



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD,
LIMA 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Bach. ALMORA QUISPE, PERCY MANUEL

LIMA-PERÚ

2019

ASESOR DE TESIS

Dr. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL

JURADO EXAMINADOR

Dra. FLOR DE MARIA SISNIEGAS LINARES
Presidente

Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS
Secretario

Dr. FERNANDO LUIS TAM WOND
Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a Dios por darme la vida y salud, así mismo a mis padres por el cariño y apoyo brindado para continuar con mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, por permitirnos la vida y llegar hasta este momento tan importante y cumplir nuestras metas como profesionales. A nuestros padres, por su apoyo incondicional, sus buenos consejos y estar siempre con nosotras. También agradecemos a todos nuestros profesores y sobre todo a nuestro asesor de tesis Dr. Juan M. Vásquez por su paciencia y dedicación y compartir sus conocimientos.

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y la Gestión Administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019. Las teorías que sustentan la investigación, tiene en cuenta lo expresado por Alvarado y Barba (2016), quienes refieren que la Gestión del Talento Humano, es aquella particularidad evidenciada en los grupos de personas a través de la acción recíproca de sus partes. Por otro lado, Gestión Administrativa, según Louffat (2015) definió que es el proceso que se hace responsable de administrar los bienes y medios en las diversas áreas administrativas dentro de una organización. El tipo de investigación correspondiente al estudio aplicada de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, la población estuvo constituido por 83 trabajadores del área de subsidios del Seguro Social de Salud, de igual modo, a nivel censal estos 83 empleados fueron considerados en la muestra de estudio. La recopilación de datos se efectuó por medio de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario según escala tipo Likert, establecido puntualmente por 20 items, en conformidad con los resultados y el debido análisis descriptivo e inferencial; se llega a la conclusión que la gestión del talento humano tiene relación con la gestión administrativa.

Palabras clave: gestión del talento humano, gestión administrativa, planeación.

ABSTRACT

The present thesis aims to determine the existing relationship between Human Talent Management and Administrative Management of Social Health Security, Lima 2019. The theories that support the research take into account what was expressed by Alvarado and Barba (2016), who referred to as the Human Talent Management, is that particularity evidenced in groups of people through the reciprocal action of their parts. On the other hand, Administrative Management, according to Louffat (2015) defined that it is the process that is responsible for managing the assets and means in the various administrative areas within an organization. The type of research corresponding to the study has been applied, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational descriptive level, the population consisted of 83 workers from the Social Health Insurance subsidy area, in the same way, at the census level these 83 employees were treated in the study sample. The data collection was carried out by means of the survey technique and as an instrument the questionnaire according to the Likert-type scale, punctually by 20 elements, in accordance with the results and the due descriptive and inferential analysis; It is concluded that the management of human talent is related to administrative management.

Keywords: human talent management, administrative management, planning.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURA	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del problema	24
1.2.1. Problema general.....	24
1.2.2. Problemas específicos	24
1.3. Justificación del estudio.....	24
1.3.1. Justificación teórica	24
1.3.2. Justificación práctica	25
1.3.3. Justificación metodológica	25
1.3.4. Justificación Social	25
1.4. Objetivos de la investigación	26
1.4.1. Objetivo general	26
1.4.2. Objetivos Específicos	26
II. MARCO TEÓRICO	27
2.1. Antecedentes de la investigación	27
2.1.1. Antecedentes nacionales	27
2.1.2. Antecedentes Internacionales	29
2.2. Bases teóricas de las variables	32
2.2.1. Variable Gestión de Talento Humano.....	32
2.2.2. Variable Gestión Administrativa	41

2.3. Definición de términos básicos	46
III. MARCO METODOLÓGICO.....	48
3.1. Hipótesis de la Investigación	48
3.1.1. Hipótesis general.....	48
3.1.2. Hipótesis específicas.....	48
3.2. Variables de estudio	48
3.2.1. Definición conceptual	48
3.2.2. Definición operacional	49
3.3. Tipo y nivel de la investigación	49
3.3.1. Tipo de investigación.....	49
3.3.2. Niveles de Investigación.....	49
3.4. Diseño de la Investigación.....	50
3.5. Población y muestra de estudio.....	50
3.5.1. Población	50
3.5.2. Muestra	50
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	51
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	51
3.7. Métodos de análisis de datos	54
3.8. Aspectos éticos	54
IV. RESULTADOS	56
4.1. Prueba de normalidad	57
4.2. Prueba de hipótesis.....	57
4.3. Análisis bidimensional	60
V. DISCUSIÓN.....	64
VI. PROPUESTA.....	67
VII. CONCLUSIONES.....	68
VIII. RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS	75
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	76
Anexo 2: Matriz de Operacionalización.....	77
Anexo 3: Instrumento.....	78

Anexo 4: Validación de instrumento.....	79
Anexo 5: Matriz de datos	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validación de Instrumento por expertos	52
Tabla 2.	Valores Alpha de Cronbach.....	52
Tabla 3.	Confiabilidad de la variable Gestión del talento humano.....	54
Tabla 4.	Confiabilidad de la variable Gestión Administrativa.....	54
Tabla 5.	Validez del instrumento por jueces de expertos con la prueba binomial	56
Tabla 6.	Confiabilidad del instrumento por Alfa de Combrach para gestión de talento humano.....	56
Tabla 7.	Confiabilidad del instrumento por Alfa de Combrach para gestión administrativa	56
Tabla 8.	Prueba de normalidad	57
Tabla 9.	Correlación entre gestión de talento humano y gestión administrativa.	57
Tabla 10.	Correlación entre gestión de talento humano y planeación.....	58
Tabla 11.	Correlación entre gestión de talento humano y organización.....	58
Tabla 12.	Correlación entre gestión de talento humano y dirección.....	59
Tabla 13.	Análisis bidimensional según gestión de talento humano y planificación ...	61
Tabla 14.	Análisis bidimensional según gestión de talento humano y organización ..	62
Tabla 15.	Análisis bidimensional según gestión de talento humano y dirección ..	63

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Gestión administrativa.....	60
Figura 2. Planeación	61
Figura 3. Organización	62
Figura 4. Dirección	63

INTRODUCCIÓN

El estudio en referencia nos permite conocer acerca de la gestión del talento humano y la gestión administrativa del seguro social de salud, Lima 2019.

En la actualidad, la Gestión del talento humano genera un efecto positivo en las empresas a nivel mundial, en un entorno más integrado, donde la transformación digital impulsa a la adaptación y permanencia de las empresas, reforzando los procesos de gestión que están sufriendo grandes cambios, con la finalidad de adecuarse a las exigencias de nuevos escenarios, es por ello que diferentes organizaciones en el mundo dedican tiempo y recursos para adquirir, mantener y desarrollar las competencias que son consideradas como un objetivo estratégico fundamental. Asimismo, la Gestión Administrativa es considerada como el pilar principal para el cambio, con la finalidad de incrementar la eficiencia en la organización.

En tanto, la vida útil de conocimientos y habilidades de los trabajadores es cada vez menor, ello se ve reflejado con la constante rotación de personal y la pérdida de productividad, el cual ha generado preocupación en las empresas, por el valor de sus activos humanos, puesto que la gestión de personas es la que determina en gran medida la administración del cambio. Sin embargo, las principales deficiencias del papel humano se encuentran en la visión de los directivos, puesto que no consideran aspectos de actitud, desempeño y competencia en el proceso de transformación.

Por otro lado, el medio más frecuente que utilizan las empresas para la mejora continua dentro de un ambiente globalizado es la adecuada gestión administrativa, donde se considera al capital humano como el más influyente para lograr los objetivos organizacionales. Sin embargo, el objetivo fundamental del desarrollo organizacional se orienta en cambiar la cultura de la organización.

Parvaneh (2016) mencionó que el uso óptimo de la gestión del talento asegurará a los colaboradores talentosos con habilidades especiales para un puesto ideal, generando así flexibilidad en la empresa. Así también, se puede

crear un tipo de equilibrio entre el trabajo y la vida, considerando las oportunidades de desarrollo para trabajadores y organizaciones.

De igual modo, Parra (2007) afirma que, al enfocarnos en relación al factor humano, no lo tomaremos como un recurso, por el contrario, será como una figura básica del apropiado funcionamiento en el ámbito empresarial.

Asimismo, Marulanda, Bedoya y Castaño (2015) distinguieron que el proceso de la gestión es un aspecto esencial para la empresa, vale decir en su período competitivo, donde el conocimiento como transmisor de habilidades es muy elemental para generar mayor productividad. No obstante, los estudios efectuados no se mostraron suficientes para las empresas correspondientes al rubro de servicios de los centros de llamadas localizados en Colombia. El estudio revela un enfoque cualitativo, tipo descriptivo y diseño correlacional, la cual evidencia que organizaciones en Manizales de Colombia frente a la gestión de conocimientos y cultura, se ajustan a un modelo demostrativo de dicha gestión. Finalmente, la cultura empresarial es muy significativa para la gestión del conocimiento.

De acuerdo a Paauwe (2004) expresa que la gestión de recursos humanos se hace cargo obligatoriamente en generar a una empresa los trabajadores más idóneos y comprometidos para brindar un apropiado rendimiento financiero, asimismo, perfeccionar el desempeño de los empleados en un ambiente laboral lo ampliamente justo e igualitario que impulse y promueva al personal a un avance continuo. Los estudios de casos con el trabajo llevan a cabo un punto de vista práctico. Finalizando la relación existente en los diversos papeles de RR.HH., con algunos puntos de vista del desempeño y su curso de un cuadro de mando de lógico, que prueba la naturaleza del talento humano.

Según Gallegos (2017) refiere que la gestión del capital humano revela la necesidad de un avance eficaz, teniendo en consideración los siguientes procedimientos: incorporación, la organización, retribución, progreso, retención y auditoria. Entonces se dice que estos procedimientos son esenciales y pertinentes, que empleados de manera adecuada estarán en la capacidad de satisfacer y optimizar el rendimiento de la empresa. Las acciones de gestión del

talento humano muestra como propuesta legalizar todos los procedimientos, porque son los pilares elementales para contar con el reclutamiento y selección, evaluación del desempeño y capacitación del talento humano organizacional.

La gestión del talento a nivel del Perú es aquel procedimiento que se originó en los años 90 y se continúa adoptando por organizaciones que advierten que lo que impulsa el éxito de su negocio es la destreza y otras capacidades de sus trabajadores. Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de empleado. El tema es que muchas organizaciones hoy en día, hacen un enorme esfuerzo por atraer empleos a su empresa, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo del mismo. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la empresa. No puede dejarse en manos únicamente del departamento de recursos humanos la labor de atraer y retener a los colaboradores, sino que debe ser practicado en todos los niveles de la organización.

Definitivamente, el talento humano es fundamental en una institución pública o privada, ya que corresponde al conjunto de capitales utilizados en la producción de diversos servicios que se presta para satisfacción de las necesidades del público o usuarios. El trabajo es una acción razonada y evidentemente voluntaria de los individuos mediante el cual se muestra y demuestra el talento humano, este hace que se produzca bienes y servicios para, según Abraham Maslow, satisfacer las necesidades del hombre, también se establece relaciones entre ellos los trabajadores; sin duda con la tecnología actualizada tanto con máquinas y equipos complementan la producción de servicios para satisfacción de necesidades.

En cuanto a la gestión administrativa, es una de las actividades más importantes en una institución ya que por medio de ésta, se logra el desarrollo de objetivos mediante esfuerzos coordinados de los trabajadores. Según Hurtado (2008) “Es la disciplina encargada de la evaluación de los procesos administrativos de la institución, en la cual acumule conocimientos a través de los principios científicos, teóricos y entre muchos en la que dependan de la capacidad y destreza de los profesionales a cargo de las organizaciones”.

Por consiguiente, se desea hallar la relación entre la gestión del talento humano y gestión administrativa del seguro social de salud, Lima 2019, es por ello, que a continuación se detalla de manera específica los capítulos que han formado parte de este trabajo de investigación:

Capítulo I: Este capítulo está integrado por el planteamiento del problema, formulación del problema, tanto general como específico, justificación y objetivos del estudio.

Capítulo II: En este capítulo se detalla los antecedentes tanto nacionales como internacionales, las bases teóricas de las variables y definición de los términos empleados en el estudio.

Capítulo III: Se encuentra el desarrollo de las Hipótesis, las variables de investigación, el tipo, nivel y diseño, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

Capítulo IV: Está constituida por los resultados.

Capítulo V: Discusión.

Capítulo VI: Propuesta.

Capítulo VII: Conclusiones.

Capítulo VIII: Recomendaciones.

Capítulo IX: Referencias Bibliográficas.

Capítulo X: Anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, a nivel internacional donde las empresas deben ajustarse a un escenario competitivo, es fundamental que se establezca la gestión pertinente y eficiente de los factores correspondientes a las organizaciones; tal es así que se ha establecido como un tema crucial para las organizaciones públicas y privadas frente a un sistema tan cambiante. En tanto que, el modo de gestionar el sector público deba acomodarse a los cambios constantes y adicionalmente se distinga que el elemento humano es pieza esencial para el alcance de propósitos, metas y el desempeño de los programas determinados; en virtud de ello con el propósito de afianzar el bienestar de las organizaciones y justo desarrollo de una nación.

En España, un problema real es la escasez de talento humano, un estudio realizado por Infoempleo y el Grupo Adecco (2016) destacaron que, el 56.6% de las empresas de dicho país, han experimentado problemas para encontrar un talento idóneo en determinados puestos. Asimismo, la poca experiencia de los postulantes es uno de los principales motivos que tienen que enfrentar al momento de seleccionar al personal. Ante ello, las compañías españolas empezaron a generar alternativas que contribuyan reducir el problema, apostando con mayor énfasis en el factor humano y formación de sus colaboradores, desde la etapa del reclutamiento. No obstante, hay otros problemas a las que también deben enfrentarse dichas organizaciones, como es el desajuste de la oferta de profesionales y las vacantes disponibles, ya que ello genera la alta rotación del personal, dando como resultado un problema más por resolver como la retención del talento (párr.2).

