



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los  
trabajadores de la Red de Huamanga, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Gutiérrez Llantoy, Héctor

**ASESOR:**

Dr. Hilario Valenzuela, Pelayo

**SECCION:**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

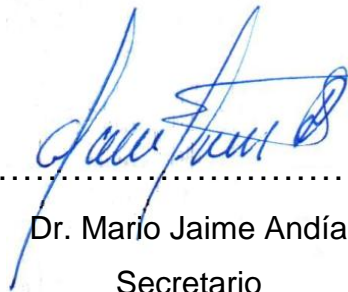
Reforma y modernización del estado

**PERÚ - 2018**

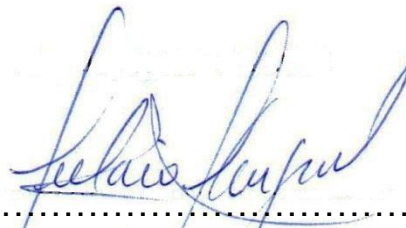
## PÁGINA DEL JURADO



.....  
Dr. Dionicio Godofredo González González  
Presidente



.....  
Dr. Mario Jaime Andía  
Secretario



.....  
Dr. Pelayo Hilario Valenzuela  
Vocal

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación primeramente lo dedico a Dios porque él permitió que cumpliera esta meta, a mi esposa por su apoyo y amor incondicional, a mis hijos quienes fueron mi motivación para salir adelante, a mi madre por sus enseñanzas y por sus palabras de aliento.

**El autor**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer especialmente a la Universidad César Vallejo por brindarme aportes invaluable que me servirán en mi vida profesional, el agradecimiento también a la plana de docentes que me legaron sus conocimientos. Agradezco también a mi Asesor de Tesis por haberme brindado su apoyo. Mi agradecimiento también va al personal administrativo de la Red de Salud Huamanga que me apoyaron para realizar este trabajo de investigación.

**El autor**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Bach. Héctor Gutiérrez Llantoy, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con DNI N° 28243804, con la Tesis titulada “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría

1) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no sido plagiada ni total ni parcialmente.

2) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

3) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad “César Vallejo”.

Trujillo, 18 de Junio del 2018



Héctor Gutiérrez Llantoy

DNI N° 28243804

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017”, con la finalidad de determinar qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red Huamanga, 2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “Cesar Vallejo” para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

El indicado trabajo de investigación significa para el autor, una experiencia muy valiosa en el campo de la investigación de la gestión pública y es producto de un estudio responsable, según las pautas de la investigación científica cuantitativa.

Por todo lo expuesto Señores Miembros del Jurado, pongo a vuestra consideración el presente informe de Tesis y con mucha disposición para recibir y aceptar vuestros aportes y sugerencias.

Esperando haber cumplido con todos los requisitos de aprobación.

El autor

## Índice

Página del jurado .....	iii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCION .....	12
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionados al tema .....	24
1.4. Formulación del problema.....	30
1.5. Justificación del estudio .....	31
1.6. Hipótesis .....	33
1.7. Objetivos .....	34
II. MÉTODO .....	36
2.1. Diseño de Investigación .....	36
2.2. Variables, operacionalización.....	36
2.3. Población y muestra.....	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	41
2.5. Métodos de análisis de datos.....	43
2.6 Aspectos éticos.....	44
III.RESULTADOS .....	45
IV. DISCUSIÓN .....	58
V. CONCLUSIONES .....	60
VI. RECOMENDACIONES.....	62
VII. REFERENCIAS .....	64
ANEXOS .....	67
Anexo 01: Acta de aprobación de originalidad .....	67

Anexo 02: Declaración jurada .....	68
Anexo 03: Declaración jurada de autoría y autorización para publicación del artículo científico .....	69
Anexo 04: Instrumento .....	70
Anexo 05: Validación de Instrumentos .....	72
Anexo 06: Matriz de Consistencia.....	90
Anexo 07: Constancia que acredite la realización del estudio.....	92
Anexo 08: Base de datos de los resultados.....	94
Anexo 09: Galería fotográfica.....	99

### **Índice de tablas**

Tabla 1: Operacionalización de las variables de estudio.....	38
Tabla 2: Población.....	39
Tabla 3: Muestra.....	40
Tabla 4: Ficha técnica del cuestionario de gestión del talento humano .....	42
Tabla 5 Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral.....	42
Tabla 6: Validez del contenido por juicio de expertos del cuestionario gestión del talento humano.....	43
Tabla 7: Validez del contenido por juicio de expertos del cuestionario desempeño laboral .....	43
Tabla 8: Estadística de fiabilidad de los cuestionarios .....	43
Tabla 9: Distribución de datos de la Variable Gestión del Talento Humano.....	45
Tabla 10: Distribución de datos de la Dimensión Selección de Personal.....	46
Tabla 11: Distribución de datos de la Dimensión Capacitación de Personal.....	46
Tabla 12: Distribución de datos de la Dimensión Desarrollo Personal .....	47
Tabla 13: Distribución de datos de la Variable Desempeño Laboral .....	47
Tabla 14: Distribución de datos de la Dimensión Calidad de Vida Laboral .....	48
Tabla 15: Distribución de datos de la Dimensión Compensación y Beneficios .....	48
Tabla 16: Dimensión Trabajo en Equipo. ....	49
Tabla 17: Prueba de Normalidad.....	49



Tabla 18: Correlación Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.....	50
Tabla 19: Correlación Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida Laboral.....	51
Tabla 20: Correlación Gestión del Talento Humano y Compensación y Beneficios..	52
Tabla 21: Correlación Gestión del Talento Humano y Trabajo en Equipo.....	53
Tabla 22: Correlación Desempeño Laboral y Selección de Personal.....	54
Tabla 23: Correlación Desempeño Laboral y Capacitación de Personal .....	55
Tabla 24: Correlación Desempeño Laboral y Desarrollo Personal.....	56

## **RESUMEN**

El indicado trabajo de investigación tiene como objetivo determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017, de tal forma se ha planteado la Hipótesis: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017. La metodología que se aplicó fue la investigación no experimental, con diseño correlacional descriptivo transversal, el método de análisis de datos tuvo como base la estadística descriptiva e inferencial y el proceso de datos se realizó mediante el programa SPSS-24, contrastándose la hipótesis. La población fue conformada por 123 trabajadores de la Red de Salud Huamanga. La muestra fue considerada con 93 trabajadores de la Red de Salud Huamanga. Los instrumentos que se utilizó para examinar la información sobre las dos variables fueron dos cuestionarios de 27 ítems cada uno, estructurados con respuestas tipo Likert a los directivos y trabajadores de la Red de Salud Huamanga. Se logró determinar la existencia de relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017 mediante el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,727$  entre las variables de estudio que señala la aceptación de la hipótesis formulada en el indicado trabajo.

## **PALABRAS CLAVES**

Oportunidad, iniciativa, cooperación, reconocimiento, trabajo en equipo.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research work is to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the Huamanga Health Network workers in 2017, in such a way that the hypothesis has been raised: There is a significant relationship between the management of human talent and the work performance of the workers of the Huamanga Health Network, in the year 2017. The methodology applied was non-experimental research, with cross-sectional descriptive correlation design, the method of data analysis was based on the descriptive and inferential statistics and the data process were made through the SPSS-24 program, contrasting the hypothesis. The population was made up of 123 workers of the Huamanga Health Network. The sample was considered with 93 workers of the Huamanga Health Network. The instruments used to examine the information on the two variables were two questionnaires of 27 items each, structured with Likert type responses to managers and workers of the Huamanga Health Network. It was possible to determine the existence of a significant relationship between the Management of Human Talent and Work Performance of the Huamanga Health Network workers, 2017 by means of the Pearson correlation coefficient  $r = 0.727$  among the study variables that indicate the acceptance of the hypothesis formulated in the indicated work.

## **KEYWORDS**

Opportunity, initiative, cooperation, recognition, teamwork

## I. INTRODUCCION

El indicado estudio de investigación trata sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017. La investigación realizada en la institución mencionada, es con la finalidad de encontrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se busca conseguir la información sobre la importancia de la gestión de talento humano para los trabajadores de la Red de Salud Huamanga y hasta qué punto beneficia éste para que pueda mejorar en su desempeño laboral, así poder mejorar los recursos generando resultados positivos en bien de la institución y de los trabajadores. Con el desarrollo de la presente investigación se da respuesta al siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?. En ese sentido se desarrolló el siguiente objetivo general: Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017, para el cual se ha planteado la siguiente hipótesis: La Gestión del Talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

## **1.1. Realidad problemática**

### **En el ámbito internacional**

Los estudios han demostrado la importancia de la gestión del talento Humano, así como la adecuada implantación y gestión de los procesos que esta conlleva; procesos que siendo llevados de la manera correcta promueven el mejoramiento en el desempeño laboral de las personas que laboran en la institución. Existen diversas investigaciones en materia de gestión de talento humano que ponen hincapié en los diferentes procesos y modelos. Dada la existencia de diversas teorías y modelos que afirman la importancia de la gestión del talento humano y el desempeño debe señalar que cada institución es única, porque tiene su propia realidad, filosofía, forma de trabajo, estructura, presupuesto, y otros. Lo cual le hace distinto con respecto a otras y por lo tanto se debe de optar por la mejor forma de gestionar al talento humano.

Para realizar una buena gestión del talento humano se debe estudiar la realidad a través de la investigación, a fin de desarrollar o adaptar un modelo de gestión del talento humano que permita no sólo mejorar el desempeño laboral sino dar un servicio de calidad, puesto que son las personas quienes dan vida a las organizaciones.

Hoy que vivimos en la modernidad en un escenario globalizado, donde la competencia es a escala internacional el trabajador tiene que estar inmerso al avance y a la competencia por tanto la capacitación y la formación del trabajador dentro de una institución debe ser considerado como una inversión para alcanzar las metas y objetivos.

## **En el ámbito nacional**

De acuerdo a cifras del INEI para el 2016, el 73% de empleos en el Perú son informales. Sobre esto, la Organización Internacional del Trabajo señala que la explotación laboral tiende a presentarse en entornos de informalidad y pobreza extrema. Por ello, lo que ocurrió en el año 2017 en las Malvinas evidencia lo que representa el trabajo forzoso en nuestro país y es una constante en varias pequeñas empresas.

En este contexto, la gestión del talento humano cobra una especial relevancia debido a que está relacionada con las leyes laborales, la ética de los empresarios y el conocimiento que los trabajadores deben tener de sus derechos. Las empresas de hoy deben orientar sus logros teniendo en cuenta la gestión ética y responsable del talento. Esto no implica que el estado desatienda el marco jurídico y tributario (para fomentar la formalización empresarial y vigilar el cumplimiento de la normativa vigente), sino que se debe trabajar de la mano con el empresariado y los trabajadores, promoviendo una mayor sensibilización y educación en temas orientados a sus derechos. Se puede señalar que muchas instituciones públicas no motivan a sus trabajadores mucho menos les brindan un clima laboral agradable restándole importancia al personal cuando debería ser lo contrario el talento humano debe ser la parte importante de la organización. El objetivo primordial es que el trabajador se sienta identificado con la institución y por ende tendría un desempeño laboral muy activa en un proceso ascendente y continuo a nivel personal y será uno de los gestores del cambio.

## **En el ámbito local**

Uno de los problemas observados en la Red de Salud Huamanga es la burocracia, producto de una deficiente gestión de recursos humanos, donde existe intromisión política, que una vez que llegan al poder copan la Red de Salud Huamanga y otros sectores con personal de su confianza de manera

excesiva, sin una adecuada planeación de los recursos humanos necesarios, entre los que destacan, los trabajadores contratados a plazo fijo y CAS, así como los cargos de confianza, formado por personal que muchas veces no cuentan con la capacitación y la experiencia, ni habilidades directivas o conocimientos idóneos para el cargo y que ingresan a las entidades públicas de manera directa, generalmente a ocupar cargos de alta dirección, sin haber pasado por un proceso de incorporación de recursos humanos, solamente por haber apoyado a un partido político.

Por otra parte el proceso de selección de personal dentro de la institución muchas veces no cumple con las expectativas que deben darse y que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo como: reclutamiento, evaluación, capacitación, remuneración y brindar un ambiente de equidad, seguridad y desarrollo personal a los empleados de la institución.

Asimismo, se puede ver que dentro del Plan Operativo Institucional de la Red de Salud Huamanga no está programado el presupuesto para la capacitación de personal y de igual forma no existe el Programa o Plan de Capacitación, que es uno de los principales herramientas para que el personal esté motivado y mejore su desempeño laboral tanto en el cargo actual y futuro.

Por ello, la presente investigación pretende conocer y describir el grado de importancia de la relación o repercusión de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral en la Red de Salud Huamanga y proporcionar las recomendaciones adecuadas para implementar estrategias, modelos, programas de gestión del talento humano, pero sobre todo aportar el insumo necesario para la adecuada toma de decisiones.

## 1.2. Trabajos previos

El referido estudio de investigación que presento cuenta con algunos otros estudios de investigación que se asemejan en el estudio de las variables que en este caso se va utilizar para mi trabajo.

