



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrategias de capacitación y su relación con la gestión
del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del
distrito de Manantay, Ucayali 2017**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Walter Eduardo Villafane Campoblanco

ASESOR:

Dr. Adni Jehú Inocente Bonilla

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Carlos Alberto López Marrufo
Presidente

Dr. Marco Antonio Díaz Apac
Secretario

Dr. Adni Jehú Inocente Bonilla
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, a quien todos debemos
nuestra existencia.

A mi esposa y mis dos hijos por su
aliento y comprensión
indesmayable.

Walter Villafane

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Cesar Acuña Peralta, porque hizo posible el Programa de Maestría en la ciudad de Pucallpa, lo que ha permitido contribuir con la excelencia académica de todos los profesionales asentados en la Región Ucayali.

A la Mg. Sonia Grenwich, Coordinadora de la Escuela de Posgrado de la UCV sede Pucallpa, por ofrecernos su apoyo incondicional, que hicieron que alcancemos una de nuestras metas más preciadas, la de ser magísteres en gestión pública.

A todos nuestros maestros de la Escuela de Posgrado por sus valiosos conocimientos, que permitió en mí desarrollar capacidades investigativas. A los doctores: Adni Jehú Inocente Bonilla, Marco Antonio Díaz Apac y Carlos Alberto López Marrufo, para quienes va mi agradecimiento muy sincero por el asesoramiento, consejo y experiencia impartida en todas las fases de la investigación, que ampliaron nuestro conocimiento.

A todos los trabajadores del centro de salud 9 de octubre, quienes con su predisposición y tiempo permitieron contribuir con el recojo de información para desarrollar la investigación, a todos ellos, gratitud.

Walter Villafane.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **WALTER EDUARDO VILLAFANE CAMPOBLANCO**, estudiante del Programa de Maestría con Mención en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 08190728, con la tesis titulada “Estrategias de capacitación y su relación con la gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017”

Declaro bajo juramento que:

1) La tesis es de mi autoría. 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente. 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. 4) 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 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.

Trujillo, 10 de setiembre del 2018



Walter Eduardo Villafane Campoblanco
DNI N° 08190728

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.2.1. A nivel internacional	14
1.2.2. A nivel nacional	18
1.3. Teorías relacionadas con el tema	21
1.3.1. Estrategias de capacitación	21
1.3.2. Gestión del talento humano	24
1.4. Formulación del problema.....	35
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Objetivos.....	37
1.7. Hipótesis.....	37
II. MÉTODO.....	39
2.1. Diseño de investigación	40
2.2. Variables, operacionalización.....	40
2.3. Población y muestra.....	42
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5. Métodos de análisis de datos	48

2.6. Aspectos éticos	48
III. RESULTADOS	49
IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES	67
VI. SUGERENCIAS	70
VII. REFERENCIAS	71
ANEXOS	74
Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos	78
Anexo 2. Validación de instrumentos	79
Anexo 3. Matriz de consistencia	80
Anexo 4. Artículo científico	83

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Nivel de Valores en las Estrategias de capacitación en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017	49
Tabla 2. Nivel de Identidad institucional en las Estrategias de capacitación en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017	50
Tabla 3. Nivel de Ética en las Estrategias de capacitación en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017	51
Tabla 4. Nivel de Índice remunerativo en la Gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017	52
Tabla 5. Nivel de Calidad en la Gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017	53
Tabla 6. Nivel de Nivel de vida en la Gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017	54

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Nivel de Valores en las Estrategias de capacitación en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017	49
Figura 2. Nivel de Identidad institucional en las Estrategias de capacitación en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017	50
Figura 3. Nivel de Ética en las Estrategias de capacitación en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017	51
Figura 4. Nivel de Índice remunerativo en la Gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017	52
Figura 5. Nivel de Calidad en la Gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017	53
Figura 6. Nivel de Nivel de vida en la Gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017	54

RESUMEN

Esta tesis es de tipo no experimental y tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017. En cuanto a lo teórico, se cimienta en el enfoque transformacional y situacional en la atención del talento humano, en cuanto a la variable estrategias de capacitación; y la variable gestión del talento humano.

El diseño del estudio fue descriptivo correlacional, los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, la población fue de 648 docentes y la muestra luego de emplear la fórmula fue de 84 usuarios del servicio de salud. Además, para procesar la información, luego de la base de datos respectiva, se elaboró tablas, gráfico y cuadros que permitieron identificar la relación entre las variables.

Al término de la investigación, se concluye que existe relación entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017; al obtener un valor $r=0.816$ Estrategias de capacitación y un valor $r= 0.823$ gestión de talento de humano, según la prueba de Tao de Kendall; lo cual indica que una mejor gestión de capacitación, conlleva a mayor gestión del talento humano.

Palabras clave: Estrategias de capacitación, gestión del talento humano.

ABSTRACT

This thesis is non-experimental and aimed to determine the relationship between training strategies and the management of human talent, in the health center October 9, Manantay district, Ucayali 2017. As for the theoretical, focus on the transformational and situational approach in the attention of human talent, regarding the variable training strategies; and the variable human talent management.

The design of the study was descriptive correlational, the data collection instruments were two questionnaires, one for each variable, the population was 648 teachers and the sample after using the formula was 84 users of the health service. In addition, to process the information, after the respective database, tables, graphs and tables were developed that allowed to identify the relationship between the variables.

At the end of the investigation, it is concluded that there is a relationship between training strategies and the management of human talent, the 9 de Octubre health center of the Manantay district, Ucayali 2017; when obtaining a value $r = 0.816$ Training strategies and a value $r = 0.823$ human talent management, according to the Kendall Tau test; which indicates that better training management leads to greater management of human talent.

Key words: Training strategies, human talent management.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En estos tiempos de un acelerado cambio, pero por sobre todo un mundo globalizado que todo lo tiene articulado, se dese o aspira a que todos los elementos de una organización colmen las expectativas de quienes se benefician del servicio, cual fuese el sector, público o privado. Se asume que para que los integrantes de una organización estén a la altura de las exigencias de este mundo globalizado y por cierto acelerado, que estén capacitados o por lo menos que exista alguna política que mantenga capacitaciones constantes, que permitan gestionar con pertinencia el talento humano.

Martínez (2005) indica que, “a nivel internacional continúa la tendencia hacia la globalización de la economía, la búsqueda de mayor competitividad en los mercados de bienes y servicios (incluyendo los financieros), el acelerado cambio tecnológico que no solo comprende la tecnología dura, es decir, la base técnica de la producción, sino también lo que se conoce como tecnología blanda, esto es, las formas en que se organiza y administra la producción y el trabajo”.

Martínez (2005) afirma en su investigación que “la transformación exige a las empresas sin importar su tamaño, una organización de la producción y del trabajo más flexible, que les permita adaptarse rápidamente a los cambios del mercado. Sin embargo, esto adquiere mayor importancia en las pymes, ya que su supervivencia depende de la flexibilidad que estas posean para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado, pues en México el 98% de las empresas son pymes (incluyendo microempresas) y ocupan el 64% de la planta productiva del país ¹, con lo cual se requiere de capital humano calificado con conocimientos y experiencia para poder desarrollar diferentes actividades y puestos de trabajo en su empresa”.

Chiavenato (2008), se refiere a las acciones que desarrollan las organizaciones para captar los mejores talentos y conseguir sus objetivos organizacionales. En un mundo globalizado, dónde se desarrollan nuevas estrategias para llegar a ser más competitivos existen interrogantes direccionadas hacia la exigencia y necesidad de las organizaciones, no sería posible enfrentar las interrogantes sin una correcta Gestión del Talento Humano, la cual es la base para enfrentar, adaptar e integrar el avanzado desarrollo de las nuevas tecnologías, la competencia desenfrenada, la búsqueda de reducción de costos, la calidad en el servicio al cliente y finalmente la necesidad de competitividad.

Casma (2015) señala que, “actualmente el continuo aumento de la competitividad, los cambios de formas que vienen operando los mercados de negocios, que responden a factores tecnológicos, sociales, culturales, jurídicos, políticos y ecológicos que actúan conjuntamente como un sistema en un medio dinámico de fuerzas, los cuales les exigen mejorar permanentemente sus modelos de gestión del talento humano en los entornos que operan estas organizaciones.”

Las estadísticas del señalan que 61% INEI (2014) de los usuarios del sector público en lo que salud se refiere, ponen de manifiesto su inconformidad por el servicio brindado, de ello se infiere que la gestión del talento humanos no está enfocado pertinentemente, y ello es la respuesta a un inadecuado clima laboral, organizacional y también se atribuye al desinterés de mantener al grupo humano del sector con permanente capacitación, entendiéndose que personal capacitado, servicio de calidad, por una adecuada gestión del recurso principal con el que cuenta una organización que es el humano.

Los centros de salud que atienden en los sectores urbanos y urbano marginal, muchas veces no tienen el acceso a las diferentes capacitaciones que promueve el sector, a esto se suma que por la

necesidad de servicio no existe una adecuada gestión del talento humano. En tal sentido, el centro de salud 9 de octubre, no es la excepción, ya que al tener un número considerable de beneficiarios se hace menester las capacitaciones como parte de la política de una adecuada gestión del talento humano.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Martínez (2005) en su tesis *Propuesta de un modelo de capacitación basado en competencias para las PYMES del sector hotelero de la Cd. Huajapan de León, Oaxaca: caso de estudio*, México 2005. Universidad tecnológica de la Mixteca, cuyo objetivo fue crear un modelo de capacitación basado en competencias, que permita evaluar de forma integral al capital humano, donde los instrumentos que permitieron la recolección de fuentes de información fue la observación, entrevista estructurada y la evaluación 360°, lo que permitió llegar a la siguiente conclusión: que el modelo propuesto permitió una valoración integral al personal de la empresa ya que no solo toma en cuenta competencias técnicas, que comúnmente evalúan las empresas, sino también competencias del comportamiento que tienen que ver con motivos, rasgos de personalidad, autoimagen y rol social; al evaluar ambas competencias se puede tener un perfil completo de la persona que ocupa el puesto. Como resultado de ello se puede saber si la persona necesita capacitación, si puede promoverse para una planeación de carrera dependiendo de sus competencias desarrolladas o rotarlo para la realización de alguna otra actividad y así tener a la persona adecuada en el puesto adecuado.

Mora (2008) en su tesis *Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT sistemas de información S.A*, Bogotá 2008. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia,

donde Para recolectar la información se aplicó como herramientas las encuestas y entrevistas donde fue necesario entablar relaciones que me permitieran una comunicación bidireccional con los miembros de la compañía. Ellos de manera muy amable me brindaron tiempo, disponibilidad y sugerencias. En CNT muchos de los procesos que se realizan se encuentran estipulados dentro de la compañía en el Sistema de Gestión de Calidad no se lleva a cabo. Por esto, un intangible como es talento humano debe ser transmitido de forma estratégica para el fortalecimiento de la compañía. Donde se llegó a las siguientes conclusiones:

- El proyecto COM. TALENTO HUMANO es la muestra de la gestión de conocimiento y Talento que hace CNT dentro de la empresa. La realización de este elevará los niveles de comunicación tanto con cliente interno como externo.
- La organización al diseñar herramientas tecnológicas tales como los softwares para clínicas y hospitales es pertinente que actualice la información de la página web. Este sitio es un elemento clave para la comunicación con sus clientes fijos y potenciales.
- La productividad de los empleados se va a aumentar si se mejora la calidad de vida de ellos y COM. TALENTO HUMANO les ofrece charlas donde pueden ayudar a superar los obstáculos que se les pueden estar presentando.
- CNT cuenta con colaboradores, la mayoría de ellos ingenieros, es pertinente que entre los mismos y entre las áreas haya una comunicación adecuada y oportuna que mejore los flujos de información que maneja la empresa.
- El apoyo de la empresa para sus estudios y las capacitaciones que se brindan es adecuado hacerlas con mayor frecuencia. Es necesario capacitar a todo el personal en cursos de ortografía y redacción. Esto a través de actividades lúdicas ayudará a la integración y dejará a un lado las rivalidades.