En Latinoamérica, continente donde se concentra una mezcla muy rica de culturas por ser países hermanos, que padecen de los mismos males en cuanto a problemas de personas y de un adecuado manejo administrativo, se fueron convirtiendo en uno de los enemigos de los variables de estudio, ya que los

valores transmitidos generación tras generación, donde se ha compartido el concepto de que, una empresa triunfa solo si es exitosa a nivel económico, dejando de lado el capital humano.

En tanto, para Verónica (2015), socio consultora en capital humano de Deloitte, existen grandes tendencias en América Latina, una de ellas y más importante son las funciones del talento humano, a pesar de ello existe escasez de personal competitivo en la región, que hoy en día se ha convertido en una prioridad global, y se necesita asumir un plan estratégico para contrarrestar los desafíos modernos, con la finalidad de retener y comprometer a los colaboradores (p.9).

Por otro lado, Dávila y Gómez (2004) mencionaron que muchas compañías emplean estrategias modernas de desarrollo organizacional, que van en contra de las pautas teóricas tradicionales, adaptándose a estilos de liderazgo y gestión de la cultura regional (p.19).

Al respecto, Nuñez (2018) expresó que, la gestión del talento humano es un enorme desafío por lo amplio y complicado que es; no obstante, en la Universidad de Costa Rica han asentado con gran aceptación un sistema de gestión del talento humano con el interés de perfeccionar el ámbito laboral y la remuneración de los empleados. A este respecto, se ha cedido al talento humano de mejoras continuas, para acomodar a los trabajadores a sus puestos laborales, asimismo, han mostrado un esmero por crear un ambiente organizacional idóneo y además han efectuado capacitaciones para fortalecer múltiples capacidades de los trabajadores de la empresa. De igual manera, los altos directivos de la institución aseveraron que con una excelente gestión se ha llegado a constituir un equipo perfecto que se complementa de forma oportuna bajo un enfoque inteligente que engloba desde factores logísticos hasta los económicos.

De acuerdo a Anyosa (2016) la gestión del talento humano se hace responsable de cumplir las políticas de recursos humanos enfocados a la formación individual de los trabajadores por medio de una participación positiva que les permita alcanzar sus metas, generando en este sentido un ambiente apropiado que ayude paulatinamente en la calidad del capital humano,

adicionalmente, remarcó, que depende exclusivamente de la gerencia de administración y finanzas.

Según Van (2008) nos refiere que el recurso máspreciado de una compañía es su recurso humano. El talento es el producto de la habilidad (competencia, educación, capacitación y experiencia), junto con la motivación (compromiso, satisfacción, desafío y bienestar) y la oportunidad. La gestión del talento puede precisarse como aquella visión constituida y estratégica para administrar una carrera desde llamar su atención, retener y extenderse hasta la transición de los recursos humanos de la empresa.

De acuerdo a Mwangi, Njuki, Okoth, Onditi, Kinyanjui, Mwirigi y Wanjiru (2014) nos determinan la esencia de la gestión integral del talento, la cual es demostrada por académicos y expertos de recursos humanos indistintamente. El acuerdo total es que las empresas hagan frente a una competencia enérgica por el talento a nivel universal y así mismo dar la cara a mayúsculos retos para atraer, retener y adelantar personas para ocupar muchos puestos.

Conforme a Sandoval, Freire y Gutiérrez (2017), concluyen que la productividad en el aspecto laboral cae en manos de manera directa en el entorno donde efectúan sus labores, enfocándose para tal caso como uno de los elementos imprescindibles que podrían originar una poca productividad, aseverando además, que la apreciación que evidenciamos sobre el clima organizacional perjudica nuestro nivel anímico, que como seres emocionales, no podemos contradecir nuestra condición humana.

A nivel nacional, en el Perú las empresas se han visto expuestas a diversas limitaciones para contratar nuevo personal, de acuerdo a Nicoli (2018) en una encuesta de Manpower Group, se estableció que hay un déficit de talento en este país, puesto que las empresas necesitan de ciertos factores que no se hayan disponibles, asimismo los puestos laborales que presentan mayor demanda son merecedores de mayores capacitaciones. De igual modo, las organizaciones han mostrado inconvenientes para cubrir los puestos laborales y hacen frente a numerosos retos que comprenden: ausencia de experiencia, falta de postulantes para el puesto, ausencia de métodos o destrezas por parte de los candidatos y

otro desafío son las expectativas de pagos o ganancias mayores a los que ofrecen las entidades. Dada la situación, alrededor de un tercio de los directivos afirman que la razón esencial que les perjudica es la escasa experiencia de los que postulan al puesto, la falta de talento humano y habilidades técnicas, factores elementales para englobar los desafíos a los que hacen frente las empresas.

Es evidente que son limitadas las organizaciones que tienen en cuenta gestionar el talento humano del personal que ya tiene y se inclinan en contratar personal nuevo, en tal sentido se desprende que, si las organizaciones ponen en funcionamiento una gestión administrativa apropiada y de talento humano, los puestos laborales se encontrarían saturados de colaboradores capacitados y asimismo no existiría la carencia antes detallada. De igual modo, es imprescindible poner en conocimiento a los directivos o jefes, que poner en marcha la gestión de talento humano genera un feedback empresa-empleado que provoca beneficios competitivos y, sobre todo, le posibilita en retener al personal que posee.

Bajo esta coyuntura, Montoya y Boyero (2016) manifestaron que los empleados de las entidades pueden responder a conocimientos apropiados para ejercer una tarea que le permitirá a la empresa producir un rendimiento competitivo sostenible en el tiempo, naciendo de esta manera un capital humano difícil de ser copiado y ser fuertemente idóneo dentro de la empresa.

De acuerdo a Facho (2017) en su investigación para optar el grado de magister de gestión pública, hizo uso de un diseño descriptivo con enfoque cuantitativo. Llegando a la conclusión que la gestión en administración es común y que está vinculada de manera directa con la productividad al personal en las diferentes áreas del Municipio de Lima, 2016; el cual no es el más adecuado, y que interfiere si hay una puesta en funcionamiento y operación de modo apropiado para la perfección del rendimiento.

More (2017) efectuó una investigación sobre la gestión del talento humano para perfeccionar el cumplimiento laboral. Su estudio tuvo enfoque descriptivo con diseño correlacional. Con referencia a los resultados, estos han establecido que en la gestión de talento los factores que desfavorecen la tarea laboral son los

siguientes: falta de capacitaciones, siendo este infrecuente y no se integra a todos los colaboradores de la organización; la comunicación ineficiente y la ausencia de organización de la empresa. Esto se ve en los resultados de acuerdo con el desempeño de los colaboradores a causa de una deficiente gestión del talento.

De lo antes dicho, puede indicarse que el talento humano constituye un elemento indispensable y complejo de imitar por la parte competitiva, la calidad del personal y la correcta gestión administrativa encaminan a la excelente productividad y la perduración de la empresa. La gestión administrativa y gestión de talento humano armonizan un soporte para las empresas, en el momento de asegurar su bienestar, el personal y el público al que se enfoca la organización.

El Ministerio de Salud ha asumido el reto de introducir grandes cambios en el sistema de salud, como el aseguramiento universal y la descentralización; estos nuevos retos, requieren nuevas tareas y funciones que los recursos humanos en salud deben desarrollar, es decir, definir los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un trabajador de salud para alcanzar los resultados esperados de su desempeño. Por tal motivo, es que, los estudios de gestión del talento humano y de la gestión administrativa resultan imprescindibles.

El Seguro Social de Salud conocido con el acrónimo de EsSalud (y hasta 1999 como Instituto Peruano de Seguridad Social - IPSS) es la institución peruana de la seguridad social en salud, comprometida con la atención integral de las necesidades de la población asegurada, con equidad y solidaridad hacia la universalización de la seguridad social en salud.

Tiene como misión ser una institución de seguridad social en salud que brinda una atención integral con calidad y algo de eficiencia para mejorar el bienestar de 11 de millones de asegurados peruanos.

Cuenta con un total de 400 establecimientos entre hospitales generales, policlínicos y establecimientos especializados de salud, ubicados estratégicamente a lo largo y ancho del Perú, a fin de satisfacer la gran demanda de salud existente entre la población asegurada y no asegurada. Así como Centros del Adulto Mayor (CAM) y Centros Especializados de Rehabilitación Profesional (CERP).

Atun, Odorico, Almeida, Cotlear, & Frenz, (2015). Manifiestan que: La cobertura del sistema de salud en América Latina se estuvo obstaculizando por falta de financiamiento económico por parte del estado.

Por lo tanto, a fin de mejorar el financiamiento en salud y por ende el reconocimiento de los subsidios del Seguro integral de Salud a favor de las Unidades Ejecutoras a nivel Lima Metropolitana se implementaron diferentes mecanismos financieros para lograr la aprobación del subsidio.

Las unidades ejecutoras de Salud presentan dificultades respecto al reconocimiento del subsidio de recursos financieros del seguro Integral de Salud, que durante el año 2017, como por ejemplo en el Hospital san Juan de Lurigancho la producción neta fue de 10,661,013.65 nuevos soles y el monto reconocido por el Seguro Integral de Salud fue de 8,170,806.69 siendo el 0.5% observado equivalente a 42,385.88 Nuevos Soles, monto que ha ido incrementando durante los últimos años.

Esta situación es el resultado de las diversas causas entre las cuales podemos mencionar, en el ámbito Normativo, está el incumplimiento de las normas del Seguro Integral de Salud en la atención de los pacientes asegurados, falta de implementación de mecanismos gestión administrativa adecuada.

Según el Art. 76º de la ley Nº 29344 ley del Aseguramiento universal de Salud, que todo paciente asegurado debe contar con el DNI o carnet de extranjería para su identificación de asegurado y hacer uso de los beneficios y reconocimiento del seguro integral de salud y de acuerdo a ello se hace uso a las normas técnicas de procedimientos para registro de gastos, liquidación, facturación y cobranza de las prestaciones, de lo contrario el SIS no aprueba prestaciones que no están cobaturados y son rechazados quedando como consecuencia pérdidas económicas para las instituciones.

Después de cada supervisión, monitoreo y control que efectúa del SIS no se implementan medidas correctivas sobre las observaciones para disminuir rechazos a las prestaciones valorizadas. Además, existe falta de control de registro de la producción y falta cumplimiento de metas prestacionales que establece el convenio vigente.

También en los aspectos de los procesos de gestión existen incumplimiento de las normas vigentes que son causantes de la desaprobación de reembolso del costo de la prestación realizada en este aspecto las áreas involucradas a cumplir la norma son las áreas que realizan la atención directa al paciente lo cual incumplen en el llenado correcto del formato único de atención (FUA) con los diagnósticos que son coberturados por el Seguro Integral de Salud.

Para el sustento del pago de las prestaciones está definido el Formato Único de Atención (FUA) como formato aprobado por el Seguro Integral de Salud en el que cumple el papel de comprobante de pago.

Frente a la falta de los subsidios a favor de las unidades ejecutoras de salud por las atenciones realizadas a los pacientes asegurados por parte del Seguro Integral de salud correspondientes a los últimos periodos, se deben implementar mecanismos de gestión administrativa para que se haga eficaz el reconocimiento del subsidio para el mejoramiento de las atenciones médicas.

El tema esencial desarrollado en este estudio se origina, al contemplar un descontento y poca consideración que declaran algunos trabajadores del seguro social de salud ubicado en el distrito de Lima; quienes al no contar con los recursos financieros de los subsidios, los trabajadores sostienen que la institución demuestra poco interés en la gestión del recurso humano, lo que encauza a que estos evidencien un mínimo interés, desánimo, ausencia de sentido de pertenencia, etc.; generando una disminución en la productividad laboral.

Desde esta hipótesis se puede establecer que el problema se generaba porque no se distinguía el resultado de la gestión de talento humano en la empresa. Por esta razón es elemental que las organizaciones motiven a sus trabajadores, considerando que la retribución económica no se muestra apta para promover y/o incidir en la determinación de una capacidad utilizada. Las generaciones actuales al momento de seleccionar un empleo, además tienen en consideración las ventajas de los beneficios sociales, la cultura organizacional y el propósito de la misión; en tal sentido las organizaciones requieren describir cuáles son los instrumentos vitales que son de suma necesidad para impulsar y animar al personal.

De igual modo, la investigación se encaja en la idea moderna de la administración de los recursos humanos, distinguiéndose esta como un espacio esencial para la empresa, pues que se reconoce como el responsable de gestionar el elemento humano. Por tal razón, una de las maniobras para elevar la gestión del talento humano sería estimar las situaciones del trabajo e instrumentos que puede proporcionar la empresa a sus colaboradores para que tiendan a ser más productivos y por ende con mejores resultados en el trabajo.

De allí que, el objetivo principal de la presente investigación ha sido determinar la relación entre Gestión del talento humano y Gestión Administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa del seguro social de salud, Lima 2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la planeación del seguro social de salud, Lima 2019?

PE 2 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la organización del seguro social de salud, Lima 2019?

PE 3 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dirección del seguro social de salud, Lima 2019?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

El presente trabajo de investigación desarrolló y profundizó el conocimiento de la gestión de talento humano el cual es considerado en la actualidad como el recurso más importante, que permite el desarrollo de las instituciones, por lo tanto, esto repercute en los logros que se plantea alcanzar según las planificaciones estratégicas. Asimismo, establece que gestionar es llevar a cada

proceso que hace posible la elaboración de una operación o de un requerimiento cualquiera, es decir que la gestión es también la administración de una acción.

1.3.2. Justificación práctica

Con respecto a la justificación práctica, en el estudio se ha planteado establecer la relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa con el fin de brindar una resolución factible frente al Seguro Social de Salud, localizado en el distrito de Lima. Los resultados alcanzados serán esenciales como convicción para la gestión competente de tal institución y en consecuencia posibles soluciones a los problemas encontrados. Se desea brindar aportes elementales, conclusiones y recomendaciones, en virtud de perfeccionar la gestión de talento humano y administrativa del área del Seguro Social de Salud, Lima.