### **En el nivel Internacional**

(Ghiglione, 2015) En su Tesis *“Gestión de Recursos Humanos del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de Lampa). Desafío para una adecuada evaluación de desempeño”*, para optar el Grado Académico de Magister en Gestión Empresarial, presentado en la Universidad Nacional La Pampa de Santa Rosa-Argentina; cuya realidad problemática fue: El problema que ocupó el interés de este estudio se vinculó con las dificultades para evaluar los beneficios de la medición de desempeño y la correcta Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones de la Administración Pública; la metodología de investigación fue la cualitativa; para el presente estudio se utilizó una muestra de 52 empleados de planta permanente, sobre un universo total de 156 que trabajan en dicho ámbito; utilizó el instrumento del cuestionario, en su conclusión se ha observado que es importante el rol de los Recursos Humanos dentro de la sociedad en general, y las instituciones en general ha cobrado mayor impacto con el pasar de los años. El cual queda sustentado por los recursos, léase tiempo y esfuerzos intelectuales, que las ciencias sociales le han dedicado a la comprensión y desarrollo de teorías que interpretan el comportamiento de los seres humanos, como así también sus necesidades y motivaciones.

(Cevallos, 2013) En su Tesis: *“Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013”*, para obtención del título de Licenciada en Administración Pública, presentado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena-Ecuador, cuya realidad problemática fue: Que la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena requiere de información actualizada respecto a las condiciones que



afectan al personal, para decidir sobre la forma adecuada de aumentar los niveles de productividad, en razón se ha podido detectar los siguientes problemas: deficiencia en los procesos de selección del personal que perjudica el desempeño, inadecuada aplicación del proceso de inducción, que genera escasos conocimientos de los objetivos que persigue la institución, proceso de desarrollo y retención del personal no apto, creando una actitud incorrecta en el desempeño laboral, falencia del proceso de monitoreo del personal que trae como consecuencia una ineficaz productividad del personal. Son estas las principales razones por las cuales se hace necesario realizar un estudio sobre la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena; con el objetivo de implementar un modelo de gestión que permita encaminar a los colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos; el tipo de estudio fue: documental bibliográfica, descriptiva e investigación de campo, el método de investigación fue inductivo y analítico, la población general en la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena fue de 58 y la muestra de 51, el instrumento que utilizó fue el cuestionario, llegando a la siguiente conclusión: El Modelo de Gestión para la Unidad del Talento Humano de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, contiene procesos administrativos establecidos en los subsistemas de gestión del talento humano de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), que han permitido establecer mecanismos de admisión acordes a las competencias técnicas que son necesarias en las diferentes unidades que conforman la dirección.

(Latorre, 2011) en su *Tesis "La Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral"*; para obtener el Grado Académico de Doctor en Psicología; presentado en la Universidad de Valencia-España; cuya realidad problemática fue: La situación de crisis económica occidental y mundial desde 2008 ha modificado el panorama económico afectando a las organizaciones y por ende a sus empleados; el diseño de investigación fue transversal; la muestra fue conformado por 835 empleados españoles, cuya edad media de los

trabajadores era de 34 años y antigüedad de 7.77, el 51,1% eran mujeres y el 33% tenían contratos temporales, en cuanto se refiere a su nivel de formación fue alto, el 67% tiene estudios universitarios y el 33% tiene estudios de bachiller o inferiores, los empleados pertenecían a tres sectores: alimentación (328 empleados de 10 Organizaciones), ventas (245 empleados de 10 organizaciones y educación (262 empleados de 20 organizaciones); el instrumento que utilizó fue el cuestionario, su conclusión fue: Las prácticas de recursos humanos que se orientan al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se vinculan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas realizadas desde una visión general demuestra que son positivas para el logro de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización.

(Fernández, 2011) En su Tesis: *“Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado Guatemalteco”*, para optar el título en el grado de Maestro en Administración Pública, presentado en la Universidad de San Carlos de Guatemala; su realidad problemática fue: Manifiesta que en la Secretaria de Análisis Estratégico, en los últimos diez años se cometieron graves errores, por impulsar procesos de reorganización y nuevas estructuras organizacionales, y lo único que lograron fue poner en más riesgo la seguridad del Estado en Guatemala, lo que dejó como consecuencia, una institución inestable y débil, politizada y sin recursos humanos capacitados e idóneos con los puestos para cumplir con los requerimientos institucionales en materia de análisis, inteligencia, y Seguridad Nacional e Internacional; el tipo de estudio fue: analítico, exploratorio y propositivo, el método de investigación fue inductivo y deductivo, cuya población fue conformada por el conjunto de los

seres humanos que habitan dentro de las fronteras territoriales de cada Estado; El instrumento que utilizó fue el cuestionario; en su conclusión manifiesta que se confirma la hipótesis de investigación, en cuanto a que la inexistencia de un modelo institucionalizado de gestión de recursos humanos por competencias no permite mejorar el desempeño de trabajo de la Secretaria de Inteligencia Estratégica (SIE), y los servicios de inteligencia que brinda el Sistema Nacional de Seguridad e Inteligencia del Estado de Guatemala.

### **En el nivel nacional**

(Huamán, 2017) en su Tesis *“Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017”*, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, presentado en la Universidad Cesar Vallejo de Lima – Perú; cuya realidad problemática fue: Existe una insatisfacción de parte del personal de esta casa de estudio, muchos docentes en el momento de llenar las encuestas, mostraron su insatisfacción por las autoridades de su facultad y en general de la universidad, ya que ellos manifestaron que no hay mucho incentivo en el personal para desarrollar su talento, como son tener mejores capacitaciones, mejoras en la tecnología, se cuenta con una infraestructura tecnológica obsoleta de casi cinco años de antigüedad y el ambiente de trabajo muchas veces no es el adecuado, ellos manifiestan que no existe una adecuada gestión del talento humano y por tanto su desempeño laboral se ve reflejado en insatisfacción al no brindar un servicio de calidad, algunos afirmaron que con su propio dinero fueron a capacitarse; el tipo de estudio fue: Básica, descriptivo, correlacional y el diseño no experimental; La población de la presente investigación fue de 366 trabajadores docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina; el instrumento que utilizó fue el cuestionario; llegando a la siguiente conclusión: En el análisis estadístico los resultados arrojaron que existe correlación significativa entre las variables, gestión del talento humano y desempeño

laboral, encontrándose una correlación de 0.467 con un  $p$  – valor = 0.000 con un nivel de significancia de 0.000 (prueba bilateral), el cual nos muestra que la correlación es moderada, por tal motivo se concluye que existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina.

(Ramos, 2017) en su Tesis “*Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*”; para optar el Título, presentado en la universidad de Huánuco – Perú; en su realidad problemática manifiesta que el aspecto más importantes para el servidor de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui es el trabajo que desempeña y en los aspectos que envuelven a su trabajo es la satisfacción laboral. Pero en muchos casos los servidores se ven desmotivados por no tener calidad de vida en el trabajo, porque no hay prioridad en capacitaciones del personal para asumir diferentes cargos asignados; esto influye negativamente en su desempeño del empleado dentro de la organización y/o Institución; el tipo de estudio Cuantitativo y el diseño de la investigación: Correlacional, Transaccional – no experimental; la población fue conformado por 232 trabajadores que prestan servicios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui; el instrumento empleado fue el Cuestionario; en su conclusión manifiesta que la gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

(Ascencios, 2017) en sus Tesis “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*”; para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, presentado en la Universidad César Vallejo-Perú; en cuya realidad problemática se ha observado que existe problemas en diversos aspectos de la gestión de recursos humanos, el personal administrativo desarrolla sus funciones sin un

plan institucional y sin considerar las competencias y habilidades de los servidores, asimismo se observa que existe deficiencias en la comunicación entre las diversas áreas administrativas, como consecuencia de ello no se cumple o se cumple de manera parcial los objetivos y metas establecidas; el tipo de estudio fue: descriptivo correlacional, el diseño de estudio correspondió a un diseño no experimental-transversal; La población de estudio fue de 135 servidores administrativos que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, y la muestra de 100; el instrumento que utilizó fue: El cuestionario; En su conclusión manifiesta que la presente investigación logro demostrar que existe una relación significativa moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los servidores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima. Es decir, los servidores administrativos que estuvieron gestionando su talento humano, vale decir, dispuestos a entregar lo mejor de sí a ésta, sea ésta gestión el de reclutamiento-selección, competencias laborales o de compensación/motivación, tuvieron a su vez una moderada mejor desempeño laboral que aquellos empleados que no hicieron uso de uso de su talento humano.

(Oscoco, 2015) en sus *Tesis “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas—Apurímac, 2014”*; para lograr el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, presentado en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – Perú; cuya realidad problemática fue: La planificación del talento humano no se lleva a cabo como un proceso fundamental sino como un cumplimiento de las normas legales. La integración del talento humano se lleva a cabo de forma empírica sin los debidos procesos y herramientas con que cuenta, desde la fase de reclutamiento, la selección y la inducción de personal. Por otro lado, se fomenta poco el desarrollo del Talento humano (Capacitación y desarrollo profesional) como una forma de mejorar la gestión de la institución; el tipo de estudio fue: descriptivo y el diseño no experimental transeccional correlacional;

La población fue de 35 personas que laboran en la municipalidad Distrital de Pacucha; el instrumento que utilizó fue: El cuestionario, Ficha de Evaluación y Libretas de Notas; En su conclusión manifiesta que la Gestión del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).

### **En el nivel local**

(Huamaní, 2017) en sus Tesis: *“Modelo de gestión y desempeño laboral en el acompañamiento de soporte pedagógicos de Huanta, 2016”*; para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, presentado en la Universidad Cesar Vallejo de Ayacucho - Perú; la realidad problemática fue: Que la gestión de la educación formal desde las instancias intermedias y de instituciones educativas o dependencias del estado presentan deficiencias para brindar una adecuación de calidad con equidad, también se evidencia el peso tradicional de la administración sobre la pedagogía, la fuerte jerarquización y centralización de los sistemas escolares y la tendencia a replicar este esquema centralizador aún en procesos de descentralización la desatención a la demanda educativa, a la consulta ciudadana; el tipo y nivel de investigación fue: No Experimental, descriptivo-correlacional; La población y muestra fue conformado por 10 acompañantes del Soporte Pedagógico de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta; el instrumento que utilizó fue la encuesta; concluye manifestando que existe relación entre el modelo de gestión y desempeño laboral en el acompañamiento de soporte pedagógico de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta-Ayacucho, 2016. Resultado que es confirmado según el estadígrafo Tau<sub>b</sub> de Kendall al mostrar que el valor del coeficiente de correlación es 0.667 el que refleja un nivel de correlación moderada y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,046 < 0.05$ . ( $t_k = 0,667$ ;  $p = 0,046 < 0,05$ ).

(Andia, 2016) en sus Tesis: *“Nivel de conocimiento y desempeño laboral del personal en el Ministerio Público, sede Ayacucho, 2016”*; para lograr el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, presentado en la Universidad Cesar Vallejo de Ayacucho - Perú; la realidad problemática fue: Que en el ministerio Público, sede Ayacucho el personal administrativo muchas veces desconoce algunos procesos que tienen que ver con situaciones que se presentan de manera cotidiana, mayormente en el caso de solicitar las licencias, muchas veces esta deficiencia provoca ciertos desánimos y malentendidos, por lo que es necesario que sepan cuáles son las reglas y los procedimientos necesarios, además de otras actividades que se realizan a diario; el tipo y diseño de investigación fue: No Experimental, Transversal y Correlacional; La población fue de 537 servidores del Ministerio Público, sede Ayacucho, de los cuales 234 son administrativos; concluye manifestando que existe una relación significativa entre el conocimiento y desempeño laboral según percepción del personal en el Ministerio Público, sede Ayacucho, 2016. Se observa que existe una correlación positiva y fuerte (0,793), la significancia es asintótica mostrada por el SPSS es 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza del 95%, y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ).

(Puyen, 2016) en su tesis: *“Motivación y desempeño laboral en la Red de Salud Kimbiri Pichari. 2016”*; para lograr el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, presentado en la Universidad Cesar Vallejo de Ayacucho – Perú; la realidad problemática fue: Que el personal de la Red de Salud Kimbiri Pichari en el presente año 2,016 no tiene una debida motivación que embarque a un mejor desempeño de sus actividades en la administración de salud para garantizar el logro de sus objetivos; el tipo de investigación fue: No Experimental y el diseño correlacional; cuya población estuvo conformado por 48 trabajadores administrativos, asistenciales y de servicio; el instrumento que se utilizó fue el cuestionario; llegando a la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de servicios de Salud Kimbiri Pichari 2016. Resultado que es corroborado

por el valor de coeficiente de correlación que es 0,687 el que refleja un nivel de buena correlación, y el valor de p (nivel de significancia) es 0,000 valor que es menor a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

(Chávez, 2014) en su Tesis “*Gestión de personas por competencias y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho, sede Ayacucho, 2014*”; para lograr el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, presentado en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho - Perú; en su realidad problemática manifiesta que el Gobierno Regional de Ayacucho no identifica tampoco analiza sus problemas y oportunidades para generar un ambiente de motivación y clima organizacional adecuados que permita un proceso de aprendizaje permanente en un ambiente de relaciones humanas adecuadas; el tipo y nivel de investigación fue: Básica, Explicativa, Observacional y Descriptiva; El Diseño Correlacional; cuya población estuvo conformada por 2,135 trabajadores y funcionarios de instituciones públicas del Gobierno Regional de Ayacucho, distribuidos por Direcciones Regionales; la conclusión fue: Que los directivos y trabajadores en general en el Gobierno Regional deben de adecuarse al reto y las exigencias del contexto y los cambios, siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión del recurso humano por competencias en busca de la excelencia organizacional, porque esto influye significativamente en el desempeño laboral.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Gestión del Talento Humano**

Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos



gerenciales relacionados con las personas o recursos incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Eslava (2004) define la gestión del talento humano como un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Dessler, G. (2011) define la gestión de talento humano como políticas y prácticas necesarias para conducir los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; es específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.

