



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de
salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORAS:

Br. Aguilar Lavado, Nancy Liliana

Br. Manrique Alania, Vanesa Del Pilar

ASESOR:

Mg. Cueva Buendía, Luis Alberto

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en Salud

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios por que guía nuestras vidas y a nuestra familia, que han sido nuestra inspiración, nuestro motor que nos impulsan a seguir adelante por su apoyo moral, a quienes agradezco siempre, por su amor y apoyo incondicional.

Nancy y Vanesa Del Pilar

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque nos protege y nos guía en las adversidades de la vida.
A la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por brindarnos docentes preparados y de calidad quienes, mediante sus conocimientos sobre Gestión e Investigación fueron de gran ayuda para la realización del presente trabajo.

Enf. Jhony Soto Orellana, director de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica, por la autorización para llevar a cabo la investigación.

Al Mg. Luis Cueva Buendía, asesor del trabajo de investigación, por su paciencia, dedicación, por brindarnos su tiempo, vertirnos sus conocimientos, para la realización de la tesis.

A la vez, al personal de salud que labora en la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica, quienes me brindaron un poco de su tiempo para el llenado del cuestionario.

Las autoras

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Nancy Liliana, Aguilar Lavado estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con D.N.I N° 40956967, con la tesis titulada “Gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018” 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 auto plagiado; 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), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 18 de Agosto del 2018.



Nancy Liliana, Aguilar Lavado

DNI N° 40956967

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Vanesa Del Pilar, Manrique Alania estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con D.N.I N° 46550396, con la tesis titulada “Gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018” 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 auto plagiado; 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), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 18 de Agosto del 2018.



Vanesa Del Pilar, Manrique Alania
DNI N° 46550396

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018”, con la finalidad de describir la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica - 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Título de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Así mismo consta de los siguientes capítulos:

Capítulo I: Introducción describiendo la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulando el problema, justificando su estudio y objetivos.

Capítulo II: Método, costando del diseño de la investigación, variables, operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

Capítulo III: Resultados de la gestión del talento humano y de sus respectivas dimensiones.

Capítulo IV: Discusión de los resultados

Capítulo V: Conclusiones

Capítulo VI: Recomendaciones

Capítulo VII: Referencias

Finalizando con los Anexos que contiene entre otras, la matriz de consistencia, operacionalización de variables, matriz de validación, instrumentos, base de datos de validez y confiabilidad, base de datos general, constancia por la institución que acredite la realización de la investigación, propuesta, evidencias fotográficas.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	I
Página del jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaración jurada	V
Presentación	VII
Índice	VIII
Índice de cuadros	X
Índice de tablas	XI
Índice de gráfico	XIII
RESUMEN	XV
ABSTRACT	XV

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	17
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	28
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Objetivo	38

CAPÍTULO II MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	41
2.2. Variables, operacionalización	41
2.3. Población y muestra	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5. Métodos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	50

	CAPÍTULO III	
	RESULTADOS	
3.1.	Resultados descriptivos de datos generales	51
	CAPÍTULO IV	
	DISCUSION	63
	CAPÍTULO V	
	CONCLUSIONES	69
	CAPÍTULO VI	
	RECOMENDACIONES	71
	CAPÍTULO VII	
	REFERENCIAS	72

ANEXOS

ANEXO N° 01: Matriz de consistencia

ANEXO N° 02: Operacionalización de variables

ANEXO N°03: Matriz de validación

ANEXO N° 04: Instrumento

ANEXO N° 05: Base de datos: confiabilidad del instrumento

ANEXO N° 06: Base de datos general

ANEXO N° 07: Solicitud para aplicación del instrumento

ANEXO N° 08: Constancia emitida por la institución que acredite la realización de la investigación.

ANEXO N° 09: Evidencias fotográficas y/o vídeo del proceso de la investigación^o

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
CUADRO N°1:Dimensiones de las variables	42
CUADRO N°2:Operacionlización de variables	44
CUADRO N°3:Población del personal de la red Tayacaja región Huancavelica	45
CUADRO N°4:Resultado de evaluación del experto	48
CUADRO N°5:Baremo de interpretación	49
CUADRO N° 6:Estadísticos de fiabilidad	49

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

TABLA N°1: RESULTADO DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD TAYACAJA REGIÓN HUANCVELICA - 2018	51
TABLA N°2 :RESULTADO DESCRIPTIVO DE LA ADMISIÓN DE PERSONAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD TAYACAJA REGIÓN HUANCVELICA - 2018	53
TABLA N°3:RESULTADO DESCRIPTIVO DE LA APLICACIÓN DE PERSONAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD TAYACAJA REGIÓN HUANCVELICA - 2018	54
TABLA N°4:RESULTADO DESCRIPTIVO DE LA COMPENSACIÓN DE PERSONAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD TAYACAJA REGIÓN HUANCVELICA - 2018	55
TABLA N°5 : RESULTADO DESCRIPTIVO DEL DESARROLLO DE PERSONAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD TAYACAJA REGIÓN HUANCVELICA - 2018	56
TABLA N° 6:RESULTADO DESCRIPTIVO DEL MANTENIMIENTO DE PERSONAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD TAYACAJA REGIÓN HUANCVELICA - 2018	57
TABLA N° 7:RESULTADO DESCRIPTIVO DE EL MONITOREO DE PERSONAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD TAYACAJA REGIÓN HUANCVELICA - 2018	58
TABLA N° 8 :RESULTADO DESCRIPTIVO DE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE ACUERDO A LA EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD TAYACAJA REGIÓN HUANCVELICA - 2018	59
TABLA N° 9:RESULTADO DESCRIPTIVO DE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE ACUERDO AL SEXO DE LOS	

TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD TAYACAJA REGIÓN
HUANCAVELICA - 2018 60

TABLA N° 10: RESULTADO DESCRIPTIVO DE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO DE ACUERDO A LA CONDICIÓN LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD TAYACAJA REGIÓN
HUANCAVELICA - 2018 61

TABLA N° 11: RESULTADO DESCRIPTIVO DE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO DE ACUERDO AL TIEMPO DE SERVICIO DE
LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD TAYACAJA REGIÓN
HUANCAVELICA - 2018 62

ÍNDICE DE GRÁFICO

	Pág.
GRÁFICO N° 1:Resultado en porcentaje de la variable gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica - 2018	52
GRAFICO N°2 :Resultado en porcentaje de la admisión de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica- 2018	53
GRAFICO N°3:Resultado en porcentaje de la aplicación de personas en la gestión del talento humano en en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica - 2018	54
GRÁFICO N°4:Resultado en porcentaje de la compensación de personas en la gestión del talento humano en en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región - 2018	55
GRAFICO N°5:Resultado en porcentaje del desarrollo de personas en la gestión del talento humano en e en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica - 2018	56
GRÁFICO N° 6:Resultado en porcentaje del mantenimiento de personas en la gestión del talento humano en en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica - 2018	57
GRÁFICO N° 7:Resultado en porcentaje de el monitoreo de personas en la gestión del talento humano en en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica - 2018	58
GRÁFICO N° 8:Porcentaje del resultado descriptivo de la percepción de la gestión del talento humano de acuerdo a la edad de en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica - 2018	59
GRÁFICO N° 9:Porcentaje del resultado descriptivo de la percepción de la gestión del talento humano de acuerdo al sexo de en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica - 2018	60
GRÁFICO N° 10:Porcentaje del resultado descriptivo de la percepción de la gestión	

del talento humano de acuerdo a la condición laboral de los
trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica -
2018 61

GRÁFICO N° 11: Porcentaje del resultado descriptivo de la percepción de la gestión
del talento humano de acuerdo al tiempo de servicio de en los
trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica -
2018 62

RESUMEN

En el presente estudio denominado Gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018, se realizó con la finalidad de Describir la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Respecto al tipo de investigación corresponde al tipo de investigación no experimental y el diseño de investigación del presente trabajo es el descriptivo simple, habiendo sido el método general empleado el método científico y como método específico método descriptivo; la población estuvo constituida por 70 trabajadores de la red de salud de Tayacaja - Huancavelica, y la muestra fue tomada por conveniencia aplicándose a la totalidad de la población es decir se consideró la población censal. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario de gestión del talento humano; la información se procesó mediante el Programa Estadístico SPSS, haciendo uso de tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes simples y gráficas.

Concluyendo que el 92.9% de los trabajadores perciben de manera buena la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica – 2018.

Palabra clave: Gestión del talento humano

ABSTRACT

In the present study called Management of human talent in the health network Tayacaja Huancavelica Region 2018, it was carried out with the purpose of describing the management of human talent in the workers of the health network Tayacaja Huancavelica Region 2018

Regarding the type of research corresponds to the type of non-experimental research and the research design of this work is the simple descriptive, having been the general method used the scientific method and as a specific method descriptive method; the population was constituted by 70 workers of the Tayacaja - Huacavelica health network, and the sample was taken for convenience, applying to the entire population, that is, the census population was considered. The technique used was the survey and the instrument the human talent management questionnaire; the information was processed through the SPSS Statistical Program, using tables and graphs of frequencies and simple percentages and graphs.

Concluding that 92.9% of workers perceive in a good way the management of human talent in the personnel of the Health Network Tayacaja Huancavelica Region - 2018.

Keyword: Human talent management

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En los últimos años y en la actualidad mundial el éxito de las organizaciones está en el personal que laboran en ellas, este es un eje importante para el desarrollo de las organizaciones e instituciones, parte de esto es la Gestión del Talento Humano donde se observa que para el crecimiento de las empresas que trabajan bajo una cultura organizada, ambiente agradable, respetuoso, responsable de acorde a sus competencias, con un verdadero empoderamiento a su trabajo y primando sus recursos humanos que se identifiquen dentro de su entidad, que son capaces de adaptarse a cualquier cambio y esto se logra con el tratamiento de los recursos humanos como capital humano, fortaleciéndole en capacitación y aprendizaje continuo, es por eso que el personal humano se tiene que seleccionar, orientar, motivar, capacitar, retener y evaluar.

A nivel nacional el Ministerio de Salud, menciona que la problemática encontrada, fue los profesionales desmotivados, por la realidad que se presenta siendo déficit de recursos humanos asistenciales en salud a nivel nacional, falta

de desarrollo de las capacidades profesionales del personal en salud, escala salarial inadecuada, deudas por incumplimiento de beneficios que se desprenden del decreto legislativo 1153(en el presente año no se llegó a considerar en su presupuesto sepelio y luto, reconocimiento de 25, 30 años de servicio, bono de salud pública, deuda por atención primaria y atención especializada), insuficiente desarrollo de capacidades profesionales del personal de salud, existiendo una brecha de desarrollo de capacidades del personal por falta de un presupuesto idóneo, viendo esta realidad no siempre se encuentran preparadas para realizar una Gestión del Talento humano 1.

En el MINSA, la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos (DGGDRH), considera que el problema está en la formación de los directivos y gestores del sector salud, los profesionales son graduados en el campo de la salud y no en administración, originándose así problemas en la gestión de personas, sobre todo en el sector de salud, es estratégica y de suma importancia para su progreso.

La gestión de recursos humanos se ha venido centrando en el momento de la selección del personal, o mejor, en la dotación de personal para los servicios, o también en las tasas de disponibilidad y distribución, en una “mirada demográfica” del tema de recursos humanos. El concepto clave ha sido el de “brechas”, lo que ha permitido, por lo visto, aminorarlas para las zonas más pobres. Este es indudablemente un logro de los últimos tres años.

Sin embargo, la gestión de recursos humanos, una vez que ingresan al sistema de servicios, no ha sido modificado ni relevado por la política de recursos humanos, salvo en cuanto a los incentivos para su permanencia en provincias, siendo la política de servicios de salud la que en la práctica contiene a su interior, en forma implícita, la política de gestión de recursos humanos. Este es el talón de Aquiles de la política de recursos lo cual al final ha primado la vieja concepción del personal como “insumos” de la función de producción antes que como “personas que sirven a personas”.

Esto nos muestra que muchas veces no exigen la formación y lo ven a su personal como un instrumento, no como parte importante, algunos no cuentan con plan o un proceso de seguimiento a los planes de acción o con un proceso adecuado de control de la información y a veces lo hacen, pero solo queda en teoría y no en práctica, mencionando así que los recursos humanos no son infinitos, para esto deben estar capacitados en gerencia y gestión de salud. Es por eso que en los últimos años el personal de salud ha tenido diferentes huelgas, exigiendo sus derechos en cuanto a bonificaciones, nivelación de sueldos con respecto a otras organizaciones, pidiendo también que como personal de salud sean tomados en cuenta, como así exigen a cumplir las metas, ser reconocidos y valorados por el personal directivo, administrador o jefe donde laboran.

En la Red de salud de Pampas, y sus diferentes microrredes, empezando por el reclutamiento de su personal de salud, hay muchas falencias por no desarrollar de manera adecuada su selección de personal, en el diseño de su perfil es inadecuado para el tipo de cargo que mencionan y es dirigido a la persona que quieren apoyar para su ingreso, teniendo problemas posteriores el personal de salud, por falta de capacidad y conocimiento profesional e incluso podemos señalar que no conocen bien al personal que destaca bien en sus funciones y en su mayoría, no se encuentra identificado, involucrado, preparado, comprometido, estimulado, falta de conocimiento e ideas innovadoras, se limita en sus funciones, en cuanto a las capacitaciones son planificadas, realizadas para el personal, pero en su mayoría se les olvida el compromiso pactado de ser sociabilizado a sus puestos de salud de cada Microrred, se podría mencionar que el personal se siente desmotivado ya que existe diferencias entre personales nombrados, contratados y por terceros.

Es por eso en este presente trabajo de investigación plantea realizar un diagnóstico sobre la gestión del talento humano en el personal de la red de salud Tayacaja Región Huancavelica - 2018 y así de esta manera fortalecer algunas deficiencias o falencias que tenga la gestión del talento humano.

