visión y valores de la institución.

Tercera conclusión

Respecto al segundo objetivo describir el desarrollo de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, 37% de los trabajadores calificaron con un nivel regular, seguido por 36% con nivel bueno y finalmente fue de 27% de nivel malo, esto responde que hace falta establecer comunicación entre directivo y trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar.

Cuarta conclusión

Respecto a describir la retención de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, fue calificado con 45% nivel bueno, 35% nivel regular y 21% de nivel malo, dado que existe mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador.

VI. Recomendaciones

Primera recomendación

Se sugiere que los directivos del Puericultorio Pérez Aranibar, deben incrementar la gestión de talento humano y fortalecer a los colaboradores y orientarles, motivarlos para crear un buen clima laboral y por tanto sus objetivos, misión y visión podrán cumplirse en el Puericultorio Pérez Aranibar.

Segunda recomendación

Se sugiere que la institución Puericultorio Pérez Aranibar debe promover la capacitación e instruir continuamente al recurso humano o el personal que tiene atracción de los recursos humanos en el Puericultorio Pérez Aranibar, esto permitirá mejorar el desempeño de los servidores, producto de ello los directivos tendrán la percepción de los trabajadores y como consecuencia podrán detectar y establecer con claridad las debilidades, tomar acciones para eliminarlas y finalmente efectuar retroalimentación en las actividades que el personal falta fortalecer.

Tercera recomendación

Para el desarrollo de los recursos humanos sugiero a los directivos de la institución Puericultorio Pérez Aranibar proponer la creación de una unidad de talento humano, para que realice seguimiento en forma continua los avances y resultados de las labores encomendadas por tanto se conocerá el nivel de preparación y por consiguiente se podrá determinar el grado de capacitación que necesita el personal, para obtener mayor compromiso y mejor rendimiento en el cumplimiento de las metas de la institución.

Cuarta recomendación

Sugerir a la alta dirección y funcionarios de la institución Puericultorio Pérez Aranibar que toman decisiones para la retención de los recursos humanos, puesto que ya han sido capacitados, también se debe motivar al personal para que se esfuercen y realicen bien su trabajo, Así el personal capacitado motivado permitirá integrarse con el personal y mejorar las oportunidades de ser promovido a otros cargos dentro de la institución.

VII. Referencias

- Alcántara, A. (2012). *El talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de las microempresas del distrito de Grocio Prado. Universidad autónoma, Chíncha- Perú. Recuperado de:* <http://www.monografias.com/trabajos93/talento-humano-influencia-desarrollo-organizacional-microempresas/t>.
- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias.* (5ta.ed.). Argentina: Granica S.A.
- Atehortúa, F., Bustamante, R., y Valencia, J. (2005). *Sistema de gestión integral: Una sola gestión, un solo equipo*, Editorial Universidad de Antioquia, Colombia.
- Bimos, E.y Cruz, E. (2011). *La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cía. Ltda.* Universidad de Ecuador. Quito <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1612>.
- Canal N. (2009). *Técnicas de muestreo, sesgos más frecuentes.* España: revista Seden.
- Castillo, J. (2009). *La retención de empleados eficientes: importancia estratégica de la fidelización de los empleados.* Bogotá: MacGraw-Hill. Recuperado de [http://www.spenta.mexico.org/v4-n2/4\(2\)%20145-159.pdf](http://www.spenta.mexico.org/v4-n2/4(2)%20145-159.pdf).
- Castro, R. (2014). *Gestión del talento humano y su influencia en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio PRODES La Libertad, 2014.* (Tesis de licenciatura, Universidad de Trujillo). Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2794>.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* (3ra.ed.) México, D.F.: Mcgraw-Hill Interamericana.

- Dessler, G. (2004). *Organización y Administración: enfoque situacional*. Guadalajara, México: Prentice Hall. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos5/culmilitar/culmilitar.shtml>.
- Dolan, S., y Raich, M. (2010). *La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo xxi: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades*. España: Murcia. Recuperado de: http://www.accid.org/revista/documents/ilovepdf.com_split_2_pp_35-52.pdf.
- Griffin, L. (2011). *Psicología de la Motivación*. Editorial Ciencias Médicas. La Habana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. D.F, México: McGraw-Hill.
- Hurtado, J. (2016). *Gestión del Talento Humano en la Motivación Laboral de los Trabajadores en la Dirección General de Salud Ambiental Inocuidad Alimentaria (DIGESA) - Lima, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) Perú.
- Ibáñez M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la empresa*. (1ra ed.). Perú: San Marcos.
- Inca K (2015) *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2015* (Tesis de licenciatura, Universidad José María Arguedas). Perú. Disponible en: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/>.
- Joaquín, M. (2014). *Evaluación de Cumplimiento*. Dirección de Presupuestos. Departamento de Gestión. Santiago.

- De la Cruz E. (2013). *La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cía. Ltda.* Quito Ecuador- Universidad central del Ecuador.
- Martín, C. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras Españolas.* (Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid.) España. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/879>.
- Mercado L. y Moreno, M. (2013), *La caracterización del área de gestión del talento humano.* Universidad De Cartagena Colombia.
- Mondy, W. (2005). *Administración de Recursos Humanos.* México: Pearson.
- Oltra, V. (2005). *Desarrollo del factor humano.* España: UOC.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal.* Medellín: Universidad de Medellín.
- Ruiz, R. (2007). *El Método Científico y Sus Etapas.* Madrid: Anaya. Recuperado de: <http://www.slideshare.net/Euler/metodo-cientifico-y-sus-etapas>.
- Serna, C. y Mojica, E. (2007). *Teoría de la motivación y práctica profesional.* ED. Pueblo y Educación. La Habana.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión de talento humano.* Instituto de investigaciones. Recuperado de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>.

VIII.