## **Dimensiones**

### **Selección de personal**

Chiavenato, I. (2006) manifiesta que la selección de personal es el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal.

Ibañez, M. (2009) manifiesta que la selección de personal es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado.

## **Capacitación de personal**

Según Werther, W. y Davis, K. (2008) la capacitación del personal es auxiliar a los miembros de la organización a realizar su labor reciente, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa personal para cumplir futuras responsabilidades.

Chiavenato, I. (2011) manifiesta que la capacitación del personal es el proceso de corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

## **Desarrollo personal**

Según Challa, B. (2010) el desarrollo personal es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones. Esto permite que el individuo conozca más no sólo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano.

Según Chiavenato, I. (2003) el desarrollo personal es un conjunto de experiencias organizadas del aprendizaje (intencionales y con propósito), proporcionadas por la organización dentro de un periodo específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano.

## **Desempeño Laboral**

D' Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004), define el desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas

dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

Para Araujo, M. & Leal, M. (2007), el desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.

Tejedor, F. & García A. (2010) definen que el desempeño es realizar de manera responsable nuestras actividades que estamos obligados a hacer de la mejor forma, de esta manera mejorar el trabajo y lograr el nivel más alto, incluyendo conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

## **Dimensiones**

### **Calidad de vida laboral**

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2009) definió la calidad de vida laboral como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

(Zohurul & Siengthai, 2011) definen la calidad de vida laboral como una condición favorable para los empleados, como puede ser a través del cuidado de la salud de los trabajadores, al igual que las actitudes positivas de los directivos hacia ellos.

### **Compensación y beneficios**

Chiavenato, I. (2002) manifiesta que la palabra compensación o recompensa

significa retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La compensación es el elemento fundamental en la gestión de persona en términos de retribución, retroalimentación o reconocimiento de su desempeño en la organización.

Sotomayor, F. (2013) indicó: El método de recompensas de ser visto como correcto por parte de los trabajadores de una organización, de esta manera ellos perciben satisfacción con este método, no debe haber ambigüedad el cual debe de estar al nivel de las expectativas de los individuos.

### **Trabajo en equipo**

Según Jaramillo, R. (2012) el trabajo en equipo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo el equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

Según Arriagada, G. (2015) define que el trabajo en equipo es aquella actividad que para concretarse imperiosamente, requiere la participación de diferentes personas; lo que implica una necesidad mutua de compartir habilidades y conocimientos; donde debe existir una relación de confianza que permita delegar en el compañero parte del trabajo propio, en la seguridad de que este cumplirá su cometido.

### **Marco conceptual**

**El reclutamiento.-** Es difundir en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características

que esta desea. El reclutamiento funciona como un puente entre el mercado de trabajo y la organización.

**Cultura Organizacional.-** Describe el sistema de valores compartidos y creencias, para crear normas de comportamiento a fin de guiar las actividades de los miembros de la organización.

**Gestión.-** Efectuar acciones para el logro de objetivos.

**Competencia.-** aptitud, cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil para una cosa. Capacidad y disposición para el buen desempeño.

**Conocimiento.-** Es el saber, es el resultado de aprender a aprender de forma continua.

**Habilidad.-** Se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado.

**Juicio.-** Se trata de saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos, establecer un equilibrio y definir prioridades.

**Actitud.-** Se trata de saber hacer que ocurran las cosas. Actitud positiva y emprendedora, permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, dar valor agregado, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados, es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización.

**Ética.-** Rama de la filosofía que trata el estudio de lo moral y la acción humana.

**Valor.-** Principios que le permiten a una persona orientar el comportamiento en función de la realización como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

**Perfil.-** Rasgos característicos que tiene una persona para realizar un trabajo o actividad.

**Ausentismo.-** El ausentismo es la frecuencia y/o la duración del tiempo de trabajo que se pierde cuando los colaboradores no se presentan; constituye la suma de los períodos en los cuales los colaboradores se encuentran ausentes del trabajo, sea por falta, por retraso o por algún otro motivo.

**La rotación del personal.-** Es el resultado de la salida de algunos empleados y entrada de otros para sustituirlos en el trabajo.

### **1.3. Formulación del problema**

De acuerdo a la realidad problemática descrita y explicada sobre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga surge la pregunta de investigación.

#### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?

#### **Problemas específicos**

**PE1:** ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?

**PE2:** ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la Compensación y beneficios de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?.

**PE3:** ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el Trabajo en equipo de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?.

**PE4:** ¿Qué relación existe entre el Desempeño laboral y la Selección del personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?.

**PE5:** ¿Qué relación existe entre el Desempeño laboral y la Capacitación del personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?.

**PE6:** ¿Qué relación existe entre el Desempeño laboral y el Desarrollo personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?.

#### **1.4. Justificación del estudio**

##### **Conveniencia**

El referido estudio de investigación nos brindará la oportunidad de conocer cuáles son las deficiencias en la Gestión de Recursos Humanos del servidor administrativo que labora en la Red de Salud Huamanga los cuales nos podrá ayudar a obtener los resultados y tener una idea de cuál es la realidad de Gestión de Recursos Humanos y poder realizar los planteamientos necesarios para dar las soluciones pertinentes.

Esta investigación dará el aporte necesario para que se mejore cualquier situación y esto permitirá que el personal se sienta respaldado por las autoridades superiores, esto ayudará a mejorar su desempeño laboral y de obtener las facilidades para el lograr el cumplimiento de sus funciones.

##### **Relevancia Social**

La relevancia que tiene esta investigación es determinar que al mejorar la gestión del talento humano se podrá contar con un mejor desempeño laboral que permitirá una buena atención al público usuario y una mejor interrelación entre los trabajadores y demostrará el desempeño del personal y las autoridades superiores tengan ese respaldo del personal a cargo, es muy importante lograr desarrollar las actividades necesarias para poder llegar a cumplir el objetivo que es la atención de los usuarios y que por su preparación deberán tener las aptitudes en su desenvolvimiento, así mejorar la situación actual.

### **Implicancias Prácticas**

La investigación a realizar se justifica en su contexto por abarcar los aspectos que encierran la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Huamanga, considerando las ideas, los valores que puedan presentar, el conocimiento de las acciones a realizar, el ámbito geográfico donde realizar sus labores y el consecuente esfuerzo para completar el trabajo.

### **Valor Teórico**

El presente estudio se justifica debido a que se realiza una búsqueda minuciosa de las teorías que sustenten la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores. Lo cual permitió contrastar con la realidad problemática con las teorías, contribuyendo a la aceptación de la hipótesis de investigación. Con la presente investigación se logra dar mayor consistencia a las teorías de las variables de estudio.

### **Utilidad Metodológica**

La presente investigación se justifica metodológicamente, ya que permitió lograr desarrollar los objetivos propuestos de acuerdo a los instrumentos de recolección de datos siendo cuestionarios de tipo Likert para ambas variables de estudio los cuales fueron validados y confiabilizados, los datos obtenidos



fueron procesados mediante el software estadístico SPSS 24 permitiendo el análisis e interpretación de los resultados y logrando obtener el grado de relación, ello basándose en las teorías y definiciones sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral. Luego de procesar la información de realizó el informe de la investigación. Cuyo informe nos permitió contrastar las hipótesis.

Los instrumentos elaborados en la presente investigación serán de mucha importancia en las futuras investigación respecto a las variables de estudio debido que fueron validados por expertos y confiabilidades para su aplicación.

### **Base legal**

Constitución Política del Perú.

Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de Remuneraciones del Sector Público y de la Carrera Administrativa.

Decreto Supremo N° 005-90/PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa.

Decreto Legislativo N° 1025, donde se aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para los trabajadores del Sector Público.

Decreto Legislativo N° 1057, sobre la contratación del personal CAS.

## **1.5. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La Gestión del Talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

### **Hipótesis específicos**

**HE1:** La Gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con la Calidad de vida laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

**HE2:** La Gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con la Compensación y beneficios de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

**HE3:** La Gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el Trabajo en equipo de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

**HE4:** El Desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la selección de personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

**HE5:** El Desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la capacitación de personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga en el año 2017.

**HE6:** El Desempeño laboral se relaciona de manera significativa con el Desarrollo personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga en el año 2017.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivos general**

Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

### **1.6.2. Objetivos Específicos**

**OE1:** Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

**OE2:** Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la Compensación y beneficios de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

**OE3:** Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el Trabajo en equipo de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

**OE4:** Determinar qué relación existe entre el Desempeño laboral y la selección del personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

**OE5:** Determinar qué relación existe entre el Desempeño laboral y la Capacitación de personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

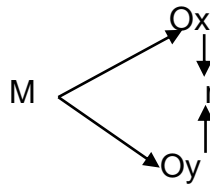
**OE6:** Determinar qué relación existe entre el Desempeño laboral y el Desarrollo personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Para el presente trabajo de investigación se seleccionó el diseño no experimental, descriptivo – correlacional.

Esquemáticamente el diseño correlacional está representado por:



Dónde:

M = Muestra de estudio.

Ox = Variable 1: Gestión del Talento Humano

Oy = Variable 2: Desempeño Laboral

R = Relación.

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **Variables**

#### **Variable 1: Gestión del Talento Humano**

Dessler, G. (2011) manifiesta que la gestión de talento humano son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; es específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.

Las dimensiones son:

D1. Selección de personal

D2. Capacitación de personal

D3. Desarrollo personal

#### **Variable 2: Desempeño Laboral**

(Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A., 2010), manifiesta que el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Las dimensiones son:

D1. Calidad de vida laboral

D2. Compensación y beneficios

D3. Trabajo en equipo

## Operacionalización de variables

**Tabla 1: Operacionalización de las variables de estudio**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Ítems
<b>V1 Gestión del Talento Humano</b>	Dessler, G. (2011) manifiesta que la gestión de talento humano son las políticas y prácticas necesarias para conducir los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; es específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.	Para medir la variable será necesario aplicar un cuestionario de acuerdo a las dimensiones de la variable; el cuestionario será estructurado en 27 ítems acorde a la escala de likert: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo. El cuestionario será aplicado a una muestra de N° 93 trabajadores de la Red de Salud Huamanga. Los resultados del cuestionario se presentará en categoría: 1= Deficiente, 2= Mala, 3= Regular, 4= Buena y 5= Muy Buena.	Selección de personal	Curriculum vitae	Intervalo	1-3
				Entrevista		4-6
				Contratación		7-9
			Capacitación de personal	Capacitación		10-12
				Plan o programa de capacitación		13-15
				Presupuesto para capacitación		16-18
			Desarrollo personal	Satisfacción		19-21
				Responsabilidades		22-24
				Oportunidades		25-27
<b>V2 Desempeño Laboral</b>	Tejedor, F. & García A. (2010) definen que el desempeño es realizar de manera responsable nuestras actividades que estamos obligados a hacer de la mejor forma, de esta manera mejorar el trabajo y lograr el nivel más alto, incluyendo conocimientos, habilidades, actitudes y valores.	Para medir la variable será necesario aplicar un cuestionario de acuerdo a las dimensiones de la variable; el cuestionario será estructurado en 27 ítems acorde a la escala de likert: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo. El cuestionario será aplicado a una muestra de N° 93 trabajadores de la Red de Salud Huamanga .Los resultados del cuestionario se presentará en categoría: 1= Deficiente,2= Mala,3= Regular, 4= Buena y5= Muy Buena.	Calidad de vida laboral	Compromiso	Intervalo	1-3
				Iniciativa		4-6
				Puntualidad		7-9
			Compensación y beneficios	Reconocimiento		10-12
				Incentivos		13-15
				Ascenso		16-18
			Trabajo en equipo	Participación		19-21
				Cooperación		22-24
				Comunicación		25-27

## 2.3. Población y muestra

### Población

Según Dicovski (2008), la población es un conjunto homogéneo de elementos en donde se estudia una característica común.

La población fue constituida por 123 trabajadores de la Red de Salud Huamanga, estando conformado por el Director Ejecutivo, Directores y el personal administrativo nombrado y contratado.

**Tabla 2: Población**

Direcciones/ Oficinas y/o Unidades	Trabajadores	%
Dirección General	3	2%
Oficina de Administración	45	37%
Unidad de Desarrollo Institucional	17	14%
Unidad de Salud Pública	37	30%
Unidad de Estadística	21	17%
<b>Total:</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Cuadro para Asignación de Personal  
Elaboración propia*

### Muestra

Según Dicovski (2008), la muestra es un conjunto representativo de elementos de la población.

La muestra fue conformada por 93 trabajadores administrativos que laboran en la Red de Salud Huamanga.

Para poder determinar la muestra se utilizó la indicada fórmula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

### Cálculo de la fórmula

N = 123 trabajadores

Z = Nivel de confianza es de 95 % (1.96)

p = 0.5

q = (1 - p) = 0.5

E<sup>2</sup> = 5% = 0.05

Reemplazado con los datos de la investigación, se tiene:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 123}{0.05^2 * (123 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 93$$

**Tabla 3: Muestra**

Direcciones/ Oficinas y/o Unidades	Trabajadores	%	n
Dirección General	3	2%	2
Oficina de Administración	45	37%	34
Unidad de Desarrollo Institucional	17	14%	13
Unidad de Salud Pública	37	30%	28
Unidad de Estadística	21	17%	16
<b>Total:</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>	<b>93</b>

*Fuente: Cuadro para Asignación de Personal  
Elaboración propia*



## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas de recolección de datos**

La técnica empleada fue la encuesta, al respecto (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) refirió que la encuesta son informaciones que se obtienen por medio de los cuestionarios y de opiniones que se realiza de una manera anónima con la finalidad de conocer el comportamiento de las personas encuestadas respecto a la materia que se estudia

### **Instrumentos de recolección de datos**

Para la obtención de datos de las muestras relacionadas se utilizó dos cuestionarios con escala de Likert tanto para la variable gestión del talento humano como para la variable desempeño laboral (uno por cada variable).