1.2. Trabajos previos

En el presente trabajo de investigación, pasamos a mencionar las investigaciones anteriores similares comenzando, con las internacionales:

En el estudio de Análisis de gestión de talento humano en las Pymes manufacturero de Quito- Ecuador, donde se escogieron mencionadas empresas, con el fin de conocer sus impresiones y necesidades del área, tomando como base Chiavenato (2009), implantaron, conceptos conjuntamente con los investigadores de la realidad Pymes, una vez estudiado comienzan a gestionar el talento humano en global de modo negligente sin contar con una oficina o espacio específico designado a las labores. El promedio 71% de los trabajadores de mencionada empresa conocía la vacante por un comentario referenciado.

Los empleados en promedio de 22% perciben que las capacitaciones que les dieron han construido poco o nada en su desarrollo profesional y el 36% en promedio manifestó no tener libertad para tomar decisiones, el 40 %manifestaron que no recibieron información sobre los planes y proyectos de su área, el personal encargado de la gestión de talento humano de esta empresa concuerda con su preocupación de mejorar la gestión actual. 2

La Dirección de Desarrollo del Talento Humano en salud. Según su ley Estatutaria de la salud: ley 1751 de 2015: Derecho fundamental a la salud autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo, mencionando que el talento humano es un elemento indispensable para garantizar los elementos del derecho de la salud. Siendo su objetivo es establecer las estrategias y líneas de acción para articular los procesos de formación, ejercicio y desempeño del Talento Humano en Salud entorno a las necesidades de salud de la población y a los objetivos del Sistema de Salud Colombiano, promoviendo el desarrollo personal y profesional del personal sanitario. 3

El Ministerio de salud en Bolivia, el Área de Recursos Humanos consta con una resolución ministerial N°0072 con fecha 19 de febrero del 2015, siendo esta

área independiente a la unidad de recursos humanos de la dirección general de asuntos administrativos por lo que se puede decir que Bolivia está en la creación de un área de gestión de recursos humanos en salud. Mientras tanto en Chile la División de gestión y desarrollo de las personas tienen como política incentivos a profesionales, reorientación de la formación de los profesionales de la salud. 4,5

En un estudio realizado en el Ecuador de Gestión del talento humano y la calidad de servicio del centro de salud área 1 de Santa Elena año 2013, Libertad- Ecuador. Tiene la misión de elaborar un modelo de gestión de talento humano, y mejorar la condición de servicio que brinda el centro de salud, este estudio es descriptivo y documental, se utilizó el método de análisis deductivo, la técnica fue: entrevista aplicadas a responsables de departamentos y cuestionarios aplicados a los empleados y usuarios. Su población un total de 80 trabajadores (servidores públicos) de muestra fue de 17 y de los 1320 usuarios se tomó la muestra de 300 usuarios.⁶

Se llegó, en conclusión, que la población que se atendió en el centro de salud de Santa Elena considera que es deficiente, y que se puede progresar incrementando la cantidad de médicos o mejorando el buen empeño de los profesionales que trabajan en el lugar. 6

Otro trabajo que se hizo en el Ecuador es de Analizar la gestión administrativa del Talento Humano para determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Tulcán EPMAPA – T con el propósito de poder implementar un Plan de Empowerment. Su muestra es de 87 trabajadores de la empresa, se descubrió que no contaba con un plan de capacitación, motivación para el personal trabajador, no se contaba consolidado el trabajo en equipo entre sus trabajadores. Destacando que toda organización o empresa o institución debe predecir esta apariencia conservar a sus trabajadores comprometidos con sus labores diarias, trabajando de manera eficaz y eficiente⁷.

En un estudio de optimización del talento en las organizaciones: Gestión por Expectativas”, en este trabajo es aportar la gestión del talento, y teniendo un pronóstico analítico e íntegro comenzando por el hábito de recursos humanos que se ejecutan en las empresas, identificando y analizando la función que cumple la dirección como personal inmerso en la potencibilización y no en el talento de sus trabajadores. Este estudio realizado concluye que en los tiempos de crisis no es única suficiente preservar a los altos potenciales en la empresa 8.

Por otro lado, La Gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico “Guaranda” en el primer semestre del 2011 Bolívar, Ecuador; con el objetivo de identificar los procedimientos de gestión del talento humano que propicia un aliento positivo en el personal del instituto superior tecnológico “Guaranda” mediante el primer semestre del 2011. La metodología de investigación fue la descriptiva; la técnica usada fue la entrevista, los instrumentos fueron: la guía de observación y encuesta; dirigida a los jefes, personal administrativo y personal de servicio de la institución el 100 %(Total 106) mientras que para los estudiantes de una población de 612. 9

Su población y muestra para el personal docente y administrativo. La muestra se calculó a un total de 242 estudiantes. Llegó a la conclusión existía bajo nivel de gestión, clima laboral desfavorable, deficiente comunicación, valores, rebeldía a cambiar, escaso liderazgo, falta de interés al cambio para capacitarse, falta de creatividad, conocimientos. El reporte analizado nos ayudó a detectar el plan de intervención que están constituidas en las tácticas de cambio, las cuales fueron comunicadas a través de talleres dirigidos al talento humano de la institución, alcanzando cumplir con el objetivo fijado, logrando una motivación positiva 9.

En Venezuela se realiza un trabajo de análisis sobre la importancia de “Capital Humano e Intelectual: Su Evaluación”, teniendo como bases varias teorías sobre el tema mencionado haciendo de conocimiento que en estos

tiempos el capital humano se ve como un insumo de gran envergadura, en el presente trabajo se analizó su alcance y los objetivos, diferentes en que se llegan a complementar uno de ellos es el manual de Frascati, donde mide el proceso de innovación, gastos en formación de la organización tanto científica y tecnológica¹⁰.

El otro manual es de Frascati, es evaluar el capital social de una comunidad científica mientras tanto en el manual de Oslo, es identificar vínculos de la empresa con respecto a otros entre los agentes económicos, en cambio en Camberra su enfoque principal es el capital humano dedicado a la ciencia y tecnología de un país; haciendo relevancia la medición del capital humano y su mecanismo de evaluación ¹⁰.

Otra investigación que se realizó en Venezuela fue Pensamiento Estratégico y Gestión del Talento Humano en Gerentes Corporativos, en el sector de Zulia, siendo su tipo de investigación descriptiva de diseño de investigación no experimental y transaccional, su población objeto fue de 42 pertenecientes a diferentes empresas petroleras, tomando el tipo de cuestionarios escala de Likert, llegándose a la conclusión que las instituciones de muestra de estudio se colocaron en un rango moderado con la asistencia, eficiente en relación raciocinio decisivo, con relación a la característica de los procesos para la gestión del talento determinándose moderadamente eficiente¹¹.

En su objetivo específico caracteriza a los procesos de gestión del talento humano utilizados por los gerentes cooperativos, los resultados alcanzados los ubica en una categoría moderadamente eficiente, lo cual indica que los procesos relacionados con la admisión de personas se limitan debido a la deficiencia observada en el mismo, aunado a la dificultad percibida en los gerentes en el conocimiento en esta materia, políticas empleadas para la selección de personas ¹¹.

Trabajos previos nacionales:

En un artículo de “Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional en los Docentes de la maestría en Administración en Educación en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Huaral”, su falta de compromiso organizacional de la coordinación, las falencias al momento de informar y orientar a los docentes¹².

Su metodología de investigación, el tipo de investigación es de naturaleza descriptivo y correlacional el método de investigación es de estudio hipotético – deductivo con un enfoque cuantitativo, el diseño de investigación fue de tipo no experimental, de corte transversal y correlacional, teniendo como muestra 56 docentes de Administración de la Educación en la mencionada universidad, en donde como resultado menciona que existe correlación directa y característico entre la compensación laboral y el acuerdo organizacional¹².

El Ministerio de Salud en el marco de la Reforma del Sector, está diseñando políticas y estrategias para garantizar que todas y todos los peruanos sin distinción alguna, accedan a servicios de salud con calidad, eficacia y eficiencia, reconociendo que la salud es un derecho fundamental y que el Estado garantiza la protección de la salud para todas las personas sin ninguna discriminación en todas las etapas de la vida; con el objetivo de proveer una mejor calidad de vida a la población, indistintamente de su condición económica¹³.

En este sentido; el MINSA está fortaleciendo la capacidad resolutoria de los establecimientos de salud con el objetivo de brindar una atención con calidad, con énfasis en el primer nivel de atención con capacidad resolutoria adecuada a las necesidades de la población. Para lograr este objetivo es de vital importancia contar con la dotación suficiente de recursos humanos en salud y con las competencias laborales acordes al nivel de atención, por lo que se requiere un sistema de información estratégica de recursos humanos en salud – RHUS que contribuya a una adecuada planificación de los RHUS ¹³.

Otra investigación que se realizó son los Modelos de la Gestión del Conocimiento para la Planificación Estratégica en los ministerios y gobiernos regionales en el Perú, para optar el grado de magister en administración de gerencia en la universidad de Piura – Perú; siendo su objetivo definir el modelo e instrumentos que se necesitará para la gestión del conocimiento en planificación estratégica en los ministerios y los gobiernos regionales en el Perú, realizándose en 43 instituciones públicas del Perú, para su progreso de la investigación se tomó una muestra de 11 instituciones, correspondientes al 24% del total de los ministerios y los gobiernos regionales¹⁴.

El resultado fue la implementación de una moción de solución con un modelo de gestión de conocimientos aplicándolo por las instituciones de mayor jerarquía comenzando por los ministerios (18 ministerios) y los gobiernos regionales (25 regiones); se logra globalizar unos cuantos procedimientos esenciales para que todas las instituciones puedan emitir sabiduría desde el lugar donde comienza y hasta donde finaliza mencionada información¹⁴.

En Minsa en la Segunda Medición de las metas regionales de recursos humanos en salud, menciona que en el año 2009 se realizó la primera medición de las 20 Metas Regionales de Recursos Humanos para la Salud, estableciéndose una línea de base que se constituyó en el horizonte para posteriores planificaciones, para la construcción de estrategias, líneas de cooperación interinstitucional, establecer mecanismos para optimizar la obtención de información para la construcción de los indicadores, y el monitoreo del progreso de cada una de las metas¹⁵.

Mediante un esfuerzo desplegado por el Ministerio de Salud a través de la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos, y las instituciones prestadoras de servicios de salud (Gobiernos Regionales, EsSalud, FFAA, Sanidades de la Policía, Municipios), instituciones formadoras

(universidades) y colegios profesionales, con la colaboración de la Organización Panamericana de Salud, ha elaborado el Informe denominado Segunda Medición de las Metas Regionales de Recursos Humanos para la Salud, Perú 2007 – 2015¹⁵.

Por otro lado, la “Investigación sobre recursos humanos en salud en el Perú 2000 – 2010” Lima - Perú, teniendo como objetivo encontrar evidencias bibliográficas disponibles en investigación de recursos humanos en salud realizados en Perú a partir del año 2000 a la fecha.

Se realizó búsqueda y revisión de bibliografías, en distintas instituciones, siendo en 10 fuentes o instituciones donde se realizó la búsqueda. Siendo el resultado: calidad de la formación de RHUS , formación de pre grado de RHUS, formación de post grado y segunda especialización, el aseguramiento universal y RHUS, atención primaria de salud, desempeño laboral y desarrollo, migración del personal de salud, su salud y seguridad de los trabajadores, las condiciones de trabajo, carrera sanitaria, descentralización y RHUS; siendo la conclusión teniendo como mínima producción de estudios relacionados al talento humano en el Perú, y el 60 % son trabajos descriptivos cualitativos, sin dejar de mencionar que sea posible la existencia de investigaciones no publicadas¹⁶.

En Recursos Humanos en Salud de Perú: Segundo Informe al País, se menciona que las políticas para los recursos humanos tienen una especificidad también, respecto a las políticas de recursos humanos para los servicios, resumidos en el alineamiento. No sólo el sistema de salud tiene problema con sus recursos humanos, también los recursos humanos tienen problemas con el sistema de salud¹⁷.

Pese a que uno de los lemas caros en salud en el Perú es que se trata de “personas que atienden personas”, se ha perdido o desdibujado esta distinción sutil en el caso de los recursos humanos en salud, pues en este caso los medios

–las personas – no son medios sino fines y no laboran con entrega sin una motivación, que no necesariamente es material. La política de recursos humanos tiene también este encargo, que hace que se deba intervenir en el campo de la gestión de recursos humanos y no sólo en el de la dotación de recursos al sistema 17.

Por último, Trabajos Locales:

En un estudio de Gestión del Talento Humano y Clima organizacional en el centro de salud de Chilca optar el grado académico de magister en gestión de los servicios de salud, de la universidad de Cesar Vallejo, filial Huancayo - Perú; su método de investigación correlacional y su método específico es descriptivo científico, teniendo como instrumento el GTH llegando a resultados que $r_s = 0.349$ y $p \text{ valor} = 0,025$ menor que $0,05$ Y se rechaza la hipótesis alterna y su conclusión es que existe una correlación significativa y directamente gestión del Talento Humano y el clima organizacional en el centro de salud de Chilca18.

Otro estudio de Gestión del Talento Humano en los establecimientos de salud de la Microrred Valle de Yanamarca, en su tesis para optar el grado académico de magister en gestión de los servicios de salud, de la universidad de Cesar Vallejo, filial Jauja - Perú; su tipo de estudio es no experimental de diseño descriptivo simple, la población estuvo conformada por el personal de los establecimientos de la microrred Valle Yanamarca de la provincia de Jauja, siendo como muestra toda la población elegible que son un total de 46 trabajadores que se encuentran distribuidos en los trece establecimientos de salud 19.

El análisis estadístico de los datos resultantes nos dio las siguientes conclusiones: La gestión del talento humano en los establecimientos de salud de la microrred Valle de Yanamarca es desfavorable; el porcentaje más alto de opinión desfavorable se encuentra en la dimensión de calidad de vida en el trabajo con el 60.9%; en el aspecto de aplicación del personal al trabajo el porcentaje más alto está en la opinión desfavorable con el 52.2%; en relación a

la capacitación para el desarrollo el porcentaje más alto es la opinión desfavorable con un 47.8%¹⁹.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión del talento Humano:

Origen

La gestión del talento, surgió en los años 90, las organizaciones que implantaron la gestión del talento en práctica lo hicieron con el objetivo de dar solución a los problemas y mantener a sus empleados, porque antiguamente parte de algunas organizaciones se dedica en captar a empleados a su empresa. Pero una vez captado no se preocupan por su retención y su desarrollo del mismo. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios es necesario incluir y ejecutar los procesos diarios a través de toda la empresa²⁰.