Anexos

Anexo 1
Artículo Científico

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

“Gestión de talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017”

2. AUTOR

Br. Luis Alberto Aoun Chong

cesarvallejo1008@hotmail.com

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental describir la percepción de los trabajadores a cerca de la gestión del talento humano desarrollado en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017; dado que el éxito de una institución es crear el ambiente adecuado para el buen rendimiento del personal de la entidad, el objetivo de esta investigación fue describir la influencia de la gestión del talento humano en el Puericultorio Pérez Aranibar.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, método deductivo, básico, de nivel descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal; la población estuvo constituida por 283 trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar, se realizó el análisis de los datos obtenidos mediante estadística descriptiva para hallar la frecuencias de la variable y sus dimensiones, los resultados obtenidos mostraron que la gestión de talento humano fue calificada los trabajadores con 59% nivel regular, 24% nivel bueno y 17% nivel malo, en el Puericultorio Pérez Aranibar, respecto a la dimensión de atracción de recursos humanos el 40% califico de nivel regular, respecto a la dimensión desarrollo de los recursos humanos, el 37% lo considero regular y retención de los recursos humanos el 45% de los servidores de del Puericultorio Pérez Aranibar, calificaron con un nivel bueno.

Finalmente concluyó que más del 59% de los servidores, consideraron que la gestión del talento humano era regular, el 24% buena y el 17 % malo de la gestión del talento humano en el Puericultorio Pérez Aranibar.

4. PALABRAS CLAVE

Gestión de talento humano, atracción recursos humanos, desarrollo de los recursos humanos, retención de los recursos humanos.

5. ABSTRACT

The present research had as main objective to describe the perception of the workers about the management of the human talent developed in the Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017; Given that the success of an institution is to create the right environment for the good performance of the entity's staff, the objective of this research was to describe the influence of the human talent management in Puericultorio Pérez Aranibar.

The research was of quantitative approach, deductive hypothetical, basic, descriptive level, non-experimental cross-sectional design; The population was constituted by 283 workers of the Puericultorio Pérez Aranibar and the analysis of the data obtained through descriptive statistics to find the frequencies of the variable and its dimensions, the results obtained showed that human talent management was rated workers with 59% regular level, 24% good level and 17% level Poor, in the puerperal Pérez Aranibar, with respect to the human resources attraction dimension, 40% qualify at a regular level, with respect to the development dimension of human resources, 37% consider it regular and retention of human resources 45% Of the servers of Puericultorio Pérez Aranibar, qualified with a good level.

Finally, it was concluded that more than 59% of the servers considered that the management of human talent was regular, 24% good and 17% bad for the management of human talent in Puericultorio Pérez Aranibar.

6. KEYWORDS

Management of human talent, attraction of human resources, development of human resources, retention of human resources.

7. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un conjunto de acciones que deben ser aplicadas mejorar en todo momento del nivel de conocimientos, habilidades y capacidades para ser competitivo en el entorno actual y futuro (Chiavenato, 2009, p.06) y según Ibañez (2011), es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro (p.71).

La gestión del talento humano de los trabajadores del Puericultorio Pérez Aranibar- Lima, 2017, fue obtener resultados objetivos y confiables, los cuales contribuyan a establecer con claridad diversas actividades a nivel institucional para mejorar la Gestión del Talento Humano, con lo cual esta investigación beneficiará y motivará a los trabajadores, a fortalecer la Gestión del Talento Humano.

Se considera de mucha importancia el presente trabajo de investigación para describir la gestión del talento humano, ya que vivimos en una sociedad altamente competitiva donde las personas, que laboran en diversas entidades, se esfuerzan por desarrollarse, destacar y diferenciarse con el propósito de alcanzar sus metas.

Por tal razón, se propuso realizar la investigación cuyo título fue la gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, cuyos objetivos que se pretendieron alcanzar fue describir la atracción de los recursos humanos, el desarrollo de los recursos humanos y la retención de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, por ello la investigación fue conocer la percepción del personal del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.

8. METODOLOGÍA

El diseño empleado fue no experimental porque se realizó sin manipular las variables, y de corte transversal dado que se recolecto los datos de un solo momento y la población estuvo conformada por 283 servidores que laboran en la

en el Puericultorio Pérez Aranibar, para la muestra se consideró a 223 personas, con criterios de inclusión ser mayor de edad, de sexo femenino o masculino, personal del Régimen de Decreto Legislativo N°276, personal de Contrato de administrativo de servicios-CAS y locación de servicios, ser directivos, administrativos, técnicos y de servicios auxiliares y estar presente el día de la encuesta. La técnica utilizado fue la encuesta y el instrumento el cuestionario de 32 ítems, instrumento fue validado por juicio de expertos y se realizó una prueba piloto para la verificación de la confiabilidad del instrumento de medición a través del coeficiente Alfa de Cronbach resultando aceptable con 0,970, se puede asumir que el instrumento son altamente confiables y procede su aplicación toda la muestra, el procedimiento para la recolección de datos seguirá los siguientes pasos: se inició aplicar los instrumentos, siguiendo las indicaciones establecida en las respectivas fichas técnicas. Posteriormente, con los datos obtenidos se elaborará la matriz de datos, se transformarán los valores según las escalas establecidas y procedió el análisis de datos se procesó la información al programa Excel para elaboración descriptiva de las características y la elaboración de tablas de frecuencia de la aplicación de los instrumentos obtenidos mediante la estadística descriptiva, debido a que la variable fue cualitativa, se empleó la descripción mediante tablas y figuras de la variable y sus dimensiones de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos.

9. RESULTADOS

La gestión del talento humano percibido por el personal del Puericultorio Perez Aranibar se obtuvo que la calificación fue de nivel regular con 59%, seguido del nivel bueno con 24% y 17% de nivel malo.

Respecto a la dimensión de la atracción de los recursos humanos, se obtuvo que un 40% fue de nivel regular, 33% bueno y 27% malo, fue la percepción del personal; respecto a la dimensión del desarrollo de los recursos humanos lo calificaron con 37% de nivel regular, 36% de nivel bueno y 27% de nivel malo, en el del desarrollo de recursos en el puericultorio Pérez Aranibar y sobre la dimensión de la retención de recursos humanos fueron calificada con

45% de nivel bueno, 35% de nivel regular y 21% de nivel malo, en el puericultorio Pérez Aranibar.

Asimismo, según el sexo femenino se presentó los mejores resultados (bueno 26%, regular 55%, malo 19%,) en comparación con el sexo masculino (regular 63%, bueno 22%, malo 15%) en la gestión del talento humano; sobre la edad, se presentó mejores niveles fue del rango de edad 44 a mas (Malo 16% regular 61% bueno 23%) y del rango 31-43 (Malo 16%, regular 61%, bueno 23%) en comparación con el rango de edad que presento menores niveles fue de 18 a 30 años (Malo 21%, regular 54% y bueno 25%) y sobre el nivel educativo, se presentó mejores niveles de calificación fue el técnico (regular 60%, bueno 23% y malo 17%) y el superior (regular 59% bueno 25% malo 16%) y el nivel de secundaria (regular 58%, bueno 24%, malo 18%) en el Puericultorio Pérez Aranibar.