Respecto a la recolección de datos se encontró conceptos en la que señalan que es el conjunto de ítems que se describen a manera de anunciados, juicios o de afirmaciones con el propósito de recoger información sobre las respuestas o reacciones de las personas en cada una de los cinco puntos de escalas (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

La escala de Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos:

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

#### **Tabla 4: Ficha Técnica del cuestionario de gestión del talento humano**

---

Nombre	: Cuestionario con escala de Likert
Autora	: Gutiérrez Llantoy Héctor Año: 2017
Lugar	: Red de Salud Huamanga.
Objetivo	: Medir las tres dimensiones de la gestión del talento humano: Selección de personal, capacitación de personal y desarrollo personal.
Tiempo de Duración	: 10 minutos
Aplicación	: Muestra relacionada de trabajadores administrativos de la Red de Salud Huamanga.

---

#### **Tabla 5: Ficha Técnica del cuestionario de desempeño laboral**

---

Nombre	: Cuestionario con escala de Likert
Autora	: Gutiérrez Llantoy Héctor Año: 2017
Lugar	: Red de Salud Huamanga.
Objetivo	: Medir las tres dimensiones de desempeño laboral: Calidad de vida laboral, compensación y beneficios y trabajo en equipo
Tiempo de Duración	: 10 minutos
Aplicación	: Muestra relacionada de trabajadores administrativos de la Red de Salud Huamanga.

---

### **Validez y confiabilidad**

#### **a) Validez**

Para validar los instrumentos fue necesario aplicar las técnicas de juicio de expertos, mediante el cual 03 especialistas (magísteres o doctores en Gestión Pública) validaron los 02 cuestionarios para efectos de su aplicación.

**Tabla 6: Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de gestión del talento humano**

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Valoración
1	Doctora	Frida María Chávez Centeno	Aceptable
2	Magister	Luisa Bautista Pinto	Aceptable
3	Doctora	Magdalena Cunto Arone	Aceptable

**Tabla 7: Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de desempeño laboral**

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Valoración
1	Doctora	Frida María Chávez Centeno	Aceptable
2	Magister	Luisa Bautista Pinto	Aceptable
3	Doctora	Magdalena Cunto Arone	Aceptable

### **b) Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos, para la presente investigación se realizó determinando el coeficiente Alfa de Cronbach, que es el índice de consistencia interna más utilizada para evaluar fiabilidad. Para la obtención de los coeficientes se utilizó y se procesó en el software SPSS versión 24.

**Tabla 8: Estadística de fiabilidad de los cuestionarios**

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión del talento humano	,838	27
Desempeño laboral	,846	27

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Al procesamiento datos se aplicó las técnicas Estadísticas Descriptivas e inferencial, siendo así que la información se presentará en tablas y gráficos

propios de la estadística. El procesamiento de la información fue mediante el programa SPSS V24. Mediante el coeficiente de correlación de Pearson nos permitirá contrastar la hipótesis del estudio y determinar la relación entre variables y dimensiones, haciendo viable presentar la información en tablas de frecuencias y su interpretación correspondiente sobre los resultados obtenidos. La información se sintetiza en las conclusiones, y recomendaciones respectivas.

## **2.6 Aspectos éticos**

Para el desarrollo de esta investigación se ha considerado los siguientes principios éticos:

**Confidencialidad y Anonimato:** El investigador se compromete a la no divulgación ni revelación de la información obtenida para fines que no sean los propios a la presente investigación, así como reserva absoluta de la identificación del personal inmerso, así como protección de su identidad a través del anonimato.

**Respeto por el Personal Humano.** - Para tal efecto, como ya se ha mencionado se hará de conocimiento a todos los participantes la naturaleza de esta investigación, los objetivos que se espera alcanzar y los posibles usos de los resultados de este estudio, en otras palabras, es toda información relevante. De esta manera se solicita al personal su consentimiento para participar en este proceso (consentimiento informado).

**Respeto por la Veracidad y Confiabilidad de los Resultados.** Para lo cual se está utilizando instrumentos que nos permiten recolectar datos que respondan a criterios de validez, discriminación y confiabilidad; persiguiendo de esta manera el resultado de un informe válido científicamente.

**Propiedad Intelectual.** - Se tendrá respeto por la autoría de cada investigador citado.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados Descriptivos de la Investigación

Para recolectar la información se empleó dos cuestionarios de la investigación de tipo cuantitativo y diseño correlacional descriptivo, se procesó la información a través del Excel y SPSS V24, cuyo resultado se presentó mediante análisis e interpretación en tablas estadísticas de acuerdo a los objetivos y en mérito a los resultados de la contratación de las hipótesis formuladas.

#### Distribución de datos de la variable gestión del talento humano

***Tabla: 09 Distribución de datos según resultado de la variable gestión del talento humano***

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,1
Mala	16	17,2
Regular	44	47,3
Buena	25	26,9
Muy Buena	7	7,5
Total	93	100,0

Fuente: Instrumentos de medición  
Elaboración: Propia

**Interpretación:** En la tabla N°09 se puede observar que el 47,3% (44) de trabajadores ubican su opinión en la valoración regular, mientras que el 26,9% (25) de trabajadores contempla que la gestión del talento humano es buena.

## Distribución de datos de la dimensión selección de personal

**Tabla: 10 Distribución de datos según resultado de la dimensión selección de personal**

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,1
Mala	10	10,8
Regular	40	43,0
Buena	36	38,7
Muy Buena	6	6,5
Total	93	100,0

Fuente: Instrumentos de medición  
Elaboración: Propia

**Interpretación:** En la tabla N°10 se observa que el 43% (40) de trabajadores ubican su opinión en la valoración regular, mientras que el 38,7% (36) de trabajadores considera que la selección de personal es buena.

## Distribución de datos de la dimensión capacitación de personal

**Tabla: 11 Distribución de datos según resultado de la dimensión capacitación de personal**

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	3,2
Mala	24	25,8
Regular	38	40,9
Buena	24	25,8
Muy Buena	4	4,3
Total	93	100,0

Fuente: Instrumentos de medición  
Elaboración: Propia

**Interpretación:** En la tabla N° 11 nos permite observar que el 40,9% (38) de trabajadores ubican su opinión en la valoración regular, mientras que el 25,8% (24) de trabajadores considera que la capacitación de personal es buena.

### Distribución de datos de la dimensión desarrollo personal

**Tabla: 12 Distribución de datos según resultado de la dimensión desarrollo personal**

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,1
Mala	13	14,0
Regular	27	29,0
Buena	33	35,5
Muy Buena	19	20,4
Total	93	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

**Interpretación:** En la tabla N°12 se puede permite observar que el 35,5% (33) de trabajadores ubican su opinión en la valoración buena, mientras que el 29% (27) de trabajadores considera que el desarrollo personal es regular.

### Distribución de datos de la variable desempeño laboral

**Tabla: 13 Distribución de datos según resultado de la Variable desempeño laboral**

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,1
Mala	23	24,7
Regular	28	30,1
Buena	19	20,4
Muy Buena	22	23,7
Total	93	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

**Interpretación:** En la tabla N°13 se puede observar que el 30,1% (28) de trabajadores ubican su opinión en la valoración regular, mientras que el 24.7% (23) de trabajadores considera que el desempeño laboral es mala.

#### **Distribución de datos de la dimensión calidad de vida laboral**

***Tabla: 14 Distribución de datos según resultado de la Dimensión calidad de vida laboral***

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,1
Mala	26	28,0
Regular	25	26,9
Buena	35	37,6
Muy Buena	6	6,5
Total	93	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

**Interpretación:** En la tabla N°14 nos permite observar que el 37,6% (35) de trabajadores ubican su opinión en la valoración buena, mientras que el 28% (26) de trabajadores considera que la calidad de vida laboral es mala.

#### **Distribución de datos de la dimensión compensación y beneficios**

***Tabla: 15 Distribución de datos según resultado de la Dimensión compensación y beneficios***

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,1
Mala	22	23,7
Regular	36	38,7
Buena	23	24,7
Muy Buena	11	11,8
Total	93	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia



**Interpretación:** En la tabla N°15 nos permite observar que el 38,7% (36) de trabajadores ubican su opinión en la valoración regular, mientras que el 24,7% (23) de trabajadores considera que la compensación y beneficios es buena.

### Distribución de datos de la dimensión trabajo en equipo

**Tabla: 16 Distribución de datos según resultado de la Dimensión trabajo en equipo**

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,1
Mala	20	21,5
Regular	52	55,9
Buena	17	18,3
Muy Buena	3	3,2
Total	93	100,0

Fuente: Instrumentos de medición  
Elaboración: Propia

**Interpretación:** En la tabla N°16 nos permite observar que el 55,9% (52) de trabajadores ubican su opinión en la valoración regular, mientras que el 21,5% (20) de trabajadores considera que el trabajo en equipo es mala.

## 3.2. Prueba de Normalidad

**Tabla N° 17 Prueba de Normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	.087	93	,076
Selección de Personal	.107	93	,011
Capacitación de Personal	.092	93	.051
Desarrollo Personal	.094	93	,042
Desempeño Laboral	.088	93	,072
Calidad de Vida Laboral	.121	93	.002
Compensación y Beneficios	.109	93	.008
Trabajo en Equipo	.070	93	.200*

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** En la tabla N° 17 se puede mostrar la prueba de normalidad realizadas a las variables y dimensiones, donde se considera la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> debido a que la muestra del presente estudio es mayor que 50 muestras.

### 3.3. Contrastación de hipótesis

#### Contrastación de hipótesis general

##### Hipótesis de investigación (Hi):

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

##### Hipótesis nula (Ho):

No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

**Tabla N° 18 Correlación entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral**

		Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,727**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	93	93
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,727**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93

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

##### Interpretación:

En tabla 18 se evidencia resultados de la prueba de correlación de Pearson. El valor de la correlación  $R= 0,727$  y la significancia  $= 0,000 < 0,050$ . Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017. El nivel de correlación es alta positiva, con un 95% de significatividad. En efecto si se incrementa o mejora la gestión del talento humano, entonces se logrará mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

### **Contrastación de la hipótesis específica 1**

#### **Hipótesis de investigación (Hi):**

La Gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con la Calidad de vida laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

#### **Hipótesis nula (Ho):**

La Gestión del talento humano no se relaciona de manera significativa con la Calidad de vida laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

***Tabla N° 19 Correlación entre la variable Gestión del Talento Humano y dimensión Calidad de Vida Laboral***

		Gestión del Talento Humano	Calidad de Vida Laboral
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,633**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	93	93
Calidad de Vida Laboral	Correlación de Pearson	,633**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93

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

### **Interpretación**

En tabla 19 se evidencia resultados de la prueba de correlación Pearson. El valor de la correlación  $R= 0,633$  y la significancia  $= 0,000 < 0,050$ . Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017. El nivel de correlación es media positiva, con un 95% de significatividad. En efecto si se incrementa o mejora la gestión del talento humano, entonces se logrará mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

### **Contrastación de la hipótesis específica 2**

#### **Hipótesis de investigación (Hi):**

La Gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con la compensación y beneficios de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

#### **Hipótesis nula (Ho):**

La Gestión del talento humano no se relaciona de manera significativa con la Compensación y beneficios de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

**Tabla N° 20 Correlación entre las variable Gestión del Talento Humano y dimensión Compensación y Beneficios**

		Gestión del Talento Humano	Compensación y Beneficios
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,626**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	93	93

Compensación y Beneficios	Correlación de Pearson	,626**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93

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

### Interpretación

La tabla 20 afirma resultados de la prueba de correlación de Pearson. El valor de la correlación  $R = 0,626$  y la significancia  $= 0,000 < 0,050$ . Se rechaza la hipótesis nula y asume que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compensación y beneficios de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017. El nivel de correlación es media positiva, con un 95% de significatividad. En efecto si se incrementa o mejora la gestión del talento humano, entonces se logrará mejorar la compensación y beneficios de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

### Contrastación de la hipótesis específica 3

#### Hipótesis de investigación (Hi):

La Gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el Trabajo en equipo de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

#### Hipótesis nula (Ho):

La Gestión del talento humano no se relaciona de manera significativa con el Trabajo en equipo de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

**Tabla N° 21 Correlación entre las variable Gestión del Talento Humano y dimensión Trabajo en Equipo**

Gestión del Talento Humano	Trabajo en Equipo
----------------------------	-------------------

Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,479**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	93	93
Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	,479**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93

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

### **Interpretación:**

En tabla 21 se evidencia resultados de la prueba de correlación de Pearson. El valor de la correlación  $R= 0,479$  y la significancia  $= 0,000 < 0,050$ . Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y trabajo en equipo de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017. El nivel de correlación es baja positiva, con un 95% de significatividad. En efecto si se incrementa o mejora la Gestión del talento humano, entonces se logrará mejorar el trabajo en equipo de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

### **Contrastación de la hipótesis específica 4**

#### **Hipótesis de investigación (Hi):**

El Desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la selección de personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

#### **Hipótesis nula (Ho):**

El Desempeño laboral no se relaciona de manera significativa con la selección de personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

### ***Tabla N° 22 Correlación entre las variable Desempeño Laboral y Selección de Personal***

		Desempeño	Calidad de Vida
		Laboral	Laboral
Desempeño	Correlación de Pearson	1	,557**
Laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	93	93
Calidad de Vida	Correlación de Pearson	,557**	1
Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93

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

### **Interpretación:**

En tabla 22 se evidencia resultados de la prueba de correlación de Pearson. El valor de la correlación es de  $R = 0,557$  y la significancia =  $0,000 < 0,050$ . Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre el desempeño laboral y selección de personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017. El nivel de correlación es media positiva, con un 95% de significatividad. En efecto si se incrementa el desempeño laboral, entonces se logrará mejorar la selección de personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

### **Contrastación de la hipótesis específica 5**

#### **Hipótesis de investigación (Hi):**

El Desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la capacitación de personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga en el año 2017.