Definición

Gestión: efectuar acciones para el logro de objetivos

La agrupación de políticas y prácticas indispensables para conducir los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Función

- Ser responsable del departamento de recursos humanos
- Captar y mantener al personal, tiene que ser ejercitado en todas las escalas de la organización.
- Sociabilizar abiertamente la información con otros departamentos, para que los empleados logren tener presente la misión de la organización en general²⁰.

Al funcionar correctamente la gestión del talento humano para evitar los

frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la gestión del talento humano funciona correctamente hay compromiso de parte de los trabajadores²¹.

Objetivo de la gestión del talento Humano

- Priorizar al trabajador como el más importante de la institución.
- Promover la cooperación de directivo a trabajador y así evitaremos conflictos a posterior.
- Capacitar y motivar al trabajador.
- Establecer y cumplir con los códigos de ética
- Implantar talleres para incrementar su autorrealización y satisfacción del trabajador, para mejorar su calidad de vida.

Para mejorar las prácticas y políticas es necesario manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo, en específico se trata de reclutar, evaluar capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los trabajadores de la compañía ²¹.

Denominación de la gestión del talento humano

Tiene como términos: Administración del capital intelectual, gestión de las personas, administración de socios o colaboradores, gestión del capital humano²¹.

Contexto de la gestión del talento humano

Abarca a las instituciones y empleados, siendo difícil su separación ya que ambas se complementan²¹.

Procesos de la gestión del talento humano

- **Admisión o Integración de las personas:** se trata del reclutamiento y selección del personal, haciéndose la pregunta ¿Quién debe trabajar en la organización?

Reclutamiento: Divulgar a la población las oportunidades que la institución pretende ofrecer a las personas que poseen determinadas características deseadas.

Reclutamiento externo, dirigido a candidatos que están en el MRH (Mercado de recursos humanos), que no pertenecen a la institución, para someterlos al proceso de selección del personal. Debe buscarse de manera eficaz y eficiente.

Ventajas:

Ingresa personal, con nuevas ideas nuevas en la organización: talentos, habilidades y expectativas, enriquece el patrimonio humano, aumenta el capital intelectual, renueva la cultura organizacional.

Desventajas:

Afecta negativamente la motivación en empleados de la organización, disminuye la fidelidad de los empleados, se necesita la aplicación de técnicas selectivas para elegir candidatos externos representando costos operacionales, es más costoso, oneroso, prolongado e inseguro que el reclutamiento interno.

Reclutamiento interno, Es aplicado al personal de la institución, mediante la oferta de ascensos (cargos más elevados y, en consecuencia, más complejos, pero en la misma área de actividad de la persona) y transferencias (cargos del mismo nivel, pero que involucran otras habilidades). Aprovecha mejor de la capacidad y conocimiento humano de la organización incentiva el desarrollo profesional incentiva la permanencia de los empleados no requiere socialización organizacional el costo financiero es mejor puede bloquear la entrada de nuevas ideas, experiencias y expectativas favorece la rutina mantiene y conserva la cultura organizacional dirigido a candidatos que están en el MRH (Mercado

de recursos humanos), que no pertenecen a la institución. Debe buscarse de manera eficaz y eficiente.

Selección de Personas, es su debilidad de las organizaciones (talón de Aquiles), su punto débil de las personas que trabajan en ellas. En las organizaciones en su mayoría están ingresando nuevas personas para conformar sus cuadros, sea por sustitución a los empleados que se desligan o para incrementar el número de personal en época de incremento y crecimiento.

El objetivo del reclutamiento es proveer el proceso de selección, los candidatos, la selección es elegir y catalogar el personal más idóneo a las necesidades del cargo y la institución.

- **Aplicación u organizar de las personas:** que deben hacer las personas, diseño de puestos o cargos y examen de desempeño, facilitando a la adaptación y a la sociabilización con la cultura de la organización.

Orientación de las personas es el primer paso, instruir y dar a conocer las diversas labores de la organización, pues se trata de provisionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y objetivos. Determina la posición de alguien frente a los puntos cardinales; encaminar, guiar, indicar el rumbo a alguien, determinar la situación del lugar donde se haya para guiarlo en el camino.

Esto va para los nuevos empleados y los antiguos. De nada serviría orientar a las personas en la organización, si estas no saben hacia dónde pretende ir, es lo mismo que intenta apilar objetos en un barco sin saber hacia qué parte se dirigirá.

Es necesario conocer lo primordial cual es la dirección, misión de la

organización, para que el personal ayude en su recorrido, es importante saber la misión y la visión de la organización y ligarse a la cultura organizacional. Cultura organizacional: en el aprendizaje de las organizaciones, y ligarse a la cultura y es igual al tipo de vida de la organización en todos exterior: costumbres ideas, creencias, reglas técnicas, etc. en este sentido, todos los seres humanos están dotados de cultura, pues forman parte de algún sistema cultural.

La cultura organizacional o cultura asociativa es la unión de hábitos y creencias constituidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización; el sistema de diferencia por todo el personal se diferencia en una organización de los demás miembros.

Diseño de cargos: el diseño de cargos incluye la especificación del contenido de cada cargo, los métodos de trabajo y las relaciones con los demás cargos. Diseñar un cargo significa definir cuatro condiciones básicas:

El conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante deberá como deben desempeñarse las tareas o las atribuciones (métodos y procesos de trabajo).

A quien deberá reportar el ocupante del cargo (responsabilidad) es decir, quien es su superior inmediato.

A quien deberá supervisar y dirigir (autoridad) el ocupante del cargo, es decir, quienes son sus subordinados.

Para evaluar el desempeño es un proceso de examinar la actividad

productiva del pasado y evaluar la contribución que el trabajador realiza para lograr sus metas y objetivos en el sistema administrativo. Para evaluar el desempeño existen las siguientes preguntas principales y son seis: ¿Por qué se debe evaluar el desempeño?, ¿Qué desempeño se debe evaluar?, ¿Cómo se debe evaluar el desempeño? ¿Quién debe evaluar el desempeño?, ¿Cómo se debe comunicar la evaluación de desempeño?

El desempeño humano es muy cambiante enviando de persona a persona y de situación en situación, la cual dependerá de diferentes factores que influye bastante. En cada persona se evalúa la relación costo-beneficio para saber cuánto vale la pena de hacer determinado esfuerzo. A su vez el esfuerzo individual depende de las capacidades y habilidades de la persona y de su percepción del papel que debe desempeñar.

- **Compensación o recompensa de las personas:** Son remuneraciones, recompensas, prestaciones de servicios al personal de la organización.

El honorario básico incluye pago mensual o por hora, estímulos salariales como programas diseñados para gratificar al personal (como bonos, en el buen desempeño, participación en los resultados, etc.).

Beneficios: casi siempre denominados remuneración indirecta. Los beneficios se conceden a través de varios programas (vacaciones, seguro de vida, seguro de salud, restaurante o comedor subsidiado, transporte, etc.).

Las compensaciones se clasifican en financieras y no financieras pueden ser salarios directos e indirectas:

- La compensación financiera directa el pago que cada empleado le da como remuneración, premios, bonos y comisiones. El salario directo

se percibe como contraprestación del servicio en el cargo ocupado; puede referir al mes o a la hora trabajada, por ejemplo, los empleados por meses reciben el valor de su salario mensual y el pago de salario por hora.

- La compensación financiera indirecta es el salario indirecto derivado de cláusulas de la convención colectiva de trabajo y del plan de beneficios y servicios sociales ofrecidos por la organización. El salario indirecto incluye vacaciones, primas, propinas, adicionales, la suma del salario directo y del salario indirecto constituye la remuneración. La remuneración constituye todo lo que el empleado recibe como fruto del trabajo que realiza en una organización.

Recompensas y sanciones:

El sistema de recompensas contiene un conjunto total de beneficios que la organización pone a su personal, así como los mecanismos y procedimientos para distribuirlo. Aparte de tener en cuenta salarios, vacaciones, bonificaciones, asensos, también tiene en cuenta compensaciones menos visibles, como seguridad en el empleo, transferencias laterales a posiciones más arriesgadas o posiciones que obstaculice el crecimiento, desarrollo adicional y varias formas de reconocer el desempeño excelente.

El Sistema de sanciones tiene una serie de reglas disciplinarias la cual orientan a su comportamiento del personal para que no infrinjan en sus responsabilidades y tratar de no repetirse acciones, procedimientos negativos (advertir verbalmente o escritas) si hubiera casos extremos, sería castigar la reincidencia (suspensión del trabajo), o incluso a separar al personal de los demás miembros (despido de la organización).

- **Desarrollo de las personas:** formación y desarrollo que son las capacitaciones (es un proceso educación de manera estratégica, aplicada organizada y sistémica, mediante el cual los trabajadores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades con respecto a la función que se realiza en el trabajo, y cambia actitudes frente a las obligaciones de la institución, el puesto o el ambiente laboral), prestaciones y servicios.
- **Mantenimiento de las personas o retener a las personas:** como retener a las personas en el trabajo: prestación, análisis de puestos, estímulos sin y con compensación económica.

Programas y los premios de reconocimiento son créditos que se les da a los empleados o equipos que dan contribuciones extraordinarias a la institución.

La característica principal del personal problemático el ausentismo elevado, faltas frecuentes, faltas injustificadas, retrasos y salidas anticipadas, creación de problemas a otros empleados, altercados con colegas juicio precario y decisiones equivocadas en el trabajo, muchos accidentes extraños en el trabajo, problemas con la ley, mala presentación personal.

- **Monitoreo o auditar a las personas:** como saber lo que hacen y lo que son, sistema de información y banco de datos, creando autonomía en el individuo y creando un ambiente de confianza.

Por lo tanto, el monitoreo de los procesos que tiene humanos que ver que con la gestión de los recursos humanos viene hacer una actividad estratégica de las organizaciones de salud¹⁵.

El significado de monitorear es seguir, acompañar, orientar y establecer el comportamiento del trabajador dentro de determinados

límites de variación. En una cultura democrática y participativa, el control externo se debe sustituir por el autocontrol y la autonomía de las personas, teniendo una visión, metas y resultados que se deben alcanzar. Monitorear significa acompañar esas operaciones y actividades, a fin de garantizar que la planeación se ejecute bien y que los objetivos se alcancen de manera adecuada.

El proceso de monitorear influye como alcanzar los objetivos mediante las actividades personas que integran la organización. Desde esta vista, la responsabilidad del grupo DRH (departamento de recursos humanos) y gerencia de línea adquieren límites más exactos. Su función del grupo DRH, es en diseñar el sistema de recolección y recepción de los datos para sistema de información gerencial que sirve como inicio a las decisiones gerenciales de línea²¹.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cómo es la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica - 2018?

Problemas específicos

1. ¿Cómo perciben la dimensión admisión de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?
2. ¿Cómo perciben la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?

3. ¿Cómo perciben la dimensión compensación de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?
4. ¿Cómo perciben la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?
5. ¿Cómo perciben la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?
6. ¿Cómo perciben la dimensión monitoreo de personas en la gestión del talento humano los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?
7. ¿Cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo a la edad los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?
8. ¿Cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo al sexo los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?
9. ¿Cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo a la condición laboral los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?
10. ¿Cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo al tiempo de servicio los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?

1.5. Justificación del estudio

Esta investigación se justifica, porque va a permitir describir la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica - 2018, para poder así identificar los problemas existentes en los procesos de gestión del los trabajadores que labora en la mencionada Red de salud, con la finalidad de mejorar a la brevedad posible algunos inconvenientes que pueden ser a corto o a largo plazo.

La investigación es muy conveniente para mejorar el manejo y organización de los procesos de gestión del talento humano y lograr que la Red de salud

asciende de categoría y de buen servicio al usuario. Siendo de gran relevancia para que supere las expectativas de la población, teniendo implicancias prácticas la cual sus resultados nos ayudara a resolver las falencias y convertirlas en fortalezas y así elaborando un plan de mejora. Teniendo valor teórico, mediante conceptos, teorías de gestión de talento humano y sus procesos según Chiavenato, tomándose en cuenta para conocer la realidad de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica en cuanto a gestión. Teniendo utilidad metodológica, en su validación y confiabilidad del instrumento en la recolección de datos, la cual sus resultados del presente trabajo de investigación, servirán como antecedentes para futuras investigaciones.

1.6. Objetivo

Objetivo general

Describir la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Objetivos específicos

1. Identificar como perciben la dimensión admisión de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018
2. Identificar como perciben la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018
3. Identificar como perciben la dimensión compensación de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018
4. Identificar como perciben la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

5. Identificar como perciben la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018
6. Identificar como perciben la dimensión monitoreo de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018
7. Describir cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo a la edad los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018
8. Describir cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo al sexo los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018
9. Describir cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo a la condición laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018
10. Describir cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo al tiempo de servicio los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

CAPÍTULO II

MÉTODO

El método general empleado en la presente investigación fue el científico y como método específico fue el descriptivo.

Como empezar una tesis, el método es el responsable de que todo cuanto se haya trabajado y pueda ser reproducido por otro investigador, en otra población y en otras circunstancias, teniendo como función de asegurar que se haya realizado un correcto control metodológico y estadístico²².

Aunque el método científico existe diversas formas de identificar su práctica o aplicación en la investigación. De modo que la investigación se puede clasificar de diversas maneras pudiendo ser experimental y no experimental²³.

En este trabajo se consideró como método de la investigación, el enfoque cuantitativo porque usa la recolección de datos, con base a la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías,

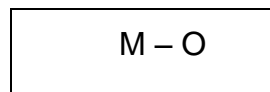
siendo la investigación como tipo de estudio no experimental porque no manipulamos a las variables.

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación es un plan, una estructura que no solo responde a las preguntas de investigación, sino determina que variables van a ser estudiadas, como van hacer estudiadas, como van hacer controladas, manipuladas, observadas y medidas. Implica además analizar e interpretar las deficiencias estadísticas entre las puntuaciones obtenidas, y finalmente; se menciona que conclusiones se debe establecer²⁴.