10. DISCUSIÓN

En la presente investigación tuvo como objetivo conocer la percepción de los trabajadores en la gestión del talento humano en el Puericultorio Pérez Aranibar Lima, 2017, para cual se evaluaron mediante tres dimensiones atracción de los recursos humanos, desarrollo de los recursos humanos y retención de los recursos humanos

El resultado obtenido del objetivo general, describir según la percepción de los trabajadores la gestión del talento humano en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, se obtuvo que la calificación fue de 59% nivel regular, 24% nivel bueno y 17% de nivel malo, es decir más de la mitad de trabajadores consideran que la gestión de talento humano es regular porque hace falta de un fomento de cultura de consecución de objetivos. En este aspecto se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona la gestión de talento humano sin embargo Hurtado (2016) realizó una tesis titulada gestión del talento humano en la motivación laboral de los trabajadores en la Dirección General de Salud Ambiental inocuidad alimentaria, Lima, 2016, cuyo objetivo fue: determinar cómo incide la gestión del talento humano en la motivación laboral de los trabajadores y concluyo el nivel de correlación entre las variables es alta, lo que podemos afirmar que existe alta correlación entre las variables, así mismo se

tiene el coeficiente de determinación siendo este de 0.918, en conclusión se determina que la motivación es causa del 91.9% por la gestión del talento humano de los Trabajadores en la Dirección General de Salud Ambiental Inocuidad Alimentaria (DIGESA) - Lima, 2016. Según Chiavenato (2009) sostuvo que el talento humano es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones; depende de las contingencias las situaciones en razón de diversos aspectos como la cultura de cada organización.

El resultado del objetivo específico describir la percepción de los trabajadores la atracción de los recursos humanos del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, se obtuvo la calificación de 40% de nivel medio, 33% califico con nivel bueno, 27% nivel malo, en este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona con la atracción de recursos humanos sin embargo Alcántara (2012) realizó la tesis titulada: El talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de las microempresas del distrito de Grocio Prado, tuvo como objetivo general determinar el nivel de desarrollo del Talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional, concluyo que aplicaron programas para el desarrollo del Talento en un 55% originando el desarrollo y como resultado un buen desarrollo organizacional. Asimismo los aspectos considerados para Ibañez (2011) la atracción de recursos humanos es la búsqueda constante de personal altamente capacitado para ocupar un puesto en un determinado tiempo. Genera una serie de sistemas de información para conocer detalles sobre el conocimiento y la capacidad de cada individuo que forma parte de esa estructura organizacional.

Respecto al segundo objetivo específico describir el desarrollo de los recursos humanos el 37% de los trabajadores calificaron con un nivel regular, seguido por 36% con nivel bueno y finalmente fue de 27% de nivel malo, en este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona con el desarrollo de los recursos humanos sin embargo Castro (2014) realizó la tesis titulada: gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio PRODES LA Libertad, 2014, concluyo establecer un plan de capacitación de acuerdo con las reales necesidades de gestión del talento humano exigido para el mejoramiento del

desempeño laboral. Asimismo respecto a los aspectos considerados para Ibañez (2011) que el desarrollo de los recursos humanos tiene “una relación directa con el valor de una organización; hay que desterrar la idea de que son gastos de los que es difícil ver su retorno o su rendimiento” (p.309).

Respecto a la retención de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, fue calificado con 45% nivel bueno, 35% nivel regular y 21% de nivel malo, se consideraron que su institución son menos remunerados pero eso es de acuerdo al poco presupuesto que le asigna la Beneficencia Pública, es decir los aspectos considerados para Serna y Mojica (2007), sostienen que la retención de los recursos humanos debe ser orientada por todo el grupo directivo de la organización, cuyo fin es identificar, desarrollar y promover de manera sistemática a las personas talentosas ubicadas en cargos claves de la organización (p.8). En este mismo sentido Martín (2011) realizó una investigación titulada: La gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico; Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras Españolas concluyo que los procesos por los que las prácticas orientadas a la retención de recursos humanos influyen de forma positiva sobre el resultado empresarial y la capacidad de innovación de la empresa. Dicha influencia se logra a través del efecto que las prácticas propuestas ejercen sobre la retención del capital humano (intelectual, social y afectivo), que hemos definido como vinculado a los recursos humanos estratégicos.

Finalmente se consideró importante los resultados obtenidos, en el proceso de investigación, asimismo esto permitirá dar a conocer la situación del personal que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar, para considerar las recomendaciones de la investigación y asimismo los resultados servirán a otros investigadores como fuente de revisión literaria relacionadas al gestión de talento humano.

11. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general describir la gestión de talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, se obtuvo que el 59% fue calificado de nivel regular, 24% con nivel bueno y finalmente fue

de 17% de nivel malo, es decir más de la mitad de personal considero que es regular, porque hace falta de un fomento de cultura de consecución de objetivos, por lo tanto debe crearse en incrementar la gestión de talento humano hasta llegar a la totalidad de los trabajadores

Respecto al primer objetivo describir la atracción de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, esta dimensión fue calificada por el personal con 40% de nivel regular, 33% de nivel bueno y 27% de nivel malo, consideran que falta inducción en la misión, visión y valores de la institución.

Respecto al segundo objetivo describir el desarrollo de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, 37% de los trabajadores calificaron con un nivel regular, seguido por 36% con nivel bueno y finalmente fue de 27% de nivel malo, esto responde que hace falta establecer comunicación entre directivo y trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar.

Respecto a describir la retención de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, fue calificado con 45% nivel bueno, 35% nivel regular y 21% de nivel malo, dado que existen mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador.