1.3.3. Justificación metodológica

Este proyecto tendrá relevancia científica metodológica, ya que permitirá determinar la relación entre las variables talento humano y gestión administrativa teniendo como sustento las teorías y métodos utilizados. Asimismo, se propondrá un instrumento de medición para evaluar el cumplimiento de la secuencia metodológica. Dicho instrumento contará con la validez de criterio y confiabilidad estadística a la que se ha de recurrir, permitiendo al autor tomar decisiones antes de emplear la labor necesaria, para determinar los resultados y su aporte.

1.3.4. Justificación Social

La presente investigación muestra un enfoque social porque dentro del campo de la gestión del talento humano en las instituciones públicas ayudará a tomar mejores decisiones sobre la atención al usuario, siendo los beneficiarios los trabajadores y la población en base a la calidad de personal calificado.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa del seguro social de salud, Lima 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos

OE 1 Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la planeación del seguro social de salud, Lima 2019.

OE 2 Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la organización del seguro social de salud, Lima 2019.

OE 3 Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dirección del seguro social de salud, Lima 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Vilchez (2019) en su tesis denominada “Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018” presentó como objetivo general establecer la relación entre conocimiento y gestión administrativa del área mencionada. El tipo de estudio fue básico, con enfoque cuantitativo, se mostró un diseño no experimental de nivel correlacional. La población investigada estuvo representada por 52 administrativos de dicha área. El autor llegó a la conclusión con respecto al objetivo general obtenido a través de la prueba de hipótesis, donde se constató de modo idóneo que la variable independiente gestión del talento humano guarda una relación positiva ($Rho\ Spearman = ,422$) y significativa ($p\ valor = 0.002$ menor que 0.05) con la variable dependiente gestión administrativa.

Goicochea (2017) en su tesis titulada “Propuesta del Modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano para mejorar el clima organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2016”. La tesis tuvo como objetivo general proponer un Modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano para mejorar el clima organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas, 2016. Su metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo propositivo y de diseño no experimental transaccional porque refiere la planeación de la investigación propuesta; la población estuvo conformada por 178 trabajadores del Departamento de Enfermería del Hospital “Virgen de Fátima”, de los cuales la muestra de estudio la investigadora lo tomó por conveniencia y en forma no probabilística que en total fueron 84 trabajadores. La autora llega a la conclusión que aplicar el modelo de gestión estratégica del talento humano ayuda a desarrollar estudios comparativos en los diferentes establecimientos de salud de la Red Amazonas, teniendo la finalidad de ampliar y unificar los resultados en los espacios con características similares.

Niño de Guzmán y Campuzano (2015) en su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores, 2014”. El objetivo principal del estudio fue determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores 2014; la metodología empleada fue el hipotético-deductivo. El estudio corresponde a una investigación con diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, concluyendo los autores que existe evidencia para afirmar que las

Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional según el personal de trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Miraflores periodo 2014, del distrito de la municipalidad en mención, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.865, representó una alta asociación entre las variables.

Sumaran (2018) en su tesis titulada Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali-2018, la cual tuvo como el objetivo general establecer la relación que hay entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali-2018. El tipo de investigación es básica, correlacional, el diseño de la investigación es no experimental y de enfoque cuantitativo. Llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. Como el valor de Rho Spearman es 0,425 con significancia bilateral $p = 0,000$ (significancia bilateral) inferior a 0,05.

Luna (2017) en su tesis titulada “Proceso de gestión administrativa y ejecución presupuestal de los proyectos de inversión del Seguro Social de Salud, Lima 2016”. Esta investigación se realizó con el objetivo de identificar la relación que existe entre los procesos de gestión administrativa y la ejecución presupuestal de los Proyectos de Inversión del Seguro Social de Salud 2016. Esta investigación tiene un diseño no experimental y es de tipo correlacional descriptiva. La población y muestra está conformada por los 30 profesionales de la Gerencia de Estudios de Inversión de la Gerencia Central de Proyecto de Inversiones de EsSalud. Se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario tipo escala de Likert con preguntas cerradas para la

recolección de datos. Para la validez del instrumento se aplicó el método de juicio de expertos. Asimismo, la prueba estadística Alfa de Crombach del programa SPSS, determinó que el instrumento es muy confiable para la investigación porque existe consistencia interna entre los ítems que conforman el cuestionario, arrojando como resultados 0,939 para la variable proceso de gestión administrativa y 0,759 para la variable ejecución presupuestal. Se logró determinar que, de acuerdo con las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la variable gestión de proceso administrativo y la variable ejecución presupuestal; puesto que el nivel de significancia calculada es 0.000 ($p < .05$) y el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de ,973.

Reyes del Águila (2017) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el Hospital II –I Aurelio Díaz Ufano y Peral EsSalud, año 2016”. La tesis tuvo como objetivo general determinar como la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño organizacional en el Hospital II – I Aurelio Díaz Ufano y Peral EsSalud, año 2016. Se formuló la hipótesis científica: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Hospital II –I Aurelio Díaz Ufano y Peral EsSalud, año 2016. Metodológicamente, se enmarcó en el tipo básico, nivel correlacional, con un diseño no experimental transversal. El método fue el hipotético-deductivo, porque se observó al problema, se formuló las hipótesis y se efectuó la prueba oportuna. Los resultados de la investigación, se realizó mediante el análisis descriptivo de las variables y el análisis inferencial para conocer el nivel de correlación mediante la prueba de Rho de Spearman, contestando de esta manera a los problemas, verificando el cumplimiento de los objetivos y rechazando la hipótesis nula. Se llegó a la conclusión existe una correlación alta de 0.893 entre las variables gestión del talento humano y desempeño organizacional.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Reynoso (2015), en la investigación que realizó “Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro” – Ecuador. La presente investigación permitió determinar si la implementación de un modelo de Gestión por Competencias de Talento

Humano en el departamento de enfermería mejora la calidad de servicio del Hospital Básico Píllaro, en la investigación se aplicó encuestas a través del muestreo probabilístico. Para esta investigación la población de los servidores y trabajadores del departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro es inferior a 100 personas, por lo que no consideró necesario aplicar muestreo, se comprobó en la hipótesis con el estadígrafo no paramétrico o de distribución libre, chi-cuadrado, que permite medir el grado de correlación entre la variable dependiente e independiente identificadas; entre las conclusiones más importantes se encuentra: El Departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro, se ha reestructurado por varias oportunidades según las normativas vigentes, pero no cuenta con un modelo de gestión por competencias del talento humano que se oriente al cumplimiento objetivos institucionales; la estructura organización del departamento de enfermería es obsoleta, pues es funcional y no en procesos provocando un estancamiento en la gestión y en desarrollo de actividades planificadas; la actual administración del sistema de gestión del talento humano en el departamento de enfermería posee limitaciones ya que no se encuentra estructurado en base a competencias sino más bien a criterios, careciendo de herramientas de gestión que permita satisfacer las necesidades de los clientes tanto internos como externos y cada uno de los servidores (as) y trabajadores (as) del departamento de enfermería se han creado políticas y competencias, de acuerdo a su experiencia para desempeñar sus funciones, las mismas que no responde a una gestión adecuada por parte del personal.

Mantilla (2015) en su estudio titulado “Diseño de un Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para una Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura” tuvo como objetivo general diseñar un Plan Estratégico para la gestión del Talento Humano de una Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura. Los métodos que se utilizó en la investigación son: Inductivo - Deductivo y Analítico - Sintético, para lo cual se partirá de la observación directa de los hechos o fenómenos, la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para finalmente estar en capacidad de plantear el Proyecto ya mencionado en concordancia a la situación existente. También se dio una investigación de nivel descriptivo y documental. El autor llega a la conclusión que la planificación estratégica para la gestión del talento humano de la Dirección Provincial del

Consejo de la Judicatura de Pastaza constituye una herramienta administrativa necesaria, cuyo objeto es la orientación y guía hacia el mejoramiento continuo del personal. Así mismo, la generación de estrategias basadas en los factores internos y externos que afectan a la institución, generan la oportunidad de aprovechar los mismos debido a optimizar los recursos de la organización, así como el mitigar los riesgos que a ésta afectan.

Rocha y Pozo (2016) realizaron su investigación sobre la “Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en las grandes comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador, 2013”, tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con el desarrollo organizacional de las grandes empresas comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador, 2013. Empleó el tipo de investigación descriptiva correlacional, y su población fue de 14 empresas comercializadoras de productos eléctricos, donde aplicó la encuesta como instrumento de medición. Asimismo, en la medición de la encuesta utilizó la escala de Likert. Obtuvo como resultados que la gestión del talento humano posee una correlación débil ($Rho=0.373$) con el desarrollo organizacional, con un grado de significancia menor a 0.05 ($p=0.001$). En tanto concluyó que, la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional dependen entre sí, el desarrollo organizacional se centra en cumplir la dirección estratégica y dar los vínculos para el proceso de gestión del talento humano, a su vez éste debe brindar indicadores de su gestión como resultado que acrediten el cumplimiento del direccionamiento estratégico de cada empresa.

Toledo y Mite (2015), en la tesis “Evaluación de la gestión administrativa y diseño de un modelo para el mejoramiento de la calidad en la administración del hospital Mariana de Jesús, Guayaquil. Concluye que las ventajas del modelo COSO, como un sistema de control interno, dará apoyo a la dirección en la evaluación e implementación de controles con la finalidad de proveer un nivel de seguridad moderada en cuanto a la obtención de objetivos con la finalidad de detectar en el tiempo establecido cualquier desorientación en el desempeño de los objetivos estratégicos.

Mera (2015) en su título “Gestión administrativa y su relación con la asignación presupuestaria con fuente de financiamiento y ejecución en el distrito de Salud 09D15 Hospital El Empalme de Cantón, período 2012”. Tesis para obtener el Título de Ingeniero en Administración, Universidad Técnica Estatal de Quevedo Los Ríos Ecuador. El objetivo de la investigación fue determinar la gestión administrativa y su relación con las asignaciones presupuestaria con fuentes de financiamiento y ejecución en el distrito de Salud 09D15 Hospital El Empalme del Cantón El Empalme, Periodo 2012. Siendo los autores seleccionados para la construcción de sus teorías Quintamar y Contreras para sus variables respectivas. El tipo de investigación fue la descriptiva correlacional con diseño no experimental, la población estuvo conformada por 8 colaboradores del departamento de presupuesto, utilizó la técnica de la observación de las características de los procesos de gestión administrativa con las asignaciones presupuestaria y la entrevista al departamento administrativo y a las autoridades del Distrito de Salud y como instrumento se utilizó el cuestionario. Se concluyó que la administración se lleva a cabo con eficiencia y eficacia el ciclo presupuestario, utilizan los procesos determinados por la planificación y disponibilidad presupuestaria, realizan el presupuesto orientados con el Plan Nacional de Desarrollo y Planificación institucional, trabajan con el programa ESIGEF y SPRIYN que les monitorean la ejecución del presupuesto mensualmente, pero un 62,50% de los encuestados señalan que no cuenta con una adecuada planificación presupuestaria debido a que no existe una área específica para trabajar de manera unificada en el plan operativo anual. Se rige a la Ley orgánica del sector público (LOSEP), el 62.50% de los encuestados señalan conocer los organigramas, reglamentos internos, procedimientos y más.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable Gestión de Talento Humano

Según Chiavenato (2009) manifestó que se encarga de facilitar información al interior de la empresa con la finalidad de que el área cumpla a cabalidad con una serie de tareas con herramientas básicas de enfoque global, dirigido al destino de la organización y sus integrantes quienes la conforman.

En conformidad, Cuesta (2010), Alvarado y Barba (2016) hicieron de manifiesto que: Es considerada como un atributo, evidenciado en la relación de sus partes, es decir es una integridad, ya que cada vez se incrementa el nivel de participación y cada tiempo se eleva con gran fuerza las posibles destrezas o capacidades, señalando además que la gestión de recursos humanos solicita el ejercicio de diferentes disciplinas.

De acuerdo con Vallejo (2015) refirió que: Al expresar el término de gestión del talento humano se hace mención al reclutamiento, el enfoque, la selección, el avance, la recompensa y en suma la búsqueda favorable hacia los individuos, de igual modo ayuda a confeccionar un banco de datos fehaciente con el propósito de efectuar determinaciones más provechosas, cabe decir, que las personas asuman su compromiso con la empresa, y también, muestren un espíritu crítico, fomentando el respeto, y un criterio de pertinencia, este es el modo en que se llegue a concretar los fines, la productividad y la calidad al interior de la compañía.

En otros términos, es la manera en que se consigue y distribuye el entendimiento al interior de un entorno empresarial y el modo como se extiende a nivel exterior, repercutiendo en la ejecución de sus labores vinculadas con la recolección, empleo y distribución del discernimiento, en otras palabras; colecciona una parte muy precisa y esencial del proceso de mejora, y para este asunto se compone fundamentalmente a las personas, métodos internos y el conocimiento.

2.2.1.1. Objetivo de la Gestión del talento humano

Según lo expuesto por Chiavenato (2009) dijo que propósito elemental de la gestión del talento humano es dirigir la gestión de los colaboradores de la organización, quienes son concebidas como aquellas personas que muestran un adecuado conocimiento que no se puede tomar como descontextualizado o independiente, incluso ni a los límites de la empresa que le proporciona requerimientos y donde queda materializado parte del mismo conocimiento para utilizarse continuamente, ya que los individuos son seres sociales y aptos para la innovación como fuentes de crecimiento.