Corresponde al tipo de investigación no experimental y el diseño de investigación del presente trabajo es el descriptivo simple, porque se describió la gestión del talento humano en un momento dado. La Investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población²⁵.

Esquema:



Dónde:

M: Trabajadores de la Red de salud de Tayacaja

O: Encuestas realizadas a los trabajadores de la Red de salud de Tayacaja.

2.2. Variables, operacionalización

Una variable está definida como una característica o propiedad del objeto de estudio que puede variar de un elemento a otro e inclusive en el mismo elemento si es comparado en diferentes momentos y cuya variación es susceptible a medirse u observarse. ²³.

En la presente investigación, tenemos que la variable es:

Variable: Gestión del talento humano

Es un área 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 importantes²³. Y estas son sus dimensiones:

Cuadro N°1
Dimensiones de las Variables

	DIMENSIONES
Variable: Gestión del talento humano	Admisión de personas
	Aplicación de personas
	Compensación a las personas
	Desarrollo de las personas
	Mantenimiento de las personas
	Monitoreo

Operacionalización de la variable:

Se define la operacionalización de la variable como una serie de procedimientos o indicaciones para realizar la medición de una variable definida conceptualmente, en tal sentido esta operacionalización, suele ser evaluada, para determinar de qué manera va ser aplicada a los participantes o personas que están siendo investigadas ²⁶.

Un indicador puede ser considerado como una subvariable que se desprende del análisis de las variables, con el objetivo de facilitar, su control, su manipulación, medición y evaluación²⁷.

El indicador tiene diferentes características, en las que menciona:

- Debe partir del Marco Teórico – Conceptual, que explique o sustente el fenómeno que se investiga.
- Debe ser específico
- Debe ser explícito
- Debe ser claro y fácil de comprensión 28.

En la Última columna esta la escala de medición, precisa el nivel de medición en que se analizaran los datos, en este caso es el nivel ordinal.

Nivel ordinal, tiene como fin ordenar a los individuos, características o elementos de acuerdo a una jerarquía²⁹.

Se presenta el siguiente cuadro de la operacionalización de la variable:

CUADRO N°2
Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<p>La gestión del talento humano se refiere a una actividad que depende menos de la jerarca de una participación activa de todos los trabajadores de una empresa. El objetivo es que formen una relación de cooperación en los directivos y trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerarquica (20).</p>	<p>Manifestaciones de cómo se va desarrollando la gestión del talento humano en el personal de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica.</p>	Admisión de la personas	Reclutamiento	<p>ORDINAL</p> <p>ESCALA DE VALORACIÓN NUNCA = 1 CASI NINCA =2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE =5</p>
				Selección	
			Aplicación de las personas	Orientación	
				Diseño	
			Compensación de las personas	Evaluación de cargo	
				Compensación	
				Remuneración	
				Bonificación	
			Desarrollo de las personas	Inducción	
				Capacitación	
				Programas de comunicación	
			Mantenimiento de las personas	Relación con los empleados	
				Higiene	
				Seguridad	
Monitoreo	Base de datos				
	Evaluación de la gestión				

2.3. Población y muestra

Población

Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones²³.

11. La población en estudio fueron todos los trabajadores de la red de Salud de Tayacaja Región Huancavelica, que fueron un total de 70 trabajadores, entre profesionales y técnicos. El objeto de estudio son los trabajadores que cumplen los criterios de selección.

Cuadro N° 3 Población de la red Tayacaja

ABOGADO	2
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2
ASIST. SOCIAL II	1
AUX. ARTESANIA II	1
CIRUJANO DENTISTA	3
CONTADOR	4
ENFERMERA (O)	10
ING. AMBIENTAL	1
ING. SISTEMAS	1
INGENIERO EN ELECTRICIDAD	1
INSPECTOR SANITAREO	1
LIC. ADMINISTRACION	2
NUTRICIONISTA	1
LIMPIEZA	1
OBSTETRA	8
TEC. ENFERMERIA	6
TEC. CONTABLE	1
PSICOLOGA	1
QUIMICO FARMACEUTICO	1
TEC. ADMINISTRACION	2
TECNICO CONTABLE	2
TEC. EXPERTO EN SIGA	1
TECNICO FARMACEUTICO	3
TECNICO INFORMATICO	13
VIGILANTE	1
TOTAL	70

Muestra

Se eligió por conveniencia de acuerdo a la realidad del estudio, considerándose en total al 100% de la población elegible, es decir se aplicó la encuesta al total de 70 personas.

Muestreo

Es de tipo no probabilístico; intencional y como se consideró al total de la población, se denomina población censal²³.

Criterios de Selección:

- Criterio de Inclusión:
 - Personal con más de 2 meses de permanencia
 - Personal contratado o nombrado
- Criterio de exclusión
 - Personal practicante o con pasantía
 - Personal que se encuentre en condición de internado
 - Personal de apoyo o promotor
 - Personal no colaborador

Unidad de análisis

- Trabajador de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

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

Técnica

Las técnicas corresponden a las empleadas en la recolección de datos, de un estudio en particular, se puede utilizar una o más técnicas de recolección²².

En la investigación cuantitativa utiliza generalmente los siguientes técnicos para la recolección de la información: encuestas, entrevistas, observación

sistemática, escala de actitudes, análisis del contenido, grupos focales y grupos de discusión 30.

La técnica de la presente investigación ha sido la encuesta, la cual persigue indagar la opinión del personal de salud en el tema de gestión del talento humano pertenecientes a la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica.

La encuesta, es la más usada, fundamentándose en un conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas³¹.

Instrumento

Instrumento que permite indagar la opinión de un sector de la población sobre un determinado problema²³. El instrumento son los medios auxiliares para recoger y registrar datos obtenidos a través de las técnicas. El instrumento que se realizará en esta investigación será el cuestionario. Instrumento utilizado para recolectar los datos, que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir²⁵.

El instrumento de medición, utilizado en la investigación fue el cuestionario, que indaga acerca de la variable de la investigación³⁰.

Cuestionario

Nombre: "Gestión del talento humano"

Su finalidad fue recolectar la opinión sobre gestión del talento Humano, de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica; el cuestionario incluye datos generales, instructivo para responder los ítems y las alternativas, son preguntas cerradas, son aquellas en las que permite elegir solamente entre alguna de sus y no hay más opción de respuesta²². La escala empleada para la respuesta, ofrecen al participante la posibilidad de elegir entre las diferentes alternativas propuestas²². Entre las desventajas reside en que se limitan las respuestas y requiere un amplio conocimiento por parte del investigador en el tema para un análisis adecuado de los datos.

Utilizando el escalamiento de Likert, método muy popular que consiste en presentar ítems en el que se pide la opinión de los participantes, eligiendo uno de las cinco categorías de la escala.

Se aplicó la encuesta durante el mes de junio a los 70 trabajadores de salud, entre profesionales y no profesionales.

Validez

En términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente va a medir la variable que pretende medir, se debe hacer una pregunta ¿está midiendo lo que cree que está midiendo?, si es así su medición es válida, sino evidentemente que carece de validez²³. En tal sentido la validez es la mejor aproximación posible a la verdad que puede tener una proposición, una inferencia o conclusión.

En la presente investigación, el grado la validación se realizó por opinión de juicio de experto, emitiendo su juicio de valorización, vinculándose así a la validez de contenido. Siendo de VALIDEZ MUY ALTO, el instrumento.

CUADRO N°4 **RESULTADO DE EVALUACIÓN DEL EXPERTO**

EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	OPINIÓN
Cueva Buendía, Luis Alberto	Magister en Administración	Validez muy alto

Fuente: ficha de opinión de expertos

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales y se puede decir que el instrumento de medición demuestre ser confiable y valido, de no ser así los resultados de la investigación no deben tomarse en serio²³.

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba a un grupo piloto

compuesto por 10 que pertenecían a la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica a quienes, luego se codificaron y se procesaron los datos con el coeficiente alfa de Cronbach en el programa, la cual se estimó la consistencia interna de la prueba total.

**CUADRO N°5
BAREMO DE INTERPRETACIÓN**

Rangos	Interpretación
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0.80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0.21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

**CUADRO N° 6
ESTADISTICOS DE FIABILIDAD**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,95	10

El resultado obtenido a través del software es $\alpha=0,95$ y de acuerdo al baremo de la interpretación se ubica como un instrumento de muy alta confiabilidad, por lo que se aplicó el instrumento a la población objetivo. Anexos N°5

2.5. Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos nos ayuda a organizar y presentar los datos en forma sistemática y en esta investigación se utilizó el método estadístico descriptivo, donde se aplicó el instrumento, codificó, ordeno, se elaboró la sabana de resultados y se describió apropiadamente las características de la variable a través de tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes, utilizándose para su proceso de dato por el Programa se SPSS.

2.6. Aspectos éticos

Para la presente investigación se tuvo en cuenta los principios éticos, contándose con la autorización de la Red de Salud Tayacaja, habiéndose solicitado a la jefatura de la Región Huancavelica permiso para la aplicación de encuesta a su personal, los cuestionarios fueron respondidos de manera anónima y voluntaria.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

A continuación, se aprecia la distribución de frecuencias de las variables: de datos generales.

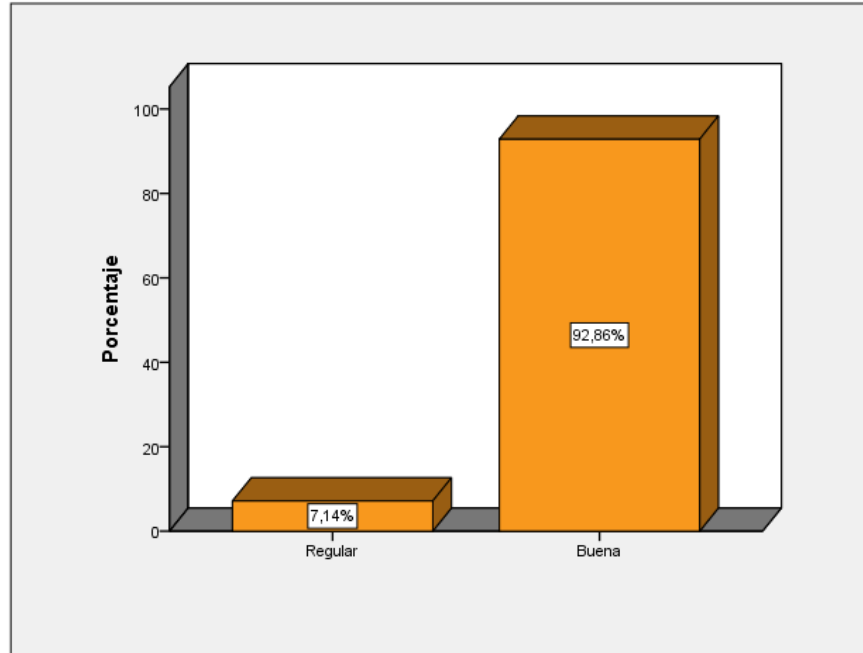
Tabla N° 1

Resultado de la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	5	7,1
Buena	65	92,9
Total	70	100,0

Gráfico N° 1

Resultado de la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



Interpretación

De la tabla y el gráfico respecto a la gestión de talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja, son 5 trabajadores que la consideran regular representando el 7,1% de la muestra, mientras que 65 trabajadores consideran buena la gestión del talento humano el cual representa el 92,9%

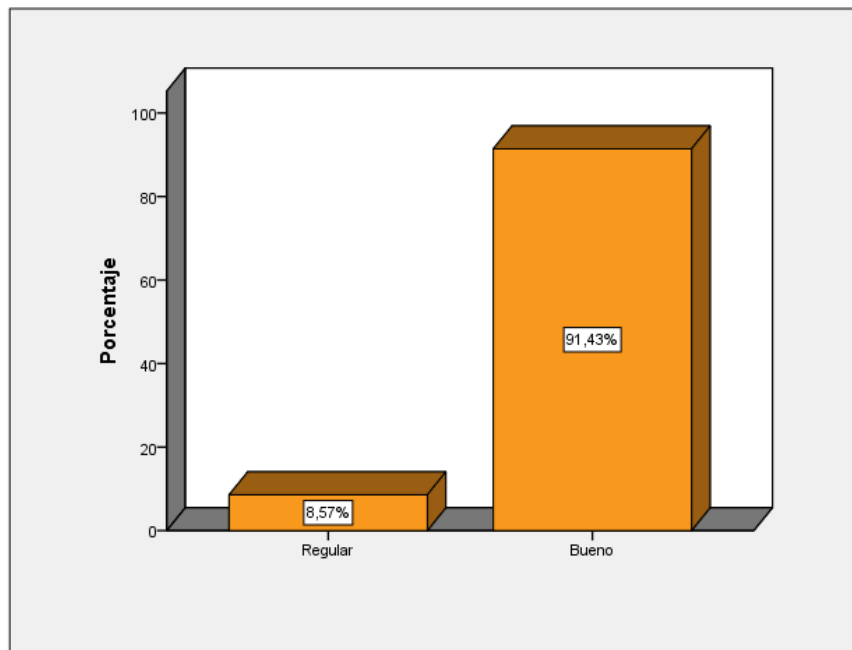
Tabla N° 2

Resultado de la admisión de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	f	%
Deficiente	0	0
Regular	6	8,6
Bueno	64	91,4
Total	70	100,0

Gráfico N° 2

Resultado de la admisión de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



Interpretación De la tabla y el gráfico se obtiene que 6 trabajadores la red de Salud Tayacaja, respecto a la admisión de personas en la gestión del talento humano consideran regular el cual representando el 8,6% de la muestra, mientras que 64 trabajadores consideran buena la admisión de personas en la gestión del talento humano que representa el 91,4%