Coronel, T. y Fárez, M. (2010) en su tesis *Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa "DURANAS CIA LTDA", Cuenca 2010*. De la Universidad de Cuenca. Ecuador, donde su tuvo una muestra de 58 trabajadores para observar la relación de la gestión del talento humano en base a competencias laborales, que en uno de sus objetivos: brindar a los funcionarios de la empresa bienestar además de una adecuada remuneración de acuerdo a sus competencias, llegando a las siguientes conclusiones:

- Las organizaciones deben dar mayor importancia al talento humano que poseen, considerando que es un factor primordial para el funcionamiento, desarrollo y para el cumplimiento de los objetivos planteados.
- La gestión del talento humano de las empresas, en la actualidad se realizan en forma tradicional, es decir no se da la mayor importancia al talento de las personas dejando de lado sus habilidades, destrezas, conocimientos que podrían tener un mejor aprovechamiento para el beneficio de la empresa y de su personal.
- En la empresa DURAMAS CIA. LTDA., la gestión del talento humano está poco desarrollado debido a la reciente creación de la Jefatura de Recursos Humanos. En el diagnóstico del talento humano se ha podido constatar que el sistema administrativo es de tipo autoritario provocando un clima laboral inestable, pérdidas de empleados por el contrario ofertas, además, la carencia de herramientas necesarias para la evaluación y desarrollo de su personal.
- Las competencias laborales son una herramienta con la cual se puede mejorar la gestión del talento humano en las empresas mediante la ubicación de la persona adecuada en el puesto requerido.
- El modelo de gestión del talento humano por competencias laborales va a permitir a la empresa identificar sus

competencias laborales, determinar perfiles, asignar a las personas los cargos y elaborar planes de desarrollo para su personal, con esta metodología la empresa va a obtener mayor rendimiento de sus trabajadores por lo tanto mayor utilidad.

Prieto (2013) en la tesis de investigación *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal, Medellín 2013*. Colombia. Universidad de Medellín. Donde la investigación explicó la importancia del potencial de la gestión de talento humano para retener el capital humano estratégico de la organización como un camino para influir positivamente sobre su capacidad, contribuyendo, de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad. En este sentido, la dirección estratégica de gestión humana propone la existencia de una serie de etapas o procesos intermedios que influyen sobre los comportamientos y actitudes de los empleados, condicionando los resultados de los empleados, tales como productividad, satisfacción laboral, rotación voluntaria, etc., y, con ellos, los resultados de la organización. En este vínculo causal entre la gestión del talento humano y los resultados de la organización, las prácticas de gestión humana juegan un papel protagonista debido a que permiten la adquisición, la retención y/o el desarrollo de los empleados con mayor potencial para contribuir al desempeño organizacional. No obstante, aunque reconocemos la importancia estratégica de estas tres funciones; adquisición, retención y desarrollo, su estudio conjunto es tan amplio que resulta difícilmente abarcable en un solo trabajo; por ello, esta monografía se ha decidido centrar fundamentalmente en el ámbito de la retención de empleados y su relación con: la gestión del talento humano y la felicidad o bienestar laboral.

Pulido, J. (2015) en su ensayo *El talento humano como estrategia de productividad, Bogotá 2015*. Universidad Militar Nueva

Granada. Colombia. Donde se señala que el planteamiento del ser humano como estrategia organizacional se enfoca no sólo en la Administración del Talento Humano, sino en toda la organización desde una visión táctica, donde se relaciona los procesos y el conjunto de estos facilitando el éxito y el equilibrio del plan organizacional. En ese sentido el hecho de tener una correcta administración del personal en la compañía, impone el correcto manejo de las nuevas condiciones de la globalización siendo la plataforma administrativa para la toma de decisiones; cada individuo tiene una voluntad para realizar un esfuerzo dirigido hacia las metas organizacionales, teniendo un origen de satisfacción personal y profesional. Por ello concluye en la importancia de Caracterizar de forma apropiada las tendencias de la gestión humana en la organización teniendo un entorno globalizado, conllevando a que las empresas reconozcan sus características y potencialidades, en el terreno social, económico y político, asumiendo estrategias como: fuente de empleo, progreso y sostenibilidad económica, propiciando un apoyo de gran magnitud en su actividad mediante la visualización de competencias de liderazgo y sobreviviendo en el mercado competitivo con el auge de la globalización.

1.2.2. A nivel nacional

Casma (2015) en su tesis de maestría *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015*, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, donde el objetivo fue determinar y describir la relación existente entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FerroSistemas, surco-Lima en el año 2015, cuya población estuvo conformada por 84 trabajadores y la muestra fue poblacional, y el instrumento para la recolección de datos fue la

encuesta, dando como resultado que la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral se expresan predominantemente en un nivel medio, asimismo que existe una relación significativa entre las variables, lo que permitió llegar a la siguiente conclusión: que cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz haciendo uso de planes estratégicos de desarrollo de talentos para alcanzar las competencias deseadas a fin de efectuar actividades eficientemente, este ese sentido se debe implementar el modelo de dirección basado en gestión del talento humano por competencias que pueda ser prevista desde la planificación hasta el control de los resultados.

Cueva y Hernández (2015) en la tesis *Aplicación de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del centro comercial ELEKTRA del ovalo Mochica, Trujillo 2015* de la Universidad privada Antenor Orrego, de Trujillo. El objetivo de la investigación fue identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores, donde se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, cuyo resultado fue que al aplicar el plan de capacitación, los ingresos superaron la meta de ventas en un 60% luego de aplicar el plan de capacitación en la técnica de habilidades blandas, llegando a la siguiente conclusión: se logró incrementar las ventas de la empresa Elektra, se generó también la mejora de la interrelación del jefe de ventas con sus empleados, servicio al cliente y trabajo en equipo. Recomendando, enfatizar que el Administrador y Jefe de Ventas deberá de instruir a sus empleados sobre la técnica de Habilidades de Blandas.

Pinedo y Quispe (2017) en su investigación, *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa PETREX S. A. Lima, Perú*. Universidad San Ignacio de Loyola, cuyo objetivo fue determinar si la gestión del talento humano influye en la motivación en los colaboradores

administrativos de la empresa PETREX S.A., en una muestra de 100 trabajadores, se recolectó la información usando como instrumento la encuesta, lo que permitió llegar a la conclusión: de que los colaboradores administrativos de Petrex S.A. perciben que son suficientemente flexibles a los cambios; adicionalmente, a pesar de la situación de crisis que se presenta en Petrex S.A. la mayoría de colaboradores respondieron que no les gustaría cambiar de trabajo; por lo cual estos dos puntos son considerados positivamente para que la empresa pueda trabajar, consolidar y desarrollar un plan de mejora que aumente la motivación en las personas y conciliar tanto las satisfacciones personales como laborales.

Del Castillo (2017) en su tesis de maestría, *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016*. Universidad César Vallejo. Perú, donde el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. Esta investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico, cuya población estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo, que para recoger los datos se utilizó un cuestionario conformado por 20 ítems llegando a la siguiente conclusión: el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre la variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000.<0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; donde se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.

Gianella (2017) en su tesis de maestría. *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y*

obstetricia de una red de salud del sur, 2016. De la Universidad Cesar Vallejo. Perú, donde el objetivo fue determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016, en el cual se trabajó con una población de 275 licenciadas, aplicando el cuestionario como instrumento, en las que las conclusiones obtenidas fueron que, de acuerdo con los resultados obtenidos es en relación al objetivo general, se establece que el 36% del personal de enfermería y obstetricia consideran que la gestión del talento humano es regular, así mismo de acuerdo al objetivo específico uno se identificó que el 38% del personal de enfermería y obstetricia considera que la selección de personas es buena, a su vez pues el objetivo específico dos, se identificó que el 65% del personal de enfermería y obstetricia considera que la capacitación de personas es regular y finalmente con respecto al objetivo específico tres, se identificó que el 76% del personal de enfermería y obstetricia considera que el desarrollo de personas es regular. Por lo que se comprueba que, entre la gestión del talento humano y la productividad laboral si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.497; es decir a mayor gestión del talento humano mayor productividad laboral; así mismo comprobamos que existe una relación de significativa entre ambas variables.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

1.3.1. Estrategias de capacitación

Definición

Comisión para América Latina (CEPAL) realiza la definición formal como, las políticas y metodologías de capacitación varían en las empresas innovadoras de América Latina tanto a partir de las especificidades sectoriales, como del tamaño, de su localización, pero también de la posición que la firma ocupa en el entramado productivo y/o en el nivel de subcontratación. Esta compleja dinámica es cruzada transversalmente además por las particulares

políticas de gestión hacia el recurso humano y la "cultura" relativa a las normas, costumbres y valores de esa organización productiva. CEPAL (1999) "Políticas para aumentar la calidad y la eficiencia de la formación técnica y profesional en América Latina y el Caribe.

Muchas empresas que capacitan a su gente, no saben por qué ni para qué lo hacen y simplemente lo hacen porque así lo indican las normas de la empresa, por modas, caprichos o por copiar a sus competidores. La capacitación debería tener un análisis previo para evaluar en qué parte de la organización es necesario mejorar o resolver un problema, o simplemente actualizar la información de todos los días. Esto lo debe analizar la persona encargada de diseñar o seleccionar un programa de capacitación. Por otro lado, resulta necesario expresar que los programas de capacitación deberán realizarse a medida, de acuerdo a las necesidades de la empresa, ya que no son las empresas quienes tienen que adaptarse a estos, sino todo lo contrario.

Si partimos de la base de que no todo lo que se enseña se aprende, y que no todos los participantes en una misma situación de aprendizaje aprenderán lo mismo. Primero cabe destacar que es necesario asegurarse que lo que se enseñe sea realmente una necesidad de la organización, luego que lo que se enseña sea aprendido, que lo aprendido sea trasladado a la tarea y finalmente que lo trasladado a la tarea se sostenga en el tiempo. La única forma de asegurarnos que todo esto suceda es a través de una buena evaluación, estudio y análisis antes, durante y después de la implementación de cualquier programa de capacitación en la empresa.

Sin obstar lo antedicho considero que no corresponde afirmar que capacitar al personal y verificar que dicha capacitación haya sido efectiva sea la solución para todos los problemas de una

empresa. Debemos tomarlo como una herramienta más, de gran poder, que genera una diferencia competitiva de la empresa.

Finalmente, la capacitación que se refiere al personal de una empresa que interactúa con los clientes de la misma, ya que es la de mayor importancia debido a que más importante que cómo una empresa haga las cosas es cómo lo percibe su clientela, con esto me refiero a que se debe considerar productivo y existente aquello que es percibido por el cliente.

De esta forma, al elegir un tema más acotado, sin referirme a la capacitación en forma general, sino que considerando particularmente los programas de capacitación de los empleados que se encuentran en contacto con los clientes de una empresa, lograre un análisis más profundo y específico.

Así como en algún momento la tierra dejó de ser la principal fuente de riquezas para pasar a serlo las industrias con sus máquinas, hoy las máquinas van dejando el primer lugar a los productores de conocimientos. En este contexto, en este nuevo paradigma productivo, la capacitación y el desarrollo son áreas clave. Aquino, J. (1997)

Tenemos tres dimensiones de la Primera Variable Estrategia de Capacitación, que son los siguientes: Valores, Identidad Institucional y Ética.

Dimensiones

Valores

Hernández, Juárez, Parra y Santillán (2014), sostienen que los valores son propiedades, cualidades o características de una acción, una persona o un objeto, considerados típicamente

positivos o de gran importancia, y caracterizan de la siguiente manera:

- Valores éticos. - Son pautas de comportamiento que regulan la conducta.
- Valores morales. - So aquellos que se transmiten por la sociedad, en algunos casos viene determinados por una doctrina religiosa y pueden cambiar a lo largo del tiempo.

Max Scheler (1874-1928) mencionado por Hernández, Juárez, Parra y Santillán (2014) mencionaron que este filósofo alemán estudio los fenómenos emocionales y sus respectivas intencionalidades (Valores) a partir de ellos elaboró una fundamentación personalista de la ética: la realización de los valores se concretiza en modelos humanos que invitan a su seguimiento.

Entonces, podemos definir a los valores como los principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos 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.

Identidad Institucional

son un conjunto de rasgos colectivos que identifican a una Institución de otra. Permanentemente esta colectividad se replantea el ¿qué somos?, ¿qué queremos? y ¿a dónde vamos?, en última instancia es "sentido de pertenencia". Los rasgos distintivos de estas identidades tienen que ver con la forma como nos vemos colectivamente, con nuestros propósitos, cultura, tradición, condición social, ideas, etc.; lo cual nos permite irnos identificando con unos y otros, a fin de articularnos como un gran grupo organizacional.

Ética

Es la rama de la filosofía que estudia los comportamientos en cuanto pueden ser considerados como buenos o malos tiene como centro de atención las acciones humanas y aquellos aspectos de las mismas que se relacionan con el bien, la virtud, el deber, la felicidad y la vida realizada. El estudio de la ética se remonta a los orígenes mismos de la filosofía en la Antigua Grecia, y su desarrollo histórico ha sido amplio y variado.