Según Vallejo (2015) señaló que los fines de la administración del talento humano deben ser un complemento esencial en el desarrollo eficaz de la empresa; estos son:

- Cooperar con la empresa para el logro de sus objetivos anhelados y efectuar su misión: En suma cumplir con estos.
- Facilitar competitividad a la empresa: En otras palabras, poder crear, desarrollar y adaptar destrezas y capacidades del personal; marcarse como individuos productivos.
- Brindar a la organización colaboradores personas competentes y motivadas: Recluta y selecciona al personal más capaz, en tal sentido, retener a los más destacados colaboradores de tu organización.
- Elevar apropiadamente la satisfacción en el entorno laboral: Las personas satisfechas generan mayor producción, sin embargo, colaboradores insatisfechos se desligan de la empresa, se muestran ausentes constantemente, lo que conduce a una falta de entusiasmo e infelicidad. No obstante, los trabajadores internos felices direccionan al éxito de la empresa.
- Desarrollar y conservar la calidad de vida en el entorno laboral: para el crecimiento y conservación propia de la calidad de vida en el centro de labores son imprescindibles los siguientes elementos: el estilo de administrar, la independencia, capacidad individual en la toma responsable de decisiones, el entorno laboral ameno, la familiaridad, seguridad laboral en conjunto, tiempo apropiado para el desarrollo de tareas y las labores significativas y satisfactorias. Es transformar a la empresa en un escenario deseable y atractivo para conservar a los capaces para desempeñar esta actividad.
- Administrar y originar cambios: Es adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estas variaciones traen perspectivas novedosas que son manejables y veloces, mismos que sugieren nuevas estrategias, doctrinas, programas, acciones y soluciones a las dificultades existentes y tendencias del mercado.

- Conservar políticas éticas y de transparencia: Este elemento menciona acerca de una clara rendición de cuentas que revele un correcto uso de los recursos, que sea justo, honesto y ético.
- Sinergia: Ponerse de acuerdo en conjunto para trabajar por el mismo fin, de este modo obtener iguales resultados o mejores con menos recursos. Vale mencionar, se busca relaciones ganar-ganar; a esto se le llama cultura corporativa o estilo de administración.
- Diseñar el trabajo individual y en equipo: Este aspecto debe ser relevante, atractivo y motivador, prometiendo extraordinarias condiciones laborales, asimismo mejorando las situaciones de vida al interior de la empresa.
- Recompensar a los talentos: Es elemento se revela muy esencial, porque permite retribuir o remunerar el desempeño de los objetivos de los empleados y además de gratificar y estimular su intervención dentro de la misma.
- Evaluar su desempeño: La evaluación ayuda a mejorar paulatinamente elementos del capital humano e intelectual de los colaboradores en el entorno organizacional.

2.2.1.2. Rasgos de los programas para la gestión del talento humano

De acuerdo a Alvarado y Barba (2016) indicaron que las empresas determinan programas de talento efectivo y estos contemplan los siguientes caracteres:

- Crean planes de carrera claros
- Efectúan un flujo de liderazgo fuerte
- Brindan seguridad en el liderazgo
- Hay una comunicación efectiva.

2.2.1.3. Medición del desempeño del equipo de gestión de recurso humanos

En conformidad con Dessler (2015) refirió que el requisito básico para esta clase de mediciones es que el alto directivo de recursos humanos necesita las cifras. En particular, se necesita mediciones cuantitativas en el cumplimiento de

funciones (medidas). Por ejemplo, los gastos medios de recursos humanos. Un número superior de trabajadores contratados con base en pruebas de selección validadas, más tiempo de preparación o capacitación para los nuevos empleados y un mayor porcentaje de trabajadores que constantemente reciben evaluaciones de su desempeño.

2.2.1.4. Procesos de la Gestión del talento humano

En tanto, Nicolás y Rubio (2015) insistieron que hay tres prácticas esenciales o procesos de RRHH, específicamente, ellos son:

- **Proceso de contratación:** Se haya compuesto por diversas fases. Primero se refleja la fase de reclutamiento, aquí se identifican a los postulantes que se encuentran debidamente capacitados para cubrir las vacantes, seguido como segundo lugar, con un grupo apropiado de solicitantes, se comienza con el proceso de selección. Y como último paso, se ejecuta la acogida e incorporación de los participantes. Cabe indicar que diversas organizaciones piensan que únicamente con el reclutamiento y la selección se puede afianzar los resultados y la producción.
- **Formación:** es un aspecto básico del desarrollo de los recursos humanos para asegurar el uso pertinente del suministro de talento humano a la organización. La aplicación a las constantes variaciones técnicas impone a una incesante preparación de los colaboradores, al alcanzar las actitudes y aptitudes según lo establecido por la empresa.
- **Retribución:** es el agregado de normas y métodos para mantener la distribución de remuneraciones igualitarias y justas en la empresa. Las empresas deben proporcionar a cada área un valor definido para cada personal y de este modo establecer los salarios según corresponda, puesto que las personas deciden trabajar en las entidades teniendo en cuenta que su desempeño laboral sea remunerado conforme el desarrollo de sus funciones y se encuentre en disposición de la organización.

2.2.1.5. Papeles estratégicos de la gestión del talento humano

Según Dessler (2015) manifestó que el establecimiento de políticas y prácticas de administración de recursos humanos, las cuales dan soporte a las

líneas estratégicas del patrón, deduce que los directivos de recursos humanos pueden estimar sus resultados. La actuación de la estrategia es el cimiento de la tarea valiosa del gerente. Después el gerente de recursos humanos esquematiza estrategias, políticas y ejercicios razonables en términos de las estrategias corporativa y competitiva de la empresa. Asimismo, la dirección enuncia las estrategias tanto corporativas como competitivas de la organización. La administración de recursos humanos ampara de otros modos la aplicación de la estrategia. Por ejemplo, administra gran parte de trabajo con referencia al despido de empleados o eliminación de puestos de trabajo y reestructuración de la empresa, movimientos de personal o reubicación, establecimiento de planes de pago por funciones, disminución de costos por control y seguro de salud y la retención de empleados.

2.2.1.6. Aspectos clave para la gestión del talento humano

De acuerdo a Alvarado y Barba (2016) indicaron que el método de enseñanza muestra cierta dificultad de afrontar el crecimiento, por ende se debe tomar en consideración dos aspectos elementales:

- La combinación comportamiento – entorno: el individuo se desplaza en un entorno social y por ende, es capaz de ordenar su manera de proceder dependiendo de las particularidades del escenario en que se haya.
- La desagregación de la destreza general en comportamientos particulares representativos: vale decir cuando se empleen capacidades personales, así el propósito de crecimiento es la mejora total del individuo, el ejercicio por el cual se origina tal desarrollo ha de fundamentarse en unidades de comportamiento. indiscutiblemente observables que favorezcan la compra, anclaje y más adelante recuperar y utilizar el conocimiento.

2.2.1.7. Creación de sistemas de trabajo de alto desempeño para el talento humano

Considerando a Dessler (2015) expresó que el realce en la gestión estratégica de recursos humanos es considerado como una de las transiciones en los ejercicios laborales de los gerentes de recursos humanos; por consiguiente, se explicará cada uno de los sistemas que ellos deberían utilizar:

- Administración con tecnología: perfeccionar el quehacer de recursos humanos de cuatro maneras esenciales: autoservicio, centros de atención telefónica, aumento de la productividad y subcontratación. El factor tecnológico ayuda a mantener centralizado los recursos humanos, donde los expertos contestarán interrogantes de todos los trabajadores alejados de la empresa.
- Métodos laborales de elevado desempeño: esto consiste en un grupo de políticas y prácticas de administración de recursos humanos conformados, que en conjunto tiende a fomentar a trabajadores con mejores rendimientos. Aunque no existe una norma fácil sobre lo que compone un sistema laboral de elevado desempeño, gran parte de los psicólogos laborales concuerdan en que engloba las siguientes prácticas, como seguridad laboral, capacitación continua, contratación selectiva, equipos que se administran a sí mismos y toma de decisiones descentralizada, permitiendo que estas decisiones se encuentren tan próximos como sea posible de la gente que trata con clientes, empleados, etc.; otro, las pocas distinciones halladas entre el estatus de los gerentes y los colaboradores, empleo compartido de la información, indemnización por rendimiento laboral, realce en un trabajo de elevada calidad, medición de los ejercicios administrativos y liderazgo transformacional.

2.2.1.8. Importancia de la gestión del talento humano

Vallejo (2015) hizo mención que, en las organizaciones, hay un sinnúmero de inconvenientes y conflictos que de algún modo deben ser resueltos por parte de las personas que laboran en las empresas; por esa razón es imprescindible contar con trabajadores competentes, que muestren una virtud de respuesta próxima y resolución de problemas. Puesto que el llamado talento humano otorga un ingenio creativo en cualquier empresa; las personas son responsables de diseñar y generar tanto bienes como servicios, así como efectuar un minucioso control de la calidad, distribuir los productos, destinar los medios financieros necesarios, además de establecer los propósitos y planes estratégicos para la organización. Así mismo si dicha organización no cuenta con gente capaz, es imposible que

alcance sus objetivos trazados. La tarea del gerente directivo de talento humano es influir en la relación organización - empleados.

En consideración a lo expuesto por Majad (2016) y Tobón (2011) ambos refieren que, para reunir a los individuos en la organización, no solo se necesita tener en actividad los recursos intelectuales, físicos o de interrelación, esperando mejorar la productividad empresarial, pues vale decir, que es sumamente elemental que los trabajadores sean responsables de sus funciones y comprometidos con lo que hacen el día a día. Por consiguiente, la gestión del talento humano para la consolidación de la tarea corporativa se encauza a constituirse como aquel proceso administrativo de inclusión del elemento humano, en el ejercicio de las facultades individuales de cada empleado, para el logro de los fines empresariales, guardando un respeto absoluto ante las etapas de planificación, ejecución y control propias de la organización.

La gestión del talento humano se haya involucrado en la búsqueda del desarrollo, conjuntamente con el apoyo colaborativo de cada persona que les permite asimismo la realización de este compromiso. Por tal razón es esencial que a través de procedimientos, los individuos adquieran un desarrollo íntegro de todas sus facultades, con el propósito de afianzar los desafíos que se presentan hoy en día y a posteriori según el entorno en los cuales se desenvuelven.

Conforme a Gonzales (2009) señaló que hay múltiples elementos que ayudan a conservar a los colaboradores que muestran talento, entre ellos se haya:

- La organización empresarial se encuentra en las condiciones apropiadas para que el empleado efectúe sus tareas sin mostrar ningún inconveniente, puesto que es necesario proporcionarle un ambiente propicio, y con los medios o recursos básicos.
- La salud ocupacional: esto refleja que el colaborador no debe estar propenso a un ambiente que pueda dañar su salud sin tener en cuenta las medidas y protección por parte de la organización.
- El estrés en el trabajo: Este elemento es contemplado en el cansancio, en tal sentido la empresa debe efectuar una tarea muy importante como

ofrecer incentivos que incentiven al trabajador o también, planificar ciertas actividades de preferencia en equipo para prevenir una sobrecarga.

- La calidad de vida proporcionada al colaborador es elemental, el cual debe estar en relación a un pago pertinente según el puesto que ocupa.
- Desarrollo de las competencias de los colaboradores, considerado un elemento relevante, en el que la empresa debe mostrar una gran estimación, haciendo que actúe como parte esencial de la gestión del talento.

2.2.1.9. Dimensiones de gestión de talento humano

En conformidad con Chiavenato (2009) señaló que en la actualidad el talento contempla cuatro aspectos sustanciales para la competencia individual:

2.2.1.9.1. Dimensión 1: Conocimiento

Se trata del saber. Su consecuencia deriva de aprender a aprender, de modo continuo, teniendo en consideración que todo conocimiento incumbe al agente más útil de este siglo XXI. El conocimiento comprende entonces el aprendizaje incesante con una amplia relevancia.

2.2.1.9.2. Dimensión 2: Habilidad

Se trata de saber hacer. Esta dimensión implica el uso y aplicación del conocimiento, ya sea para dar solución a los problemas o sucesos, crear o mejorar. En otros términos, habilidad es la modificación del conocimiento en resultado.

2.2.1.9.3. Dimensión 3: Actitud

Se trata de saber hacer que ocurra. Una actitud decidida y con iniciativa a la innovación conlleva al logro y superación de metas, hacerse responsable de los riesgos, actuar como verdadero agente de cambio, añadir valor, alcanzar la excelencia y orientarse en los resultados. Esto permite a las personas el cumplimiento de sus propósitos anhelados y la autorrealización de sus potencialidades.

2.2.2. Variable Gestión Administrativa

En conformidad con Louffat (2015) expresó que “La gestión administrativa es aquel proceso responsable de dirigir los recursos y medios en las diversas áreas administrativas al interior de una empresa u organización”. (p. 16)

En tanto, Munch (2010) acotó que “Concierno al desarrollo a través del cual se optimiza y coordina toda fuente o suministro de una empresa con el objetivo de alcanzar una amplia calidad, eficiencia, competitividad y productividad factible durante el alcance de sus metas” (p. 3).

De este modo, los autores estiman a la gestión administrativa como aquel procedimiento, donde las empresas ponen en orden y planifican sus recursos a fin de potenciar el rendimiento de esta y alcanzar los objetivos.

Según Ena, Delgado y Ena (2008) y Caldas, Carrión y Heras (2011) señalaron que: La gestión de administrativa es un conjunto de factores tanto humanos, técnico y financieros, distribuidos teniendo en consideración una jerarquía delimitada o estructura administrativa; así mismo dirigida por una labor directiva o empresarial. En consecuencia, la empresa se distinguiría como un mediador económico, donde se planifica con efectividad los agentes económicos para generar mayores bienes y servicios para el mercado con la firmeza necesaria de alcanzar ciertos propósitos.

En el funcionamiento diario de toda empresa, se requiere que esta conduzca una secuencia de métodos que se dan a conocer en los documentos administrativos, ello ocurre por mandatos legales o por misma coyuntura de la empresa como parte de su organización, es justo ello lo que ayuda a llevar una gestión administrativa, para diferentes áreas.