12. REFERENCIAS

- Alcántara, A. (2012). *El talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de las microempresas del distrito de Grocio Prado. Universidad autónoma, Chíncha- Perú. Recuperado de:* <http://www.monografias.com/trabajos93/talento-humano-influencia-desarrollo-organizacional-microempresas/t>.
- Castro, R. (2014). *Gestión del talento humano y su influencia en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio PRODES La Libertad, 2014.* (Tesis de licenciatura, Universidad de Trujillo). Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2794>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* (3ra.ed.) México, D.F.: Mcgraw-Hill Interamericana.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. D.F, México: McGraw-Hill.
- Hurtado, J. (2016). *Gestión del Talento Humano en la Motivación Laboral de los Trabajadores en la Dirección General de Salud Ambiental Inocuidad Alimentaria (DIGESA) - Lima, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) Perú.
- Ibáñez M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la empresa*. (1ra ed.). Perú: San Marcos.
- Martín, C. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras Españolas*. (Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid.) España. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/879>
- Serna, C. y Mojica, E. (2007). *Teoría de la motivación y práctica profesional*. ED. Pueblo y Educación. La Habana.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Luis Alberto Aoun Chong, estudiante, del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo., identificada con DNI 06651107, con el artículo titulado:

“Gestión de talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 09 de junio del 2017

Br. Luis Alberto Aoun Chong
DNI N°06651107

Anexo 2
Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PERCIBIDO POR EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PUERICULTORIO PEREZ ARANIBAR - LIMA 2017

Autor: Luis Alberto Aoun Chong

Problema	Objetivos	Variable e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar - Lima 2017?</p> <p>Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Cuál es la atracción de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es el desarrollo de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la retención de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017?</p>	<p>Objetivo general: Describir la gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.</p> <p>Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Describir la atracción de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.</p> <p>Objetivo específico 2 Describir el desarrollo de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.</p> <p>Objetivo específico 3 Describir la retención de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017.</p>	Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
		Atracción de Recursos Humanos	Planeación de los Recursos humanos Convocatoria o reclutamiento de Recursos humanos Selección de Recursos humanos	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12	Nunca = 1 A veces=2 Siempre=3	Malo (32 - 53) Regular (54 - 75) Bueno (76 - 96)
		Desarrollo de los Recursos Humanos	Capacitación y desarrollo Evaluación del desempeño Retroalimentación del desempeño	13, 14, 15, 16 17, 18, 19, 20 21, 22, 23, 24		
Retención de los Recursos Humanos	Determinación de la compensación Servicio fiable y buen trato	25, 26, 27, 28 29, 30, 31, 32				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básico</p> <p>Alcance: El Puericultorio Pérez Aranibar</p> <p>Diseño: El diseño de investigación es no experimental de corte transversal.</p> <p>Nivel Descriptivo</p> <p>Método: Deductivo porque busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se describa las tendencias de los resultados de la población en estudio y se deducirán conclusiones (Hernández, et all, 2014).</p>	<p>Población: La población es la totalidad del fenómeno a estudiar. Personas o elementos cuya situación se está investigando. (Tamayo, 2004, p.111).</p> <p>La población está conformada por 283 servidores del Puericultorio Pérez Aranibar</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Muestreo por conveniencia Conformada por 223 servidores del Puericultorio Pérez Aranibar</p>	<p>Variable: Gestión del talento humano</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario Autor: Ibañez M.</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo: ninguno</p> <p>Ámbito de Aplicación: Puericultorio Pérez Aranibar, 2017</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se elaborara tablas y figuras estadísticas en la presentación de los resultados por dimensiones mediante el empleo del Software Microsoft Excel</p>

Anexo 3
Instrumentos

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA GESTIÓN TALENTO HUMANO

Apreciado señor(a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos, tiene por objetivo recolectar datos relevantes, con el objeto de conocer la gestión del talento humano, por ello se pide responder con sinceridad.

Marque usted con (x) lo que considera de acuerdo a lo siguiente.

DATOS GENERALES:

SEXO: Masculino () Femenino: ()

EDAD: 18-30 años () 31-43 años () 44 años a más ()

NIVEL EDUCATIVO: Secundaria () Técnico () Superior ()

CONDICIÓN LABORAL: DL 276 () Terceros () CAS 1057 ()

Calificación de valores marque como considera: 1: Nunca, 2: A veces, 3: Siempre

	ITEMS	N	AV	S
Nº	Dimensión 1: Atracción de recursos humanos	1	2	3
1	Considera usted que el director del Puericultorio Pérez Aranibar, planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal.			
2	Considera usted que el director del Puericultorio Pérez Aranibar, diseñan estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de su personal.			
3	Las gestiones que realiza el director del Puericultorio Pérez Aranibar, son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades de cada área laboral.			
4	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones.			
5	Las convocatorias que realiza el director del Puericultorio Pérez Aranibar, son por concurso público.			
6	El perfil laboral requerido en las convocatorias que realiza el director del Puericultorio Pérez Aranibar, está de acorde con las necesidades del área.			
7	Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página institucional, avisos en diarios, redes de contactos, etc.) son eficaces.			
8	En la convocatoria que realiza el director del Puericultorio Pérez Aranibar, es necesario que el currículum vitae esté actualizado y documentado.			
9	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, se preocupa por el mejoramiento, competencia y búsqueda de una mayor productividad laboral.			
10	Considera usted que las supervisiones que se realizan a los trabajadores son las más adecuadas.			
11	Se informa en la página web de la institución los resultados de los contratos laborales.			
12	La dirección del Puericultorio Pérez Aranibar, brinda la inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la institución.			

	Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos	1	2	3
13	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, maneja adecuadamente los recursos propios en beneficio de la institución que dirige.			
14	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, participa en capacitaciones de gestión y estrategias en desarrollo de recursos humanos.			
15	Considera usted que las capacitaciones organizadas por la dirección del Puericultorio Pérez Aranibar dan solución a las dudas o problemas que se suscitan dentro de la entidad laboral.			
16	La dirección del Puericultorio Pérez Aranibar invierte en convenios para los trabajadores como: diplomados, maestrías.			
17	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, evalúa constantemente el desempeño laboral de sus trabajadores.			
18	Considera usted importante evaluar del desempeño laboral del director del Puericultorio Pérez Aranibar.			
19	Considera indispensable tener conocimiento pleno de sus derechos y deberes.			
20	Cree usted que la evaluación de desempeño laboral busca fomentar la mejora continua de la organización.			
21	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, facilita herramientas necesarias para la planificación anual, unidades y sesiones de clase.			
22	Considera usted que su director motiva a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral.			
23	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, establece instancias de comunicación y retroalimentación.			
24	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, plantea instrumentos que mejoren su desempeño laboral.			
	Dimensión 3: Retención de los recursos humanos	1	2	3
25	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, tiene mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador.			
26	Considera usted que el salario que percibe va de acuerdo con las funciones que realiza.			
27	Considera usted que debe darse una compensación económica de acuerdo a la productividad del trabajador.			
28	Considera usted que una buena compensación aumentaría el desempeño laboral.			
29	Se encuentra satisfecho (a) con los aguinaldos que recibe.			
30	Percibe algún beneficio fuera de su remuneración mensual.			
31	Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios.			
32	Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones.			