1.3.2. Gestión del talento humano

Definición

se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un humano existente. La gestión del talento en este contexto, no refiere a la gestión del espectáculo. La Gestión del Talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además, retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una prioridad. El término fue acuñado por David Watkins de Softscape, publicado en un artículo en 1998 el proceso de atraer y de retener a colaboradores productivos, se ha tornado cada vez más competitivo entre las empresas y tiene además importancia estratégica de la que muchos creen.

Se ha llegado a convertir en una "guerra por el talento" y aún más en una etapa donde la competencia entre empresas es muy dura. Por qué no ser el mejor si podemos serlo. La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología

utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

En cuanto a la Teoría del enfoque teórico tradicional proveniente de la teoría del management, específicamente de la teoría clásica (Taylorista y Fayoliana), algunos de la psicología especialmente del comportamiento del individuo (teorías de las necesidades, de las expectativas y fijación de metas) y aún de algunos enfoques de la sociología se han quedado cortos para explicar la complejidad de la dirección de los recursos humanos, las primeras por los desarrollos de la organización del trabajo que superó los modelos tayloristas y fordistas, las segundas por centrarse solamente en el individuo, y las últimas porque no siempre se corresponden con los objetivos de las organizaciones.

Esta carencia de poder explicativo de algunas teorías tradicionales ha conllevado en los últimos años a proponer nuevos enfoques teóricos, unos más contrastados que otros en investigaciones empíricas; siguiendo a Wright, M. y McMahan, P. (1992) se plantean seis modelos, de los cuales cuatro se identifican con una visión de gerencia estratégica de recursos humanos (teoría de recursos y capacidades, enfoque comportamental, cibernética, costes de transacción/teoría de la agencia,) y dos con factores políticos e institucionales (dependencia de recursos y teoría institucional).

Teoría de Recursos y Capacidades: Asume que existe heterogeneidad de los recursos, una relativa inmovilidad de ellos entre las empresas, y que la estrategia empresarial se debe establecer sobre los recursos y capacidades de la empresa para poder aprovechar las oportunidades que el entorno le brinde. Barney, J. (1991).

Para que los recursos se conviertan en fuente de Ventaja Competitiva Sostenida (VCS) deben proveer valor a la empresa, ser escasos, inimitables, insustituibles. Barney, J. (1991) y además contar con una estructura de soporte organizacional que permita emplear el potencial de dichos recursos. Barney, J. (1998).

La teoría provee la infraestructura para entender cómo los RH se pueden constituir en VCS de la empresa y para mostrar la manera como las PRH se pueden integrar a la estrategia empresarial; desde un punto de vista contingencial, permite establecer qué prácticas pueden ser más apropiadas para cada una de las diversas estrategias que asuma el negocio. En síntesis, trata de las relaciones entre estrategia, prácticas de recursos humanos y el conjunto de capital humano de la organización. Wright, M. y McMahan, P. (1992).

Enfoque de los comportamientos: Esta perspectiva asume que el comportamiento del empleado es determinante para obtener resultados en el desempeño de la empresa y por lo tanto en el logro de la estrategia organizacional y a su vez que las actitudes y comportamientos son influidos por diferentes prácticas empleadas en la gestión de los RH. De esta manera una estrategia será más posible de alcanzar si se logran determinados comportamientos y estos a su vez requieren diferentes prácticas de gestión humana (enfoque contingente). De acuerdo a esta teoría se pretenderá. Wright, M. y McMahan, P. (1992).

- Promover los comportamientos más efectivos siempre y cuando sean consistentes con la estrategia organizacional.
- Alinear las prácticas de RH de manera que cada una sea congruente con las otras.

En relación con la investigación y partiendo de la base que se pueden establecer los comportamientos más efectivos según Wright y McMahan, (1992) es necesario contrastar cuáles prácticas de recursos humanos (PRH) particulares están siendo empleadas y cuál es su efectividad para obtener esos comportamientos. Específicamente debe probarse, cuáles estrategias están asociadas con diferentes niveles de desempeño y determinar si las estrategias y el desempeño están mediados efectivamente por las prácticas de gestión humana y el comportamiento de los empleados. Otro aspecto que resulta interesante comprobar es si además de los efectos sobre el desempeño, pueden surgir otros resultados importantes para la firma como actitudes de los empleados o productividad (Wright y McMahan, 1992).

Sistemas cibernéticos: Estos enfoques se centran en la búsqueda de un sistema de RH que permitan generar determinadas estrategias para gerenciar los RH, la cual a su vez responda a la estrategia general. (Wright y McMahan, 1992) mencionan dos modelos el de Wright y Snell, el primero establece dos grandes responsabilidades: gerencia de las aptitudes, esto es, asegurarle a la organización personas con las competencias requeridas para su estrategia, por ello “Debe negociar con el entorno laboral para atraer, seleccionar, retener y utilizar empleados con los conocimientos, habilidades, capacidades y aptitudes para ejecutar el plan estratégico de negocios” y gerencia del comportamiento, para garantizar que los individuos con las características apropiadas que se encuentran en la organización actúen en la vía requerida por la estrategia de la empresa.

El otro modelo citado es el de Snell y asume que las prácticas pueden ser combinadas en tres tipos de sistemas de control:

- Control del comportamiento (evaluación y sistemas de recompensas basadas en el comportamiento).

- Control de outputs (evaluación y sistemas de recompensa basados en resultados).
- Control de inputs (a través de selección y entrenamiento).

Un aspecto importante de estos modelos es el reconocimiento de la naturaleza imperfecta en la toma de decisiones en la gerencia estratégica de RH (GERH) debido a la racionalidad limitada y a la incertidumbre, por ello es una teoría útil para examinar como las empresas desarrollan y alinean sus prácticas de RH a la estrategia y cómo las prácticas cambian o necesitan cambiar a través del tiempo (Wright y McMahan, 1992).

Teoría de costos de transacción / Teoría de la agencia: estas teorías parten de los supuestos habituales en economía sobre la conducta humana, que asume al individuo como ser racional (aunque con una racionalidad limitada) y con autointerés, esto es, lo considera maximizador de su bienestar o utilidad individual; este individuo vive en un entorno que requiere interactuar con otros para lo cual necesita información que es un recurso costoso y escaso. La búsqueda de su propio interés en un ambiente en que la información es escasa genera el denominado oportunismo, es decir la tendencia a incumplir lo prometido si con ello obtiene ganancia, sin que signifique descartar, en algunos casos, comportamientos altruistas. El oportunismo es difícil de reconocer por parte de las personas y además es latente, o sea que se presenta en ausencia de salvaguardias. Arruñada, B. (1998).

Una relación contractual específica es la que se da entre una o varias personas que encomiendan a otra la realización de una tarea en su provecho delegándole a éste algún nivel de autoridad y se le denomina relación de agencia, la cual se caracteriza por buscar un compromiso cooperativo, pero con objetivos distintos y diferentes actitudes al riesgo; los problemas que se presentan y que estudia

la teoría son el conflicto de objetivos y la incertidumbre. Huerta, (1993)

El enfoque aplicado a los RH parte del supuesto que el empleado tiene incentivos para reducir su desempeño o aprovecharse de los esfuerzos de los miembros del grupo si no se establecen mecanismos para que puedan demostrar su contribución individual; por lo tanto, el papel de las prácticas de RH es medir dichas contribuciones y recompensar su desempeño, y de esta manera se alinea el comportamiento de la persona con los fines estratégicos.

Otro elemento son los denominados costos burocráticos (Wright y McMahan, 1992) necesarios para asegurar que se obtienen las personas con las habilidades requeridas, los costos de monitoreo de la acción humana y los costos asociados con evaluación para asegurar que las partes se desempeñan según lo acordado. En investigación el modelo es útil como estructura teórica para ligar tipos de trabajo, estrategias y gerencia de recursos humanos, pues si la naturaleza del trabajo cambia (se vuelve más o menos incierta, más o menos observable) los sistemas de RH para seguimiento y evaluación deberán cambiar. De esta manera se puede utilizar el modelo para explicar la relación entre diversas prácticas y las diferentes decisiones estratégicas (Wright y McMahan, 1992).

Teoría de la dependencia de recursos: Dado que las organizaciones requieren recursos externos, se vuelven interdependientes de las organizaciones del ambiente con quienes intercambian dichos recursos, siendo influido el comportamiento interno por las exigencias de quienes le suministran recursos imprescindibles e importantes para su supervivencia Pfeffer, A. (1987).

El grado de dependencia de una organización lo establece la importancia y la escasez de los recursos que necesite para la supervivencia. Esto tiene dos implicaciones, de una parte, las organizaciones tienden a reaccionar más a las demandas de quienes en el entorno tienen recursos que le son indispensables y de otra tiende a formular estrategias para adquirir control sobre recursos que minimizan su dependencia y a buscar el control sobre recursos que maximizan la dependencia de otras organizaciones sobre la propia.

Algunas de las prácticas de GRH están mediadas por relaciones de poder antes que por criterios estratégicos: sistemas de compensación, relaciones con el sindicato, mayores inversiones en unas prácticas que en otras pueden estar determinadas más por razones políticas que por su efectividad para el logro de la estrategia. Además, el enfoque de poder y política demuestra el potencial de la función de RH para incrementar su rol como socio estratégico de la firma y la posible escasez de capital humano puede incrementar el poder de la función si demuestra su capacidad para obtener, mantener y mejorar los recursos escasos (Wright y McMahan, 1992).

Teoría Institucional: La teoría institucional parte del valor per se de las organizaciones y trata de explicar qué determina la institucionalización de una acción o estructura y cuáles son las consecuencias de esa institucionalización sobre el comportamiento organizacional Pfeffer, A. (1987).

La institucionalización es el producto de la interacción y la adaptación de manera que es un resultado histórico, según el cual las organizaciones trascienden su utilidad instrumental y le da valor intrínseco a la estructura y a los procesos organizativos. En este

proceso una de las preguntas centrales que alguna corriente de la teoría institucional se ha querido responder es la naturaleza y el origen del orden social. Concluye que es un producto humano en curso que resulta de cómo los individuos toman e interpretan la acción y cómo comparten con otros sus interpretaciones, de manera que el institucionalismo podría definirse como un proceso social mediante el cual los individuos reconocen una definición compartida de la realidad social y se acepta que las cosas se hacen así “porque esa es la manera de hacerlas” Scott, R. (1987).

En general hay una reconceptualización del entorno con diversas interpretaciones (Scott, 1987): puede corresponderle el papel de elaborar reglas y requerimientos que las organizaciones deben acoger si desean obtener soporte y legitimidad; puede ser que en el entorno se dé un repertorio de sistemas diferenciados y especializados de conocimientos, normas y prácticas o incluso actividades humanas que siguen determinados patrones que estarán disponibles para que los individuos o las organizaciones las asuman según su propio interés; puede ser un entorno multi - institucional fuente de un sistema de creencias que alimenta las organizaciones. Por su parte esa institucionalización puede influir sobre las estructuras organizativas de diversas maneras (Scott, 1987): mediante la imposición cuando existen agentes poderosos del entorno que pueden imponer prácticas y formas estructurales a la organización, tal como el caso de subsidiarias o incluso clientes que exigen ciertas condiciones a sus proveedores; la autorización, caso en el cual la unidad subordinada no está obligada a asumir una práctica o estructura pero voluntariamente la busca tratando de obtener legitimidad ante el agente autorizador.

También puede realizarse por inducción si en el entorno no existen agentes fuertes para imponer pero que mediante incentivos pueden inducir a la organización a asumir determinados

comportamientos; una manera más autónoma es la elección deliberada de modelos estructurales de los existentes. Una manera de desarrollar las condiciones internas es la denominada impronta de los fundadores de manera que muchas veces las características estructurales no responden a decisiones racionales o de diseño, sino simplemente a “esa es la manera en que aquí se hacen las cosas”.

Debido a que las fronteras se van volviendo difusas la organización de manera no intencional ni como fruto de un proceso de decisión consciente puede incorporar las estructuras más representativas o relevantes del medio o bien puede sustituir controles estructurales por controles culturales, mediante la creación y transmisión de una cultura organizacional fuerte. Siguiendo a Wright y McMahan (1992) y considerando que no todas las prácticas en gerencia de RH son resultado de una decisión racional basada en las metas estratégicas de la organización y que por el contrario muchas son el resultado de procesos de construcción social por la influencia de entidades externas que llegan a obtener un sentido mítico de legitimidad y que por inercia se convierten en anclas que impiden el desarrollo apropiado de la función e incluso de la empresa, la tarea de la GERH debería ser revisar las prácticas actuales a la luz de los procesos de institucionalización y tomar conciencia de la razón y efectividad de cada una de ellas.