En tanto, la Unesco (2008) declaró que es una organización sistémica y por tal motivo origina la interrelación de muchos factores concurrentes en la vida diaria, las afinidades existentes entre ellos, los temas que emprenden y el modo como lo desarrollan, encuadrado en un escenario organizacional que le da sentido a la acción, causando ciertos alineamientos, y todo esto para crear las condiciones de enseñanza del personal.

2.2.2.1. Objetivos de la gestión administrativa

Ena, Delgado y Ena (2008) señalan que toda empresa u organización debe pretender cuatro objetivos, ellos son:

- Objetivo económico: este se trata de extender la gracia empresarial. Esto es similar a los ingresos menos los costos, por consiguiente, puede elevar el bien empresarial, reduciendo los costes y/o incrementando los ingresos.
- Objetivos de crecimiento: se hace referencia al aumento del tamaño de la empresa, la cantidad tanto de clientes como de trabajadores, etc.
- Objetivo de eficacia y eficiencia: esto corresponde al incremento de la productividad, además de minimizar y obtener una mayor rentabilidad.
- Objetivos sociales: se vincula especialmente con el personal de la empresa. Como ejemplos: afianzar la estadía de los integrantes en la organización, formación profesional, seguros de salud, planes de pensiones, etc.

2.2.2.2. Función de la gestión administrativa

De acuerdo a Ena, Delgado y Ena (2008) expresaron que ejerce el control de la empresa a través del apropiado manejo de documentos. En ciertas entidades existe un departamento llamado departamento administrativo o de administración, en otras, esta tarea puede ser trabajada por otros departamentos, como por ejemplo el departamento de recursos humanos y contabilidad.

Según Caldas, Carrión y Heras (2011) manifestaron que la gestión administrativa realizada en la empresa se responsabiliza de que su curso se efectúe de la forma más idónea, en otras palabras lo más eficiente y eficaz posible. Por tal razón debe obedecer a ciertos requisitos:

- El proceso debe ser oportuno: es decir no se contempla los retrasos o demoras en ciertas áreas como efecto de una pésima gestión administrativa en la empresa.
- El proceso debe disminuir los costos: por esa razón se intenta buscar la disminución y el beneficio de la información generada.

- El proceso debe ser meticuloso y fehaciente: esto en referencia tanto del contenido de la información como en la confidencialidad del mismo.

Conforme a Fayol (1998) citado por Amaru (2009) manifestó que la administración por desarrollarse como una tarea común a todo lo que efectúe el ser humano, va necesitar esencialmente de una serie de niveles, entre ellos la planeación, organización, dirección, coordinación y control; por consiguiente se delega tareas o variadas actividades:

- Técnica: vinculado a la producción y manufactura.
- Comercial: correspondiente a la compra, venta e intercambio.
- Financiera: esta actividad se orienta al alcance y uso de capital.
- Seguridad: se considera la protección de la propiedad y de las personas.
- Contabilidad: se refiere al registro de abastecimientos, costos, balances y las estadísticas necesarias para esta tarea.
- Administración: planeación. Organización, dirección, coordinación y control.

2.2.2.3. Tareas de la gestión administrativa en el personal

De acuerdo a Ena, Delgado y Ena (2008) expresaron que la gestión administrativa referente al personal se constituye en la ejecución de una secuencia de tareas, las más significativas son:

- Desarrollo de nóminas: se hace referencia a un documento con el que se demuestra el abono del pago al trabajador, como el salario total de los empleados, complementos existentes de salario, horas adicionales, los beneficios extraordinarios por parte del empleador, además también se menciona las percepciones no salariales, entre ellos: las indemnizaciones por parte de la empresa, prestaciones y en conclusión las deducciones, incluyéndose además las cantidades que minimiza el sueldo y se establecen en virtud de compromisos con la seguridad social.
- Tramites de seguridad social: se hace mención a las responsabilidades existentes con el sistema de seguridad social, entre ellas se detalla: la afiliación de nuevos empleados en dicho sistema y cotización u cuotas que normalmente los empleados aportan a este sistema de salud.

- Control de absentismo: se refiere a tener en consideración un manejo cuidadoso con respecto a las faltas o tardanzas de cada trabajador de forma individual.
- Trámites vinculados con infracciones y sanciones: estas gestiones se efectúan si por alguna razón aconteciera dicha falta por parte del empleado, la empresa tiende a calificar tal infracción como leve, grave o bastante grave, para que luego se le aplique la sanción correspondiente según lo dispuesto por las normas.
- Tramites de contratación: esto se efectúa puesto que la organización empresarial está comprometida a inspeccionar o informar, que hay un contrato de empleo oportuno. Con las convicciones dispuestas a ello.
- Tramites asociados con la conclusión de la relación: estas gestiones se ejecutan cuando se finaliza un contrato por un tiempo establecido, despido, o abandono por parte del trabajador, el cual conlleva a la generación de pagos, constancias laborales o certificados por servicios prestados.

2.2.2.4. Importancia de la gestión administrativa

De acuerdo a Amaru (2009) expresó que el curso de una gestión administrativa al interior de una empresa es muy elemental, sea cual fuere su grado de empleo frente a sus medios o fuentes para lograr sus propósitos de manera individual, grupal, familiar, organizacional o social. Puesto que, las organizaciones que se hayan convenientemente administradas son fundamentales por el modo en que recae en la calidad de vida de la sociedad. Asimismo, los administradores capaces son medios básicos en la sociedad.

Según Marco y Aníbal (2016) y Mendoza (2017) enunciaron que es vital una apropiada gestión administrativa, ya que se vincula en entender bien los instrumentos que se necesitan para ello, además esto involucrará de algún modo gestionar la empresa, establecer objetivos y diseñar planes, para al fin y al cabo concretar con cada uno de los mencionados. Además, se enfoca a las personas con el propósito de hallar su capacidad dentro la institución, tomando en consideración las habilidades y capacidades esenciales en el perfil del administrador para cumplir cada tarea que le concierne.

La gestión administrativa presenta un proceder sistémico, al mostrarse como un conductor de actividades, encaminados de modo razonable al logro de los propósitos por medio del acatamiento de las tareas tradicionales de la gestión administrativa como: planear, organizar, dirigir y controlar. En tal gestión, el perfeccionamiento de la actividad empresarial revela un rol sobresaliente; pues se contempla un progreso en el prototipo de negocio empresarial, no obstante, resulta innovador efectuar ciertas modificaciones en la empresa, enfocadas en lo productivo o tecnológico en la propuesta de un negocio al mercado con la finalidad de lograr ser más competentes y conseguir una situación más adecuada, o generar un mercado absolutamente nuevo donde no hayan competidores.

2.2.2.5. Patrones en lo que se enfoca la gestión administrativa

Conforme con Amaru (2009) dijo que hay ciertas guías donde las organizaciones deben focalizarse, ellas son:

- Cambio en el rol de los altos directivos.
- Competitividad
- Interdependencia
- Administración informatizada
- Administración emprendedora
- Enfoque en el cliente
- Medio ambiente
- Calidad de vida
- Surgimiento del tercer sector.

2.2.2.6. Dimensiones de gestión administrativa

2.2.2.6.1. Dimensión 1: Planeación

Este primer elemento se fundamenta en establecer el contexto futuro y la dirección de la organización, así como la concreción de los resultados que se desean lograr y las estrategias para alcanzarlo minimizando los riesgos.

2.2.2.6.2. Dimensión 2: Organización

Es el encargado de moldear una distribución cuidadosa al interior de una empresa de modo coincidente con la planeación estratégica. Se describe en el diseño y determinación de las estructuras, tareas, procesos y responsabilidades, así como la determinación de técnicas importantes que ayuden a reducir el trabajo.

2.2.2.6.3. Dimensión 3: Dirección

Hace mención al cumplimiento de todas las etapas del proceso administrativo mediante la dirección, estos pueden ser jefes o subordinados que encaminen los medios esenciales y el ejercicio del liderazgo.

2.3. Definición de términos básicos

Selección del personal: Elegir, siguiendo determinados parámetros y condiciones, a los individuos más competentes para ocupar un cargo vacante en una empresa organizacional.

Desempeño: Se trata del nivel que consigue alcanzar de acuerdo con su destreza y a su esfuerzo.

Motivación: Estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados.

Trabajo en equipo: Trabajo hecho por varias personas donde cada uno hace una parte, pero todos tienen un objetivo común.

Rotación de puesto: Situación en la que una persona trabajadora llega a la empresa y tras un corto periodo de tiempo se marcha.

Capitación: Busca que una persona adquiera capacidades o habilidades para el desarrollo de determinadas acciones.

Reclutamiento: Proceso a través del cual la organización reconoce y atrae a futuros empleados capacitados para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Compensación: Igualar algo por lo cual puede ser usada en muchos espacios y ámbitos diferentes.

Evaluación: Juicio cuya finalidad es establecer, tomando en consideración un conjunto de criterios o normas, el valor, la importancia o el significado de algo.

Definición de roles: Papel o función que alguien o algo representa o desempeña, por voluntad propia o por imposición.

Análisis de resultados: Se trata de detallar los resultados alcanzados y confrontar los mismos con información adquirida por otros expertos.

Reconocimiento: Se hace referencia al buen desempeño de ésta en sus labores cotidianas, por lo cual merece ser condecorado.

Integración: Es la acción de juntar, agregar y/o enlazar partes, la cual consiga de esta manera formar parte de un todo.

Misión: Motivo, propósito, fin o razón de ser de la existencia de una empresa u organización.

Visión: Realidad que le gustaría ver a la empresa entorno al mundo, sus clientes y ella misma.

Valores: Principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona que se consideran típicamente positivos o de gran importancia por un grupo social.

Corregir: Quitar o rectificar los errores o inexactitudes.

Prevenir: Es el acto de evitar, con cierta antelación, un peligro, un acontecimiento perjudicial o un suceso que causa daño.

Mejorar: Perfeccionar el aspecto exterior de alguien para que el mismo pase de un estadio regular o bueno a otro muy superior.

Superación de dificultades: Vencimiento de un obstáculo o dificultad, o también como la mejora que haya tenido lugar en la actividad que cada persona desarrolla.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la Investigación

3.1.1. Hipótesis general

OG Existe relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa del seguro social de salud, Lima 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe relación entre la gestión del talento humano y la planeación del seguro social de salud, Lima 2019.

HE 2 Existe relación entre la gestión del talento humano y la organización del seguro social de salud, Lima 2019.

HE 3 Existe relación entre la gestión del talento humano y la dirección del seguro social de salud, Lima 2019.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Variable 1 Gestión del Talento Humano

Alvarado y Barba (2016) indicaron: es una característica que se ve focalizada en la interrelación de sus partes, es una integridad, puesto que seguidamente se eleva el grado de participación y cada tiempo se eleva la capacidad de las habilidades o competencias, señalando que la gestión de recurso humanos solicita la acción de diferentes disciplinas.

Cuesta (2010), Alvarado y Barba (2016) señalaron que: Es aquella cualidad que se ve reflejada en la interacción de sus partes, es una integridad, puesto que cada vez aumenta el nivel participativo y cada cierto tiempo aumenta el potencial de las habilidades o competencias, indicando que la gestión de recurso humanos demanda la acción de distintas disciplinas.

3.2.1.2. Variable 2 Gestión Administrativa

Louffat (2015) conceptuó que “La gestión administrativa es aquel proceso que se responsabiliza de manejar los recursos y medios en las diversas áreas administrativas al interior de la empresa”. (p. 16).

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Variable 1 Gestión del Talento Humano

La variable Gestión del Talento Humano fue medida por medio de 3 dimensiones: Conocimiento, Habilidad y Actitud; 5 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.

3.2.2.2. Variable 2 Gestión Administrativa

La variable Gestión Administrativa fue medida a través de 3 dimensiones: Planeación, Organización y Dirección; 5 indicadores, que ayudaron apropiadamente en el desarrollo del cuestionario para el recojo de información.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

La investigación del presente trabajo es aplicada, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes mencionan que, desde la perspectiva del autor el estudio es de tipo aplicada, debido a que se basa en la verificación de los conocimientos existentes.

3.3.2. Niveles de Investigación

Es de nivel descriptivo como sustenta Valderrama (2015) quien precisó: Busca especificar las propiedades, las características, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que someta a un análisis. Pretende medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

También es de nivel correlacional como manifiesta Valderrama (2015) porque este tipo de estudio tienen como finalidad conocer la relación o grado de

asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

3.4. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es No Experimental - Transversal ya que:

Según Carrasco (2005) define que “Un diseño no experimental, son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupos de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia”. (p. 71).

Además de ello es transversal, según Carrasco (2005): “Este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo”. (p. 72).

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) se define como población al conjunto de los casos en total que coinciden con una serie de determinaciones. Las poblaciones deben localizarse notoriamente en razón a sus particularidades de contenido, ubicación y de tiempo.

La población estuvo conformada por los 83 empleados del área de subsidios del Seguro Social de Salud.

3.5.2. Muestra

Para Valderrama (2015) la muestra se representa como el subgrupo de la población que simboliza al universo de investigación. Es característico pues evidencia de manera fehaciente las particularidades de la población.

La muestra es mediante censo. Para tal caso, se tomará en cuenta el total de la población. Se haya conformada por los 83 empleados del área de subsidios del Seguro Social de Salud.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

En el estudio efectuado, se usó como técnica la encuesta, necesaria para las dos variables investigadas. En tanto, Zapata (2005), refiere que la encuesta es considerada como “Conjunto de técnicas consagradas a juntar, de modo sistemático, información sobre cierto tema o temas específicos a una población, por medio de contactos directos o indirectos, con los individuos o grupos de individuos que conforman la población estudiada”. (p. 189).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se hizo uso del Cuestionario como instrumento imprescindible en el recojo de la información:

Con respecto al instrumento, según, García (2004) indica que “El cuestionario permite la recolección de datos provenientes de fuentes primarias, es decir, de personas que poseen la información que resulta de interés”. (p. 29).