Anexo 4
Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Atracción de recursos humanos							
1	Considera usted que el director del Puericultorio Pérez Aranibar, planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que el director del Puericultorio Pérez Aranibar, diseñan estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de su personal.	✓		✓		✓		
3	Las gestiones que realiza el director del Puericultorio Pérez Aranibar, son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades de cada área laboral.	✓		✓		✓		
4	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones.	✓		✓		✓		
5	Las convocatorias que realiza el director del Puericultorio Pérez Aranibar, son por concurso público.	✓		✓		✓		
6	El perfil laboral requerido en las convocatorias que realiza el director del Puericultorio Pérez Aranibar, está de acorde con las necesidades del área.	✓		✓		✓		
7	Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página institucional, avisos en diarios, redes de contactos, etc.) son eficaces.	✓		✓		✓		
8	En la convocatoria que realiza el director del Puericultorio Pérez Aranibar, es necesario que el currículo vitae esté actualizado y documentado.	✓		✓		✓		
9	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, se preocupa por el mejoramiento, competencia y búsqueda de una mayor productividad laboral.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que las supervisiones que se realizan a los trabajadores son las más adecuadas.	✓		✓		✓		
11	Se informa en la página web de la institución los resultados de los contratos laborales.	✓		✓		✓		
12	La dirección del Puericultorio Pérez Aranibar, brinda la inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la institución, brinda la inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la institución.	✓		✓		✓		

Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos		Si	No	Si	No	Si	No
13	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, maneja adecuadamente los recursos propios en beneficio de la institución que dirige.	✓		✓		✓	
14	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, participa en capacitaciones de gestión y estrategias en desarrollo de recursos humanos.	✓		✓		✓	
15	Considera usted que las capacitaciones organizadas por la dirección del Puericultorio Pérez Aranibar dan solución a las dudas o problemas que se suscitan dentro de la entidad laboral.	✓		✓		✓	
16	La dirección del Puericultorio Pérez Aranibar invierte en convenios para los trabajadores como: diplomados, maestrías.	✓		✓		✓	
17	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, evalúa constantemente el desempeño laboral de sus trabajadores.	✓		✓		✓	
18	Considera usted importante evaluar del desempeño laboral del director del Puericultorio Pérez Aranibar.	✓		✓		✓	
19	Considera indispensable tener conocimiento pleno de sus derechos y deberes.	✓		✓		✓	
20	Cree usted que la evaluación de desempeño laboral busca fomentar la mejora continua de la organización.	✓		✓		✓	
21	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, facilita herramientas necesarias para la planificación anual, unidades y sesiones de clase.	✓		✓		✓	
22	Considera usted que su director motiva a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
23	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, establece instancias de comunicación y retroalimentación.	✓		✓		✓	
24	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, plantea instrumentos que mejoren su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Retención de los recursos humanos		Si	No	Si	No	Si	No
25	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, tiene mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador.	✓		✓		✓	
26	Considera usted que el salario que percibe va de acuerdo con las funciones que realiza.	✓		✓		✓	
27	Considera usted que debe darse una compensación económica de acuerdo a la productividad del trabajador.	✓		✓		✓	
28	Considera usted que una buena compensación aumentaría el desempeño laboral.	✓		✓		✓	
29	Se encuentra satisfecho (a) con los aguinaldos que recibe.	✓		✓		✓	
30	Percebe algún beneficio fuera de su remuneración mensual.	✓		✓		✓	
31	Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios.	✓		✓		✓	
32	Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *SANCHEZ SOTO RAFAEL WILLBERT* DNI: *089934303*

Especialidad del validador: *GESTION PUBLICA*

15 de Mayo del 2017

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

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



Firmá del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Atracción de recursos humanos							
1	Considera usted que el director del Puericultorio Pérez Aranibar, planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que el director del Puericultorio Pérez Aranibar, diseñan estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de su personal.	✓		✓		✓		
3	Las gestiones que realiza el director del Puericultorio Pérez Aranibar, son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades de cada área laboral.	✓		✓		✓		
4	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones.	✓		✓		✓		
5	Las convocatorias que realiza el director del Puericultorio Pérez Aranibar, son por concurso público.	✓		✓		✓		
6	El perfil laboral requerido en las convocatorias que realiza el director del Puericultorio Pérez Aranibar, está de acorde con las necesidades del área.	✓		✓		✓		
7	Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página institucional, avisos en diarios, redes de contactos, etc.) son eficaces.	✓		✓		✓		
8	En la convocatoria que realiza el director del Puericultorio Pérez Aranibar, es necesario que el currículo vitae esté actualizado y documentado.	✓		✓		✓		
9	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, se preocupa por el mejoramiento, competencia y búsqueda de una mayor productividad laboral.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que las supervisiones que se realizan a los trabajadores son las más adecuadas.	✓		✓		✓		
11	Se informa en la página web de la institución los resultados de los contratos laborales.	✓		✓		✓		
12	La dirección del Puericultorio Pérez Aranibar, brinda la inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la institución, brinda la inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la institución.	✓		✓		✓		

Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos		Si	No	Si	No	Si	No
13	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, maneja adecuadamente los recursos propios en beneficio de la institución que dirige.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, participa en capacitaciones de gestión y estrategias en desarrollo de recursos humanos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Considera usted que las capacitaciones organizadas por la dirección del Puericultorio Pérez Aranibar dan solución a las dudas o problemas que se suscitan dentro de la entidad laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	La dirección del Puericultorio Pérez Aranibar invierte en convenios para los trabajadores como: diplomados, maestrías.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, evalúa constantemente el desempeño laboral de sus trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Considera usted importante evaluar del desempeño laboral del director del Puericultorio Pérez Aranibar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Considera indispensable tener conocimiento pleno de sus derechos y deberes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Cree usted que la evaluación de desempeño laboral busca fomentar la mejora continua de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, facilita herramientas necesarias para la planificación anual, unidades y sesiones de clase.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Considera usted que su director motiva a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, establece instancias de comunicación y retroalimentación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, plantea instrumentos que mejoren su desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dimensión 3: Retención de los recursos humanos		Si	No	Si	No	Si	No
25	El director del Puericultorio Pérez Aranibar, tiene mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Considera usted que el salario que percibe va de acuerdo con las funciones que realiza.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Considera usted que debe darse una compensación económica de acuerdo a la productividad del trabajador.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Considera usted que una buena compensación aumentaría el desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Se encuentra satisfecho (a) con los aguinaldos que recibe.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Percibe algún beneficio fuera de su remuneración mensual.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *ALVARADO RIVERA ASESOR JUDICIAL* DNI: *04189399*.....