Tenemos tres Dimensiones de segunda Variable Gestión de talento Humano, que son los siguientes: Índice Remunerativo, Calidad y Nivel de Vida.

Dimensiones

Índice Remunerativo

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

El salario para las personas los salarios representan una de las complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Así, a cambio de este elemento simbólico intercambiable, EL DINERO, el hombre es capaz de empeñar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

El salario para las organizaciones, para las organizaciones los salarios son a la vez un costo y una inversión. Costo, Porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final. Inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción. El trabajo como un intento por conseguir un retorno mayor.

Calidad

Es una herramienta básica para una propiedad inherente de cualquier cosa que permite que la misma sea comparada con cualquier otra de su misma especie. La palabra calidad tiene múltiples significados. De forma básica, se refiere al conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. Por otro lado, la calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente

tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades. Por tanto, debe definirse en el contexto que se esté considerando, por ejemplo, la calidad del servicio postal, del servicio dental, del producto, de vida.

Nivel de Vida

Hace referencia al nivel de confort material que un individuo o grupo aspira o puede lograr obtener. Esto comprende no solamente los bienes y servicios adquiridos individualmente, sino también los productos y servicios consumidos colectivamente como los suministrados por el servicio público y los gobiernos. Un nivel de vida determinado por un grupo como un país, debe ser examinado críticamente en términos de sus valores constituyentes. Si el valor medio incrementa con el tiempo, pero a la vez, los ricos se vuelven más ricos y los pobres más pobres, el grupo puede no estar colectivamente en mejores condiciones. Varios indicadores cuantitativos pueden ser usados como medida, entre los cuales se encuentran la expectativa de vida, el acceso a comida nutritiva, seguridad en el abastecimiento de agua y la disponibilidad de servicios médicos y todos los complementos unitarios de una comunidad juvenil.

1.4. Formulación del problema

General

¿Qué relación existe entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?

Específicos

¿Cuál es la relación que existe entre estrategias de capacitación y el índice remunerativo en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre estrategias de capacitación y Calidad en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?

¿Cuál es la relación que existe estrategias de capacitación y el Nivel de Vida en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre gestión de talento humano y valores en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre gestión de talento humano y la identidad institucional en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre gestión de talento humano y la ética en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?

1.5. Justificación del estudio

Esta investigación se justifica en los términos siguientes:

Legalmente se sustente en los siguientes marcos legales: La Constitución política del Perú, en el Art. 18º, establece los fines de la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica, Ley universitaria N°30220, en el Art. 48º de investigación, dispone que la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, estatuto de la UCV, en el Art. 9º inciso 2, manifiesta que los estudios de posgrado corresponden a Maestrías de especialización, o maestrías de investigación o académicas basadas en la investigación.

Reglamento de grados y títulos de la UCV, en el Art. 26º, establece que Universidad otorga el grado académico de maestro a los que hayan aprobado el plan de estudios, el dominio de una lengua extranjera y la presentación de una Tesis.

En lo metodológico, se justifica debido a que los instrumentos empleados para la recolección de información pueden ser utilizados por otras investigaciones, además de generar antecedente como parte del marco teórico de otros estudios.

Justificación práctica, al tener conocimiento de los resultados, la investigación se constituye en una herramienta de consulta para mejorar las estrategias de capacitación como parte de la gestión del talento humano, de tal forma que se mejore el servicio de salud hacia los usuarios, quienes demandan calidad de servicio.

1.6. Objetivos

General

Determinar la relación que existe entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Específicos

Determinar la relación que existe entre Estrategias de capacitación y el índice remunerativo en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Determinar la relación que existe entre Estrategias de capacitación y Calidad en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Determinar la relación que existe entre Estrategias de capacitación y el Nivel de Vida en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano y valores en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano y la identidad institucional en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano y la ética en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

1.7. Hipótesis

General

H_i: Existe relación significativa entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

H₀: No existe relación significativa entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Específicas

H1: Existe relación significativa entre estrategias de capacitación y el índice remunerativo en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

H2: Existe relación significativa entre estrategias de capacitación y Calidad en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

H3: Existe relación significativa entre estrategias de capacitación y el Nivel de Vida en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

H4: Existe relación significativa entre gestión de talento humano y valores en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

H5: Existe relación significativa entre gestión de talento humano y la identidad institucional en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

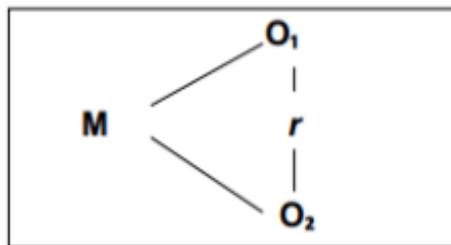
H6: Existe relación significativa entre Gestión de Talento Humano y la Ética en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Zunini y Cardoso (2005), señalan que el tipo de estudio es no experimental, porque se evita aplicar estímulo alguno a las variables con el fin de conseguir una modificación, es decir se representa la situación de cada variable tal cual es.

La investigación es de diseño correlacional, pues buscó establecer el nivel de relación que existe entre las variables de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2008), los estudios correlacionales permiten establecer relaciones entre las variables que se abordan, las que se determinan en el nivel teórico.



Dónde:

M: Muestra de usuarios del centro de salud 9 de octubre, de distrito Manantay.

O1: Observación de la variable, estrategia de capacitación.

O2: Observación de la variable, gestión del talento humano

r: Relación entre las variables.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Estrategias de capacitación

Dimensiones:

Valores

Identidad institucional

ética

Variable 2: Gestión del talento humano

Dimensiones:

Índice remunerativo

Calidad

Nivel de vida

Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Estrategia de capacitación	Consiste en que las políticas y metodologías de capacitación varían en las empresas innovadoras de América Latina tanto a partir de las especificidades sectoriales, como del tamaño, de su localización, pero también de la posición que la firma ocupa en el entramado productivo y/o en el nivel de subcontratación. CEPAL (1999)	Se puede definir como la organización planificada de temáticas ajustadas a la necesidad de brindar servicios con el propósito de potenciar capacidades del personal de una organización.	Valores	- Responsabilidad - solidaridad	Ordinal a) nunca b) casi nunca c) A veces d) casi siempre e) Siempre a)= 1 b)= 2 c)= 3 d)= 4 e)= 5
			Identidad institucional	- Cultura organizacional - Responsabilidad social	
			Ética	- Organización de colaboradores - Compromiso de la gerencia	
Gestión del talento humano	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". Chiavenato (2009).	Consiste en administrar con pertinencia los recursos humanos con que cuenta una organización en función a las cualidades de cada integrante, como parte del equipo.	Índice remunerativo	- IPC - Monto remunerativo	Ordinal a) nunca b) casi nunca c) A veces d) casi siempre e) Siempre a)= 1 b)= 2 c)= 3 d)= 4 e)= 5
			Calidad	- Tiempo de atención - Satisfacción del asegurado	
			Nivel de vida	- Nivel de ingresos - Número de hijos	

2.3. Población y muestra

Población:

La población, es la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo. “La población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” Carrasco S. (2013, p.236).

Los usuarios que se atienden en el centro de salud 9 de octubre, distrito de Manantay en el 2017. N = 648

Muestra:

La muestra constituye un subconjunto de la población, en la que todos los elementos tienen las mismas características, por lo tanto, tienen la misma posibilidad de ser elegidos o seleccionados.

La muestra estuvo constituida por 84 individuos entre varones y mujeres, administrativos, personal de salud, personal de mantenimiento y algunos usuarios frecuentes.

Muestreo:

Ha sido considerada por muestreo no probabilístico o también llamada muestra dirigida, ya que supone un procedimiento de selección informal. Se ha considerado el criterio de disponibilidad y facilidades para el trabajo con estos grupos. Se refiere que las muestras no probabilísticas, puede llamarse también muestras dirigidas, pues la elección de los sujetos depende del criterio del investigador (Hernandez y Fernandez, 1997).

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica fue la encuesta, los instrumentos que se empleó fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, estos fueron

validados mediante juicio de expertos además de la aplicación del análisis de fiabilidad Alfa de CronBach.

2.4.1 Técnicas

Encuesta: Técnica de recolección de información dirigida a una muestra de individuos representativa de la población; consistirá en la formulación de una serie de preguntas que deben ser respondidas sobre la base de un cuestionario. Para efectos de nuestra investigación, esta técnica recogerá información relevante sobre las estrategias de capacitación y la gestión del talento humano.

2.4.2 Instrumentos

Cuestionario: Cada ítem contiene una combinación única de los aspectos de las actividades de las estrategias de capacitación y la gestión del talento humano. Las respuestas se miden solicitando el desarrollo de cada ítem, el cuestionario de estrategias de capacitación está formado con un total de 40 ítems y el cuestionario de gestión del talento humano está formado con un total de 40 ítems.

2.4.3 Descripción de los instrumentos

a) Cuestionario sobre Estrategias de capacitación.

Instrumento dirigido a los trabajadores del centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017, para recoger la opinión de los usuarios, sobre la variable Estrategias de capacitación. El instrumento fue elaborado por el investigador.

El instrumento estuvo estructurado en tres dimensiones y en 40 ítems. Las respuestas de los ítems fueron codificadas con números del 1 al 5, donde Nunca, asume el valor 1; casi nunca, el valor 2; A veces, el valor 3; casi siempre, el valor 4 y Siempre, el valor 5. Cuyo rango es el siguiente:

- Muy deficiente 40 – 71
- Deficiente 72 – 103

- Regular 104 – 135
- Bueno 136 – 167
- Muy bueno 168 - 200

b) Cuestionario de Gestión del talento humano.

Instrumento dirigido a trabajadores del centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017, para recoger la opinión de los trabajadores, sobre la variable Gestión del talento humano. El instrumento fue elaborado por el investigador. Cuyo rango es el siguiente:

- Muy deficiente 40 – 71
- Deficiente 72 – 103
- Regular 104 – 135
- Bueno 136 – 167
- Muy bueno 168 – 200

2.4.4 Confiabilidad de instrumentos.

a) Cuestionario para evaluar Estrategias de capacitación.

Realizando los cálculos correspondientes con una muestra piloto de 15 trabajadores del Puesto de Salud de Nuevo Paraíso, que no fueron parte de la muestra de investigación. La estimación de la confiabilidad del instrumento, aplicando el software SPSSv22 y mediante el método de consistencia interna Alpha de Cronbach, se obtuvo un valor del coeficiente de 0.816, verificándose su adecuada estructuración en tres dimensiones (Valores, Identidad institucional, ética) para medir las estrategias de capacitación.

Análisis de fiabilidad sobre la Prueba Piloto Estrategias de capacitación.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	40

Se aprecia que el instrumento posee una alta consistencia interna.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según los resultados obtenidos, concluimos que todos los ítems contenidos en este cuestionario son válidos.

b) Cuestionario para evaluar Gestión del talento humano.

Realizando los cálculos correspondientes con una muestra piloto de 15 trabajadores del Puesto de Salud de Nuevo Paraíso, que no fueron parte de la muestra de investigación. La estimación de la confiabilidad del instrumento se hizo mediante el software SPSS V22, mediante el método de consistencia interna Alpha de Cronbach se obtuvo un valor del coeficiente de 0.823; verificándose su adecuada estructuración en tres dimensiones (Índice remunerativo, calidad, nivel de vida); para medir la Gestión del talento humano.

Análisis de fiabilidad sobre la Prueba Piloto Gestión del talento humano.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	40

Se aprecia que el instrumento posee una alta consistencia interna.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según los resultados obtenidos, concluimos que todos los ítems contenidos en este cuestionario son válidos.

2.7.3. Validación de contenido de instrumentos.

Según Delgado (2006, p.74) la validez de contenido constituye el grado en el cual los ítems del instrumento constituyen una muestra representativa del universo de contenido que se estudia. Por consiguiente, la validez es el grado de coincidencia entre el contenido teórico y el contenido del instrumento.

La validez de contenido se resume en lo siguiente:

Concepto : Es el grado de coincidencia entre el contenido teórico y el contenido del instrumento

Objetivo : Desarrollar un análisis racional de la congruencia por medio de juicio de expertos.