Para esta investigación se usó el cuestionario como instrumento relevante, el cual estuvo constituido mediante 20 preguntas, de los cuales, 10 preguntas para la variable Gestión del Talento Humano y 10 preguntas para la variable Gestión Administrativa, resaltando de este modo su importancia, porque permitió analizar la relación existente entre las variables mencionadas.

Validez del Instrumento

La validación se define como la capacidad que todo instrumento tiene para medir las cualidades de las variables de estudio propuesto. Asimismo, Sánchez y Reyes (2009) se refieren a la validez de contenido “cuando los ítems que lo integran constituyen una muestra representativa de los indicadores de la propiedad que mide” esto quiere decir que la validez del instrumento de cada variable en estudio cumple con los requisitos.

Los instrumentos fueron sometidos a evaluación por 3 expertos de grado de doctor y magister, por lo que, los expertos a su criterio revisaron de forma

minuciosa el instrumento y dieron su aprobación que si cumplía todos los ítems planteados.

Tabla 1.
Validación de Instrumento por expertos

Técnica de validación	
Docentes	Calificación del instrumento
Dr. Vásquez Espinoza Juan M.	Si cumple
Mg. Madrid Cisneros Juan F.	Si cumple
Mg. Quintanilla De La Cruz Eduardo.	Si cumple

Confiabilidad del instrumento

De acuerdo con Valderrama (2015), el nivel de confiabilidad del instrumento que se aplica para medir es determinado por la prueba Alfa de Cronbach, con el fin de determinar el grado en que los ítems de un instrumento son homogéneos.

El establecimiento de la confiabilidad del instrumento fue a través del coeficiente denominado Alfa de Cronbach, empleando para tal caso el programa estadístico informático SPSS 24 para el correspondiente control de los datos; midiendo para el presente caso un coeficiente de ,896, considerándose una confiabilidad muy alta, generados de los resultados obtenidos de una encuesta piloto efectuado a una población mínima de 10 colaboradores de otra institución pública.

Tabla 2.
Valores Alpha de Cronbach

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Elaborado por George y Mallery (2003).

Tabla 3.

Confiabilidad de la variable Gestión del talento humano

Estadística de Fiabilidad

Alpha de Cronbach	Nro. de elementos
,812	10

Interpretación: De acuerdo con los resultados, aplicando el estadístico de fiabilidad Alpha de Cronbach indica que el resultado ha sido 0,812 tiene una fuerte confiabilidad.

Tabla 4.

Confiabilidad de la variable Gestión Administrativa

Estadística de fiabilidad

Alpha de Cronbach	Nro. de elementos
,798	10

Interpretación: De acuerdo con los resultados, aplicando el estadístico de fiabilidad Alpha de Cronbach indica que el resultado ha sido 0,798, tiene fuerte confiabilidad.

3.7. Métodos de análisis de datos

El estudio corresponde a un nivel descriptivo correlacional y además cuantitativo. En el desarrollo de la investigación se vio por conveniente hacer uso de una técnica elemental como la encuesta, que después de reunidos dichos datos, se utilizó el software estadístico SPSS 24 para su debido procesamiento; de igual manera se aplicará el Alfa de Cronbach, la prueba de normalidad y Rho de Sperman.

El instrumento fue aplicado directamente a los empleados del área de subsidios del Seguro Social de Salud, localizado en el distrito de Lima. Cada ítem se ingresa al SPSS 24, el cual posteriormente con los resultados obtenidos se realizan las discusiones, conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.8. Aspectos éticos

El presente estudio tiene las consideraciones éticas pertinentes, respetando de este modo, la propiedad intelectual de los autores consultados en

el transcurso de la investigación. La finalidad así mismo de la tesis es determinar la relación existente entre las dos variables contempladas: Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa. Las referencias bibliográficas han formado parte fundamental y valiosa del estudio, lo cual han permitido al investigador a darle fuerza a la tarea desarrollada desde un principio, garantizando además que cada material consultado brinde mayor consistencia y propiedad a los hallazgos, así como de ser un meritorio instrumento para eludir absolutamente un plagio de información. En tal sentido, se ha obtenido un mayor entendimiento en relación a la situación verídica de las variables contempladas en el estudio, acatando la aplicación oportuna de los criterios establecidos en la norma APA para citas y referencias, así como protegiendo la propiedad intelectual de los autores mencionados en este trabajo.

IV. RESULTADOS

Tabla 5.

Validez del instrumento por jueces de expertos con la prueba binomial

	SI	NO
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

X = 0 = NO

X = 1 = SI

$$P = \frac{\sum P}{10} = \frac{8.75}{10} = 0.875$$

Como el promedio de las probabilidades es mayor que 0.60 entonces se concluye que el instrumento es válido por jueces de expertos.

Tabla 6.

Confiabilidad del instrumento por Alfa de Combrach para gestión de talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.784	10

Como el valor del alfa de combrach es superior a 0.6 entonces se puede decir que el instrumento es confiable

Tabla 7.

Confiabilidad del instrumento por Alfa de Combrach para gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.753	10

Como el valor del Alfa de Combrach es superior a 0.6 entonces se puede decir que el instrumento es confiable

4.1. Prueba de normalidad

HO: Los datos tiene una distribución normal

Tabla 8.
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
Gestion de talento humano	,098	83	,049
Gestion administrativa	,071	83	,020
Planeacion	,145	83	,000
Organización	,119	83	,005
Direccion	,147	83	,000

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no tienen distribución normal y se debe utilizar la prueba no paramétrica en este caso la correlación spearman.

4.2. Prueba de hipótesis

Existe relación entre Gestión del talento humano y Gestión Administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

HO: No existe relación entre Gestión del talento humano y Gestión Administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

Tabla 9.
Correlación entre gestión de talento humano y gestión administrativa

				Correlaciones		
				GESTION DE	GESTION	
				TALENTO HUMANO	ADMINISTRATIVA	
Rho	de	GESTION	DE	Coeficiente de correlación	1,000	,302
Spearman	TALENTO			Sig. (unilateral)	.	,003
	HUMANO			N	83	83
	GESTION			Coeficiente de correlación	,302	1,000
	ADMINISTRATIVA			Sig. (unilateral)	,003	.
				N	83	83

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre Gestión del talento humano y Gestión Administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

Existe relación entre la Gestión del talento humano y la planeación del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

HO: No existe relación entre la Gestión del talento humano y la planeación del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

Tabla 10.
Correlación entre gestión de talento humano y planeación

		Correlaciones		GESTION DE TALENTO	
				HUMANO	PLANEACION
Rho	de GESTION DE TALENTO	Coefficiente	de	1,000	,374
Spearman	HUMANO	correlación		.	,000
		Sig. (unilateral)		83	83
	PLANEACION	Coefficiente	de	,374	1,000
		correlación		,000	.
		Sig. (unilateral)		83	83
		N			

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la Gestión del talento humano y la planeación del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

Existe relación entre la Gestión del talento humano y la organización del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

HO: No existe relación entre la Gestión del talento humano y la organización del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

Tabla 11.
Correlación entre gestión de talento humano y organización

		Correlaciones		GESTION DE TALENTO	
				HUMANO	ORGANIZACION
Rho	de GESTION DE TALENTO	Coefficiente	de	1,000	-,018
Spearman	HUMANO	correlación		.	,436
		Sig. (unilateral)		83	83
	ORGANIZACION	Coefficiente	de	-,018	1,000
		correlación		,436	.
		Sig. (unilateral)		83	83
		N			

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la Gestión del talento humano y la organización del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

Existe relación entre la Gestión del talento humano y dirección del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

HO: No existe relación entre la Gestión del talento humano y dirección del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

Tabla 12.
Correlación entre gestión de talento humano y dirección

		Correlaciones		GESTION DE TALENTO	
				HUMANO	DIRECCION
Rho	de GESTION DE TALENTO	Coefficiente	de	1,000	,183
Spearman	HUMANO	correlación		.	,049
		Sig. (unilateral)		83	83
	DIRECCION	Coefficiente	de	,183	1,000
		correlación		,049	.
		Sig. (unilateral)		83	83
		N			

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la Gestión del talento humano y dirección del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

4.3. Análisis bidimensional

Análisis bidimensional según gestión de talento humano y gestión administrativa

	GESTION DE TALENTO HUMANO							
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	0	0	2	2	1	1	3	4
REGULAR	4	5	29	35	16	19	49	59
BUENO	0	0	16	19	15	18	31	37

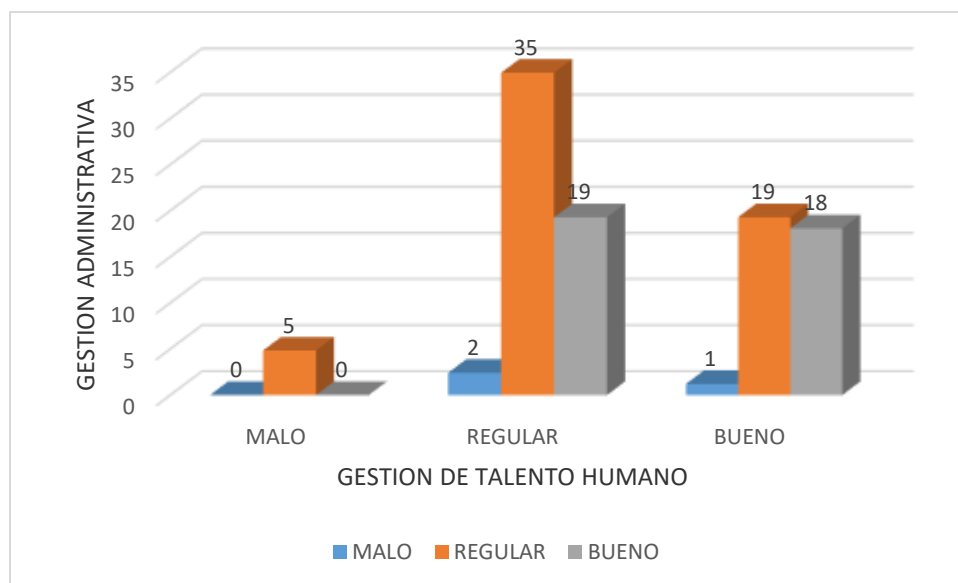


Figura 1. Gestión administrativa

El 35% de los encuestados calificaron como regular la gestión de talento humano y gestión administrativa.

Tabla 13.

Análisis bidimensional según gestión de talento humano y planificación
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	4	5	16	19	2	2	22	27
REGULAR	0	0	20	24	13	16	33	40
BUENO	0	0	11	13	17	20	28	34

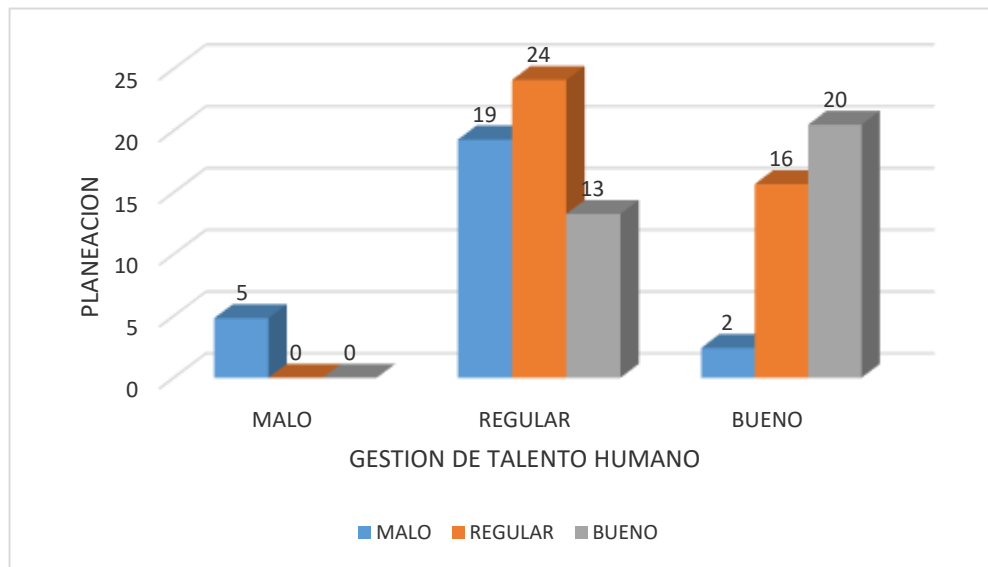


Figura 2. Planeación

El 24% de los encuestados calificaron como regular la gestión de talento humano y gestión administrativa según la dimensión planeación.

Tabla 14.

Análisis bidimensional según gestión de talento humano y organización

	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	0	0	4	5	8	10	12	14
REGULAR	4	5	33	40	16	19	53	64
BUENO	0	0	10	12	8	10	18	22

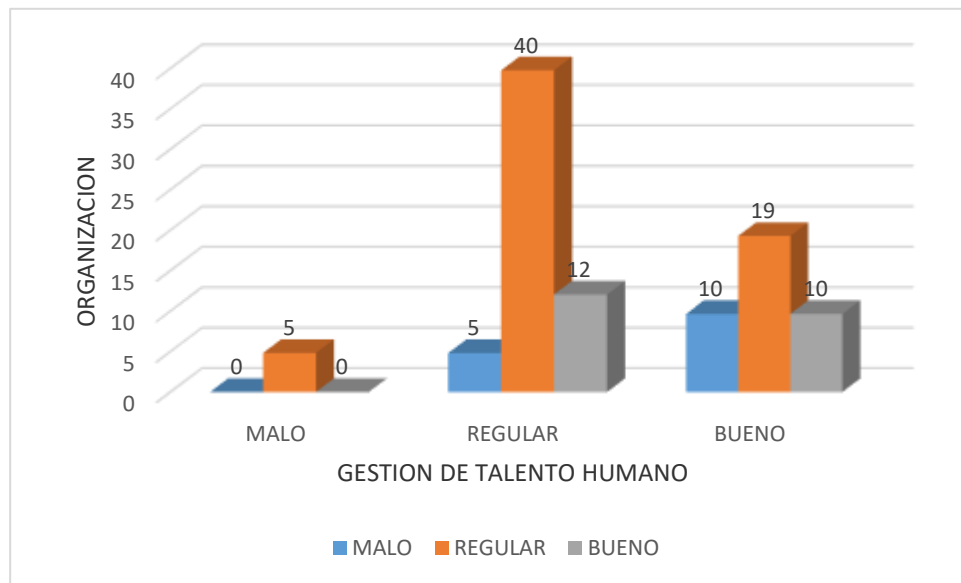


Figura 3. Organización

El 40% de los encuestados calificaron como regular la gestión de talento humano y gestión administrativa según la dimensión organización.