Especialidad del validador: *MG GESTIÓN PÚBLICA*.....

15 de Mayo del 2017

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

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

_____ *C.N.G.P.R.*

Firma del Experto Informante.

Anexo 5
Permiso de las institución donde
se aplicó el estudio

Lima, 22 de marzo de 2017

Señor:

Luis Alberto Aoun Chong

Estudiante de Maestría en Gestión Pública

Presente.-

Asunto: Permiso para aplicar instrumento de investigación.

De mi mayor consideración:

Es grato de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, y en atención a su solicitud, autorizó la aplicación del instrumento de la investigación en el Puericultorio Pérez Aranibar, con la finalidad de elaborar la tesis titulada: "La Gestión del Talento Humano en el Puericultorio Pérez Aranibar- Lima, 2017".

Por el cual manifiesto la conformidad para aplicar el instrumento en la investigación que permitirá tener la percepción del talento humano en el Puericultorio Pérez Aranibar.

Es necesario precisar que tenemos personal de diversos servicios, por lo cual autorizó coordinar con los trabajadores del área para aportar en su investigación y asimismo es importante precisar que todos los costos que demanden la investigación serán asumidos por su persona.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

.....

Lic. Ana Beatriz Millones Acosta
Directora del Puericultorio Pérez Aranibar
Beneficencia de Lima Metropolitana

Anexo 6
Base de datos

DATOS DE PRUEBA PILOTO

N°	ATRACCION DE RECURSOS HUMANOS											DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS											RETENCION DE LOS RECURSOS HUMANOS						T						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30	31	32		
1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	75
2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	42	
3	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	3	49		
4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	81		
5	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	78		
6	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	2	1	1	3	3	1	2	3	67		
7	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	83		
8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	35	
9	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	77		
10	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	84		
11	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	85		
12	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	73		
13	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	51		
14	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	85		
15	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	38			
16	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	75		
17	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	85		
18	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	43		
19	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	87		
20	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	54		

Base de datos de la variable Gestión del Talento Humano

N°	ATRACCION DE RECURSOS HUMANOS													DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS												RETENCION DE LOS RECURSOS HUMANOS								Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	T	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	T	25	26	27	28	29	30	31		32	T
1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	28	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	28	3	2	2	3	2	2	3	2	19	75
2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	16	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	16	2	1	1	1	2	1	1	1	10	42
3	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	18	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	19	1	1	2	1	2	1	1	3	12	49	
4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	30	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	31	3	2	2	3	2	3	2	3	20	81
5	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	28	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	29	3	3	2	3	2	2	3	3	21	78
6	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	26	3	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	25	2	1	1	3	3	1	2	3	16	67
7	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	83
8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	9	35
9	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	29	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	28	2	3	3	2	3	3	2	2	20	77
10	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	84
11	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	3	2	3	2	3	3	3	22	85
12	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	29	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	24	3	3	2	2	3	2	2	3	20	73
13	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	19	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	19	1	2	1	2	2	1	2	2	13	51
14	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	32	3	2	3	3	2	3	3	3	22	85
15	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	14	2	1	1	1	1	2	1	1	10	38
16	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	1	27	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	28	3	3	1	3	3	1	3	3	20	75
17	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	32	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	32	3	3	2	2	3	3	3	2	21	85
18	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	16	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	16	1	2	1	1	2	1	2	1	11	43
19	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	32	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	33	3	2	3	3	2	3	3	3	22	87
20	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	20	2	1	2	1	2	3	1	2	14	54
21	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	28	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	29	3	2	2	3	2	2	3	2	19	76
22	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	31	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	31	3	3	3	3	3	2	3	2	22	84

23	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	3	1	25	3	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	27	1	3	3	1	2	3	1	3	17	69
24	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	29	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	29	3	2	3	2	2	3	2	3	20	78
25	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	17	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	17	2	1	2	1	1	2	1	2	12	46
26	3	3	1	2	3	3	1	3	1	3	3	2	28	3	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	29	3	1	2	3	3	3	1	3	19	76
27	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	31	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	31	3	3	3	2	2	3	1	3	20	82
28	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	30	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	31	3	2	3	3	2	2	3	3	21	82
29	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	29	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	31	2	3	2	2	3	2	3	3	20	80
30	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	29	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	29	3	3	2	3	2	2	3	2	20	78
31	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	28	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	28	3	2	2	3	2	2	3	2	19	75
32	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	16	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	16	2	1	1	1	2	1	1	1	10	42
33	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	18	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	19	1	1	2	1	2	1	1	3	12	49
34	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	30	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	31	3	2	2	3	2	3	2	3	20	81
35	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	28	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	29	3	3	2	3	2	2	3	3	21	78
36	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	26	3	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	25	2	1	1	3	3	1	2	3	16	67
37	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	83
38	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	9	35
39	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	29	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	28	2	3	3	2	3	3	2	2	20	77
40	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	84
41	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	3	2	3	2	3	3	3	22	85
42	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	29	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	24	3	3	2	2	3	2	2	3	20	73
43	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	19	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	19	1	2	1	2	2	1	2	2	13	51
44	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	32	3	2	3	3	2	3	3	3	22	85
45	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14	2	1	1	1	1	2	1	1	10	38	
46	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	1	27	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	28	3	3	1	3	3	1	3	3	20	75
47	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	32	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	32	3	3	2	2	3	3	3	2	21	85
48	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	16	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	16	1	2	1	1	2	1	2	1	11	43	
49	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	32	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	33	3	2	3	3	2	3	3	3	22	87
50	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	20	2	1	2	1	2	3	1	2	14	54