#### **Hipótesis nula (Ho):**

El Desempeño laboral no se relaciona de manera significativa con la capacitación de personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga en el año 2017.

**Tabla N° 23 Correlación entre las variable Desempeño Laboral y Capacitación de Personal**

		Desempeño Laboral	Capacitación de Personal
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,628**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	93	93
Capacitación de Personal	Correlación de Pearson	,628**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93

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

**Interpretación:**

En tabla 23 se evidencia resultados de la prueba de correlación de Pearson. El valor de la correlación  $R = 0,628$  y la significancia  $= 0,000 < 0,050$ . Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre el desempeño laboral y capacitación de personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017. El nivel de correlación es media positiva, con un 95% de significatividad. En efecto si se incrementa o mejora el desempeño laboral, entonces se logrará mejorar la capacitación de personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

**Contrastación de la hipótesis específica 6**

**Hipótesis de investigación (Hi):**

El Desempeño laboral se relaciona de manera significativa con el Desarrollo personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga en el año 2017.

**Hipótesis nula (Ho):**

El Desempeño laboral no se relaciona de manera significativa con el Desarrollo personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga en el año 2017.



**Tabla N° 24 Correlación entre las variable Desempeño Laboral y Desarrollo Personal**

		Desempeño Laboral	Desarrollo Personal
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,615**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	93	93
Desarrollo Personal	Correlación de Pearson	,615**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93

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

**Interpretación:**

En tabla 24 se evidencia resultados de la prueba de correlación de Pearson. El valor de la correlación  $R= 0,615$  y la significancia  $= 0,000 < 0,050$ . Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre el desempeño laboral y desarrollo personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017. El nivel de correlación es media positiva, con un 95% de significatividad. En efecto si se incrementa o mejora el desempeño laboral, entonces se logrará mejorar el desarrollo personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Chiavenato (2009), define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. A partir de este concepto fue necesario, debido a que tras una búsqueda exhaustiva de teorías se pudo llegar a determinar las dimensiones correspondientes al tema de estudio, pues de esta manera se realizó un cuestionario dirigido a los directivos, nombrados y contratados de la Red de Salud Huamanga, siendo así un total de 93 trabajadores.

Es así que los resultados nos permite afirmar que, existe evidencia suficiente para poder afirmar que la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga se relaciona de manera significativa; asimismo se evidencia que 44 trabajadores encuestados manifiestan que la gestión del talento humano es regular, que equivale al 47.3% de la muestra de estudio , 25 trabajadores indican como buena la gestión del talento humano, que equivale al 26.9% de la muestra de estudio y

7 trabajadores indican muy buena la gestión del talento humano, que equivale al 7.5% de la muestra de estudio. Estos resultados son de igual contraste al de Huamán (2017) en su tesis: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017”, quien concluye que existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina, encontrándose una correlación de 0.467 con un  $p$  – valor = 0.000 con un nivel de significancia de 0.000 (prueba bilateral).

Por otro lado, se tiene a Oscoco (2015) en sus Tesis “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas—Apurímac, 2014” quien concluye que la Gestión del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552). Sin embargo los resultados de Ramos (2017) en su Tesis “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, menciona que la gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre la gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrándose así, si se desarrolla una buena gestión del talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Según la Teoría de la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro, se puede decir que en la Red de Salud Huamanga se observa según los

resultados encontrados a través de las encuestas, que la gestión del talento humano van de la mano con el desempeño laboral.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la gestión del talento se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga en el año 2017, mediante el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.727$ , siendo así una relación alta positiva con el nivel de significancia de 5%. Evidenciando así la contratación de hipótesis de investigación.
2. Se determinó la relación existente entre la gestión del talento humano con la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017, mediante el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.633$ , siendo así una correlación media positiva con el nivel de significancia de 5%. Por lo que se acepta la hipótesis formulada en la investigación.
3. Se determinó la relación entre la gestión del talento humano con la compensación y beneficios de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017 mediante el coeficiente de correlación Pearson  $r = 0.626$ , siendo así una relación media positiva con el nivel de significancia de 5%. Por lo que se acepta la hipótesis formulada en la investigación.

4. Se determinó la relación existente entre la gestión del talento humano con el trabajo en equipo de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017 mediante el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.479$ , siendo así una relación baja positiva al nivel de significancia de 5%. Por lo que se acepta la hipótesis formulada en la investigación.
5. Se determinó la relación existente entre el desempeño laboral con la selección de personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017 mediante el coeficiente de Pearson  $r = 0.557$ , siendo así una correlación media positiva con el nivel de significancia del 5%. Por lo que se acepta la hipótesis formulada en la investigación.
6. Se determinó que el desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la capacitación de personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017 mediante el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.628$  siendo así una correlación media positiva con el nivel de significancia de 5%. Por lo que se acepta la hipótesis formulada en la investigación.
7. Se determinó que el desempeño laboral se relaciona de manera significativa con el desarrollo personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017 mediante el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.615$  siendo así una correlación media positiva al nivel de significancia de 5%. Por lo que se acepta la hipótesis formulada en la investigación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se propone que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huamanga se aplique de manera sustancial tanto en la selección de personal, capacitación de personal, desarrollo personal tomando en consideración su perfil profesional para así mejorar el nivel de desempeño laboral.
2. Se recomienda que la contratación de personal en la Red de Salud Huamanga debe ser mediante concurso público y no permitir intromisión o injerencia política para dicho acto, que muchas veces estos contratados no cuentan con capacitación, experiencia, que demanda la institución.
3. Se recomienda a la Red de Salud Huamanga que se implemente el Programa o Plan de Capacitación del personal, asimismo programar presupuesto en el Plan Operativo Institucional para la capacitación de personal.
4. Se recomienda a la Red de Salud Huamanga promover el desarrollo de personal en la Institución mediante eventos y cursos de capacitación que permitan mejorar su desempeño laboral tanto en el cargo actual y futuro.

5. Se recomienda a la Red de salud Huamanga que se debe tener muy en cuenta que los recursos humanos son tan importantes y vitales para que las instituciones y organizaciones puedan lograr sus metas y objetivos, por tanto la institución debe motivar a todos sus trabajadores comprometiéndoles a alcanzar los objetivos trazados.
6. Se recomienda a los funcionarios crear un sistema de incentivos para los trabajadores, que les permita laborar en beneficio de la Red de Salud Huamanga, aumentando el interés y gusto por el trabajo.
7. Se recomienda a los funcionarios de la Red de Salud Huamanga a que motiven a los trabajadores nombrados y contratados para que realicen el trabajo en equipo, para que de esta manera haya mayor rapidez en la atención al usuario y se alcance los objetivos institucionales.

## VII. REFERENCIAS

- Andia, M. (2016). *Nivel de Conocimiento y Desempeño Laboral del Personal en el Ministerio Público, Sede Ayacucho, 2016*. Ayacucho.
- Chávez, J. (2014). *Gestión de Personas por Competencias y Desempeños Laborales en el Gobierno Regional de Ayacucho*. Ayacucho.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.
- Dicovski, L. (2008). *Estadística Básica*. Nicaragua. Obtenido de [http://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/2101/mod\\_resource/content/0/DEPOSITO\\_DE\\_MATERIALES/estadistica1\\_1\\_.pdf](http://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/2101/mod_resource/content/0/DEPOSITO_DE_MATERIALES/estadistica1_1_.pdf)
- Fernández, G. (Noviembre de 2011). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales en la Secretaría de Inteligencia, para mejorar el Desempeño Técnico y Administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del Sistema Nacional de Seguridad del Estado Guatemalteco*. Guatemala. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/364352092/90-0038>.
- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de la Pampa. Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. Santa Rosa - La Pampa - Argentina.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México. Obtenido de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf)



- Huaman, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina - 2017*. Lima - Perú.
- Latorre, M. F. (2011). *La Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral*. Valencia - España.
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014*. Andahuaylas - Perú.
- Puyen, F. (2016). *Motivación y desempeño laboral en la Red de Salud Kimbiri. 2016*. Ayacucho.
- Ramos, N. (2017). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. Huanuco - Perú.
- Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Española de Pedagogía*, 68(247), 439-459.
- Werther William & Davis Keith. (2008). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Empresas*. México, D.F.: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Zohurul & Siengthai. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 658 - 676.

# **ANEXOS**

## Anexo 01: Acta de aprobación de originalidad de la UCV

### ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADEMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. Hilario Valenzuela, Pelayo, revisor del trabajo académico titulado: "Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Huamanga, 2017".

Del estudiante Gutiérrez Llantoy, Héctor, he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, agosto del 2018



Dr. Hilario Valenzuela, Pelayo

REVISOR DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CON LA HERRAMIENTA TURNITIN

## Anexo 02: Declaración jurada

### DECLARACION JURADA

Yo, Héctor Gutiérrez Llantoy, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificado con DNI N° 28243804, con la Tesis titulada "Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017".

Presentado en 102 folios para la obtención de grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado, completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de mi trabajo puede ser revisado electrónicamente e búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, agosto del 2018



Héctor Gutiérrez Llantoy  
DNI: 28243804

### Anexo 03: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico

#### DECLARACION JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DEL ARTICULO CIENTIFICO

Yo, Héctor Gutiérrez Uantoy, estudiante (X), egresado ( ), docente ( ), del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con D.N.I. N° 28243804, con el artículo titulado: "Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017".

Declaro bajo juramento que:

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

Ayacucho, agosto del 2018



Héctor Gutiérrez Uantoy  
DNI N° 28243804

## Anexo 04: Instrumento

### CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con (X). Son anónimas, sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

N°	ITEM	Calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Selección de Personal</b>						
P1	¿Está Usted de acuerdo que el Currículum Vitae es importante para la selección del personal?					
P2	¿Está de acuerdo que el currículum Vitae es un instrumento que sirve para mejorar los resultados de la Selección del personal?					
P3	¿Está de acuerdo que la evaluación de selección del personal contribuye a la Gestión del Talento Humano?					
P4	¿Está Usted de acuerdo que la entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal?					
P5	¿Está de acuerdo que la entrevista es un método para recoger información para la selección del Personal?					
P6	¿Usted está de acuerdo con el proceso de selección de personal?					
P7	¿Está de acuerdo Usted que es necesario la contratación de nuevo personal en la Red Huamanga?					
P8	¿Cree Usted que existe injerencia para la contratación de personal en la Red de Salud Huamanga?					
P9	¿Estás de acuerdo con el proceso de contratación de personal en la Red de Salud Huamanga?					
<b>Capacitación de Personal</b>						
P10	¿Las capacitaciones ayudan a que el personal este actualizado en la Red de Salud Huamanga?					
P11	¿La capacitación recibida está orientada a la necesidad del trabajador?					
P12	¿La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo?					
P13	¿La Red de Salud Huamanga adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal?					
P14	¿Los planes o programas de capacitación se ejecutan y se cumplen en la Red de Salud Huamanga?					
P15	¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga están considerados dentro del plan de capacitación?					
P16	¿En el Plan Operativo Institucional de la Red de Salud Huamanga está considerado el presupuesto para la capacitación del personal?					
P17	¿Se asigna presupuesto para la capacitación del personal en la Red de Salud Huamanga?					
P18	¿El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación en la Red de Salud Huamanga?					
<b>Desarrollo Personal</b>						
P19	¿La Satisfacción del personal contribuye con su desarrollo personal?					
P20	¿El desarrollo personal del trabajador de la Red de Salud Huamanga está orientada hacia el futuro?					
P21	¿Las capacidades profesionales de los trabajadores son usadas y empleadas en forma provechosa?					
P22	¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga asumen trabajos de mayor complejidad y de mucha responsabilidad?					
P23	¿La responsabilidad ayuda al desarrollo personal del trabajador en la Red de Salud Huamanga?					
P24	¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga cumplen con responsabilidad las funciones asignadas?					
P25	¿Se brinda oportunidades de superación en la Red de Salud Huamanga?					
P26	¿La Dirección de la Red de Salud Huamanga presta atención a las necesidades de desarrollo de los trabajadores?					