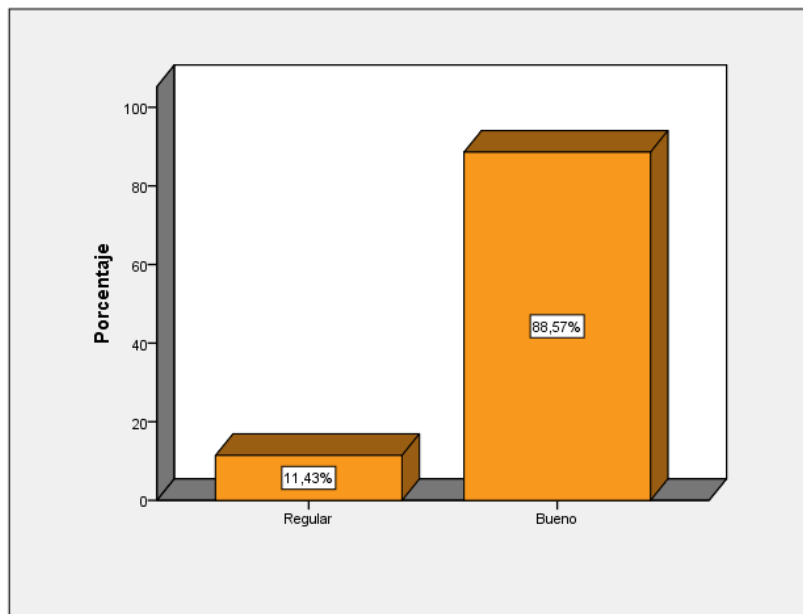
Tabla N° 3

Resultado de la aplicación de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	F	%
Deficiente	0	0
Regular	8	11,4
Bueno	62	88,6
Total	70	100,0

Gráfico N° 3

Resultado de la aplicación de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



Interpretación De la tabla y el gráfico se obtiene que 8 trabajadores de la red de Salud de Tayacaja respecto a la aplicación de personas en la gestión del talento humano, consideran regular el cual representa el 11,4% de la muestra, mientras que 64 trabajadores consideran buena la aplicación de personas en la gestión del talento humano que representa el 88.6%

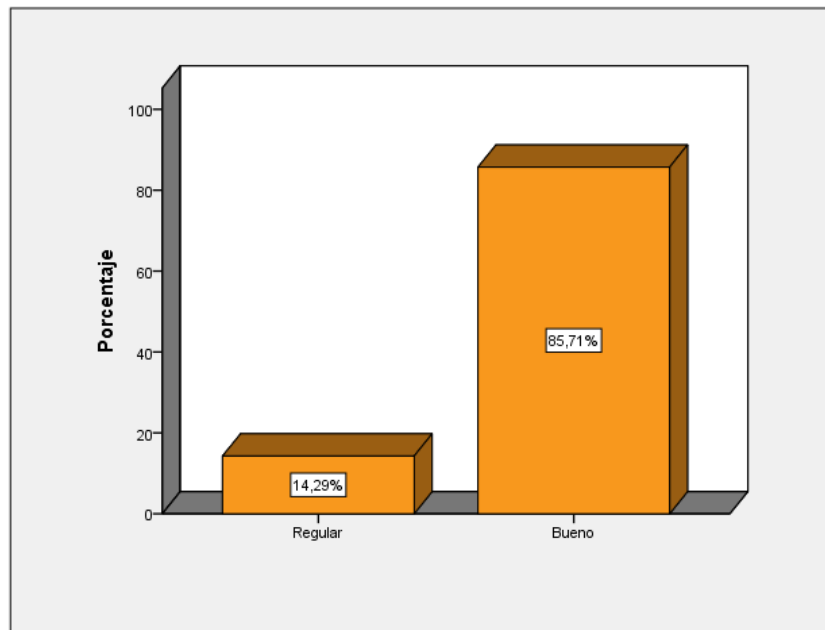
Tabla N° 4

Resultado de la compensación de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	f	%
Deficiente	0	0
Regular	10	14,3
Bueno	60	85,7
Total	70	100,0

Gráfico N° 4

Resultado de la compensación de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



Interpretación

De la tabla y el gráfico se obtiene que 10 trabajadores de la red de Salud de Tayacaja respecto a la compensación de personas en la gestión del talento humano la consideran regular el cual representa el 11,3% de la muestra, mientras que 60 trabajadores consideran buena la compensación de personas en la gestión del talento humano, el cual representa el 85.7%

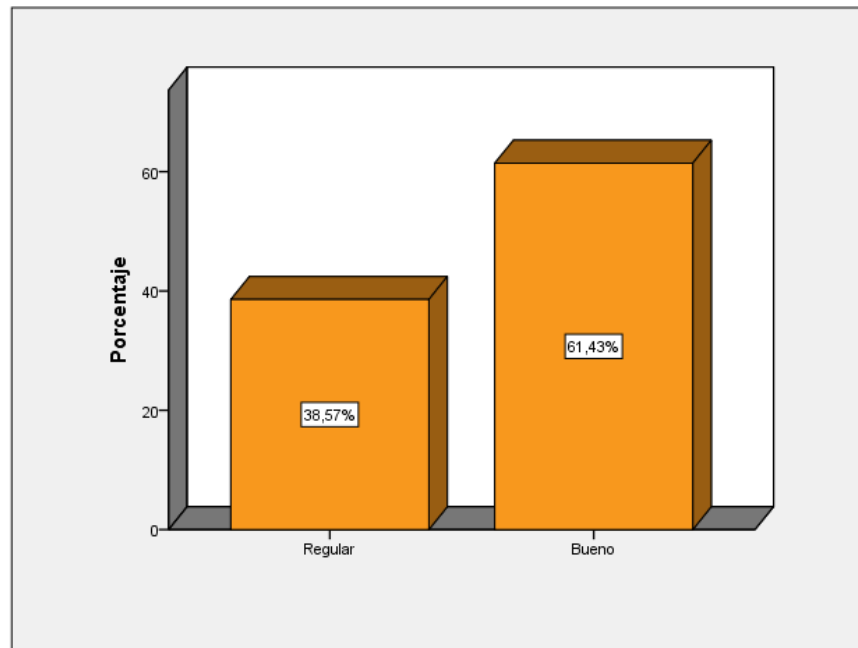
Tabla N° 5

Resultado del desarrollo de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	f	%
Deficiente	0	0
Regular	27	38,6
Bueno	43	61,4
Total	70	100,0

Gráfico N° 5

Resultado del desarrollo de los trabajadores en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



Interpretación : De la tabla y el gráfico se obtiene que 27 trabajadores de la red de Salud de Tayacaja respecto del desarrollo de personas en la gestión del talento humano, la consideran regular el cual representa el 38.6% de la muestra, mientras que 43 trabajadores consideran buena el desarrollo de personas en la gestión del talento humano, el cual representa el 61.4%

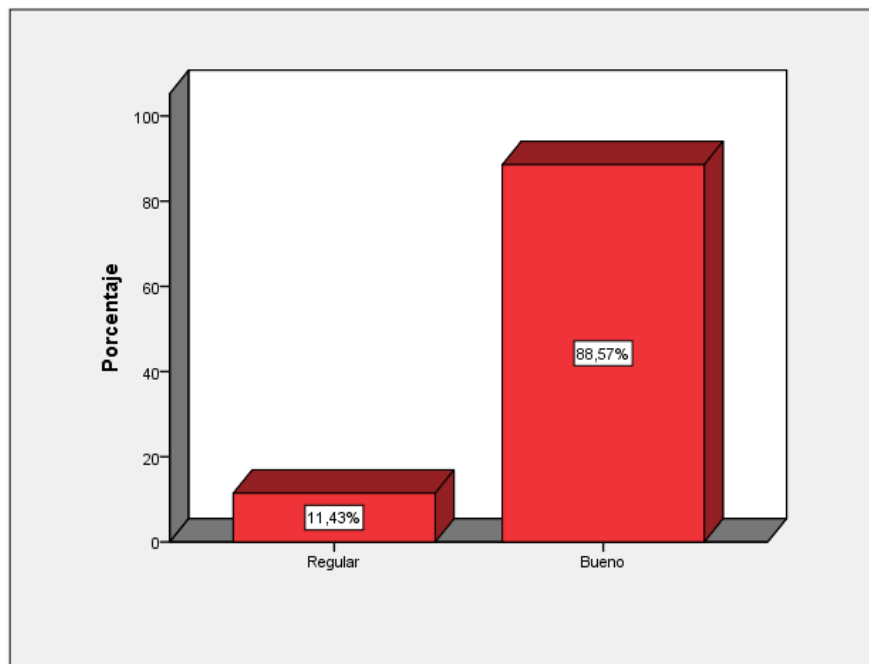
Tabla N° 6

Resultado del mantenimiento de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	F	%
Deficiente	0	0
Regular	8	11,4
Bueno	62	88,6
Total	70	100,0

Gráfico N° 6

Resultado del mantenimiento de los trabajadores en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica



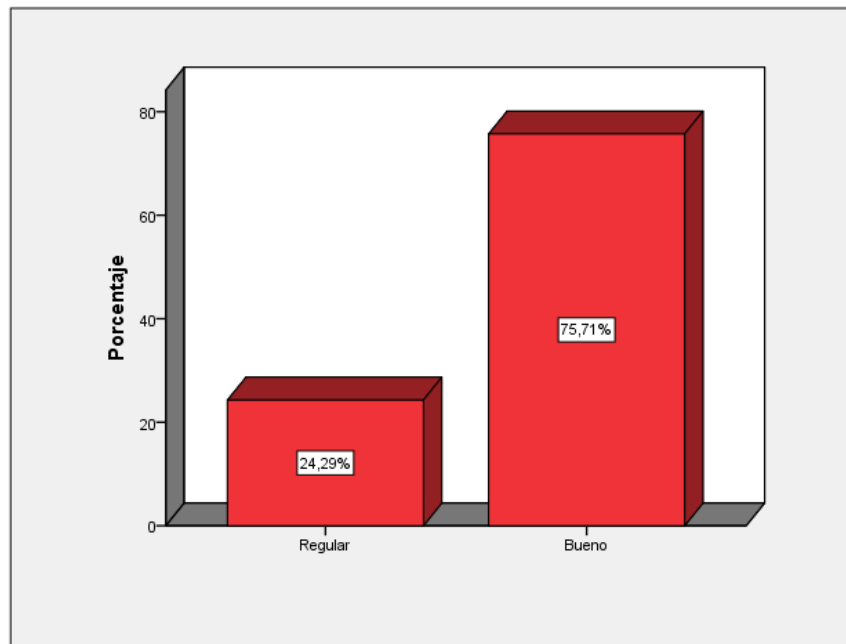
2018

Interpretación De la tabla y el gráfico se obtiene que 8 trabajadores de la red de Salud de Tayacaja respecto al mantenimiento de personas en la gestión del talento, la consideran regular el cual representa el 11.4% de la muestra, mientras que 62 trabajadores consideran buena el mantenimiento de personas en la gestión del talento, el cual representa el 88.6%

Tabla N° 7
 Resultado del monitoreo de personas en la gestión del talento humano en los
 trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	f	%
Deficiente	0	0
Regular	17	24,3
Bueno	53	75,7
Total	70	100,0

Gráfico N° 7
 Resultado del monitoreo en la gestión del talento humano en los trabajadores
 de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



Interpretación

De la tabla y el gráfico se obtiene que 17 trabajadores de la red de Salud de Tayacaja respecto al el monitoreo de personas en la gestión del talento humano, la consideran regular el cual representa el 24.3% de la muestra, mientras que 53 trabajadores consideran buena el monitoreo de personas en la gestión del talento humano, el cual representa el 75.7%

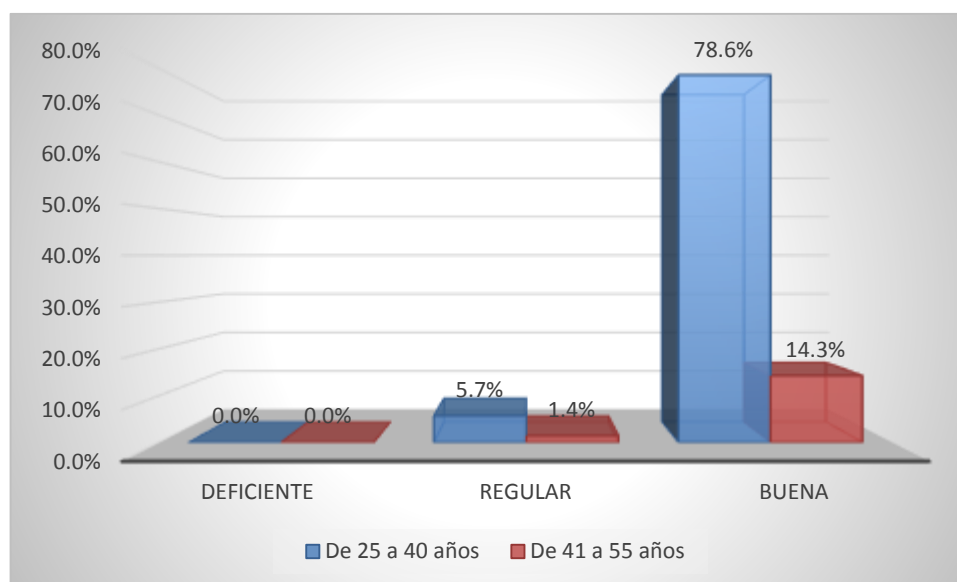
Tabla N° 8

Resultado de la gestión del talento humano de acuerdo a la edad, de los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	De 25 a 40 años		De 41 a 55 años		Total	
	f	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regular	4	5.7%	1	1.4%	5	7.1%
Buena	55	78.6%	10	14.3%	65	92.9%
Total	59	84.3%	11	15.7%	70	100.0%

Gráfico N° 8

Resultado de la gestión del talento humano de acuerdo a la edad, de los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



Interpretación

en la tabla y el gráfico se observa que en el nivel deficiente no se encuentra ninguno, en el nivel regular se tiene a 4 trabajadores que representa el 5,7% de la muestra que tienen de 25 a 40 años, mientras solo un servidor que representa el 1,4% tiene de 41 a 55 años. Mientras en el nivel bueno se tiene a 55 trabajadores que representa el 78,6% tienen edades entre 25 y 40 años, y 10 trabajadores que representa el 14,3% tienen edades entre 41 a 55 años.