Tabla 15.

Análisis bidimensional según gestión de talento humano y dirección

	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	0	0	2	2	0	0	2	2
REGULAR	2	2	29	35	8	10	39	47
BUENO	2	2	16	19	24	29	42	51

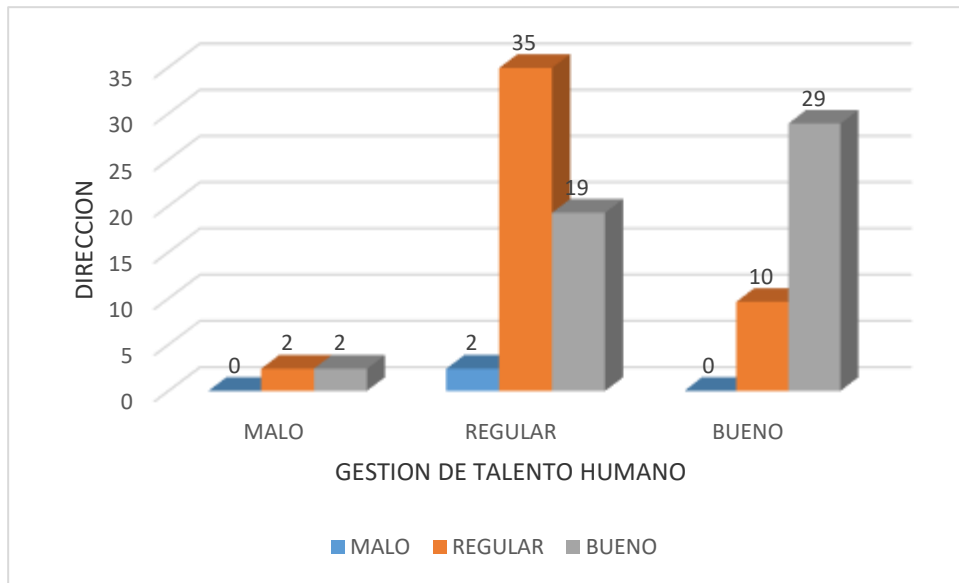


Figura 4. Dirección

El 35% de los encuestados calificaron como regular la gestión de talento humano y gestión administrativa según la dimensión dirección.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general es determinar la relación entre Gestión del talento humano y Gestión Administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019. De la teoría La gestión administrativa es el proceso que se hace responsable de dirigir los recursos y medios necesarios en los diversos entornos administrativos al interior de la empresa. En conformidad con Vílchez (2019), planteó como objetivo general determinar la relación entre conocimiento y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018. Llegando a la conclusión con respecto al objetivo general, que a través de los valores alcanzados en la prueba de hipótesis se demostró de manera suficiente que la variable independiente gestión del talento humano guarda relación positiva ($Rho\ Spearman = ,422$) y significativa ($p\ valor = 0.002$ menor que 0.05) con la variable dependiente gestión administrativa. En tanto del análisis bidimensional el 35% de la muestra encuestada apreciaron como regular la gestión de talento humano y gestión administrativa. De la prueba de hipótesis Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre Gestión del talento humano y Gestión Administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

El primer objetivo específico es determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la planeación del Seguro Social de Salud, Lima 2019. De la teoría consiste en determinar los entornos futuros y la dirección de la organización, así como el establecimiento de los resultados que se desea alcanzar y las medidas para lograrlo minimizando riesgos. Según Mantilla (2015) tuvo como objetivo general diseñar un Plan Estratégico para la gestión del Talento Humano de una Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura. la conclusión que la planificación estratégica para la gestión del talento humano de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Pastaza constituye una herramienta administrativa necesaria, cuyo objeto es la orientación y guía hacia el mejoramiento continuo del personal. Así mismo la generación de estrategias basadas en los factores internos y externos que afectan a la institución, generan la oportunidad de aprovechar los mismos debido a optimizar los recursos de la

organización, así como el mitigar los riesgos que a ésta afectan. Del análisis bidimensional El 24% de los encuestados calificaron como regular la gestión de talento humano y gestión administrativa según la dimensión planeación. De la prueba de hipótesis Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la Gestión del talento humano y la planeación del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

El segundo objetivo específico es determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la organización del Seguro Social de Salud, Lima 2019. De la teoría Es el responsable de determinar una estructura ordenada interna dentro de una empresa de manera simultánea con la planeación estratégica. Se refiere en el diseño y establecimiento de las estructuras, funciones, procesos y responsabilidades, así como el establecimiento de técnicas que reduzcan el trabajo. Según Rocha y Pozo (2016) tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con el avance organizacional de las considerables empresas comercializadoras de artículos eléctricos industriales del Ecuador, 2013. En tanto concluyó que, la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional dependen entre sí, el desarrollo organizacional se centra en cumplir la dirección estratégica y dar los vínculos para el proceso de gestión del talento humano, a su vez éste debe brindar indicadores de su gestión como resultado que acrediten el cumplimiento del direccionamiento estratégico de cada empresa. Del análisis bidimensional El 40% de los encuestados calificaron como regular la gestión de talento humano y gestión administrativa según la dimensión organización. De la prueba de hipótesis Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la Gestión del talento humano y la organización del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

El tercer objetivo específico es determinar la relación entre la Gestión del talento humano y dirección del Seguro Social de Salud, Lima 2019. De la teoría Hace referencia a la ejecución de todas las fases del proceso administrativo a través de la conducción, estos pueden ser jefes o subordinados que orienten los recursos y el ejercicio del liderazgo. Según Toledo y Mite (2015), en la tesis "Evaluación de la gestión administrativa y diseño de un modelo para el

mejoramiento de la calidad en la administración del hospital Mariana de Jesús, Guayaquil. Concluye que las ventajas del modelo COSO, como un sistema de control interno, dará apoyo a la dirección en la evaluación e implementación de controles con la finalidad de proveer un nivel de seguridad moderada en cuanto a la obtención de objetivos con la finalidad de detectar en el tiempo establecido cualquier desorientación en el desempeño de los objetivos estratégicos. Del análisis bidimensional El 35% de los encuestados calificaron como regular la gestión de talento humano y gestión administrativa según la dimensión dirección. De la prueba de hipótesis Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la Gestión del talento humano y dirección del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

VI. PROPUESTA

En la actualidad, el recurso humano es fundamental para lograr los objetivos planteados por la empresa, pues estas se encuentran en un mercado competitivo, por lo que es necesario que las organizaciones se preocupen por sus trabajadores, que actualicen sus conocimientos y generen nuevas ideas. Parra (2007) sostiene que, al referirnos al factor humano, no lo haremos como recurso, si no, como la figura principal del correcto funcionamiento empresarial.

Mi planteamiento es establecer un programa de incentivos para el personal con ello lograremos la satisfacción y mejorar el rendimiento de los trabajadores de la empresa; esto debido a que en muchos casos sostienen los trabajadores que la empresa demuestra poco interés en la gestión del recurso humano, lo que conduce a que estos demuestren poco interés, desmotivación, falta de sentido de pertenencia, etc; provocando una baja productividad laboral.

A partir de esta premisa, se puede implementar un programa de incentivos laborales a todo nivel, con el fin de mejorar sus condiciones laborales en la organización, buscando como fin común mejorar el desempeño del talento humano en la gestión administrativa de la organización.

VII. CONCLUSIONES

- 1) El objetivo general es determinar la relación entre Gestión del talento humano y Gestión Administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019. Se concluye que existe relación entre Gestión del talento humano y Gestión Administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019.
- 2) El primer objetivo específico es determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la planeación del Seguro Social de Salud, Lima 2019. Se concluye que existe relación entre la Gestión del talento humano y la planeación del Seguro Social de Salud, Lima 2019.
- 3) El segundo objetivo específico es determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la organización del Seguro Social de Salud, Lima 2019. Se concluye que existe relación entre la Gestión del talento humano y la organización del Seguro Social de Salud, Lima 2019.
- 4) El tercer objetivo específico es determinar la relación entre la Gestión del talento humano y dirección del Seguro Social de Salud, Lima 2019. Se concluye que existe relación entre la Gestión del talento humano y dirección del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

VIII. RECOMENDACIONES

- 1) Se sugiere efectuar una apropiada gestión administrativa, ya que el proceso de la misma se hace responsable de administrar los recursos y medios en las diversas áreas administrativas al interior de una empresa.
- 2) Se recomienda en establecer el contexto venidero y la dirección de la organización, así como el establecimiento de los resultados que se desean lograr y las medidas esenciales para lograrlo minimizando los riesgos.
- 3) Se propone implantar una distribución ordenada al interior de una empresa de forma sincrónica con la planeación estratégica.
- 4) Se plantea mencionar a la ejecución en conjunto de todas las etapas del proceso administrativo mediante la dirección, estos pueden ser jefes o subordinados que encaminen los medios y el ejercicio del liderazgo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, D. (2015). La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. (Tesis de Pregrado). Recuperado de <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%c3%b3n%20con%20el%20desempe%c3%b1o%20laboral%20de.pdf>
- Alcívar, J. (2016). Gestión Administrativa y Operativa de Prevención de Riesgos y Control de Actividades del Talento Humano ZAMARINO S.A. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/912/1/ALCIVAR%20CARDENAS%20JENNIFFER.pdf>
- Alvarado, M. y Barba, M. (2016). Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje. EE. UU: Palibrio.
- Amaru, A. (2009). Fundamentos de administración, teoría general y proceso administrativo. (1°. ed). México: Pearson.
- Anyosa, Y. (2016). Subgerencia de gestión del talento humano. Recuperado de <https://bit.ly/2PRgpVB>
- Alvarado, M. y Barba, M. (2016). Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje. EE. UU: Palibrio.
- Amaru, A. (2009). Fundamentos de administración, teoría general y proceso administrativo. (1°. ed). México: Pearson.
- Anyosa, Y. (2016). Subgerencia de gestión del talento humano. Recuperado de <https://bit.ly/2PRgpVB>
- Caldas, M., Carrión, R. y Heras, A. (2011). Empresa e iniciativa emprendedora. (1° ed). España: editorial Editex.
- Carrasco S. (2005). Metodología de Investigación Científica. Lima, Perú. Editorial San Marcos.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3°. ed.). México: The McGrawHill. Recuperado de <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Colombia: ECOE ediciones. (1°. ed.). España: Editex.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. (14°. ed.). México: Pearson Educación. Recuperado de <https://bit.ly/2NcrDYe>
- Ena, B., Delgado, S. y Ena, T. (2008). *Gestión administrativa de personal*. (2°. ed.). España: Thomson editores.
- García, F. (2004) *Técnicas de Recolección y Registro de Datos*. Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?tbm=bks&hl=es&q=Seg%C3%BAAn%2C+Garc%C3%ADa+%282004%29+indica+que+%E2%80%9CEI+cuestionario+permite+la++recolecci%C3%B3n+%09de+datos+provenientes+de+fuentes+primarias%2C+es+decir%2C+de+personas+que+poseen+la+informaci%C3%B3n+que+resulta+de+inter%C3%A9s%E2%80%9D>
- Goicochea, A. (2018). *Propuesta del Modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano para mejorar el clima organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2016*. (Tesis de Doctorado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18903/goicochea_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, M. (2009). *Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances*. *Revista Universidad EAFIT*, 45(156), 45 – 76. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21518650004.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hurtado, M. (2008). *Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual*
- Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (4° ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.

- Luna, A. (2017). Proceso de gestión administrativa y ejecución presupuestal de los proyectos de inversión del Seguro Social de Salud, Lima 2016. (Tesis de Pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10884/Luna_QAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40 (88), 148-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=376147131008>
- Mantilla, D. (2015). Diseño de un Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para una Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1425/1/75856.pdf>
- Marco, F. y Aníbal, H. (2016). *Gestión y Administración en las organizaciones: introducción*. (2°. ed.). Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Mera, E. (2015). Gestión administrativa y su relación con la asignación presupuestaria con fuente de financiamiento y ejecución en el distrito de Salud 09D15 Hospital El Empalme de Canton, período 2012. (Tesis de Pregrado). Recuperada de: <http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/1083/1/T-UTEQ-0041.pdf>
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*. 20 (2): 1-20, Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- Munch, L (2010). *Administración, gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*. (1°. ed.). México: Pearson.
- Nicolás, C. y Rubio, A. (2015). Gestión de recursos humanos en la empresa social. *Revista Universia Business Review*, 47, 82-105. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43341001005>
- Nicoli, M. (2018). La escasez de talento afecta al 43% de empleadores peruanos. Recuperado de <https://bit.ly/2QHlp3e>

- Niño de Guzmán, L. y Campuzano, I. (2015). Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores, 2014. (Tesis de Maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6086/Ni%c3%b1o_DGSLIA-Campuzano_CIM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Núñez, M. (2018). Recursos Humanos UCR: 60 años gerenciando el talento humano. Semanario Universidad. Recuperado de <https://bit.ly/2V0fLZq>
- Reynoso, M. (2015) Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el Departamento de Enfermería del Hospital Básico Píllaro. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13269>
- Rocha, A. y Pozo, C. (2016). Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en las grandes empresas comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador 2013 (Tesis de maestría). Escuela Politécnica Nacional. Recuperado de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/14109/1/CD-6760.pdf>
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2009). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Sumaran, Y. (2018). Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. (Tesis de Maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26427/sumaran_sy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tobón, S. (2011). Experiencias de aplicación de las competencias en la educación y el mundo organizacional. (1° ed.). México: Red Durango de Investigadores Educativos.
- Toledo, T, y Mite, V. (2015). Evaluación de la gestión administrativa y diseño de un modelo para el mejoramiento de la calidad en la administración del hospital Mariana de Jesús, Guayaquil. (Tesis para optar título). Universidad de Guayaquil. Ecuador.