P27	¿Se realiza la rotación permanente de cargos en la Red de Salud Huamanga?						
-----	---	--	--	--	--	--	--

### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con (X). Son anónimas, sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

N°	ITEM	Calificación				
		1	2	3	4	5
	<b>Calidad de vida laboral</b>					
P1	¿Estás de acuerdo que el compromiso influye en la calidad de vida laboral?					
P2	¿Está Usted de acuerdo que el compromiso es importante para tener un rendimiento laboral óptimo?					
P3	¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga están comprometidos en realizar trabajos de calidad?					
P4	¿La Red de Salud Huamanga promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores?					
P5	¿Los trabajadores tienen iniciativa para realizar sus funciones asignadas?					
P6	¿Los trabajadores emprenden sus actividades sin esperar que lo indiquen?					
P7	¿Está Usted de acuerdo que la puntualidad es importante para tener un rendimiento laboral óptimo?					
P8	¿Los trabajadores cumplen dentro de los plazos establecidos con las tareas encomendadas?					
P9	¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga cumplen con el horario de trabajo?					
	<b>Compensación y beneficios</b>					
P10	¿Existe suficiente reconocimiento y recompensa por hacer un buen trabajo?					
P11	¿Está de acuerdo que se debe considerar necesaria alguna recompensa económica por su trabajo?					
P12	¿Las compensaciones y beneficios se dan por el reconocimiento al desempeño laboral?					
P13	¿Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional?					
P14	¿Los incentivos que percibe por las metas alcanzadas responden a su nivel de desempeño?					
P15	¿Las compensaciones y beneficios se brindan como parte del desempeño laboral?					
P16	¿Los ascensos en la Red de Salud Huamanga se manejan de manera justa?					
P17	¿Los ascensos son transparentes, confiables, todos tienen la misma oportunidad y se benefician la mayoría que realmente merecen?					
P18	¿En la Red de Salud Huamanga, solo ascienden los que tienen influencia?					
	<b>Trabajo en equipo</b>					
P19	¿Tiene participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de metas colectivas?					
P20	¿En el equipo de trabajo se considera la opinión de cada uno de los miembros como igualmente valiosa?					
P21	¿Los miembros del equipo de trabajo participan activamente tanto en los éxitos como en los problemas que se presentan?					
P22	¿Cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común?					
P23	¿Los miembros de trabajo en equipo se apoyan los unos a los otros para agilizar el trabajo en conjunto?					
P24	¿En el equipo se ayuda a algún miembro con dificultades para cumplir con su parte del trabajo?					
P25	¿Los trabajadores confían unos en otros; la comunicación es abierta y sin barreras?					
P26	¿Existe una comunicación eficiente en relación con el buen ambiente y productividad de trabajo?					



P27	¿En el equipo de trabajo se toman decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros?						
-----	---	--	--	--	--	--	--

## Anexo 05: Matriz de Validación de instrumentos

### MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO I

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017

Autor: Bach. Héctor Gutiérrez Llantoy

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	SELECCIÓN DEL PERSONAL	CURRICULUM VITAE	P1. ¿Está Usted de acuerdo que el Curriculum Vitae es importante para la selección del personal?							✓						
			P2. ¿Está de acuerdo que el curriculum Vitae es un instrumento que sirve para mejorar los resultados de la Selección del personal?							✓						
			P3. ¿Está de acuerdo que la evaluación de selección del personal contribuye a la Gestión del Talento Humano?					✓								
	ENTREVISTA	P4. ¿Está Usted de acuerdo que la entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal?							✓							
		P5. ¿Está de acuerdo que la entrevista es un método para recoger información para la selección del Personal?							✓							
		P6. ¿Usted está de acuerdo con el proceso de selección de persona?									✓					
	CONTRATACIÓN	P7. ¿Está de acuerdo Usted que es necesario la contratación de nuevo personal en la Red Huamanga?									✓					
		P8. ¿Cree Usted que existe injerencia para la contratación de personal en la Red de Salud Huamanga?									✓					
		P9. ¿Está de acuerdo con el proceso de contratación de personal en la Red de Salud Huamanga?									✓					


  
 Instituto de Investigación y Gestión de la Salud Pública y Sistemática

<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CAPACITACION DE PERSONAL</b>	<b>CAPACITACION</b>	P10. ¿Las capacitaciones ayudan a que el personal este actualizado en la Red de Salud Huamanga?																	✓								
			P11. ¿La capacitación recibida está orientada a la necesidad del trabajador?																				✓					
			P12. ¿La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo?																					✓				
		<b>PLAN O PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	P13. ¿La Red de Salud Huamanga adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal?																					✓				
			P14. ¿Los planes o programas de capacitación se ejecutan y se cumplen en la Red de Salud Huamanga?																						✓			
			P15. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga están considerados dentro del plan de capacitación?																							✓		
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	<b>PRESUPUESTO PARA CAPACITACION</b>	P16. ¿En el Plan Operativo Institucional de la Red de Salud Huamanga está considerado el presupuesto para la capacitación del personal?																								✓	
			P17. ¿Se asigna presupuesto para la capacitación del personal en la Red de Salud Huamanga?																									✓
			P18. ¿El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación en la Red de Salud Huamanga?																									✓
		<b>SATISFACCION</b>	P19. ¿La Satisfacción del personal contribuye con su desarrollo personal?																								✓	
			P20. ¿El desarrollo personal del trabajador de la Red de Salud Huamanga está orientada hacia el futuro?																								✓	
			P21. ¿Las capacidades profesionales de los trabajadores son usadas y empleadas en forma provechosa?																									✓
	<b>RESPONSABILIDADES</b>	P22. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga asumen trabajos de mayor complejidad y de mucha responsabilidad?																									✓	
		P23. ¿La responsabilidad ayuda al desarrollo personal del trabajador en la Red de Salud Huamanga?																									✓	
		P24. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga cumplen con responsabilidad las funciones asignadas?																									✓	
	<b>OPORTUNIDADES</b>	P25. ¿Se brinda oportunidades de superación en la Red de Salud Huamanga?																									✓	
		P26. ¿La Dirección de la Red de Salud Huamanga presta atención a las necesidades de desarrollo de los trabajadores?																									✓	
		P27. Se realiza la rotación permanente de cargos en la Red de Salud Huamanga?																									✓	

  
**Enida María Chacón Céspedes**  
 CRITERIA COP-4018  
 B.S. Gestión Pública y Sistemática

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano en la Red de Salud Huamanga.

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Red de Salud Huamanga.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

CHAVEZ CENTENO, Eida María

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad.

**VALORACIÓN:** Acceptable

Ayacucho, 30 de mayo del 2018

  
Eida María Chávez Centeno  
Docente COP  
COP. Gestión Pública y Gobernabilidad

FIRMA DEL VALIDADOR

## MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017

Autor: Bach. Héctor Gutiérrez Llantoy

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				Tratamiento en el instrumento (TD)	En Acuerdo (EA)	No de acuerdo ni en desacuerdo (NDA)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)	RELACION ENTRE LA VARIADORA Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	COMPROMISO	P1. ¿Está de acuerdo que el compromiso influye en la calidad de vida laboral?																	
			P2. ¿Está Usted de acuerdo que el compromiso es importante para tener un rendimiento laboral óptimo?																	
			P3. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga están comprometidos en realizar trabajos de calidad?																	
		INICIATIVA	P4. ¿La Red de Salud Huamanga promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores?																	
			P5. ¿Los trabajadores tienen iniciativa para realizar sus funciones asignadas?																	
			P6. ¿Los trabajadores emprenden sus actividades sin esperar que lo indiquen?																	
		PUNTUALIDAD	P7. ¿Está Usted de acuerdo que la puntualidad es importante para tener un rendimiento laboral óptimo?																	
			P8. ¿Los trabajadores cumplen dentro de los plazos establecidos con las tareas encomendadas?																	
			P9. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga cumplen con el horario de trabajo?																	
	COMPENSACION Y BENEFICIOS	RECONOCIMIENTO	P10. ¿Existe suficiente reconocimiento y recompensa por hacer un buen trabajo?																	
			P11. ¿Está de acuerdo que se debe considerar necesaria alguna recompensa económica por su trabajo?																	
			P12. ¿Las compensaciones y beneficios se dan por el reconocimiento al desempeño laboral?																	

  
**Finis Maria Quiroz Centeno**  
 OBSTETRA COP-4847  
 Ets. Gestión Pública y Gobernabilidad

DESEMPEÑO LABORAL	INCENTIVOS	P13. ¿Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional?													✓							
		P14. ¿Los incentivos que percibe por las metas alcanzadas responden a su nivel de desempeño?														✓						
		P15. ¿Las compensaciones y beneficios se brindan como parte del desempeño laboral?														✓						
	TRABAJO EN EQUIPO	ASCENSO	P16. ¿Los ascensos en la Red de Salud Huamanga se manejan de manera justa?																✓			
			P17. ¿Los ascensos son transparentes, confiables, todos tienen la misma oportunidad y se benefician la mayoría que realmente merecen?																	✓		
			P18. ¿En la Red de Salud Huamanga, solo ascienden los que tienen influencia?																	✓		
		PARTICIPACION	P19. ¿Tiene participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de metas colectivas?																	✓		
			P20. ¿En el equipo de trabajo se considera la opinión de cada uno de los miembros como igualmente valiosa?																	✓		
			P21. ¿Los miembros del equipo de trabajo participan activamente tanto en los éxitos como en los problemas que se presentan?																		✓	
		COOPERACION	P22. ¿Cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común?																		✓	
			P23. ¿Los miembros de trabajo en equipo se apoyan los unos a los otros para agilizar el trabajo en conjunto?																		✓	
			P24. ¿En el equipo se ayuda a algún miembro con dificultades para cumplir con su parte del trabajo?																		✓	
	COMUNICACION	P25. ¿Los trabajadores confían unos en otros, la comunicación es abierta y sin barreras?																		✓		
		P26. ¿Existe una comunicación eficiente en relación con el buen ambiente y productividad de trabajo?																		✓		
		P27. ¿En el equipo de trabajo se toman decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros?																		✓		

  
 Frida María Chávez Casero  
 OSGEIRA - UOFA 4467  
 Bta. Gestión Pública y Transparencia

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre el Desempeño Laboral en la Red de Salud Huamanga.

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Red de Salud Huamanga.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

CHAVEZ CENTENO, Fida María

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad.

**VALORACIÓN:** Aceptable

Ayacucho, 30 de mayo del 2018

  
Fida María Chávez Centeno  
CENTENA, CCP 4041  
**FIRMA DEL VALIDADOR**



**MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1**

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017

Autor: Bach. Héctor Gutiérrez Llantoy

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES						
				Trabaja en Huamanga (TD)	De acuerdo (DA)	No de acuerdo (NDA)	De acuerdo (DA)	Trabaja en Huamanga (TA)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO		
GESTION DEL TALENTO HUMANO	SELECCION DEL PERSONAL	CURRICULUM VITAE	P1. ¿Está Usted de acuerdo que el Curriculum Vitae es importante para la selección del personal?																
			P2. ¿Está de acuerdo que el curriculum Vitae es un instrumento que sirve para mejorar los resultados de la Selección del personal?																
			P3. ¿Está de acuerdo que la evaluación de selección del personal contribuye a la Gestión del Talento Humano?																
	ENTREVISTA	P4. ¿Está Usted de acuerdo que la entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal?																	
		P5. ¿Está de acuerdo que la entrevista es un método para recoger información para la selección del Personal?																	
		P6. ¿Usted está de acuerdo con el proceso de selección de personal?																	
	CONTRATACION	P7. ¿Está de acuerdo Usted que es necesario la contratación de nuevo personal en la Red Huamanga?																	
		P8. ¿Cree Usted que existe inepticia para la contratación de personal en la Red de Salud Huamanga?																	
		P9. ¿Estará de acuerdo con el proceso de contratación de personal en la Red de Salud Huamanga?																	

  
**Luis Bautista Pinto**  
 Maestra en Gestión Pública



GESTION DEL TALENTO HUMANO	CAPACITACION DE PERSONAL	CAPACITACION	P10. ¿Las capacitaciones ayudan a que el personal este actualizado en la Red de Salud Huamanga?																	✓					
			P11. ¿La capacitación recibida está orientada a la necesidad del trabajador?																			✓			
			P12. ¿La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo?																				✓		
		PLAN O PROGRAMA DE CAPACITACION	P13. ¿La Red de Salud Huamanga adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal?										✓												
			P14. ¿Los planes o programas de capacitación se ejecutan y se cumplen en la Red de Salud Huamanga?																				✓		
			P15. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga están considerados dentro del plan de capacitación?																					✓	
	DESARROLLO PERSONAL	PRESUPUESTO PARA CAPACITACION	P16. ¿En el Plan Operativo Institucional de la Red de Salud Huamanga está considerado el presupuesto para la capacitación del personal?																				✓		
			P17. ¿Se asigna presupuesto para la capacitación del personal en la Red de Salud Huamanga?																					✓	
			P18. ¿El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación en la Red de Salud Huamanga?																						✓
		SATISFACCION	P19. ¿La Satisfacción del personal contribuye con su desarrollo personal?												✓										
			P20. ¿El desarrollo personal del trabajador de la Red de Salud Huamanga está orientado hacia el futuro?																						✓
		RESPONSABILIDADES	P21. ¿Las capacidades profesionales de los trabajadores son usadas y empleadas en forma provechosa?																						✓
			P22. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga asumen trabajos de mayor complejidad y de mucha responsabilidad?																						✓
			P23. ¿La responsabilidad ayuda al desarrollo personal del trabajador en la Red de Salud Huamanga?													✓									
		OPORTUNIDADES	P24. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga cumplen con responsabilidad las funciones asignadas?																						✓
			P25. ¿Se brinda oportunidades de superación en la Red de Salud Huamanga?																						✓
			P26. ¿La Dirección de la Red de Salud Huamanga presta atención a las necesidades de desarrollo de los trabajadores?																						✓
P27. Se realiza la rotación permanente de cargos en la Red de Salud Huamanga?																							✓		

  
 Luis Baulista Pinto  
 Maestro en Gestión Pública

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano en la Red de Salud Huamanga.