Estrategia : Validar por medio de análisis lógico (validez de contenido) .

Técnica : Juicio de expertos.

Validez : Índice de concordancia de los expertos.

La validez no puede determinarse en términos absolutos respecto a ninguna variable de nuestro campo de estudio, sino que es una cuestión de grado. La elección de uno u otro tipo de validez o de varios tipos a la vez, dependerá de las funciones típicas u objetivos que cumplirá el instrumento de medición particular que sea estudiado (Martínez R., 2006, p.220).

La validación de contenido de los instrumentos se ha realizado mediante Juicio de Expertos, siendo 3 los expertos que han validado los dos instrumentos, tal como se aprecia en la siguiente relación.

N°	Apellidos y nombres	Grado Académico
01	Inocente Bonilla, Adni Jehú	Doctor
02	Tapia Trujillo, Roger Habraham	Magister
03	López Napán Rafael	Doctor

(*) En anexo se adjunta las constancias de validación de los instrumentos de cada experto.

2.8. Métodos de análisis de datos

a) Estadística descriptiva.

Se procede a realizar lo siguiente:

- Elaboración del registro de resultados sobre Estrategias de capacitación y Gestión del talento humano.
- Construcción de tablas de distribución de frecuencias.
- Construcción de tablas de contingencia.
- Elaboración de gráficos.

b) Estadística Inferencial.

El procesamiento de datos se realizó mediante el software Excel y SPSS versión 22.

- Se aplicará la Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre Proceso de capacitación y Gestión de Recursos humanos a la Distribución Normal, según dimensiones.
- De los resultados de la Prueba Kolmogorov-Smirnov a un nivel de significancia al 5%. Prueba Chi-Cuadrado para determinar la relación entre variables.
- Si p -valor $< 0,05$ se aplica la Prueba tau-b de Kendall.
- Prueba de hipótesis: Rho de Spearman

2.9. Aspectos éticos

Se respetó los derechos de autor de las referencias utilizadas en la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de Resultados.

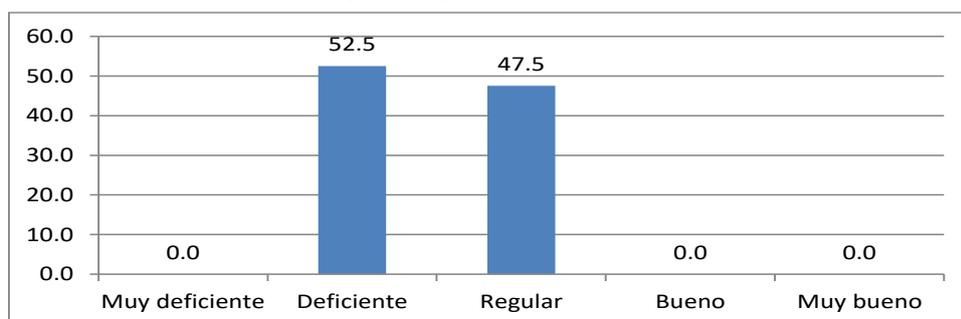
En mérito a los resultados obtenidos, se describe el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2018, en relación a los objetivos formulados, para ello se identifica el nivel de Estrategias de capacitación y sus dimensiones como Valores, Identidad institucional y Ética; así como la Gestión del talento humano y sus dimensiones, como Índice remunerativo, Calidad y Nivel de vida; para luego determinar las pruebas de hipótesis inherentes al trabajo de investigación. Los resultados obtenidos en la presente investigación se organizan en tablas de distribución de frecuencias, cuadros y gráficos estadísticos.

Tabla 1. Nivel de Valores en las Estrategias de capacitación en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

Escala	Muestra	%
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	42	52.5
Regular	38	47.5
Bueno	0	0.0
Muy bueno	0	0.0
TOTAL	80	100.0

Fuente: Registro de datos elaboración propia

Gráfico 1. Nivel de Valores en las Estrategias de capacitación en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017



Fuente: Tabla 01, elaboración Propia

Descripción.

Los valores son convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta. Sin embargo, el 52.5% (42) de usuarios del

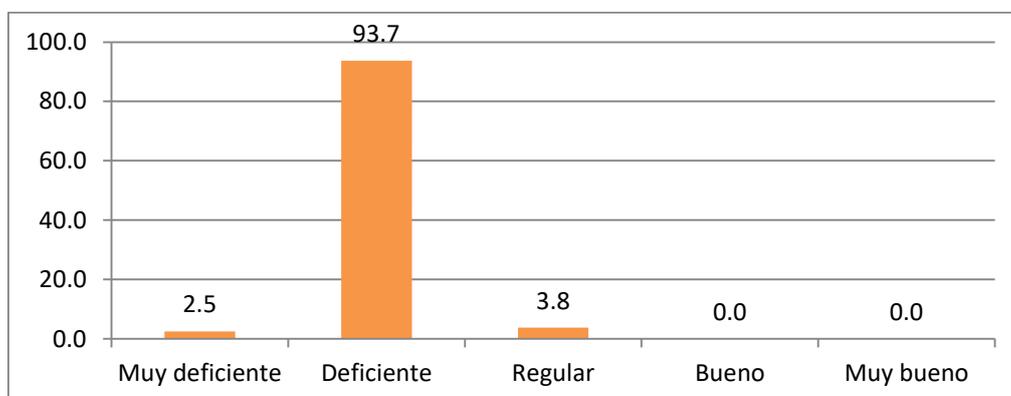
servicio de salud perciben un nivel de valores en las estrategias de capacitación Deficiente, el 47.5% (38) usuarios del servicio de salud perciben un nivel de valores en las estrategias de capacitación Regular

Tabla 2. Nivel de Identidad institucional en las Estrategias de capacitación, en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

Escala	Muestra	%
Muy deficiente	2	2.5
Deficiente	75	93.7
Regular	3	3.8
Bueno	0	0.0
Muy bueno	0	0.0
TOTAL	80	100.0

Fuente: Registro de datos, elaboración propia

Gráfico 2. Nivel de Identidad institucional en las Estrategias de capacitación en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017



Fuente: Tabla 2 elaboración propia.

Interpretación:

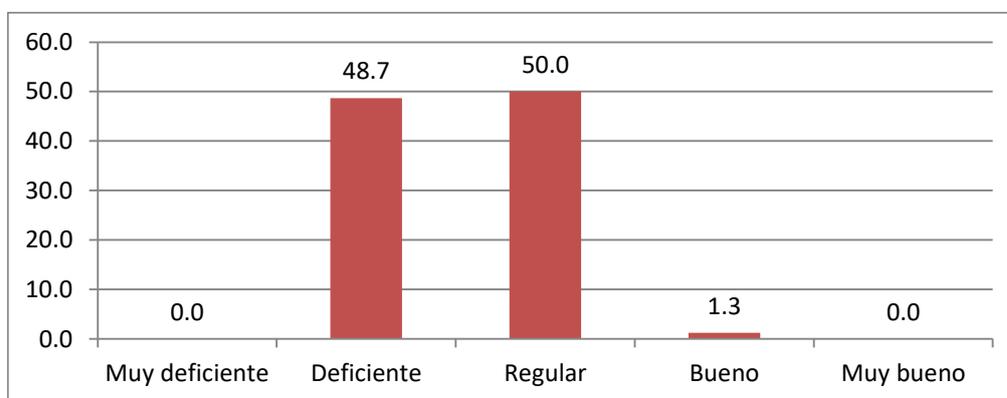
La identidad institucional es resultado de la historia, valores, filosofía, ritos, mitos, búsquedas, héroes de la organización y estrategias observadas. Sin embargo, el 2.5% (2) de usuarios del servicio de salud perciben un nivel de identidad institucional en las estrategias de capacitación Muy deficiente, el 93.7% (75) usuarios perciben un nivel de identidad institucional en las estrategias de capacitación Deficiente y el 3.8.3% (3) de usuarios del servicio de salud perciben un nivel de identidad institucional en las estrategias de capacitación perciben un nivel de identidad institucional en las estrategias de capacitación Regular.

Tabla 3. Nivel de Ética en las Estrategias de capacitación en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

Escala	Muestra	%
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	39	48.7
Regular	40	50.0
Bueno	1	1.3
Muy bueno	0	0.0
TOTAL	80	100.0

Fuente: Registro de datos, elaboración propia

Gráfico 3. Nivel de Ética en las Estrategias de capacitación en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017



Fuente: Tabla 3, Elaboración propia

Interpretación:

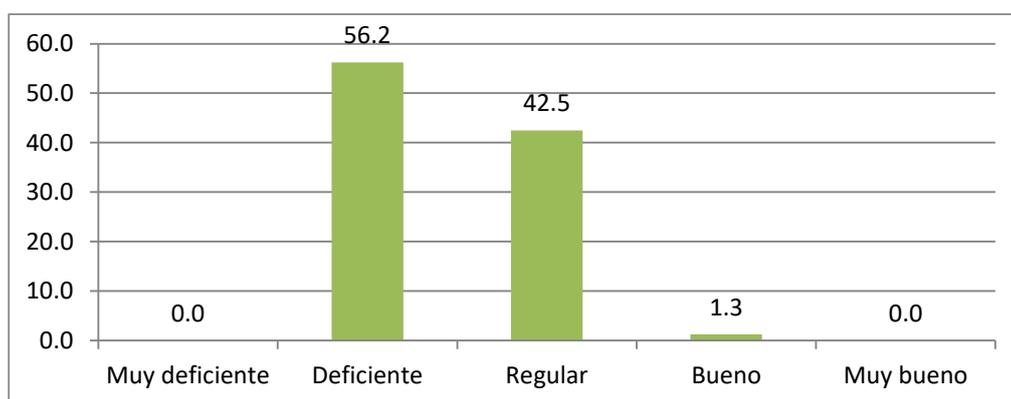
Ética: Disciplina filosófica que estudia el bien y el mal y sus relaciones con la moral y el comportamiento humano. Sin embargo, el 48.7% (39) usuarios del servicio de salud perciben un nivel de ética en las estrategias de capacitación Deficiente, el 50.0% (40) de usuarios perciben un nivel de ética en las estrategias de capacitación Regular y el 1.3% (1) usuario del servicio de salud percibe un nivel de ética en las estrategias de capacitación Bueno.

Tabla 4. Nivel de Índice remunerativo en la Gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

Escala	Muestra	%
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	45	56.2
Regular	34	42.5
Bueno	1	1.3
Muy bueno	0	0.0
TOTAL	80	100.0

Fuente: Registro de datos, elaboración propia

Gráfico 4. Nivel de Índice remunerativo en la Gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017



Fuente: Tabla 4, elaboración propia

Interpretación:

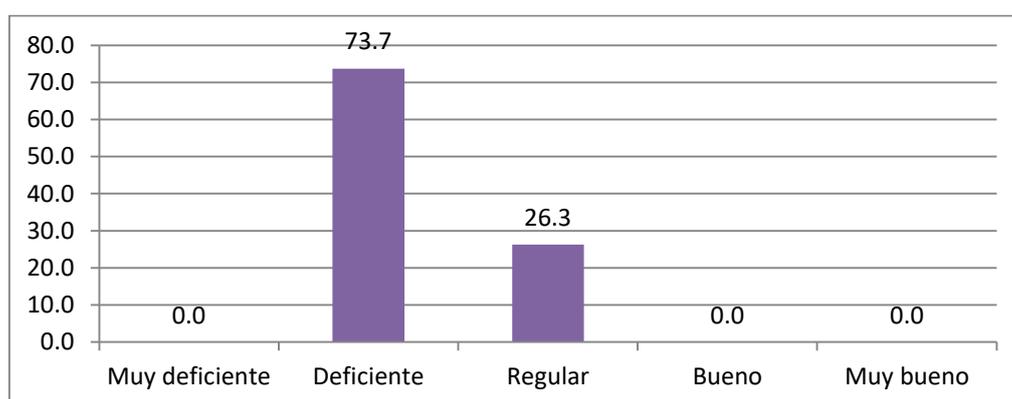
Índice remunerativo, es un indicador que determina el nivel de remuneraciones de un sector de la economía. Sin embargo, el 56.2% (45) usuarios del servicio de salud perciben un nivel de índice remunerativo en la gestión del talento humano Deficiente, el 42.5% (34) de usuarios perciben un nivel de índice remunerativo en la gestión del talento humano Regular y el 1.3% (1) usuario del servicio de salud percibe un nivel de índice remunerativo en la gestión del talento humano Bueno.