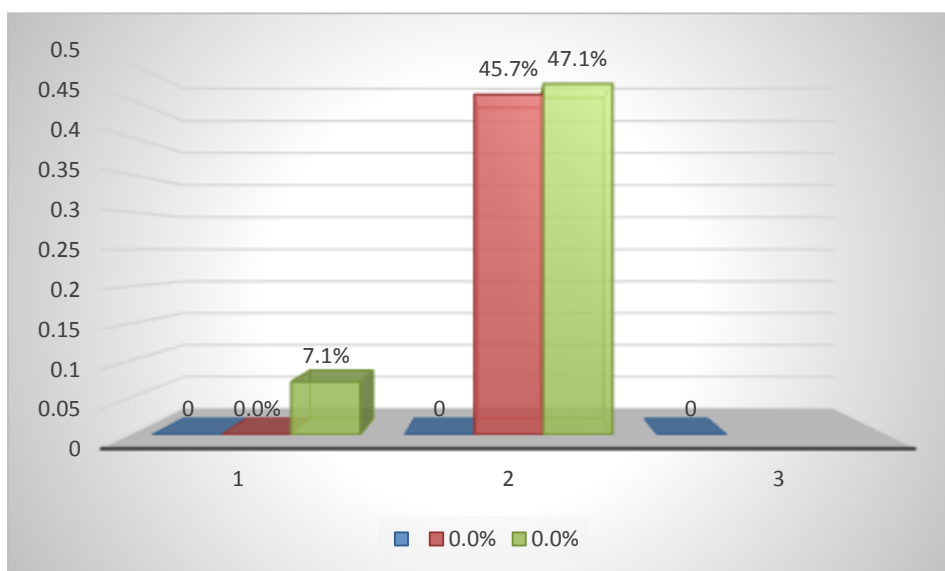
Tabla N° 9

Resultado de la gestión del talento humano de acuerdo al sexo, de los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	Masculino		Femenino		Total	
	f	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regular	0	0.0%	5	7.1%	5	7.1%
Buena	32	45.7%	33	47.1%	65	92.9%
Total	32	45.7%	38	54.3%	70	100.0%

Gráfico N° 9

Resultado de la gestión del talento humano de acuerdo al sexo, de los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel deficiente no se encuentra ninguno, en el nivel regular no se tiene a ninguno masculino, 5 trabajadoras que representa el 7,1%. Mientras en el nivel bueno se tiene a 32 trabajadores que representa el 45,7% son masculinos y 33 trabajadoras que representa el 47,1%

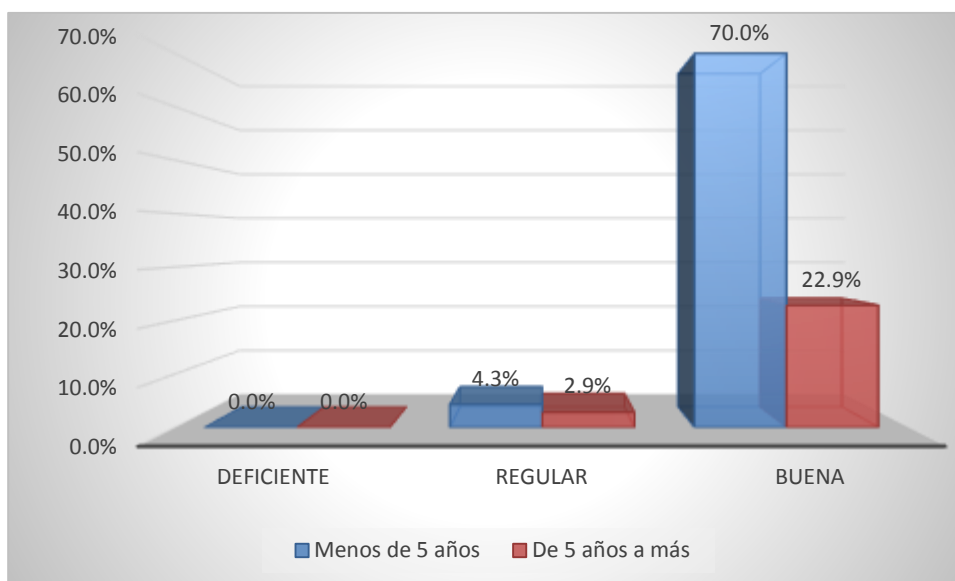
Tabla N° 10

Resultado de la gestión del talento humano de acuerdo al tiempo de servicio, de los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

	Menos de 5 años		De 5 años a más		Total	
	F	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regular	3	4.3%	2	2.9%	5	7.1%
Buena	49	70.0%	16	22.9%	65	92.9%
Total	52	74.3%	18	25.7%	70	100.0%

Gráfico N° 10

Resultado de la gestión del talento humano de acuerdo al tiempo de servicio, de los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel deficiente no se encuentra ninguno, en el nivel regular se tiene a 3 trabajadores que representa el 4,3% y tienen menos de 5 años de servicio, 2 trabajadores que representa el 2,9% tienen de 5 a más años de servicio. Mientras en el nivel bueno se tiene a 49 trabajadores que representa el 70% y tienen menos de 5 años de servicio, son 16 trabajadores que representa el 22,9% tienen de 3 años a más.

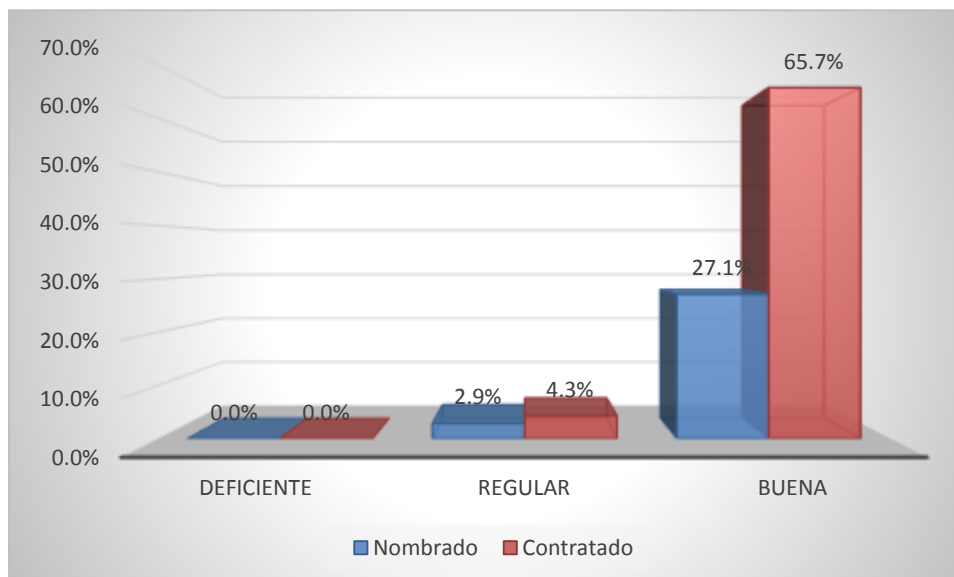
Tabla N° 11

Resultado de la gestión del talento humano de acuerdo condición laboral de servicio, de los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	Nombrado		contratado		Total	
	F	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regular	2	2.9%	3	4.3%	5	7.1%
Buena	19	27.1%	46	65.7%	65	92.9%
Total	21	30.0%	49	70.0%	70	100.0%

Gráfico N° 11

Resultado de la gestión del talento humano de acuerdo condición laboral de servicio, de los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel deficiente no se encuentra ninguno, en el nivel regular se tiene a 2 trabajadores que representa el 2,9% y son nombrados, 3 trabajadores que representa el 4,3% y son contratados. Mientras en el nivel bueno se tiene a 19 Trabajadores que representa el 27,1% y son nombrados, son 46 trabajadores que representa el 65% de la muestra y son contratados.

CAPÍTULO IV

DISCUSION

En la presente investigación sobre la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja, se planteó el siguiente objetivo general es: Describir la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica-2018, basada en la teoría de Chiavenato I (2009) quien afirma que la gestión de talento humano “Es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación de desempeño. Asimismo sostuvo que, el talento incluye aspectos esenciales para la competitividad individual: (a) conocimientos; (b) habilidades; (c) juicio; y (d) actitud.²¹ Como se aprecia en la tabla 1 y grafico N°1 de la mencionada investigación, que de 70 trabajadores de la Red de Salud Tayacaja, son 5 trabajadores que la consideran regular representando el 7,1% de la muestra, mientras que 65 trabajadores consideran buena la gestión del talento humano el cual representa el 92,9%.

En cuanto al primer objetivo específico se consideró describir cómo se viene dando la admisión de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018, a lo que Chiavenato (2009) refirió que los componentes o procesos de la gestión del

talento humano son los siguientes: Admisión de personal, procesos de provisión o suministro de personas, incluye el reclutamiento y selección de personas.¹³, así mismo Perozo en la investigación E. Pensamiento estratégico y gestión del Talento Humano en gerentes corporativos realizado en Venezuela cuyo objetivo específico caracteriza a los procesos de gestión del talento humano utilizados por los gerentes cooperativos, los resultados alcanzados los ubica en una categoría moderadamente eficiente, lo cual indica que los procesos relacionados con la admisión de personas se limitan debido a la deficiencia observada en el mismo, aunado a la dificultad percibida en los gerentes en el conocimiento en esta materia, políticas empleadas para la selección de personas ¹¹. En nuestros resultados se evidencia en la tabla N°2 y Gráfico N°2, que 6 trabajadores de la Red de Salud de Tayacaja consideran regular la admisión de personas en la gestión del talento humano siendo un 8,6% de los trabajadores y 64 de ellos afirman que es buena la admisión de personas en la gestión del talento humano con un 91.4%.

El segundo objetivo específico es describir cómo se viene dando la aplicación de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018, el resultado en la tabla N°3 y Gráfico N°3, se observa que 8 trabajadores de la Red de Salud Tayacaja consideran regular la aplicación de personas en la gestión del talento humano que representa el 11,4%, mientras que 62 trabajadores consideran buena la aplicación de personas en la gestión del talento humano el cual representa el 88,6%. En contraste al estudio que realizó García C. Gestión del Talento Humano en los establecimientos de Salud de la Microrred Valle Yanamarca, hace referencia en el aspecto de aplicación del personal al trabajo el porcentaje más alto está en la opinión desfavorable con el 52.2%¹⁹

El siguiente objetivo es describir como se viene dando la compensación de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018. Chiavenato (2009) refirió que la Compensación de personal, son procesos utilizados para incentivar a las

personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales.²¹

En la tabla N°4 y grafico N° 4, se observa que 10 trabajadores que son parte del de la Red de Salud de Tayacaja consideran regular la compensación de personas en la gestión del talento humano que representa el 14,3%, mientras que 60 trabajadores consideran buena la compensación de personas en la gestión del talento humano que representa el 85.7% de la muestra. Por lo tanto, en el estudio de Gonzales 6 “La Gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico Guaranda” El reporte analizado nos ayudó a detectar el plan de intervención que están constituidas en las tácticas de cambio, las cuales fueron comunicadas a través de talleres dirigidos al talento humano de la institución, alcanzando cumplir con el objetivo fijado, logrando una motivación positiva.

El cuarto objetivo es describir cómo se viene dando el desarrollo de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018. Basados en la teoría de Chiavenato (2009) quien hace referencia que el Desarrollo de personal, son procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal con cambio de actitudes frente a las obligaciones de la institución, el puesto o el ambiente laboral. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración²¹

Al analizar los datos estadísticos se tiene como resultados descriptivos del desarrollo del personal en la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018, en la tabla N°5 y el gráfico N°5 se muestra que 27 trabajadores consideran regular la dimensión del desarrollo de personas en la gestión del talento humano, que representa el 38,6% mientras 43 trabajadores que consideran buena el desarrollo de personas en la gestión del talento humano representando el 61.4% de la muestra. Contrastándose con el estudio de Galarza A. Análisis de la Gestión del Talento humano en la Pymes Medianas del sector manufacturero de Quito-ecuador; 2016

el 22% percibe que las capacitaciones que les dieron han construido poco o nada en su desarrollo profesional² y similar es el estudio de García¹⁹ Gestión de talento humano en los establecimientos de salud valle Yanamarca – 2015 quien muestra que el 47,8%, opina de manera desfavorable la capacitación para su desarrollo.

Así mismo se tiene como objetivo describir cómo se viene dando el mantenimiento de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018.

El Mantenimiento de personal son procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida, mantenimiento de las relaciones sindicales considerando estímulos sin y con compensación económica, programas y los premios de reconocimiento son créditos que se les da a los empleados o equipos que dan contribuciones extraordinarias a la institución.²¹

El resultado obtenido de cómo se viene dando el mantenimiento de personas en la gestión del talento humano en el los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica - 2018 en las tablas N°6 y Gráfico N°6, se observa que 8 trabajadores consideran regular el mantenimiento de personas en la gestión del talento humano, que representa el 11,4% mientras son 62 trabajadores que consideran bueno el mantenimiento de personas en la gestión del talento humano que representa el 88,6% de la muestra.

Estos resultados se contrastan con el estudio de García “Gestión de talento humano en los establecimientos de salud valle Yanamarca – 2015” con un 60,9 % opina el personal que es desfavorable el mantenimiento de su personal, donde menciona que hay necesidades de lograr una comunicación, bienestar general y seguridad laboral.¹⁹

La monitorización es acompañar esas operaciones y actividades, a fin de garantizar que la planeación se ejecute bien y que los objetivos se alcancen de manera adecuada ²¹Por lo tanto la monitorización es seguir ,acompañar, orientar y establecer el comportamiento del trabajador dentro de determinados límites de

variación Al describir como se viene dando el monitoreo del personal en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018, es representada en la tabla N°7 y gráfico N°7 se observa que 17 trabajadores, consideran regular el monitoreo de trabajadores en la gestión del talento humano, que representa el 24,3% mientras son 53 trabajadores considera bueno el monitoreo de personas en la gestión del talento humano, que representa el 75,7% de la muestra.