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Red de Salud Huamanga.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

BAUTISTA PINTO, LUISA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

**VALORACIÓN:** Aceptable

Ayacucho, 30 de mayo del 2018

  
Luisa Bautista Pinto  
Máster en Gestión Pública  
FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017

Autor: Bäch, Héctor Gutiérrez Llantoy

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente de Acuerdo (TA)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDA)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO				
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	COMPROMISO	P1. ¿Estás de acuerdo que el compromiso influye en la calidad de vida laboral?								✓					
			P2. ¿Esta Usted de acuerdo que el compromiso es importante para tener un rendimiento laboral óptimo?									✓				
			P3. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga están comprometidos en realizar trabajos de calidad?										✓			
		INICIATIVA	P4. ¿La Red de Salud Huamanga promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores?											✓		
			P5. ¿Los trabajadores tienen iniciativa para realizar sus funciones asignadas?											✓		
			P6. ¿Los trabajadores emprenden sus actividades sin esperar que lo indiquen?											✓		
		PUNTUALIDAD	P7. ¿Esta Usted de acuerdo que la puntualidad es importante para tener un rendimiento laboral óptimo?										✓			
			P8. ¿Los trabajadores cumplen dentro de los plazos establecidos con las tareas encomendadas?										✓			
			P9. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga cumplen con el horario de trabajo?											✓		
	COMPENSACION Y BENEFICIOS	RECONOCIMIENTO	P10. ¿Existe suficiente reconocimiento y recompensa por hacer un buen trabajo?									✓				
			P11. ¿Esta de acuerdo que se debe considerar necesaria alguna recompensa económica por su trabajo?										✓			
			P12. ¿Las compensaciones y beneficios se dan por el reconocimiento al desempeño laboral?						✓							

  
 Luisa Barrista Pinto  
 Maestra Docente Pública

DESEMPEÑO LABORAL	INCENTIVOS	P13. ¿Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional?																✓	
		P14. ¿Los incentivos que percibe por las metas alcanzadas responden a su nivel de desempeño?																	✓
		P15. ¿Las compensaciones y beneficios se brindan como parte del desempeño laboral?																	✓
	ASCENSO	P16. ¿Los ascensos en la Red de Salud Huamanga se manejan de manera justa?																	✓
		P17. ¿Los ascensos son transparentes, confiables, todos tienen la misma oportunidad y se benefician la mayoría que realmente merecen?																	✓
		P18. ¿En la Red de Salud Huamanga, solo ascienden los que tienen influencia?																	✓
	PARTICIPACION	P19. ¿Tiene participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de metas colectivas?																	✓
		P20. ¿En el equipo de trabajo se considera la opinión de cada uno de los miembros como igualmente valiosa?																	✓
		P21. ¿Los miembros del equipo de trabajo participan activamente tanto en los éxitos como en los problemas que se presentan?																	✓
	COOPERACION	P22. ¿Cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común?																	✓
		P23. ¿Los miembros de trabajo en equipo se apoyan los unos a los otros para agilizar el trabajo en conjunto?																	✓
		P24. ¿En el equipo se ayuda a algún miembro con dificultades para cumplir con su parte del trabajo?																	✓
	COMUNICACION	P25. ¿Los trabajadores confían unos en otros, la comunicación es abierta y sin barreras?																	✓
		P26. ¿Existe una comunicación eficiente en relación con el buen ambiente y productividad de trabajo?																	✓
		P27. ¿En el equipo de trabajo se toman decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros?																	✓

  
 Luisa Barrantes Pinto  
 Médica en Gestión Pública

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre el Desempeño Laboral en la Red de Salud Huamanga.

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Red de Salud Huamanga.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

BAUTISTA PINTO, LUISA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MASTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

**VALORACIÓN:** Aceptable

Ayacucho, 30 de mayo del 2018

  
Luisa Bautista Pinto  
FIRMA DEL VALIDADOR

**MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO I**

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017

Autor: Bach. Héctor Gutiérrez Llantoy

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACION Y RECOMENDACIONES			
				Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (DA)	No de acuerdo (NA)	Totalmente de acuerdo (TA)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LOS ITEMS			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
GESTION DEL TALENTO HUMANO	SELECCION DEL PERSONAL	CURRICULUM VITAE	P1. ¿Está Usted de acuerdo que el Curriculum Vitae es importante para la selección del personal?						✓						
			P2. ¿Está de acuerdo que el curriculum Vitae es un instrumento que sirve para mejorar los resultados de la Selección del personal?						✓						
			P3. ¿Está de acuerdo que la evaluación de selección del personal contribuye a la Gestión del Talento Humano?				✓								
	ENTREVISTA	P4. ¿Está Usted de acuerdo que la entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal?							✓						
		P5. ¿Está de acuerdo que la entrevista es un método para recoger información para la selección del Personal?							✓						
		P6. ¿Usted está de acuerdo con el proceso de selección de personal?									✓				
	CONTRATACION	P7. ¿Está de acuerdo Usted que es necesario la contratación de nuevo personal en la Red Huamanga?									✓				
		P8. ¿Cree Usted que existe injerencia para la contratación de personal en la Red de Salud Huamanga?									✓				
		P9. ¿Está de acuerdo con el proceso de contratación de personal en la Red de Salud Huamanga?									✓				
											✓				

  
 Magallanes Carlo Arroyo  
 LIC. EN ESTADISTICA  
 C.E.R. N° 50324



GESTION DEL TALENTO HUMANO	CAPACITACION DE PERSONAL	CAPACITACION	P10. ¿Las capacitaciones ayudan a que el personal este actualizado en la Red de Salud Huamanga?																	✓			
			P11. ¿La capacitación recibida está orientada a la necesidad del trabajador?																			✓	
			P12. ¿La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo?																			✓	
		PLAN O PROGRAMA DE CAPACITACION	P13. ¿La Red de Salud Huamanga adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal?									✓											
			P14. ¿Los planes o programas de capacitación se ejecutan y se cumplen en la Red de Salud Huamanga?																			✓	
			P15. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga están considerados dentro del plan de capacitación?																				✓
	DESARROLLO PERSONAL	PRESUPUESTO PARA CAPACITACION	P16. ¿En el Plan Operativo Institucional de la Red de Salud Huamanga está considerado el presupuesto para la capacitación del personal?																			✓	
			P17. ¿Se asigna presupuesto para la capacitación del personal en la Red de Salud Huamanga?																				✓
			P18. ¿El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación en la Red de Salud Huamanga?																				✓
		SATISFACCION	P19. ¿La Satisfacción del personal contribuye con su desarrollo personal?									✓											
			P20. ¿El desarrollo personal del trabajador de la Red de Salud Huamanga está orientada hacia el futuro?																				✓
			P21. ¿Las capacidades profesionales de los trabajadores son usadas y empleados en forma provechosa?																				✓
		RESPONSABILIDADES	P22. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga asumen trabajos de mayor complejidad y de mucha responsabilidad?																				✓
			P23. ¿La responsabilidad ayuda al desarrollo personal del trabajador en la Red de Salud Huamanga?										✓										
			P24. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga cumplen con responsabilidad las funciones asignadas?																				✓
OPORTUNIDADES	P25. ¿Se brinda oportunidades de superación en la Red de Salud Huamanga?																				✓		
	P26. ¿La Dirección de la Red de Salud Huamanga presta atención a las necesidades de desarrollo de los trabajadores?										✓												
	P27. Se realiza la rotación permanente de cargos en la Red de Salud Huamanga?																				✓		

  
 Alejandro Cordero Arana  
 LIC. EN INGENIERIA  
 C.E.P. N° 30284

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano en la Red de Salud Huamanga.

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Red de Salud Huamanga.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

CUNTO ARONE MAGDALENA.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dr. EN Gestión Pública y Gobernabilidad.

**VALORACIÓN:** Aceptable

Ayacucho, 30 de mayo del 2018

  
Dr. Arone Magdalena Cunto Arone  
FIRMA DEL VALIDADOR



MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017

Autor: Bach. Héctor Gutiérrez Llantoy

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (ND)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI		NO	SI	NO
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	COMPROMISO	P1. ¿Está de acuerdo que el compromiso influye en la calidad de vida laboral?							✓					
			P2. ¿Esta usted de acuerdo que el compromiso es importante para tener un rendimiento laboral óptimo?							✓					
			P3. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga están comprometidos en realizar trabajos de calidad?							✓					
		INICIATIVA	P4. ¿La Red de Salud Huamanga promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores?										✓		
			P5. ¿Los trabajadores tienen iniciativa para realizar sus funciones asignadas?										✓		
			P6. ¿Los trabajadores emprenden sus actividades sin esperar que lo indiquen?										✓		
		PUNTUALIDAD	P7. ¿Esta usted de acuerdo que la puntualidad es importante para tener un rendimiento laboral óptimo?								✓				
			P8. ¿Los trabajadores cumplen dentro de los plazos establecidos con las tareas encomendadas?								✓				
			P9. ¿Los trabajadores de la Red de Salud Huamanga cumplen con el horario de trabajo?										✓		
	COMPENSACION Y BENEFICIOS	RECONOCIMIENTO	P10. ¿Existe suficiente reconocimiento y recompensa por hacer un buen trabajo?								✓				
			P11. ¿Está de acuerdo que se debe considerar necesario alguna recompensa económica por su trabajo?								✓				
			P12. ¿Las compensaciones y beneficios se dan por el reconocimiento al desempeño laboral?					✓							

  
 Lic. BRUNO GUERRA  
 G.E.P. N° 30384

DESEMPEÑO LABORAL	INCENTIVOS	P13. ¿Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional?							✓						
		P14. ¿Los incentivos que percibe por las metas alcanzadas responden a su nivel de desempeño?							✓						
		P15. ¿Las compensaciones y beneficios se brindan como parte del desempeño laboral?							✓						
	ASCENSO	P16. ¿Los ascensos en la Red de Salud Huamanga se manejan de manera justa?												✓	
		P17. ¿Los ascensos son transparentes, confiables, todos tienen la misma oportunidad y se benefician la mayoría que realmente merecen?												✓	
		P18. ¿En la Red de Salud Huamanga, sólo ascienden los que tienen influencia?												✓	
	PARTICIPACION	P19. ¿Tiene participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de metas colectivas?												✓	
		P20. ¿En el equipo de trabajo se considera la opinión de cada uno de los miembros como igualmente valiosa?											✓		
		P21. ¿Los miembros del equipo de trabajo participan activamente tanto en los éxitos como en los problemas que se presentan?											✓		
	COOPERACION	P22. ¿Cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común?											✓		
		P23. ¿Los miembros de trabajo en equipo se apoyan los unos a los otros para agilizar el trabajo en conjunto?											✓		
		P24. ¿En el equipo se ayuda a algún miembro con dificultades para cumplir con su parte del trabajo?											✓		
	COMUNICACION	P25. ¿Los trabajadores confían unos en otros; la comunicación es abierta y sin barreras?												✓	
		P26. ¿Existe una comunicación eficiente en relación con el buen ambiente y productividad de trabajo?												✓	
		P27. ¿En el equipo de trabajo se toman decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros?											✓		

  
 LIC. EN PSICOLOGIA  
 C.E.P. N° 38304

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre el Desempeño Laboral en la Red de Salud Huamanga.

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Red de Salud Huamanga.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

CUNTO ARONE, MAGDALENA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad.

**VALORACIÓN:** Aceptable

Ayacucho, 30 de mayo del 2018

  
FIRMA DEL VALIDADOR

## Anexo 06: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

**Nombre:** GUTIÉRREZ LLANTOY, Héctor

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?.</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la Compensación y beneficios de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?.</p> <p><b>PE3:</b> ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el Trabajo en</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p><b>OE1:</b> Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.</p> <p><b>OE2:</b> Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la Compensación y beneficios de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.</p> <p><b>OE3:</b> Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>La Gestión del Talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p><b>HE1:</b> La Gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con la Calidad de vida laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.</p> <p><b>HE2:</b> La Gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con la Compensación y beneficios de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.</p> <p><b>HE3:</b> La Gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el Trabajo en equipo de los</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p>Gestión del talento humano</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>X1: Selección de personal X2: Capacitación de personal X3: Desarrollo personal</p> <p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p>Desempeño Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Y1: Calidad de vida laboral Y2: Compensación y beneficios Y3: Trabajo en equipo</p>	<p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Transversal</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Cuantitativo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>Usuarios de la Red de Salud Huamanga, N= 123</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>Usuarios de la Red de Salud Huamanga = 93</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p><b>TÉCNICAS:</b></p> <p>Encuesta v1 Encuesta v2</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p>Cuestionario de encuesta V1 Cuestionarios de encuesta V2</p>

<p>equipo de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?.</p> <p><b>PE4:</b> ¿Qué relación existe entre el Desempeño laboral y la Selección del personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?.</p> <p><b>PE5:</b> ¿Qué relación existe entre el Desempeño laboral y la Capacitación del personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?.</p> <p><b>PE6:</b> ¿Qué relación existe entre el Desempeño laboral y el Desarrollo personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017?.</p>	<p>y el Trabajo en equipo de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.</p> <p><b>OE4:</b> Determinar qué relación existe entre el Desempeño laboral y la selección del personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.</p> <p><b>OE5:</b> Determinar qué relación existe entre el Desempeño laboral y la Capacitación de personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.</p> <p><b>OE6:</b> Determinar qué relación existe entre el Desempeño laboral y el Desarrollo personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.</p>	<p>Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.</p> <p><b>HE4:</b> El Desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la selección de personal de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017.</p> <p><b>HE5:</b> El Desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la capacitación de personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga en el año 2017.</p> <p><b>HE6:</b> El Desempeño laboral se relaciona de manera significativa con el Desarrollo personal de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga en el año 2017.</p>			
--	---	--	--	--	--

**Anexo 07: Constancia que acredite la realización del estudio**

**SOLICITO:** Autorización de ejecución de investigación en la Red de Salud Huamanga.

**SEÑORA DIRECTORA DE LA RED DE SALUD HUAMANGA.  
S.D.**


Héctor GUTIERREZ LLANTOY, identificado con DNI N° 28243804, con domicilio en el Pasaje Tomás Bellido N° 883 de esta ciudad, ante Usted con el debido respeto me presento y digo:

Que, habiendo continuado mis estudios de Maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, y siendo uno de los requisitos ejecutar el trabajo de investigación, el suscrito ha elaborado el Proyecto de Tesis: "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017"; que estará dirigido a los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, por tal razón solicito a Usted la autorización para la ejecución del indicado trabajo de investigación en la Institución que dignamente dirige.