Tabla 5. Nivel de Calidad en la Gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

Escala	Muestra	%
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	59	73.7
Regular	21	26.3
Bueno	0	0.0
Muy bueno	0	0.0
TOTAL	80	100.0

Fuente: Registro de datos, elaboración propia

Gráfico 5. Nivel de Calidad en la Gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017



Fuente: Tabla 5, elaboración propia

Interpretación:

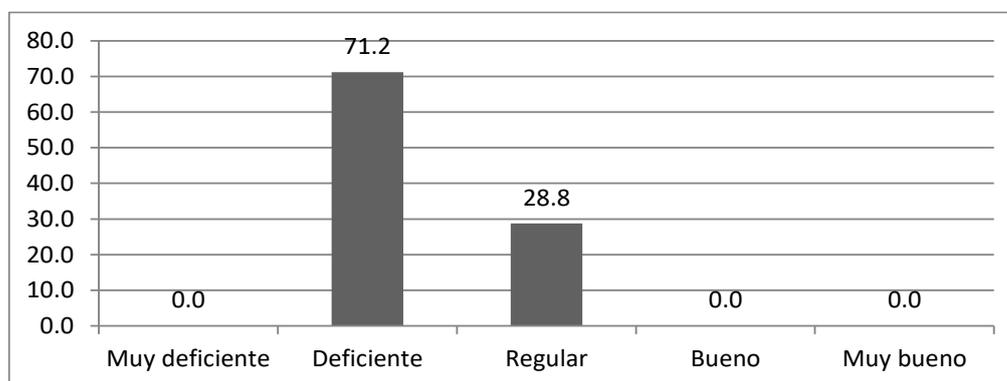
Calidad. Conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite caracterizarla y valorarla con respecto a las restantes de su especie. Sin embargo, el 73.7% (59) de usuarios del servicio de salud perciben un nivel de calidad en la gestión del talento humano Deficiente, el 26.3% (21) usuarios perciben un nivel de calidad en la gestión del talento humano Regular.

Tabla 6. Nivel de Nivel de vida en la Gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

Escala	Muestra	%
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	57	71.2
Regular	23	28.8
Bueno	0	0.0
Muy bueno	0	0.0
TOTAL	80	100.0

Fuente: Registro de datos, elaboración propia

Gráfico 6. Nivel de Nivel de vida en la Gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017



Fuente: Tabla 6, elaboración propia

Interpretación:

Nivel de vida, Grado de desarrollo o de progreso de una persona o de una cosa en relación con otras. Sin embargo, el 71.2% (57) de usuarios del servicio de salud perciben un nivel de vida en la gestión del talento humano Deficiente, el 28.8% (23) usuarios perciben un nivel de vida en la gestión del talento humano Regular.

3.2. ANÁLISIS SEGÚN A LAS HIPÓTESIS:

Cuadro 1. Prueba Kolmogorov Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes del Cuestionario Estrategias de capacitación.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Valores	Identidad_Ins titucional	Ética	Estrategias_c apacitacion
N		80	80	80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	31,2250	23,0250	31,7500	86,0000
	Desviación estándar	5,41908	4,06272	4,51580	11,65865
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,114	,075	,138	,116
	Positivo	,114	,075	,138	,116
	Negativo	-,086	-,055	-,071	-,062
Estadístico de prueba		,114	,075	,138	,116
Sig. asintótica (bilateral)		,011 ^c	,200 ^{c,d}	,001 ^c	,010 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

De los resultados de la Prueba Kolmogorov Smirnov a un nivel de significancia al 1%, en el cuadro 3.1. Se determina el uso de pruebas no paramétricas, al observar valores $p < 0.01$

En nivel crítico (significación asintótica bilateral = p) menor a 0.01 en los puntajes de Índice remunerativo, se rechaza la hipótesis de normalidad y se concluye que los datos se ajustan a una Distribución no Normal (test de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia al 1%). Razón por la cual se utilizó la Prueba No paramétrica de Tao b de Kendall a un nivel de significancia del 1%, con el fin de determinar si las variables Estrategias de capacitación y sus dimensiones se relacionan significativamente.

Cuadro 2. Prueba Kolmogorov Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes del cuestionario de Gestión del talento humano.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Indice_remunerativo	Calidad	Nivel_vida	Gestion_Talento_humano
N		80	80	80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	31,3875	28,1250	28,2625	87,7750
	Desviación estándar	5,88388	5,18609	4,70589	13,08587
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,170	,114	,135	,099
	Positivo	,170	,114	,135	,099
	Negativo	-,082	-,074	-,069	-,065
Estadístico de prueba		,170	,114	,135	,099
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,012 ^c	,001 ^c	,052 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

De los resultados de la Prueba Kolmogorov Smirnov a un nivel de significancia al 1%, en el cuadro 3.2. Se determina el uso de pruebas no paramétricas, al observar valores $p < 0.01$

En nivel crítico (significación asintótica bilateral = p) menor a 0.01 en los puntajes de Índice remunerativo, se rechaza la hipótesis de normalidad y se concluye que los datos se ajustan a una Distribución no Normal (test de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia al 1%). Razón por la cual se utilizó la Prueba No paramétrica de Tao b de Kendall a un nivel de significancia del 1%, con el fin de determinar si las variable Gestión del Talento humano y sus dimensiones se relacionan significativamente.

Contrastación de las Hipótesis para determinar la Correlación de entre Estrategias de capacitación y Gestión del talento humano.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Hipótesis estadísticas:

H₀: No existe relación, entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

H_a: Existe una relación significativa entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Cuadro 3. Correlación entre Estrategias de capacitación y Gestión del talento humano.

Correlaciones			Estrategias_c apacitación	Gestión_Tale nto_Humano
tau_b de Kendall	Estrategias_capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,365**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión_Talento_Humano	Coefficiente de correlación	,365**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Descripción:

Como, Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, lo que implica, que existe relación significativa entre Estrategia de capacitación y Gestión del Talento humano en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017. Con un valor $r=0.365$ estimado por la prueba Tao b de Kendall; lo cual indica que, ante una mejor Estrategia de capacitación, existe mayor Gestión del Talento humano, según la percepción de los usuarios del servicio de salud en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Hipótesis específica 01.

Existe relación significativa entre estrategias de capacitación y el índice remunerativo en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

Cuadro 4. Correlación entre Estrategias de capacitación y el índice remunerativo.

Correlaciones			Estrategias_c apacitación	Indice_remun erativo
tau_b de Kendall	Estrategias_capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,319**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Indice_remunerativo	Coefficiente de correlación	,319**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación:

El valor $p=0.00 < 0.01$, permite afirmar que si existe relación significativa entre Estrategia de capacitación e índice remunerativo en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017. Con un valor $r=0.319$ estimado por la prueba Tao b de Kendall; lo cual indica que, ante una mejor Estrategia de capacitación, existe mayor índice remunerativo, según la percepción de los trabajadores en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Hipótesis específica 02.

Existe relación significativa entre estrategia de capacitación y calidad en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Cuadro 5. Correlación entre Estrategias de capacitación y calidad.

Correlaciones			Estrategias_c apacitación	Calidad
tau_b de Kendall	Estrategias_capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,378**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Calidad	Coefficiente de correlación	,378**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación:

El valor $p=0.00<0.01$, permite afirmar que si existe relación significativa entre estrategia de capacitación y calidad en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017. Con un valor $r=0.78$ estimado por la prueba Tau b de Kendall; lo cual indica que, ante una mejor Estrategia de capacitación, existe mayor Calidad, según la percepción de los trabajadores en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Hipótesis específica 03.

Existe relación significativa entre Estrategia de capacitación y el Nivel de Vida en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

Cuadro 6. Correlación entre estrategia de capacitación y el nivel de vida.

			Estrategias_c apacitación	Nivel_vida
tau_b de Kendall	Estrategias_capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,241**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Nivel_vida	Coefficiente de correlación	,241**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

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

Interpretación:

El valor $p=0.002>0.01$, permite afirmar que si existe relación significativa entre Estrategia de capacitación y Nivel de vida en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017. Con un valor $r=0.241$ estimado por la prueba Tau b de Kendall; lo cual indica que, ante una mejor Estrategia de capacitación, existe mayor Nivel de vida, según la percepción de los trabajadores en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Hipótesis específica 04.

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y valores en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Cuadro 7. Correlación entre gestión del talento humano y valores.

Correlaciones			Gestion_talen to_humano	Valores
tau_b de Kendall	Gestion_talento_humano	Coeficiente de correlación	1,000	,349**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Valores	Coeficiente de correlación	,349**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación:

El valor $p=0.000 < 0.01$, permite afirmar que si existe relación significativa entre gestión de talento humano y valores en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017. Con un valor $r=0.349$ estimado por la prueba Tao b de Kendall; lo cual indica que, ante una mejor gestión de talento humano, existe mayor Valores, según la percepción de los trabajadores en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Hipótesis específica 05.

Existe relación significativa entre gestión de talento humano y la identidad institucional en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

Cuadro 8. Correlación entre Gestión del talento y la identidad institucional.

Correlaciones			Gestion_talento_humano	Identidad_Institucional
tau_b de Kendall	Gestion_talento_humano	Coeficiente de correlación	1,000	,348**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Identidad_Institucional	Coeficiente de correlación	,348**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación:

El valor $p=0.00 < 0.01$, permite afirmar que si existe relación significativa entre Gestión de talento humano e Identidad institucional en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017. Con un valor $r=0.348$ estimado por la prueba Tao b de Kendall; lo cual indica que, ante una mejor Gestión de talento humano, existe mayor identidad institucional, según la percepción de los trabajadores en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Hipótesis específica 06.

Existe relación significativa entre gestión del talento humano entre Ética en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

Cuadro 7. Correlación entre Gestión del talento humano y ética.

Correlaciones

			Gestion_talen to_humano	Etica
tau_b de Kendall	Gestion_talento_humano	Coefficiente de correlación	1,000	,244**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Etica	Coefficiente de correlación	,244**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

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

Interpretación:

El valor $p=0.02 > 0.01$, permite afirmar que si existe relación significativa entre gestión de talento humano y ética en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017. Con un valor $r=0.244$ estimado por la prueba Tao b de Kendall; lo cual indica que, ante una mejor Gestión de talento humano, existe mayor ética, según la percepción de los trabajadores en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

IV. DISCUSIÓN

El procesamiento y análisis de la información en el presente trabajo, ha permitido comprobar lo planteado en la hipótesis general, que sí existe una relación significativa entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

En relación a la prueba de hipótesis general, según las opiniones de los trabajadores, se observa que existe una correlación significativa entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017; así tenemos que en la tabla de frecuencias de la variable Estrategias de capacitación, en la dimensión 1: Valores la mayoría de los asegurados perciben un nivel Deficiente, en la dimensión 2: Identidad la mayoría de los asegurados perciben un nivel Deficiente y para la dimensión 3: Ética la mayoría de los asegurados perciben un nivel Regular, para el caso de variable Gestión del Talento humano en la dimensión 1: Índice remunerativo la mayoría de los asegurados perciben un nivel deficiente, en la dimensión 2: Calidad la mayoría de los asegurados perciben un nivel Deficiente, para la dimensión 3: Nivel de vida la mayoría de los asegurados perciben un nivel deficiente.

Estos resultados guardan relación con los hallados por Montoya, v. (2013). Gestión del talento humano y la calidad de servicio del centro de salud área 1 de Santa Elena - año 2013, donde su problema general: ¿La ineficiente gestión del talento humano incide en la calidad de servicio del centro de salud área 1 del cantón Santa Elena? Objetivo general: Elaborar un modelo de gestión de talento humano, mediante el estudio institucional para mejoramiento de la calidad de servicio del centro de salud “área 1 de salud” del cantón Santa Elena, en el que llegó a las siguientes conclusiones: La atención a los usuarios se realiza de manera directa; es decir, se trata directamente al paciente, se le pregunta cuál es su problema y luego se le designa a un médico de acuerdo a su necesidad; Los pacientes consideran que la atención es deficiente y una de las principales razones es la escasa cantidad de médicos, por lo que muchos pacientes se quedan sin atención;

en el centro de Salud se atienden a 300 pacientes aproximadamente, se deben mejorar las instalaciones para la atención a los pacientes; No se prevé la ausencia del personal médico, en casos fortuitos, y se les entrega turno a los pacientes para médicos que no pueden atenderlos; La experiencia de varios años en el desempeño de un cargo han permitido desarrollar habilidades y destrezas en el personal.