Por tanto, en MINSA en el año 2009 se realizó la primera medición de las 20 Metas Regionales de Recursos Humanos para la Salud, estableciéndose una línea de base que se constituyó en el horizonte para posteriores planificaciones, para la construcción de estrategias, líneas de cooperación interinstitucional, establecer mecanismos para optimizar la obtención de información para la construcción de los indicadores, y el monitoreo del progreso de cada una de las metas¹⁵.

La gestión del talento humano es efectuar acciones para el logro de los objetivos Al describir como se viene dando la gestión del talento humano de acuerdo a la edad de los trabajadores de la red de salud Tayacaja región Huancavelica 2018 , donde es representada en la tabla N° 8 donde se observa que los trabajadores con la edad de 25 a 40 años se consideran deficiente 0.0% ,mientras 4 trabajadores consideran regular con un 5.7% y 55 trabajadores consideran buena con un 78.6% que hacen un total de 59 trabajadores con un 84.3% mientras los trabajadores de 41 a 55 años consideran deficiente un 0.0% mientras 1 trabajador considera regular con un 1.4% y 10 trabajadores consideran buena con un 14.3% que hacen un total de 11 trabajadores con un 15.7%dando como resultado de la gestión del talento humano según la edad de los trabajadores.

La gestión del talento humano es efectuar acciones para el logro de los objetivos Al describir como se viene dando la gestión del talento humano de acuerdo al sexo de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja región Huancavelica 2018 , donde es representada en la tabla N° 9 donde se observa que los trabajadores de sexo masculino consideran deficiente 0.0% ,regular

0.0%,mientras 32 trabajadores consideran buena con un 45.7% y los trabajadores de sexo femenino consideran deficiente un 0.0% mientras 5 trabajador considera regular con un 7.1% y 33 trabajadores consideran buena con un 47.1% que hacen un total de 38 trabajadores con un 54.3 %dando como resultado de la gestión del talento humano según el sexo de los trabajadores

La gestión del talento humano es efectuar acciones para el logro de los objetivos Al describir como se viene dando la gestión del talento humano de acuerdo a la condición laboral de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja región Huancavelica 2018, donde es representada en la tabla N° 11 donde se observa que los trabajadores nombrados consideran deficiente 0.0% ,mientras que 2 trabajadores consideran regular con un 2.9% y 19 trabajadores consideran buena con un 27.1% que hacen un total de 21 trabajadores con un 30.0% mientras los trabajadores contratados consideran deficiente un 0.0% mientras 3 trabajador considera regular con un 4.3% y 46 trabajadores consideran buena con un 65.7% que hacen un total de 49 trabajadores con un 70.0% dando como resultado de la gestión del talento humano según a la condición laboral de los trabajadores.

La gestión del talento humano es efectuar acciones para el logro de los objetivos al describir como se viene dando la gestión del talento humano de acuerdo al tiempo de servicio de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja región Huancavelica 2018 , donde es representada en la tabla N° 10 donde se observa que los trabajadores que vienen laborando menos de 5 años consideran deficiente 0.0% ,mientras que 3 trabajadores consideran regular con un 4.3% y 49 trabajadores consideran buena con un 70.0% que hacen un total de 52 trabajadores con un 74.3% mientras los trabajadores que vienen laborando más de 5 años consideran deficiente un 0.0% mientras 2 trabajador considera regular con un 2.9% y 16 trabajadores consideran buena con un 22.9% que hacen un total de 18 trabajadores con un .25.7%dando como resultado de la gestión del talento humano según al tiempo de servicio de los trabajadores

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. Se identificó el 92.9% de los trabajadores perciben de manera buena la gestión del talento humano en el personal de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica – 2018.
2. Se identificó que el 91,4% de los trabajadores, considera buena la admisión de personas en la gestión del talento humano de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica – 2018.
3. Se identificó el 88,6% de los trabajadores perciben de manera buena la dimensión aplicación de personas en la gestión del talento humano de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica – 2018.
4. Se identificó el 85,7% de los trabajadores perciben de manera buena la dimensión compensación de personas en la gestión del talento humano de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica – 2018.
5. Se identificó el 61,4% de los trabajadores perciben de manera buena la dimensión desarrollo de personas en la gestión del talento humano de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica – 2018.

6. Se identificó el 88,6% de los trabajadores perciben de manera buena la dimensión el mantenimiento de personas en la gestión del talento humano de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica – 2018.
7. Se identificó el 75,7% de los trabajadores perciben de manera buena la dimensión el monitoreo de personas en la gestión del talento humano de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica – 2018.
8. En la gestión del talento humano de acuerdo a la edad, se encontró dos segmentos de trabajadores entre 23 - 40 años, 41 - 55 años; y se tiene que están de acuerdo con la gestión del talento humano el 78,6% del primer grupo etario, el 14,3% del segundo grupo.
9. La gestión del talento humano de acuerdo al sexo, se encontró que están de acuerdo con la gestión del talento humano, en el sexo femenino el 47,1% y en el masculino 45,7%; y perciben en forma regular solo en el grupo femenino con un 7,1%.
10. La percepción de la gestión del talento humano de acuerdo a la condición laboral, se encontró que están de acuerdo el 27,1% de los nombrados y el 65,7% de los contratados y en el grupo de los nombrados el 2,9% percibe en forma regular y en el grupo de contratados con un 4,3% percibe en forma regular la gestión del talento humano.
11. La percepción de la gestión del talento humano de acuerdo al tiempo de servicio, se encontró se encontró dos segmentos de trabajadores los que tienen menos de 5 años, y los que se hallan con más de 5 años de servicio identificándose que en el primer grupo el 70% percibe bien la gestión del talento humano y en el segundo grupo el 22,9% mientras la percepción en forma regular en el primer grupo fue de 4.3% y en el segundo grupo 2,9% la gestión del talento humano.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

- Al director de la Red de salud Tayacaja se recomienda, mantener y/o potencializar la gestión del talento humano quizá cultivando la identificación como institución y viendo a su personal como factor importante.
- Se debe seguir cultivando la fortaleza que posee la Red de salud Tayacaja en el proceso de aplicación del personal manteniendo su organización y delegando funciones para la orientación y organización de manera integral.
- A los encargados de las jefaturas de las estrategias de salud, seguir velando por el personal a cargo, en cuanto al desarrollo de su personal lo cual facilita el desarrollo organizacional.
- A los jefes encargados responsables de recursos humanos, se sugeriría que en base a este estudio se proyecten realizar un plan de compensación para su personal que día a día tratan de cumplir con sus metas establecidas reconociendo su esfuerzo y dedicación.
- A todos los personales de salud que laboran en la Red de salud Tayacaja se les sugiere seguir trabajando en equipo, así se disminuye el desgaste físico, emocional del colaborador lo cual contribuye a un mejor desempeño.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

1. MINSA. Balance y retos de los recursos humanos en salud Perú; 2016.
2. Galarza A. Análisis de la Gestión del Talento humano en la Pymes Medianas del sector manufacturero de Quito y propuesta esquema mejorado [Tesis para optar el Grado de Magíster en gestión del talento humano]. Quito-ecuador; 2016.
3. MINSALUD. Aportes al plan regional de recursos humanos 2017 – 2030, Colombia; 2016.
4. Ministerio de salud. Creación de un Área de gestión de recursos humanos 2016 Bolivia; 2016.
5. Red Asistencial Pública de Salud. Aportes de los Recursos Humanos 2016 Chile; 2016.
6. Montoya E. Gestión del talento humano y la calidad de servicio del centro de salud, área de Santa Elena año 2013. trabajo para titulación. Ecuador : Universidad estatal Península de Santa Elena; 2013.
7. Ortega N. Gestión Administrativa del Talento Humano en las empresas Públicas Administrativas de Agua Potable de la Provincia del Carchi [Tesis de Magíster en

- gestión del talento humano] Tulcán – Ecuador; 2013.
8. Martínez C. Optimización del talento en las organizaciones: Gestión por expectativas [Tesis doctoral] Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona; 2013.
 9. Gonzáles W. La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico Guaranda en el primer semestre del 2011. [Tesis para titulación] Guaranda: Universidad Ecuatorial; 2011.
 10. Madrigal B. Capital Humano e Intelectual: su evaluación. Observatorio Laboral; Vol. 2, Nº 3:65 – 81.: Revista Venezolana; 2009.
 11. Perozo E. Pensamiento estratégico y gestión del Talento Humano en gerentes corporativos, en el sector de Zulia; Vol. 4: 144, 165.: Revista del centro de Investigación de ciencias Administración de la Universidad Rafael Beloso Chacín; 2006.
 12. Cabrera I. Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración en Educación en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Huaral, Lex Nº 15; 335, 339,354.; 2015.
 13. Ministerio de Salud. Dirección General de Gestión de Recursos Humanos. Compendio Estadístico: Información de recursos humanos del sector salud 2013, Perú; 2014.
 14. Talledo M. Modelo de la gestión del conocimiento para la planificación estratégica en los ministerios y gobiernos regionales en el Perú.[Tesis de Maestría]] Piura: Universidad de Piura; 2013.
 15. Ministerio de salud. Segunda medición de las metas regionales de recursos humanos para la salud Perú 2007-2015, Perú; 2013.
 16. Instituto Nacional de Salud. Investigaciones sobre recursos humanos en salud Perú; 2010.
 17. Arrollo J, Hartz J y Lau M. Recursos Humanos en Salud de Perú: Segundo Informe al País marzo 2011. 2011.

18. Cárdenas G. Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en el Centro de salud de Chilca, [Tesis de Magister en gestión del talento humano] Huancayo; 2015.
19. García C. Gestión del Talento Humano en los establecimientos de Salud de la Microrred Valle Yanamarca [Tesis de Magister en gestión del talento humano] Jauja; 2015.
20. Werther W, Davis K y Guzmán M. Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano. ISBN:978-607-15-1076-1. 7th ed. México: Mc Graw Hill.; 2014.
21. Chiavenato I. Gestión del talento humano. 5th ed. Colombia: Mc Graw Hill.; 2010.
22. Dessler G. Administración de personal. 6th ed. Santiago de Chile; 2013.
23. Supo J. Cómo empezar una tesis: Tu proyecto de investigación en un solo día. 1st ed. Arequipa : BIOESTADÍSTICO EIRL; 2015.
24. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 5th ed. Colombia: McGraw Hill Interamericana; 2010.
25. Ñaupas H y Mejía E. Metodología de la investigación científica Lima: Mc Graw Hill; 2010.
26. Meneses J. El cuestionario. 2nd ed.: Barcelona; 2016.
27. Kerlinger F. Investigación del comportamiento: técnicas y metodología. Lima: Visión Universitaria.; 1975.
28. Sánchez H y Reyes C. Metodología y diseños de investigación científica Lima: Visión Universitaria; 2006.
29. Sandoval J y Muñoz R. Los indicadores en la evaluación de impacto de programas: Sistema integral de Información y Documentación; 2003.
30. Klapan R y Scuzzo D. Pruebas psicológicas, principios, aplicaciones y temas México: Thomson; 2006.
31. Bernal A. Metodología de la investigación.. 3rd ed. Colombia: Editorial Pearson; 2010 pp193.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCOTEÓRICO	VARIABLE	MÉTODO
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo es la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica - 2018?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO: 1.¿Cómo se viene dando la admisión de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018? 2.¿Cómo se viene dando la aplicación de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018? 3.¿Cómo se viene dando la compensación de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018? 4.¿Cómo se viene dando el desarrollo de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018? 5.¿Cómo se viene dando el mantenimiento de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018? 6.¿Cómo se viene dando el monitoreo de personas en la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018? 7.¿Cómo perciben la gestión del</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Describir la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018</p> <p>Objetivos específicos 1. Identificar como perciben la dimensión admisión de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018 2. Identificar como perciben la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018 3. Identificar como perciben la dimensión compensación de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018 4. Identificar como perciben la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018 5. Identificar como perciben la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018 6. Identificar como perciben la dimensión monitoreo de personas de la gestión del talento humano los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018</p>	<p>ANTECEDENTES: A nivel Internacional: Galarza, A. Análisis de la Gestión del Talento humano en la Pymes Medianas del sector manufacturero de Quito y propuesta esquema mejorado [tesis para optar el Grado de Magister en gestión del talento humano] Quito - Ecuador: 2016. MINSALUD. Aportes al plan regional de recursos humanos 2017 – 2030, Colombia: 2016. Ministerio de Salud. Creación de un Área de gestión de recursos humanos 2016, Bolivia: 2016. Red Asistencial Pública de Salud. Aportes de los Recursos Humanos 2016, Chile: 2016. Montoya, E. Gestión del talento humano y la calidad de servicio del centro de salud, área de Santa Elena año 2013. Trabajo para la titulación Ecuador: universidad estatal Península de Santa Elena, Libertad; 2013. Ortega, N. Gestión Administrativa del Talento Humano en las empresas Públicas Administrativas de Agua Potable de la [tesis para optar el Grado de Magister en gestión del talento humano] Tulcán – Ecuador; 2013. Martínez, C. Optimización del talento en las organizaciones: Gestión por expectativas [tesis para optar el Grado de doctorado en gestión del talento humano] Barcelona España; 2013. González, W. La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico Guaranda, primer semestre del 2011 [Tesis para titulación Magister] Ecuador: universidad Ecuatorial, Guaranda; 2011. Madrigal, B. Capital Humano e Intelectual: Su Evaluación. Observatorio Laboral Revista Venezolana. 2009; Vol. 2, Nº 3:65 – 81.</p> <p>Cabrera, I. Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los Docentes de la maestría en Administración en Educación en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Huaral, Lex Nº 15.2015; 335, 339,354 Ministerio de Salud. Dirección General de Gestión de Recursos Humanos. Compendio Estadístico: Información de recursos humanos del sector salud 2013, Perú: 2014 Talledo, M. Modelo de la gestión del conocimiento para la planificación Estratégica en los ministerios y gobiernos regionales en el Perú. [Para optar el grado de maestría en dirección estratégica en tecnologías de la información]. Lima: universidad de Piura, Piura; 2013. Ministerio de salud. Segunda medición de las metas regionales de recursos humanos para la salud Perú 2007-2015, Perú: 2013. Instituto Nacional de Salud P. "Investigaciones sobre recursos humanos en salud en Perú 2000 -2010". 2010.</p> <p>A nivel Local: Cárdenas, G. Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en el Centro de salud de Chilca, [tesis para optar el Grado de Magister en gestión en servicios de salud], Huancayo: 2015 García, C. Gestión del Talento Humano en los establecimientos de la Microrred Valle Yanamarca, [tesis para optar el Grado de Magister gestión en servicios de salud], Jauja: 2015.</p> <p>MARCO TEORICO REFERENCIAL: Gestión Del Talento Humano Origen Definición Denominación Clasificación: admisión de personas aplicación de personas compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo (21).</p>	<p>VARIABLE 1: Gestión del talento humano</p> <p>DIMENSIONES: -Admisión del personal -Aplicación del personal -Compensación del personal -Desarrollo del personal -Mantenimiento del personal -Monitoreo</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental Según su carácter: Investigación descriptiva Según su naturaleza: Investigación cuantitativa Según su Alcance temporal: Investigación transversal Según su la orientación que asume: Investigación Orientada a la aplicación. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Descriptivo</p> <p>TIPO DE DISEÑO: Descriptivo Simple. Con este diseño se busca recoger información relacionada con el objeto de estudio.</p> <p>MUESTRA: M – O</p> <p>Dónde: M: Personal de salud que trabaja en la red de salud Tayacaja región Huancavelica O: Encuestas realizadas a los trabajadores de la red de salud Tayacaja región huancavelica</p> <p>POBLACIÓN: Está conformado un total de 70 trabajadores. MUESTRA: Son de 70 trabajadores , se eligió por conveniencia de acuerdo a la realidad del estudio. MUESTREO: Será de tipo no probabilístico. TECNICAS E INSTRUMENTO: Encuesta y Cuestionario tipo Likert. TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Estadística descriptiva en donde se hará un análisis básico que se dedicará en recolectar, ordenar, analizar y se presentará un conjunto de datos para la descripción adecuada de las características de la investigación, utilizando el programa de SPSS.</p>