POR LO TANTO:

Ruego a Usted Señora Directora acceder mi pedido por ser justo.

Ayacucho, 22 de Mayo del 2018

  
.....  
Héctor GUTIERREZ LLANTOY  
DNI. 28243804





LA DIRECTORA DE LA RED DE SALUD HUAMANGA  
SIGUIENTE:

## CONSTANCIA:

### AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE INVEST

Al Sr. Héctor GUTIERREZ LLANTOY, Investigador principal de la T  
**Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de  
Huamanga, 2017**, se **AUTORIZA** la ejecución de la investigación e  
Huamanga.

La presente tendrá vigencia hasta el 30 de agosto del año 2018, dejando  
a la fecha mencionada.

Ayacucho, 22 de Mayo de 2018

RED DE SALUD HUAMANGA  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN  
*[Firma]*  
MAGDALENA GUSTABERLY BOLLERO CLORES  
RESPONSABLE RSHH

## Anexo 08: Base de datos de los resultados

### Variable: Gestión del talento humano

GESTION DEL TALENTO HUMANO																												
N°	SELECCIÓN DE PERSONAL									CAPACITACION DE PERSONAL									DESARROLLO PERSONAL									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	2	3	1	2	1	2	1	3	5	5	2	4	4	3	2	2	2	3
2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3
6	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	5	3	2	2	2	3
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	3	2	3	1	2	3	4	2	1	2	2	4	2	1	2	3	3
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
9	5	5	5	3	5	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	1	2	1	3
10	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	2	3
11	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3
12	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	1	2	3	3	4	3	4	1	2	4	5	3	2	2	4	4
13	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	2	4	3
14	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	2	3	5	4
15	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	5	4
16	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4
17	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3
18	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	2	4	4
19	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4
20	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
22	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4
23	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4
26	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3
27	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3
28	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4
29	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	4	2	2	3	5	3
30	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3
31	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	3
33	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4
34	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4	3	2	2	3	3
35	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3
36	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	2	3	2	2	2	1	3
37	2	2	3	2	3	3	3	4	4	5	3	3	2	2	1	1	1	2	4	3	3	3	2	2	1	1	1	2
38	3	3	3	5	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3
39	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	3	1	2	2	1	2	3	4	2	3	4	4	2	2	2	1	3
40	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	1	3
41	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	1	1	2	1	2	5	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2
42	4	4	5	5	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3
43	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	5	4	2	4	3	3	1	2	1	3



44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	5	2	2	3	3
45	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	2	3	1	2	3	4	2	1	2	2	4	
46	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	2	2	3	1	4	2	2	2	3	3	
47	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	
48	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	1	1	2	2	3	2	4	2	3	5	
49	4	4	3	3	3	2	1	4	4	3	2	3	2	1	2	3	3	4	4	3	2	2	5	
50	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	4	
51	4	3	3	4	4	3	2	5	2	4	4	4	2	2	1	3	1	3	5	3	4	4	5	
52	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	3	3	2	1	1	4	1	3	2	3	2	5	
53	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	1	3	2	1	4	3	3	3	1	3	
54	5	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	1	1	1	1	2	2	3	3	4	2	3	
55	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	1	2	2	2	1	1	3	3	2	4	3	
56	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	5	2	4	4	1	2	5	5	3	1	2	4	
57	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	
58	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	1	5	2	2	3	3	
59	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	
60	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	4	3	
61	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	
62	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	
63	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	4	
64	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	
65	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	
66	5	5	5	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	4	2	1	2	2	4	
67	5	4	4	4	4	5	5	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	2	2	3	3	
68	5	5	3	3	3	4	4	5	4	3	2	4	1	1	1	2	2	4	5	4	1	4	3	
69	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	
70	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	1	1	2	1	2	5	3	3	3	2	2	
71	4	4	4	4	3	3	5	3	3	2	4	4	1	2	1	2	1	5	3	3	2	3	3	
72	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	2	3	1	2	2	1	2	3	4	2	3	4	4	
73	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	3	
74	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	3	2	2	1	1	1	2	4	3	3	2	2	
75	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	2	3	2	2	2	1	1	1	4	2	2	2	3	
76	5	5	4	3	3	3	4	5	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	
77	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	2	3	2	2	2	2	1	2	5	3	3	2	4	
78	5	5	3	3	4	3	4	5	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	4	4	2	3	3	
79	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	5	
80	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	2	4	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2	3	
81	5	5	3	3	3	4	4	5	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	
82	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	
83	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	1	4	4	
84	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4
85	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	1	1	4	3	3	4	3	
86	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	1	1	3	2	1	2	4	4	3	1	3	
87	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	5	
88	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	2	1	1	4	4	1	3	2	3	2	4	
89	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	1	1	2	4	3	2	2	3	
90	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	1	1	2	4	3	2	2	3	3	4	
91	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	2	4	
92	5	4	4	3	5	4	5	5	3	5	3	4	1	1	1	1	2	2	3	2	4	2	3	
93	4	5	3	4	3	3	3	5	3	4	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	4	3	

## Variable 02: Desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL																												
N°	CALIDAD DE VIDA LABORAL									COMPENSACION Y BENEFICIOS									TRABAJO EN EQUIPO									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	5	5	3	3	4	4	5	4	4	2	5	3	4	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	
3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	2	5	2	2	3	3	3	5	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	
4	3	3	2	3	2	3	4	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	5	3	2	3	2	2	1	3	2	3	
5	5	5	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	
6	4	4	3	3	4	4	5	4	3	2	5	2	2	3	2	2	2	5	4	3	3	3	2	2	3	2	3	
7	4	4	4	3	4	4	5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	3	2	2	2	4	
8	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	5	3	3	2	1	2	3	2	4	
9	4	4	3	2	3	4	5	3	2	2	4	2	1	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	
10	4	4	4	3	4	4	5	3	4	2	4	2	2	3	3	2	2	5	4	2	2	3	2	2	2	2	4	
11	4	4	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	4	2	2	3	4	1	2	1	2	1	2	2	3	
12	5	4	4	3	4	3	5	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	5	4	3	3	2	2	2	3	3	4	
13	3	3	4	3	4	3	5	3	4	2	5	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	
14	4	4	4	3	3	3	3	5	5	2	4	3	2	2	2	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3	2	5	
15	3	3	3	2	3	2	5	4	5	3	2	2	1	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2	2	1	2	4	
16	5	5	3	3	3	3	5	3	3	2	5	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	
17	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	5	3	2	3	3	3	3	5	4	2	2	3	3	3	3	3	4	
18	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	
19	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	5	4	3	2	2	3	3	3	3	5	
20	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	
21	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	
22	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	5	4	4	3	3	3	2	2	2	3	
23	5	5	4	4	3	4	4	3	3	2	5	4	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	
24	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	
25	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	5	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	
26	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	5	4	3	2	2	2	2	2	3	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	
28	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	
29	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	5	
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	2	2	3	2	3	2	2	5	
32	5	5	3	3	3	3	5	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	5	4	3	3	3	3	3	2	2	3	
35	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	
36	3	3	3	4	3	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	
37	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	4	3	2	2	3	1	1	5	3	3	2	3	2	2	2	1	4	
38	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	
39	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	5	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
40	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	5	2	2	2	2	2	1	2	1	4	
41	3	3	4	4	3	3	5	3	3	1	4	2	1	2	1	2	1	5	3	3	2	3	3	2	1	2	3	
42	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	1	1	3	3	2	1	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	
43	4	5	4	2	4	3	4	2	3	3	5	2	2	1	4	1	1	5	4	2	3	3	2	2	2	3	3	
44	5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	5	3	2	2	1	1	2	1	1	4	
45	5	3	3	2	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	5	3	3	2	2	3	2	2	2	3	
46	4	3	2	3	4	4	5	4	3	1	1	2	2	3	3	2	1	5	3	2	3	2	2	1	1	2	3	

47	5	5	2	2	3	4	4	3	4	2	4	3	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3
48	5	5	2	2	3	4	5	3	3	2	4	2	1	2	2	1	1	4	4	2	4	3	3
49	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	2	3	2	2	1	2	4	3	2	4	3	3
50	4	4	2	2	3	3	4	2	1	1	4	1	2	2	1	2	1	4	3	1	2	3	2
51	5	5	2	2	3	4	4	2	4	1	5	2	1	3	2	1	2	5	3	2	3	3	2
52	5	5	4	2	3	3	4	2	3	1	5	3	1	2	4	2	1	5	4	3	2	3	2
53	3	4	3	2	2	3	3	3	1	4	4	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	3	3
54	5	5	4	2	3	3	3	4	2	1	3	1	2	2	2	1	1	5	4	3	2	2	2
55	3	4	3	2	2	3	4	2	3	1	3	3	2	2	2	1	1	5	2	2	2	1	2
56	4	3	3	2	2	5	3	4	2	5	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	5
57	3	3	2	1	2	2	3	4	1	1	4	2	1	2	2	1	2	4	4	1	2	2	1
58	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	3	2	4	4	2	2	1	1
59	3	3	3	2	2	3	3	2	4	1	3	2	1	2	2	2	1	5	3	2	2	1	1
60	4	3	4	2	2	2	3	2	2	1	4	3	1	2	2	1	1	5	4	2	2	2	2
61	2	4	2	3	2	3	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3
62	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	4	2	1	2	3	2	1	4	2	2	2	2	2
63	5	5	2	1	3	3	3	2	4	2	5	2	1	3	1	2	1	5	3	2	1	3	2
64	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4
65	3	4	3	3	2	3	3	3	2	1	5	2	1	1	2	1	1	5	3	3	3	2	2
66	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	5	2	2	3	2	2	2	5	3	3	2	2	3
67	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	5	3	2	1	1	2
68	4	5	4	2	3	3	4	2	3	3	5	2	2	1	4	1	1	5	4	2	3	3	2
69	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	2	1	4	4	2	4	3	2
70	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	4	3	2
71	5	3	3	3	2	1	4	2	1	3	3	2	1	1	2	1	2	5	3	3	3	2	2
72	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	5	2	2	2	2	1	1	5	4	2	2	2	3
73	4	3	2	2	3	3	3	4	1	2	4	2	2	2	1	2	2	4	3	3	2	3	2
74	4	2	3	2	2	2	3	3	2	1	4	3	2	2	3	1	1	5	3	3	2	3	2
75	5	4	2	2	2	4	4	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	4	3	2	2	3	2
76	4	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	1	1	2	2	1	1	3	4	4	4	3	3
77	5	4	2	2	2	3	5	3	1	1	3	2	2	2	2	1	3	5	3	2	2	2	3
78	4	4	2	3	3	2	2	2	3	1	4	3	2	2	4	2	1	4	4	4	3	3	4
79	4	4	3	2	2	2	5	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2
80	3	3	3	1	3	2	4	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	5	3	2	1	1	2
81	3	4	3	2	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2
82	5	5	3	2	2	3	5	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	5	4	2	2	1
83	5	5	3	2	3	3	5	3	2	2	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	2	1
84	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	4	3	3	2	2	1	1	5	3	2	2	2	1
85	3	4	4	2	3	2	4	4	1	1	3	2	2	4	2	1	2	4	4	3	3	3	4
86	4	4	1	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	5	4	3	2	2	2
87	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	1	2	3	2	2	5	4	3	2	2	1
88	4	4	3	1	3	3	4	4	1	1	5	2	3	2	1	1	2	5	4	2	2	3	2
89	3	3	2	2	2	2	4	3	2	1	5	4	4	1	1	1	1	4	3	2	1	2	2
90	3	4	4	1	3	4	3	4	2	2	3	4	3	2	4	2	2	5	4	3	2	3	2
91	4	4	3	3	3	4	5	4	4	2	4	2	1	2	4	2	1	5	4	4	3	3	2
92	4	4	2	2	3	3	3	2	2	1	4	1	2	2	2	2	3	5	3	3	2	2	2
93	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	4	3	1	2	2	1	1	5	4	2	2	3	2

### Anexo 09: Galería fotográfica

**Entrada principal de la Red de salud Huamanga: Urb. Banco de la Nación Mz. D Lote 16 Prolongación Libertad -Ayacucho, lugar donde se ha desarrollado el presente trabajo de investigación**



**Interior de la Red de Salud Huamanga**



**Realizando la encuesta a los trabajadores  
de la Red de Salud Huamanga**