El trabajo se relaciona con los resultados de la tesis de Marulanda, M. y Mejía, M. (2011), "Modelo de gestión del talento humano y planes de acción y cumplimiento para la habilitación y certificación en buenas prácticas clínicas para psynapsis salud mental s.a" Problema general: ¿cuáles son las acciones que psynapsis salud mental s.a necesita desarrollar e implementar para cumplir con los estándares en gestión del talento humano y planes de acción y cumplimiento para su habilitación como institución prestadora de servicios de salud (ips) y certificación en buenas prácticas clínicas para continuar conduciendo ensayos clínicos en psiquiatría con medicamentos en seres humanos? Objetivo general: desarrollar el componente de gestión del talento humano y los planes de acción y cumplimiento para que psynapsis salud mental s.a los implemente y obtenga los estándares requeridos para ser habilitada como institución prestadora de servicios de salud (ips) por la secretaría de salud departamental y certificada en buenas prácticas clínicas por el instituto nacional de vigilancia de medicamentos y alimentos (invima), respectivamente. El presente es un proyecto de innovación empresarial, cuya pretensión fue aportar a Psynapsis Salud Mental S.A. las herramientas necesarias y perentorias para crecer y fortalecer su posición en el mercado objetivo. El fin del proyecto fue, contribuir a mejorar la gestión, proporcionar una mayor organización empresarial, facilitar el direccionamiento y el control de los procesos. El desarrollo metodológico del trabajo tuvo sus inicios en el conocimiento de la Institución, la lectura de las normas que la cobijaban para acceder a la habilitación y certificación en Buenas Prácticas Clínicas y las reuniones de trabajo con las directivas y el talento humano de Psynapsis Salud Mental S.A. donde se realizaron los acuerdos y establecieron las reglas del trabajo para cumplir con lo propuesto

Conclusiones: En la evaluación realizada a los estándares de psynapsis salud mental s.a. para acceder a la habilitación como institución prestadora de servicios de salud (ips) se encontró en todas las áreas que conforman la norma, elementos importantes no desarrollados aún por la institución: talento humano, infraestructura y áreas físicas, dotación y mantenimiento, medicamentos y dispositivos médicos, procesos prioritarios, historia clínica y registros asistenciales, interdependencia de servicios, referencia y contra-referencia y seguimiento a riesgos; las falencias encontradas son una desventaja que imposibilita a psynapsis salud mental s.a obtener el certificado de habilitación como ips en tanto las mismas no sean subsanadas; históricamente, la falta de una reglamentación jurídica que garantice una homogeneidad en la prestación de los servicios de salud es uno de los principales puntos débiles del sistema, sin embargo hoy con la normatividad vigente donde hace perentorio a las instituciones que pretenden asumir este reto, organizar todos sus procesos; garantiza a los usuarios la recepción de la atención bajo medidas responsables y estándares de calidad; sin lugar a dudas, con los procesos de investigación y desarrollo establecidos por la industria farmacéutica para ofrecer a la comunidad nuevos medicamentos que aporten a su salud, ha habido avances significativos para la ciencia. Ofrece bastante credibilidad y confianza saber que además de la existencia de las investigaciones, también hay normas regulatorias que amparan su desarrollo y son puestas en las manos de grupos humanos e instituciones calificadas que cumplen todos los estándares de calidad que son de obligatorio cumplimiento; las personas constituyen el primer activo de toda organización, de ahí la necesidad de que ésta sea mucho más consciente y esté más atenta de su fuerza de trabajo.

Es más, se analizó la relación entre las dimensiones de ambas variables, así como se observa en los cuadros 2, 3, y 4, se demostró que existe una relación significativa entre estrategia de capacitación y todos y cada uno de las dimensiones de la gestión del talento humano, observándose la mayor relación entre estrategias de capacitación y calidad de los asegurados en la gestión de la institución. De la misma manera se procedió a calcular la relación

entre cada dimensión de la estrategia de capacitación y la gestión del talento humano (cuadros 5, 6 y 7), donde se mostró la relación entre las dimensiones de la estrategia de capacitación y la gestión del talento humano, cabe resaltar que la mayor relación se presentó entre gestión de talento humano y valores. Podemos decir que estas relaciones se justifican debido a que la gestión requiere de la implementación sistemática de recursos, para atender el servicio público con mayor eficiencia.

V. CONCLUSIONES

- Primero. Se concluye que existe relación significativa entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017; al obtener un valor $r=0.816$ Estrategias de capacitación y un valor $r= 0.823$ gestión de talento de humano, según la prueba de Tao de Kendall; lo cual indica que una mejor gestión de capacitación, conlleva a mayor gestión del talento humano, según la percepción de los usuarios del servicio de salud en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.
- Segundo. Se concluye que existe relación significativa entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017; al obtener un valor; con un valor $r=0.365$ según la prueba de Tao de Kendall; lo cual indica que una mejor gestión de capacitación, conlleva a mayor gestión del talento humano, según la percepción de los usuarios del servicio de salud del centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.
- Tercero. Existe relación significativa entre estrategias de capacitación e Índice remunerativo en los usuarios del servicio de salud de el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017, al obtener un valor; con un valor $r=0.319$ detectado por la prueba de Tao de Kendall. Lo cual indicaría que, ante una mejor estrategia de capacitación, mayor Índice remunerativo, según la percepción de los usuarios del servicio de salud de el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.
- Cuarto. Existe relación significativa entre estrategias de capacitación y calidad en los usuarios del servicio de salud del centro de salud 9

de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017, al obtener un valor; con un valor $r=0.378$ detectado por la prueba de Tao de Kendall. Lo cual indicaría que, ante una mejor estrategia de capacitación, mayor calidad, según la percepción de los usuarios del servicio de salud del centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Quinto. Existe relación significativa entre estrategias de capacitación y nivel de vida en los asegurados de el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017, al obtener un valor; con un valor $r=0.241$ detectado por la prueba de Tao de Kendall. Lo cual indicaría que, ante una mejor estrategia de capacitación, mayor nivel de vida, según la percepción de los usuarios del servicio de salud del centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Sexto. Existe relación significativa entre gestión del talento humano y valores en los usuarios del servicio de salud el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017, al obtener un valor; con un valor $r=0.349$ detectado por la prueba de Tao de Kendall. Lo cual indicaría que, ante una mejor gestión del talento Humano, mayores Valores, según la percepción de los usuarios del servicio de salud del centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Séptimo. Existe relación significativa entre gestión del talento humano e identidad institucional en los usuarios del servicio de salud de el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017, al obtener un valor; con un valor $r=0.348$ detectado por la prueba de Tao de Kendall. Lo cual indicaría que, ante una mejor gestión del talento humano, mayor Identidad institucional, según la percepción de los usuarios del servicio de salud del centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

Octavo. Existe relación significativa entre gestión del talento humano y ética en los usuarios del servicio de salud del centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017, al obtener un valor; con un valor $r=0.244$ detectado por la prueba de Tao de Kendall. Lo cual indicaría que, ante una mejor gestión del talento humano, mayor ética, según la percepción de los usuarios del servicio de salud del centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.

VI. SUGERENCIAS

- Primero. Al personal directivo del centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, realizar un proceso de Capacitación en la gestión del talento humano, con el propósito de identificar problemas al interior de la Institución, para mejorar la capacitación relacionada a la mejora de los procesos, ya que cada uno de los integrantes forma parte de su lógica de funcionamiento, La institución requiere personas más preparadas y dispuestas a asumir nuevos retos, para en conjunto hacer de la gestión más efectiva.
- Segundo. Se sugiere al personal participar en el cambio de actitud en el ámbito laboral, y mejorar el desarrollo profesional como también personal, Además, permite adaptarse rápidamente a los cambios de nuevas tecnologías que el centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, requiera.
- Tercero. Se recomienda a las Autoridades elaborar o diseñar planes de capacitación destinados a la permanente capacitación del personal, para evitar quedarse desactualizado y permitir la rotación del personal sin contratiempos, hecho que es vital para institución, por el tipo de servicios que brinda a la comunidad.
- Cuarto. Al centro de salud 9 de Octubre del distrito de Manantay, Ucayali, recomendar el proceso de mejora de los recursos humanos, a través de la capacitación, que se convierta de alta prioridad entre estrategia de capacitación y gestión del talento humano, no olvidar que es la pieza fundamental en el mecanismo institucional, sin ella no existiría el concepto de calidad del servicio.

VII. REFERENCIAS

- Aquino, Jorge A.; Vola, Roberto E.; Arecco, Marcelo J.; Aquino, Gustavo J. (1997). *Recursos Humanos*. Ediciones Macchi. Argentina, 1997. 2da Edición.
- Arruñada, B. (1998). *Economía de la empresa. Un Enfoque contractual*. Ariel. Barcelona. España.
- Barney, J (1991), *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*, *Journal of Management*.
- Casma, C. (2015). Tesis de maestría. *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015*. Lima Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- CEPAL (1999) *Políticas para aumentar la calidad y la eficiencia de la formación técnica y profesional en América Latina y el Caribe*.
- Coronel, T. y Fárez, M. (2010). Tesis de titulación. *Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa "DURANAS CIA LTDA", Cuenca 2010*. Universidad de Cuenca. Ecuador.
- Cueva, H y Hernández, I. (2015) Tesis de licenciatura. *Aplicación de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del centro comercial ELEKTRA del ovalo Mochica, Trujillo 2015*. Universidad privada Antenor Orrego.
- Del Castillo, A. (2017). Tesis de maestría. *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016*. Universidad César Vallejo. Perú.
- Gianella, R. (2017). Tesis de maestría. *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Perú
- Gonzales, N. y Mendoza, P. y Opazo, M. (2008) *Análisis de la gestión de competencias y su integración a un nuevo modelo de gestión del desempeño*. Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios,

- Escuela de Economía y Administración, Seminario para optar por el Título de Ingeniero Comercial Mención en Administración. Santiago.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Mexico.
- Hernández, Juárez, Parra y Santillán (2014). *Conservación y desarrollo del factor humano*. Universidad de Londres
- Martínez, V. (2005). Tesis de licenciatura. *Propuesta de un modelo de capacitación basado en competencias para las PYMES del sector hotelero de la Cd. Huajapan de León, Oaxaca: caso de estudio*, México 2005. Universidad tecnológica de la Mixteca.
- Marulanda, M. y Mejia, M. (2011) *Modelo de gestión del talento humano y planes de acción y cumplimiento para la habilitación y certificación en buenas prácticas clínicas para psynapsis salud mental S.A*. Universidad Tecnológica de Pereira – Colombia, Facultad de Ciencias de la Salud – Especialización Gerencia en Sistemas de Salud.
- Montoya, V. (2013) *Gestión del talento humano y la calidad de servicio del centro de salud área 1 de Santa Elena - año 2013*. Universidad Estatal de la Península de Santa Elena – Ecuador, Facultad de Ciencias Administrativas, Carrera de Administración Publica; Tesis para optar por el grado académico: Licenciada en Administración Publica.
- Mora, L. (2008). Tesis de titulación. *Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT sistemas de información S.A*, Bogotá 2008. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.
- Pinedo, C. y Quispe L. (2017). Tesis de licenciatura. *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa PETREX S. A*. Lima, Perú. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Prieto, P. (2013). Tesis de especialidad. *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal, Medellín 2013*. Colombia. Universidad de Medellín.
- Pulido, J. (2015). Ensayo. *El talento humano como estrategia de productividad, Bogotá 2015*. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.

Scott, R. (1987). *The Adolescence of. Institutional Theory*. W. Richard Scott.
Stanford University. 1987 by Cornell University.