- UNESCO. (2008). Manual de Gestión para Funcionarios de Instituciones Administrativas. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Vallejo, L. (2015). Gestión del talento humano. (1° ed.). Ecuador: La Caracola Editores. Recuperado de <https://bit.ly/2QADcpO>
- Vilchez, D. (2019). Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018. (Tesis de Maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29513/Vilchez_VDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zapata, (2005) Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas. virtual.urbe.edu/tesispub.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y Gestión Administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre Gestión del talento humano y Gestión Administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación entre Gestión del talento humano y Gestión Administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019.</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje - Resolver - Innovar - Superar dificultad - Asumir riesgos 	<p>TIPO DE ESTUDIO</p> <p>El tipo de estudio a realizar es descriptivo- correlacional, porque se describirá cada una de las variables y correlacional porque se explicará la relación entre la variable 1 y variable 2.</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>El tipo de diseño a realizar es no experimental, porque no manipularemos las variables.</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>TIPO DE MUESTRA</p> <p>Se utilizará la muestra censal.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA</p> <p>La muestra es censal. La unidad de análisis de estudio será el total de la población.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Variable 1: Gestión del Talento humano</p> <p>Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta</p> <p>Instrumento: El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia.</p> <p>Variable 2: Gestión Administrativa</p> <p>Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta</p> <p>Instrumento: El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia.</p>
<p>ESPECIFICO</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y la planeación del Seguro Social de Salud, Lima 2019?</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la planeación del Seguro Social de Salud, Lima 2019.</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Existe relación entre la Gestión del talento humano y la planeación del Seguro Social de Salud, Lima 2019.</p>			
<p>ESPECIFICO</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y la organización del Seguro Social de Salud, Lima 2019?</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la organización del Seguro Social de Salud, Lima 2019.</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Existe relación entre la Gestión del talento humano y la organización del Seguro Social de Salud, Lima 2019.</p>	GESTION ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias - Jerarquización - Simplificación - Comunicación - Liderazgo 	
<p>ESPECIFICO</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y dirección del Seguro Social de Salud, Lima 2019?</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y dirección del Seguro Social de Salud, Lima 2019.</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Existe relación entre la Gestión del talento humano y dirección del Seguro Social de Salud, Lima 2019.</p>			

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

TESIS	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ITEMS	ESCALA DE LIKERT
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTION ADMINISTRATIVA DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD, LIMA 2019	Gestión del Talento Humano	Alvarado y Barba (2016) señalaron que: Es aquella cualidad que se ve reflejada en la interacción de sus partes, es una integridad, puesto que cada vez aumenta el nivel participativo y cada cierto tiempo aumenta el potencial de las habilidades o competencias, indicando que la gestión de recurso humanos demanda la acción de distintas disciplinas.	La variable Gestión del Talento Humano fue medida por medio de 3 dimensiones: Conocimiento, Habilidad y Actitud; 5 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.	Conocimiento	Aprendizaje	Escala ordinal	1-2	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo A = Acuerdo TA= Total Acuerdo
				Habilidad	Resolver		3-4	
					Innovar		5 -6	
				Actitud	Superar dificultad		7-8	
					Asumir riesgos		9-10	
				Gestión Administrativa	Louffat (2015) definió que "La gestión administrativa es el proceso que se encarga de administrar los recursos y medios en las diferentes áreas administrativas dentro de una organización". (p. 16).		La variable Gestión Administrativa fue medida por medio de 3 dimensiones: Planeación, Organización y Dirección; 5 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.	
	Organización	Jerarquización	13-14					
		Simplificación	15-16					
	Dirección	Comunicación	17-18					
		Liderazgo	19-20					

Anexo 3: Instrumento

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD, LIMA 2019”

OBJETIVO: Determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	NI DESACUERDO NI DE ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		VALORACIÓN				
ITEM	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	En la institución el aprendizaje es valorado por el personal.					
2	En la institución se practica la formación continua.					
3	La institución cuenta con elementos para resolver conflictos internos.					
4	En la institución se dan prioridades a las actividades para resolver conflictos.					
5	La institución está generando iniciativas innovadoras.					
6	La institución busca innovar actividades a favor de los usuarios.					
7	La institución brinda facilidades para superar dificultades laborales.					
8	La institución toma en cuenta las fortalezas de sus trabajadores.					
9	La institución respalda al personal de los riesgos a los que está expuesto.					
10	La institución protege al personal adecuadamente de los riesgos a los cuales está expuesto.					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
11	La institución muestra claramente su misión y visión.					
12	La institución cuenta con estrategias para la planeación.					
13	La institución aplica una adecuada jerarquización en la organización.					
14	La institución determina los estándares para jerarquización en la organización.					
15	La institución emplea una adecuada simplificación administrativa.					
16	La institución establece el control necesario para la simplificación administrativa.					
17	La institución cuenta con una adecuada comunicación.					
18	La institución sigue los estándares para mejorar continuamente las comunicaciones.					
19	La institución genera en el personal el liderazgo.					
20	La institución cuenta con personal especializado según perfiles y puestos de trabajo.					


Gracias

por

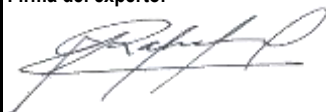
su

colaboración


Anexo 4: Validación de instrumento

Título de la investigación: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTION ADMINISTRATIVA DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD, LIMA 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: ALMORA QUISPE PERCY MANUEL							
Apellidos y nombres del experto: Vasquez Espinoza Juan M.							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CONOCIMIENTO	APRENDIZAJE	En la institución el aprendizaje es valorado por el personal.	TD=Total Desacuerdo D = Desacuerdo = Ni Desacuerdo Ni de Acuerdo A = Acuerdo TA= Total Acuerdo	✓		
			En la institución se practica la formación continua.		✓		
	HABILIDAD	RESOLVER	La institución cuenta con elementos para resolver conflictos internos.		✓		
			En la institución se dan prioridades a las actividades para resolver conflictos.		✓		
		INNOVAR	La institución está generando iniciativas innovadoras.		✓		
			La institución busca innovar actividades a favor de los usuarios.		✓		
	ACTITUD	SUPERAR DIFICULTADES	La institución brinda facilidades para superar dificultades laborales.		✓		
			La institución toma en cuenta las fortalezas de sus trabajadores.		✓		
		ASUMIR RIESGOS	La institución respalda al personal de los riesgos a los que está expuesto.		✓		
			La institución protege al personal adecuadamente de los riesgos a los cuales está expuesto.		✓		
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	ESTRATEGIAS	La institución muestra claramente su misión y visión.	✓			
			La institución cuenta con estrategias para la planeación.	✓			
	ORGANIZACIÓN	JERARQUIZACIÓN	La institución aplica una adecuada jerarquización en la organización.	✓			
			La institución determina los estándares para jerarquización en la organización.	✓			
		SIMPLIFICACIÓN	La institución emplea una adecuada simplificación administrativa.	✓			
			La institución establece el control necesario para la simplificación administrativa.	✓			
	DIRECCIÓN	COMUNICACIÓN	La institución cuenta con una adecuada comunicación.	✓			
			La institución sigue los estándares para mejorar continuamente las comunicaciones.	✓			
		LIDERAZGO	La institución genera en el personal el liderazgo.	✓			
			La institución cuenta con personal especializado según perfiles y puestos de trabajo.	✓			
Firma del experto:			Fecha <u>20</u> / <u>05</u> /2020__				
 Dr. Vasquez E. Juan M. Dr. Vasquez Espinoza Juan M.							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Título de la investigación: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTION ADMINISTRATIVA DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD, LIMA 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: ALMORA QUISPE PERCY MANUEL							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Rafael Mendoza Noé H.							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CONOCIMIENTO	APRENDIZAJE	En la institución el aprendizaje es valorado por el personal.	TD=Total Desacuerdo D = Desacuerdo Ni = Ni Desacuerdo Ni de Acuerdo A = Acuerdo TA= Total Acuerdo	✓		
			En la institución se practica la formación continua.		✓		
	HABILIDAD	RESOLVER	La institución cuenta con elementos para resolver conflictos internos.		✓		
			En la institución se dan prioridades a las actividades para resolver conflictos.		✓		
		INNOVAR	La institución está generando iniciativas innovadoras.		✓		
			La institución busca innovar actividades a favor de los usuarios.		✓		
	ACTITUD	SUPERAR DIFICULTADES	La institución brinda facilidades para superar dificultades laborales.		✓		
			La institución toma en cuenta las fortalezas de sus trabajadores.		✓		
		ASUMIR RIESGOS	La institución respalda al personal de los riesgos a los que está expuesto.		✓		
			La institución protege al personal adecuadamente de los riesgos a los cuales está expuesto.		✓		
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	ESTRATEGIAS	La institución muestra claramente su misión y visión.	TD=Total Desacuerdo D = Desacuerdo Ni = Ni Desacuerdo Ni de Acuerdo A = Acuerdo TA= Total Acuerdo	✓		
			La institución cuenta con estrategias para la planeación.		✓		
	ORGANIZACIÓN	JERARQUIZACIÓN	La institución aplica una adecuada jerarquización en la organización.		✓		
			La institución determina los estándares para jerarquización en la organización.		✓		
		SIMPLIFICACIÓN	La institución emplea una adecuada simplificación administrativa.		✓		
	DIRECCIÓN	COMUNICACIÓN	La institución establece el control necesario para la simplificación administrativa.		✓		
			La institución cuenta con una adecuada comunicación.		✓		
		LIDERAZGO	La institución sigue los estándares para mejorar continuamente las comunicaciones.		✓		
			La institución genera en el personal el liderazgo.		✓		
			La institución cuenta con personal especializado según perfiles y puestos de trabajo.		✓		
Firma del experto:  Mg. Rafael Mendoza Noé H. DNI 07683298			Fecha <u>20</u> / <u>05</u> / <u>2020</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Título de la investigación: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTION ADMINISTRATIVA DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD, LIMA 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: ALMORA QUISPE PERCY MANUEL							
Apellidos y nombres del experto: Sumire Qqenta Rebeca							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CONOCIMIENTO	APRENDIZAJE	En la institución el aprendizaje es valorado por el personal.	TD=Total Desacuerdo D = Desacuerdo Ni = Ni Desacuerdo Ni de Acuerdo A = Acuerdo TA= Total Acuerdo	✓		
			En la institución se practica la formación continua.		✓		
	HABILIDAD	RESOLVER	La institución cuenta con elementos para resolver conflictos internos.		✓		
			En la institución se dan prioridades a las actividades para resolver conflictos.		✓		
		INNOVAR	La institución está generando iniciativas innovadoras.		✓		
			La institución busca innovar actividades a favor de los usuarios.		✓		
	ACTITUD	SUPERAR DIFICULTADES	La institución brinda facilidades para superar dificultades laborales.		✓		
			La institución toma en cuenta las fortalezas de sus trabajadores.		✓		
		ASUMIR RIESGOS	La institución respalda al personal de los riesgos a los que está expuesto.		✓		
			La institución protege al personal adecuadamente de los riesgos a los cuales está expuesto.		✓		
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	ESTRATEGIAS	La institución muestra claramente su misión y visión.	TD=Total Desacuerdo D = Desacuerdo Ni = Ni Desacuerdo Ni de Acuerdo A = Acuerdo TA= Total Acuerdo	✓		
			La institución cuenta con estrategias para la planeación.		✓		
	ORGANIZACIÓN	JERARQUIZACIÓN	La institución aplica una adecuada jerarquización en la organización.		✓		
			La institución determina los estándares para jerarquización en la organización.		✓		
		SIMPLIFICACIÓN	La institución emplea una adecuada simplificación administrativa.		✓		
	DIRECCIÓN	COMUNICACIÓN	La institución establece el control necesario para la simplificación administrativa.		✓		
			La institución cuenta con una adecuada comunicación.		✓		
		LIDERAZGO	La institución sigue los estándares para mejorar continuamente las comunicaciones.		✓		
			La institución genera en el personal el liderazgo.		✓		
			La institución cuenta con personal especializado según perfiles y puestos de trabajo.		✓		
Firma del experto:			Fecha <u>20</u> / <u>05</u> /2020				
 Mg. Sumire Qqenta Rebeca DNI 08131899							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Anexo 5: Matriz de datos

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19P	P20
1	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	1	2
2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2
4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2
5	5	5	5	5	4	5	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	4
6	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4
7	4	3	4	4	3	4	2	1	2	4	3	2	2	1	2	4	3	2	3	4
8	2	4	2	4	3	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	3	4
9	5	5	4	5	5	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4
11	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4
12	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
13	3	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4
14	2	2	2	3	3	3	1	4	4	4	5	1	1	1	4	4	5	1	1	3
15	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3
16	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
17	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4
18	3	4	4	3	3	3	5	5	5	3	1	2	1	5	5	5	4	4	4	2
19	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
20	2	4	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
21	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2
22	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	3	2	3	2	3	3
24	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3
25	3	2	2	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	2	2
26	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3
27	2	1	2	4	3	2	2	3	3	3	1	2	1	4	4	4	4	5	5	5
28	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
29	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
30	1	1	1	2	2	2	1	5	4	3	2	1	1	3	4	3	4	4	5	3
31	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	2	1
32	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	5
33	5	5	5	3	1	2	1	5	5	5	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4
34	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
35	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5
36	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2	4	5	5	5	5	5
37	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4
38	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	2	4	3	4
39	5	5	5	3	1	2	1	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4	2
40	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
41	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3
42	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2	4	4	3	4	4	4
43	2	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
44	4	5	5	4	5	5	5	2	3	2	3	2	3	3	1	2	4	3	2	2