51	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	28	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	29	3	2	2	3	2	2	3	2	19	76
52	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	31	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	31	3	3	3	3	3	2	3	2	22	84	
53	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	3	1	25	3	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	27	1	3	3	1	2	3	1	3	17	69
54	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	29	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	29	3	2	3	2	2	3	2	3	20	78
55	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	17	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	17	2	1	2	1	1	2	1	2	12	46
56	3	3	1	2	3	3	1	3	1	3	3	2	28	3	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	29	3	1	2	3	3	3	1	3	19	76
57	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	31	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	31	3	3	3	2	2	3	1	3	20	82
58	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	30	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	31	3	2	3	3	2	2	3	3	21	82
59	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	29	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	31	2	3	2	2	3	2	3	3	20	80
60	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	29	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	29	3	3	2	3	2	2	3	2	20	78
61	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	28	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	28	3	2	2	3	2	2	3	2	19	75
62	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	16	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	16	2	1	1	1	2	1	1	1	10	42
63	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	18	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	19	1	1	2	1	2	1	1	3	12	49
64	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	30	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	31	3	2	2	3	2	3	2	3	20	81
65	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	28	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	29	3	3	2	3	2	2	3	3	21	78
66	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	26	3	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	25	2	1	1	3	3	1	2	3	16	67
67	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	83
68	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	9	35
69	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	29	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	28	2	3	3	2	3	3	2	2	20	77
70	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	84
71	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	3	2	3	2	3	3	3	22	85
72	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	29	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	24	3	3	2	2	3	2	2	3	20	73
73	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	19	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	19	1	2	1	2	2	1	2	2	13	51
74	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	32	3	2	3	3	2	3	3	3	22	85
75	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	14	2	1	1	1	1	2	1	1	10	38
76	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	1	27	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	28	3	3	1	3	3	1	3	3	20	75
77	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	32	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	32	3	3	2	2	3	3	3	2	21	85
78	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	16	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	16	1	2	1	1	2	1	2	1	11	43

79	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	32	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	33	3	2	3	3	2	3	3	3	22	87
80	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	20	2	1	2	1	2	3	1	2	14	54
81	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	28	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	29	3	2	2	3	2	2	3	2	19	76
82	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	31	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	31	3	3	3	3	3	2	3	2	22	84	
83	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	3	1	25	3	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	27	1	3	3	1	2	3	1	3	17	69
84	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	29	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	29	3	2	3	2	2	3	2	3	20	78
85	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	17	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	17	2	1	2	1	1	2	1	2	12	46
86	3	3	1	2	3	3	1	3	1	3	3	2	28	3	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	29	3	1	2	3	3	3	1	3	19	76
87	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	31	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	31	3	3	3	2	2	3	1	3	20	82
88	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	30	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	31	3	2	3	3	2	2	3	3	21	82
89	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	29	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	31	2	3	2	2	3	2	3	3	20	80	
90	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	29	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	29	3	3	2	3	2	2	3	2	20	78
91	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	28	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	28	3	2	2	3	2	2	3	2	19	75
92	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	16	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	16	2	1	1	1	2	1	1	1	10	42
93	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	18	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	19	1	1	2	1	2	1	1	3	12	49
94	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	30	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	31	3	2	2	3	2	3	2	3	20	81
95	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	28	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	29	3	3	2	3	2	2	3	3	21	78
96	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	26	3	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	25	2	1	1	3	3	1	2	3	16	67
97	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	83
98	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	9	35
99	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	29	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	28	2	3	3	2	3	3	2	2	20	77
100	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	84
101	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	3	2	3	2	3	3	3	22	85
102	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	29	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	24	3	3	2	2	3	2	2	3	20	73
103	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	19	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	19	1	2	1	2	2	1	2	2	13	51
104	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	32	3	2	3	3	2	3	3	3	22	85
105	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	14	2	1	1	1	1	2	1	1	10	38
106	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	1	27	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	28	3	3	1	3	3	1	3	3	20	75

107	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	32	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	32	3	3	2	2	3	3	3	2	21	85
108	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	16	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	16	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	11	43
109	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	32	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	33	3	2	3	3	2	3	3	3	22	87	
110	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	20	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	20	2	1	2	1	2	3	1	2	14	54		
111	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	28	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	29	3	2	2	3	2	2	3	2	19	76
112	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	31	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	31	3	3	3	3	3	2	3	2	22	84	
113	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	3	1	25	3	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	27	1	3	3	1	2	3	1	3	17	69	
114	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	29	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	29	3	2	3	2	2	3	2	3	20	78	
115	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	17	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	17	2	1	2	1	1	2	1	2	12	46	
116	3	3	1	2	3	3	1	3	1	3	3	2	28	3	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	29	3	1	2	3	3	3	1	3	19	76	
117	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	31	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	31	3	3	3	2	2	3	1	3	20	82
118	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	30	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	31	3	2	3	3	2	2	3	3	21	82	
119	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	29	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	31	2	3	2	2	3	2	3	3	20	80	
120	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	29	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	29	3	3	2	3	2	2	3	2	20	78	
121	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	28	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	28	3	2	2	3	2	2	3	2	19	75	
122	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	16	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	16	2	1	1	1	2	1	1	1	10	42	
123	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	18	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	19	1	1	2	1	2	1	1	3	12	49	
124	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	30	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	31	3	2	2	3	2	3	2	3	20	81	
125	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	28	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	29	3	3	2	3	2	2	3	3	21	78	
126	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	26	3	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	25	2	1	1	3	3	1	2	3	16	67	
127	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	83	
128	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	9	35	
129	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	29	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	28	2	3	3	2	3	3	2	2	20	77	
130	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	84	
131	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	32	3	3	2	3	2	3	3	3	22	85	
132	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	29	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	24	3	3	2	2	3	2	2	3	20	73	
133	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	19	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	19	1	2	1	2	2	1	2	2	13	51	
134	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	32	3	2	3	3	2	3	3	3	22	85	