<p>talento humano de acuerdo a la edad de los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?</p> <p>8.¿Cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo al sexo de los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?</p> <p>9.¿Cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo a la condición laboral de los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?</p> <p>10.¿Cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo al tiempo de servicio de los trabajadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018?</p>	<p>7.Describir cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo a la edad los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018</p> <p>8.Describir cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo al sexo los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018</p> <p>9.Describir cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo a la condición laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018</p> <p>10.Describir cómo perciben la gestión del talento humano de acuerdo al tiempo de servicio los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018</p>			
---	---	--	--	--

Anexo N° 02: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<p>La gestión del talento humano se refiere a una actividad que depende menos de la jerarca de una participación activa de todos los trabajadores de una empresa. El objetivo es que formen una relación de cooperación en los directivos y trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerarquica (20).</p>	<p>Manifestaciones de cómo se va desarrollando la gestión del talento humano en los trabajadores de la red de salud Tayacaja . Región Huancavelica</p>	Admisión de la personas	Reclutamiento	<p>ORDINAL Tiene como fin ordenar características o elementos según jerarquía o niveles, sin establecer el significado de las diferencias entre posiciones que ocupan (29).</p> <p>ESCALA DE VALORACIÓN NUNCA = 1 CASI NUNCA =2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE =5</p>
				Selección	
			Aplicación de las personas	Orientación	
				Diseño	
			Compensación de las personas	Evaluación de cargo	
				Compensación	
				Remuneración	
			Desarrollo de las personas	Bonificación	
				Inducción	
				Capacitación	
			Mantenimiento de las personas	Programas de comunicación	
				Relación con los empleados	
Higiene					
Monitoreo	seguridad				
	Base de datos				
	Evaluación de la gestión				

Anexo 03: Matriz de Validación

DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo 2	De acuerdo 3	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		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	
ADMISION DE PERSONAS	Reclutamiento y selección de personas	1. En la convocatoria del concurso interno de plazas, el diseño del perfil corresponde al cargo que se postula									X			X	
		2. En la convocatoria del concurso externo de plazas, el diseño del perfil corresponde al cargo que se postula					X			X		X		X	
		3. El perfil diseñado en los concursos interno y externo nos ayuda en la selección de un personal idóneo									X			X	
APLICACIÓN DE PERSONAS	Orientación, diseño y evaluación de cargos	4. Al personal nuevo se le informa la misión, visión y como es su organización del establecimiento de salud									X			X	
		5. Al personal nuevo e ingresante le orientan y le designan sus funciones									X			X	
		6. Hay una buena relación entre compañeros de trabajo					X			X		X		X	
		7. Se percibe un ambiente de valores y ética profesional									X			X	
		8. Aparte de orientar y designar las funciones, se incluye un diseño organizacional y diseño de cargos									X			X	
		9. Se analiza y describe los cargos orientado a las personas y evaluando su desempeño									X			X	
COMPENSACION DE PERSONAS	Compensación, remuneración y beneficios	10. En la evaluación de cargo se incentiva a los trabajadores y satisface sus necesidades individuales, incluyendo recompensas y felicitaciones no dinerarias									X			X	
		11. Se cuenta con un plan de compensación, para el personal destacado por su buen desempeño					X			X		X		X	
		12. Existe algún tipo de remuneración y bonificación al personal por su buen desempeño									X			X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de gestión del talento humano

OBJETIVO: Recabar información concerniente a la variable Gestión del talento humano

DIRIGIDO AL: Personal de la red de Salud de Pampas - Tayacaja

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Luis Alberto Cueva Buendía

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Administración

VALORACIÓN

	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		TOTAL
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TOTAL	6	0	6	0	21	3	21	1	97%
PORCENTAJE	100	0	100	0	92	8	97	3	

DECISIÓN DE EXPERTO :

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------



Mg. Luis Alberto Cueva Buendía
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 04: Instrumento



ESCALA PARA MEDIR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La presente escala tiene como finalidad recolectar datos, siendo de vital importancia estos datos para describir el tema enfocado en la red de salud de Tayacaja, teniendo en consideración lo mencionado, se le agradecerá de manera especial su colaboración, para responder a todos los enunciados, los datos que Ud. Coloque serán tratados con discreción, responsabilidad y sus respuestas son totalmente anónimas. Marque con "X", según sus datos correspondientes.

DATOS GENERALES

EDAD	
SEXO	1.- MASCULINO () 2.- FEMENINO ()
UNIDAD/OFICINA O PROGRAMA	
CONDICIÓN LABORAL	1.- NOMBRADO () 2.- CONTRATADO () 3.- OTROS ()
TIEMPO DE SERVICIO	1.- DE 1 A 5 AÑOS () 2.- MAYOR DE 5 AÑOS ()

INSTRUCCIONES: A continuación, se tiene una lista de preguntas, lea cuidadosamente y debe marcar con "X" en el recuadro correspondiente según su opinión de acuerdo a las alternativas de siempre, con frecuencia, a veces, raras veces y nunca desde su punto de vista en su trabajo, cargo o puesto que desempeña.

SE CALIFICARÁ CON:	
NIVEL ALCANZADO	CALIF.
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
ADMISIÓN DE PERSONAS: Reclutamiento y selección						
1	En la convocatoria del concurso interno de plazas, el diseño del perfil corresponde al cargo que se postula					
2	En la convocatoria del concurso externo de plazas, el diseño del perfil corresponde al cargo que se postula					
3	El perfil diseñado en los concursos interno y externo nos ayuda en la selección de un personal idóneo					
APLICACIÓN DE PERSONAS: Orientación y Diseño						

4	Al personal nuevo se le informa la misión, visión y como es su organización del establecimiento de salud					
5	Al personal nuevo e ingresante le orientan y le designan sus funciones					
6	Hay una buena relación entre compañeros de trabajo					
7	Se percibe un ambiente de valores y ética profesional					
8	Aparte de orientar y designar las funciones, se incluye un diseño organizacional y diseño de cargos					
9	Se analiza y describe los cargos orientado a las personas y evaluando su desempeño					
COMPENSACIÓN DE PERSONAS: Evaluación de cargo, compensación, remuneración y bonificación						
10	En la evaluación de cargo se incentiva a los trabajadores y satisface sus necesidades individuales, incluyendo recompensas y felicitaciones no dinerarias					
11	Se cuenta con un plan de compensación, para el personal destacado por su buen desempeño					
12	Existe algún tipo de remuneración y bonificación al personal por su buen desempeño					
DESARROLLO DE LA PERSONA: Inducción, capacitación y programas de comunicación						
13	Los procesos de inducción, permite la actualización del personal en las nuevas orientaciones, técnicas y normativas que afectan el que hacer institucional de la entidad					
14	Se cuenta con un plan de orientación y capacitación, con respecto a la necesidad del personal					
15	Las capacitaciones recibidas, incluye el desarrollo y conocimiento para mejorar en el puesto de trabajo					
16	Existe sociabilización de la información al personal, no asistente después de la capacitación					
MANTENIMIENTO DE LAS PERSONAS: Relación con los empleados, higiene y seguridad						
17	Se percibe conflictos personales y se da solución positiva					
18	Se percibe conflictos grupales y se da solución positiva					
19	Las instalaciones del área de los ambientes facilitan las actividades diarias					
20	Las condiciones de su área de trabajo son seguras					

21	Se hace el proceso de calificación correspondiente en caso de accidentes y contaminación ambiental					
22	Se programa medidas alternativas de solución a los problemas encargados de higiene y seguridad					
MONITOREO : Base de datos y evolución de la gestión						
23	Se le mantiene informado de reuniones y participaciones sociales					
24	La evolución de la gestión cumple con el desempeño, la orientación legal y criterios					

Anexo N° 05: Base de datos: validez y Confiabilidad de los instrumentos

VARIABLE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO																																
Sujetos	ADMISIÓN DE PERSONAS			APLICACIÓN DE PERSONAS					COMPESEACIÓN DE LAS PERSONAS			DESARROLLO DE LA PERSONA				MANTENIMIENTO DE LAS PERSONAS					MONITOREO		ΣXt	ΣX2t	Σxi	Σxp	dj	ΣXi.Xp'	ΣX2i	ΣX2p		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22									23	24
1	5	5	5	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	2	2	1	50	154	28	22	6	616	784	484
2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	77	257	39	38	1	1482	1521	1444
3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	67	199	34	33	1	1122	1156	1089
4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	73	233	36	37	-1	1332	1296	1369
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	1	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	88	356	46	42	4	1932	2116	1764
6	2	2	4	5	5	4	4	5	3	3	3	1	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	4	4	76	268	39	37	2	1443	1521	1369
7	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	80	280	41	39	2	1599	1681	1521
8	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	85	321	43	42	1	1806	1849	1764
9	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	83	303	43	40	3	1720	1849	1600
10	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	92	370	48	44	4	2112	2304	1936
ΣX	32	34	36	32	39	35	36	40	35	27	26	20	33	28	33	30	31	36	37	30	27	30	32	32	771	2741	397	374		15164	16077	14340
ΣX2	118	130	140	116	157	133	140	166	137	81	80	48	117	86	117	98	111	136	143	92	77	96	110	112								

DATOS:

CONFIABILIDAD: 0.95

CORRECCIÓN: 0.97298766

Anexo N° 07: Solicitud para aplicación del instrumento

Solicito: **CONSTANCIA DE
AUTORIZACIÓN INFORMADO DE
ACCESO PÚBLICO.**

RECIBIDO
RED DE SALUD TAYACAJA
Pampas
23 MAY 2018
Hora: 16:40 hrs
Folio: 01 Firma: [Firma]

LIC. ENF. JHONY SOTO ORELLANA
DIRECTOR DE LA RED DE SALUD TAYACAJA

Yo, Aguilar Lavado Nancy Lilibiana, identificada con DNI N° 40956967, con código de matrícula No. 7001147692 y Manrique Alania Vanesa del Pilar, identificada con DNI N°46550396, con código de matrícula No. 7001145640, ambas estudiantes de la escuela de posgrado de la universidad cesar vallejo, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, ante usted respetuosamente nos presentamos y exponemos.

Que actualmente nos encontramos realizando la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud; por lo que me agradecería realizar una investigación sobre Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la red de salud Tayacaja, Región Huancavelica – 2018, para ello necesito por favor me puedan facilitar lo siguiente:

- ✓ Constancia emitida por la institución que autoriza la realización de la investigación.
- ✓ Padrón de profesionales, que laboran en la red de salud Tayacaja 2018.
- ✓ Permiso para la aplicación de cuestionario y desarrollo por parte de todos los trabajadores de su institución.
- ✓ Documentos de gestión relacionado al tema de investigación.
- ✓ Otros concernientes al tema de investigación.

Por lo expuesto: Ruego usted acceder a mi solicitud.

Pampas, 23 de mayo del 2018.

Aguilar Lavado Nancy Lilibiana
DNI N° 40956967

Manrique Alania Vanesa del Pilar
DNI N°46550396

Anexo N° 08: Constancia emitida por la institución que acredita la realización de la investigación



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN **INFORMADO DE ACCESO PÚBLICO**

Por medio de la presente, informamos que la Unidad Ejecutora 403 - Red de Salud Tayacaja, de la provincia de Tayacaja, región Huancavelica, autoriza a las alumnas Aguilar Lavado Nancy Liliana, con código de matrícula No. 7001147692 y Manrique Alania Vanesa del Pilar con código de matrícula No. 7001145640, de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo, y se da el consentimiento para hacer uso de la información que a continuación se detalla, para el desarrollo de su tesis de grado, la cual lleva por título: Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja, Región Huancavelica – 2018.

1. Padrón de trabajadores, que laboran en la Red de Salud Tayacaja - 2018.
2. Aplicación de cuestionario y desarrollo por parte de todo el personal de salud.
3. Documentos de gestión relacionado al tema de investigación.
4. Otros concernientes al tema de investigación.

Dicha información, se recopilará en el Trabajo de Campo para posteriormente ser registrada en su Investigación con fines netamente pedagógicos.

Se expide la presente **CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**, a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Pampas, 25 de mayo del 2018.



Anexo N° 09: Evidencias fotográficas



FOTO 1: Explicándole al personal para que desarrolle el cuestionario



FOTO 2: Trabajadora resolviendo el cuestionario