Wright, M. Y McMahan, P. (1992) *Strategic Management and HRM Cornell
University*, patrick.wright@moore.sc.edu.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>General ¿Qué relación existe entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre estrategias de capacitación y el índice remunerativo en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estrategias de capacitación y Calidad en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estrategias de capacitación y el Nivel de Vida en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre gestión de talento humano y valores en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre gestión de talento humano y la identidad institucional en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p> <p>Específicos Determinar la relación que existe entre Estrategias de capacitación y el índice remunerativo en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre Estrategias de capacitación y Calidad en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre Estrategias de capacitación y el Nivel de Vida en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano y valores en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano y la identidad institucional en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano y la ética en el centro de salud 9 de</p>	<p>General Hi: Existe relación significativa entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre estrategias de capacitación y la gestión del talento humano, en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p> <p>Específicas H1: Existe relación significativa entre estrategias de capacitación y el índice remunerativo en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre estrategias de capacitación y Calidad en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre estrategias de capacitación y el Nivel de Vida en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre gestión de talento humano y valores en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p>	<p>Variable 1: Estrategias de capacitación Valores Identidad institucional Ética</p> <p>Variable 2: Gestión del talento humano Índice remunerativo Calidad Nivel de vida</p>	<p>Tipo de investigación No experimental</p> <p>Diseño de la investigación Correlacional</p> <p>Población 648 usuarios del servicio de salud</p> <p>Muestra 84</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta: Cuestionario</p> <p>Procesamiento y presentación de datos Base de datos Tablas de distribución de datos unidimensionales y bidimensionales</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre gestión de talento humano y la ética en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017?</p>	<p>octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p>	<p>H5: Existe relación significativa entre gestión de talento humano y la identidad institucional en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p> <p>H6: Existe relación significativa entre Gestión de Talento Humano y la Ética en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN

Estimado Trabajador(a):

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre Estrategia de capacitación; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

DATOS GENERALES:

Institución: _____

Lugar: _____

Fecha:/...../.....

Sexo: (M) (F) Condición laboral: (N) (C) (D)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 30 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: VALORES					
1	¿Considera usted que existe una relación entre estrategias de capacitación y valores?					
2	¿Considera usted que la estrategia de capacitación necesita de los valores para ser más eficiente?					
3	¿Considera usted que los valores se refuerzan con la responsabilidad ben el trabajo?					
4	¿Considera que usted que los valores se vuelven más importantes cuando hay responsabilidad?					
5	¿Considera usted que los valores tiene más sentido para el trabajador cuando hay más responsabilidad?					
6	¿Considera usted que los valores mejoran las estrategias de capacitación?					
7	¿Considera usted que la Responsabilidad como parte de los valores mejora las estrategias de capacitación?					
8	¿Considera usted que la estrategias de cambio se hacen más efectivas cuando hay solidaridad?					
9	¿Considera usted que los valores se vuelven más importantes con la solidaridad de los trabajadores?					
10	¿Considera usted que la institución se preocupa por brindar charlas sobre valores?					
11	¿Considera que usted es solidario y mejora la calidad de valores en la Institución?					
12	¿Considera usted que la Solidaridad ayuda a las estrategias Institucionales?					
13	¿Considera usted que la Solidaridad se adapta perfectamente en los valores de los trabajadores?					
14	¿Considera usted que la Solidaridad da una mejor imagen a la Institución?					
	DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD INSTITUCIONAL					
15	¿Considera usted que la Estrategia de capacitación mejora con la identidad institucional?					
16	¿Considera usted que la Estrategias de capacitación se ve reforzada por la identidad Institucional?					
17	¿Considera usted que la institución debería preocuparse por brindar una mejor identidad institucional?					

18	¿Considera usted que la cultura organizacional hace más comprensible la identidad institucional?					
19	¿Considera usted que la Cultura organizacional juega un papel favorable en la estrategia de capacitación?					
20	¿Considera usted que la cultura organizacional refuerza a la identidad institucional?					
21	¿Considera usted que la cultura organizacional es de responsabilidad de trabajador – Institución?					
22	¿La estrategia de capacitación incluye como elemento a la responsabilidad social?					
23	¿Considera que la responsabilidad Social es un factor que permite la identidad institucional?					
24	¿La responsabilidad social del estado garantiza a la estrategia de capacitación?					
25	¿Considera usted que la Responsabilidad Social identifica a la Identidad Social?					
DIMENSIÓN 3: ÉTICA						
26	¿Considera usted que toda estrategia de capacitación debe tener presente la Ética como principio fundamental de cambio?					
27	¿Considera usted que la ética está en función a la organización de colaboradores?					
28	¿Considera usted que la institución se preocupa por organizar a los colaboradores?					
29	¿Considera que usted está preparado para estar organizado?					
30	¿Considera usted que la Ética mejora los planes de capacitación?					
31	¿Considera usted que la Ética provoca más interés entre los usuarios del servicio?					
32	¿Considera usted que una buena organización contribuirá a la estrategia de capacitación?					
33	¿Considera usted que la gestión de capacitación está en compromiso con la gerencia?					
34	¿Cree que es importante el compromiso de la gerencia?					
35	¿Considera usted que la institución se preocupa por tener un plan de gestión de capacitación?					
36	¿Considera que usted está comprometido con la gerencia?					
37	¿Considera usted que el compromiso de la gerencia motiva a la Ética?					
38	¿Considera usted que el compromiso de la gerencia debe incentivar a la Ética?					
39	¿Considera usted que el compromiso de la gerencia debe ser permanente para una buena gestión en la estrategia de capacitación?					
40	¿Considera usted que los trabajadores no están preparados para asumir compromiso con la gestión?					

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimado Trabajador(a):

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la Gestión del Talento Humano; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

DATOS GENERALES:

Institución: _____

Lugar:

Fecha:/...../.....

Sexo: (M) (F) Condición laboral: (N) (C) (D)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 30 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: ÍNDICE REMUNERATIVO					
1	¿Considera usted que la gestión de talento humano pretende mejorar los índices remunerativos?					
2	¿Considera usted el talento humano se mide con el IPC?					
3	¿Participaría con índices remunerativos bajos en la gestión de talento humano?					
4	¿Estaría interesado en conocer más acerca del IPC y mejorar los indicadores remunerativos?					
5	¿Considera usted que la Institución organiza Talleres frecuentemente para mejorar la calidad del talento humano?					
6	¿Considera usted que los Talleres deberían explotar al talento humano?					
7	¿Considera usted que los índices remunerativos tienen efecto sobre el IPC?					
8	¿Considera usted que la calidad del talento humano mejora con los montos remunerativos?					
9	¿Considera usted que es importante alcanzar montos remunerativos que eleven los índices remunerativos?					
10	¿Considera usted que la institución se preocupa por los montos remunerativos para mejorar el talento humano?					
11	¿Considera que usted está preparado para mejorar la gestión del talento humano con el índice remunerativo actual?					
12	¿Considera usted que el monto remunerativo es el único indicador que determina el índice remunerativo?					
13	¿Considera usted que el monto remunerativo influye en la gestión del talento humano?					
14	¿Considera usted que el monto remunerativo responde al promedio externo de la institución en la gestión del talento humano?					
	DIMENSIÓN 2: CALIDAD					
15	¿Considera usted que si mejora la calidad del talento humano mejora el servicio?					
16	¿Considera usted que la mejora de la calidad es consecuencia de la mejora en el tiempo de atención?					
17	¿Considera usted que la institución debería preocuparse por mejorar la calidad desde el punto de vista del tiempo de atención?					

18	¿Considera que usted podría proponer como disminuir los tiempos de atención para mejorar la calidad?					
19	¿Considera usted que mejores tiempos de atención mejora la gestión del talento humano?					
20	¿Considera usted que la gestión de talento humano responde positivamente a la mejora del tiempo de atención?					
21	¿Considera usted que la gestión del talento humano mejora los servicios de calidad?					
22	¿Considera que usted brinda mejor calidad por la satisfacción del asegurado?					
23	¿Considera que la satisfacción del asegurado es el reflejo de una buena calidad en el servicio?					
24	¿La satisfacción del asegurado se refleja en una buena gestión del talento humano?					
25	¿Considera usted que un inadecuado servicio de calidad no da una satisfacción del asegurado?					
26	¿Considera usted que la satisfacción del asegurado permite una buena gestión del talento humano?					
27	¿Considera usted que la satisfacción del asegurado crea un efecto positivo en la calidad?					
DIMENSIÓN 3: NIVEL DE VIDA						
28	¿Considera usted que la gestión del talento humano se relaciona con el nivel de vida?					
29	¿Considera usted que vuestra Institución está diseñada para recibir a discapacitados?					
30	¿Considera usted que el nivel de ingresos determina el nivel de vida?					
31	¿Considera usted que el nivel de vida se puede medir a través del nivel de ingresos?					
32	¿Considera usted que un buen nivel de ingresos mejora el nivel de vida?					
33	¿Considera usted que el nivel de ingresos prepara a un mejor nivel de vida del trabajador?					
34	¿Cree que es importante tener un plan de gestión del talento humano para contar con un adecuado nivel de ingresos?					
35	¿Considera usted que la gestión del talento humano está relacionada con el número de hijos?					
36	¿Considera usted que la gestión del talento humano determina el número de hijos de los trabajadores?					
37	¿Considera usted que el número de hijos es determinante para en el nivel de vida de los trabajadores?					
38	¿Considera usted que el número de hijos y su participación en la gestión se ve afectada a cuando aumenta?					
39	¿Considera usted que el número de hijos determina el nivel de vida?					
40	¿Cree que la tendencia en Pucallpa es tener menor número de hijos y esto influenciara positivamente en la gestión del talento humano?					

Muchas gracias por su colaboración.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de capacitación y su relación con la gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD 09 DE OCTUBRE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Estrategias de capacitación	Valores	Responsabilidad	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14						X		X		X	/		X		
		Solidaridad																
	Identidad institucional	Cultura organizacional	15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25						X		X		X			X		
		Responsabilidad social																

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN.

OBJETIVO: Validar el instrumento "Cuestionario estrategias de capacitación en los trabajadores del centro de salud 09 de octubre".

DIRIGIDO A: Los trabajadores del centro 09 de octubre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. López Napan Rafael

CARGO: Director de la Institución Educativa La Inmaculada

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



Dr. López Napan Rafael

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN.

OBJETIVO: Validar el instrumento "Cuestionario estrategias de capacitación en los trabajadores del centro de salud 09 de octubre"

DIRIGIDO A: Los trabajadores del centro 09 de octubre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo

CARGO: Catedrático de la Universidad Cesar Vallejo

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de capacitación y su relación con la gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD 09 DE OCTUBRE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO
Estrategias de capacitación	Valores	Responsabilidad	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14						✓	✓	✓	✓	✓		
		solidaridad							✓						
Estrategias de capacitación	Identidad Institucional	Cultura organizacional	15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25						✓	✓	✓	✓	✓		
		Responsabilidad social													

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN.

OBJETIVO: Validar el instrumento "Cuestionario estrategias de capacitación en los trabajadores del centro de salud 09 de octubre"

DIRIGIDO A: Los trabajadores del centro 09 de octubre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Inocente Bonilla Adni Jehú

CARGO: Catedrático de la Universidad Cesar Vallejo

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



Dr. Inocente Bonilla Adni Jehú

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de capacitación y su relación con la gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD 09 DE OCTUBRE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Índice remunerativo	IPC	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14						X	X	X	X	X	X	X		
		Monto remunerativo	15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27						X	X	X	X	X	X	X		
	calidad	Tiempo de atención															
		Satisfacción del asegurado															

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

OBJETIVO: Validar el instrumento "Cuestionario gestión del talento humano en los trabajadores del centro de salud 09 de octubre"
DIRIGIDO A: Los trabajadores del centro 09 de octubre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo

CARGO: Catedrático de la Universidad Cesar Vallejo

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
<input checked="" type="checkbox"/>	2	1



Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de capacitación y su relación con la gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD 09 DE OCTUBRE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES							
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA								
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO				
Gestión del talento humano	Índice remunerativo	IPC	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14																		
		Monto remunerativo																			
	calidad	Tiempo de atención	15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26;																		
		Satisfacción del asegurado	27																		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

OBJETIVO: Validar el instrumento "Cuestionario gestión del talento humano en los trabajadores del centro de salud 09 de octubre"

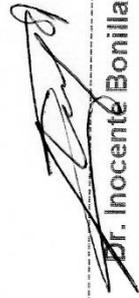
DIRIGIDO A: Los trabajadores del centro 09 de octubre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Inocente Bonilla Adni Jehú

CARGO: Catedrático de la Universidad Cesar Vallejo

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



Dr. Inocente Bonilla Adni Jehú

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de capacitación y su relación con la gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD 09 DE OCTUBRE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Índice remunerativo	IPC	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14							X	X	X	X	X			
		Monto remunerativo															
Gestión del talento humano	calidad	Tiempo de atención	15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26;							X	X	X	X	X			
		Satisfacción del asegurado	27														

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

OBJETIVO: Validar el instrumento "Cuestionario gestión del talento humano en los trabajadores del centro de salud 09 de octubre"

DIRIGIDO A: Los trabajadores del centro 09 de octubre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. López Napan Rafael

CARGO: Catedrático de la Universidad Cesar Vallejo

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
<input checked="" type="checkbox"/>	2	1



Dr. López Napan Rafael