135	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	14	2	1	1	1	1	2	1	1	10	38
136	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	1	27	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	28	3	3	1	3	3	1	3	3	20	75
137	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	32	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	32	3	3	2	2	3	3	3	2	21	85	
138	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	16	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	16	1	2	1	1	2	1	2	1	11	43	
139	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	32	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	33	3	2	3	3	2	3	3	3	22	87	
140	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	20	2	1	2	1	2	3	1	2	14	54
141	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	28	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	29	3	2	2	3	2	2	3	2	19	76	
142	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	31	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	31	3	3	3	3	3	2	3	2	22	84
143	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	3	1	25	3	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	27	1	3	3	1	2	3	1	3	17	69
144	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	29	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	29	3	2	3	2	2	3	2	3	20	78
145	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	17	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	17	2	1	2	1	1	2	1	2	12	46	
146	3	3	1	2	3	3	1	3	1	3	3	2	28	3	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	29	3	1	2	3	3	3	1	3	19	76
147	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	31	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	31	3	3	3	2	2	3	1	3	20	82
148	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	30	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	31	3	2	3	3	2	2	3	3	21	82
149	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	29	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	31	2	3	2	2	3	2	3	3	20	80
150	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	29	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	29	3	3	2	3	2	2	3	2	20	78
151	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	28	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	28	3	2	2	3	2	2	3	2	19	75
152	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	16	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	16	2	1	1	1	2	1	1	1	10	42	
153	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	18	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	19	1	1	2	1	2	1	1	3	12	49
154	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	30	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	31	3	2	2	3	2	3	2	3	20	81
155	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	28	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	29	3	3	2	3	2	2	3	3	21	78
156	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	26	3	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	25	2	1	1	3	3	1	2	3	16	67
157	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	83
158	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	9	35	
159	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	29	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	28	2	3	3	2	3	3	2	2	20	77	
160	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	84
161	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	32	3	3	2	3	2	3	3	3	22	85	
162	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	29	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	24	3	3	2	2	3	2	2	3	20	73

163	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	19	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	19	1	2	1	2	2	1	2	2	13	51
164	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	32	3	2	3	3	2	3	3	3	22	85
165	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	14	2	1	1	1	1	2	1	1	10	38
166	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	1	27	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	28	3	3	1	3	3	1	3	3	20	75
167	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	32	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	32	3	3	2	2	3	3	3	2	21	85
168	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	16	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	16	1	2	1	1	2	1	2	1	11	43	
169	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	32	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	33	3	2	3	3	2	3	3	3	22	87
170	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	20	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	20	2	1	2	1	2	3	1	2	14	54	
171	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	28	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	29	3	2	2	3	2	2	3	2	19	76
172	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	31	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	31	3	3	3	3	3	2	3	2	22	84
173	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	3	1	25	3	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	27	1	3	3	1	2	3	1	3	17	69
174	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	29	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	29	3	2	3	2	2	3	2	3	20	78	
175	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	17	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	17	2	1	2	1	1	2	1	2	12	46	
176	3	3	1	2	3	3	1	3	1	3	3	2	28	3	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	29	3	1	2	3	3	3	1	3	19	76
177	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	31	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	31	3	3	3	2	2	3	1	3	20	82
178	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	30	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	31	3	2	3	3	2	2	3	3	21	82
179	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	29	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	31	2	3	2	2	3	2	3	3	20	80
180	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	29	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	29	3	3	2	3	2	2	3	2	20	78
181	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	28	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	28	3	2	2	3	2	2	3	2	19	75
182	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	16	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	16	2	1	1	1	2	1	1	1	10	42
183	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	18	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	19	1	1	2	1	2	1	1	3	12	49
184	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	30	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	31	3	2	2	3	2	3	2	3	20	81
185	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	28	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	29	3	3	2	3	2	2	3	3	21	78
186	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	26	3	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	25	2	1	1	3	3	1	2	3	16	67
187	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	83
188	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	9	35
189	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	29	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	28	2	3	3	2	3	3	2	2	20	77
190	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	84

191	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	3	2	3	2	3	3	3	22	85
192	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	29	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	24	3	3	2	2	3	2	2	3	20	73
193	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	19	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	19	1	2	1	2	2	1	2	2	13	51
194	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	32	3	2	3	3	2	3	3	3	22	85
195	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	14	2	1	1	1	1	2	1	1	10	38
196	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	1	27	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	28	3	3	1	3	3	1	3	3	20	75
197	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	32	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	32	3	3	2	2	3	3	3	2	21	85
198	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	16	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	16	1	2	1	1	2	1	2	1	11	43
199	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	32	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	33	3	2	3	3	2	3	3	3	22	87
200	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	20	2	1	2	1	2	3	1	2	14	54
201	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	28	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	29	3	2	2	3	2	2	3	2	19	76
202	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	31	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	31	3	3	3	3	3	2	3	2	22	84
203	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	3	1	25	3	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	27	1	3	3	1	2	3	1	3	17	69
204	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	29	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	29	3	2	3	2	2	3	2	3	20	78
205	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	17	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	17	2	1	2	1	1	2	1	2	12	46
206	3	3	1	2	3	3	1	3	1	3	3	2	28	3	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	29	3	1	2	3	3	3	1	3	19	76
207	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	31	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	31	3	3	3	2	2	3	1	3	20	82
208	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	30	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	31	3	2	3	3	2	2	3	3	21	82
209	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	29	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	31	2	3	2	2	3	2	3	3	20	80
210	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	29	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	29	3	3	2	3	2	2	3	2	20	78
211	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	28	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	28	3	2	2	3	2	2	3	2	19	75
212	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	16	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	16	2	1	1	1	2	1	1	1	10	42
213	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	18	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	19	1	1	2	1	2	1	1	3	12	49
214	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	30	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	31	3	2	2	3	2	3	2	3	20	81
215	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	28	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	29	3	3	2	3	2	2	3	3	21	78
216	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	26	3	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	25	2	1	1	3	3	1	2	3	16	67
217	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	83
218	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	9	35

219	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	29	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	28	2	3	3	2	3	3	2	2	20	77
220	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	2	2	3	3	2	3	21	84
221	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	31	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	3	2	3	2	3	3	3	22	85
222	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	29	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	24	3	3	2	2	3	2	2	3	20	73
223	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	19	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	19	1	2	1	2	2	1	2	2	13	51

Anexo 7

Prints de resultados (SPSS)

Confiabilidad de instrumento

NEW FILE.
 DATASET NAME Conjunto_de_datos2 WINDOW=FRONT.
 RELIABILITY
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos2]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.970	32

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.970	32