



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud –Antabamba – Apurímac - 2018.

**TESIS PARA OBTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR

Bach. Roberto Efrain Mamani Ccana

ASESOR

Dr José Luis Valencia Vila

SECCIÓN

Humanidades

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión Pública

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

A la memoria de mi madre Cristina, por su enseñanza y mantener los valores, a Criss Margaret-Sharill Ariana, por impulsarme el espíritu de emprendimiento y superación personal.

Roberto

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi hermana Vivian por impulsarme constantemente para la realización del presente trabajo.

Agradezco a mi profesor y asesor Dr. José Luis Valencia Vila. Raúl Ochoa Cruz, por sus enseñanzas en el entendimiento de la investigación científica.

Mi agradecimiento a los servidores administrativos y asistenciales de la Red de Salud Antabamba, por su colaboración en el trabajo de campo.

Roberto.

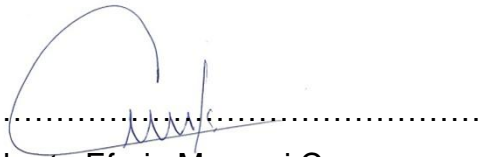
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Conste por el presente que yo Roberto Efraín Mamani Ccana, declaro bajo juramento que el contenido, los resultados y cuanto se presente en el informe de tesis, es producto del estudio que realicé.

Además debo indicar que se ha respetado la autoría de algunos autores que fueron considerados en las definiciones teóricas, no existiendo copia o plagio de alguna información, es más, los resultados obtenidos reflejan la situación real en que se encontraron en la institución donde se realizó el estudio.

Teniendo en cuenta las normas establecidas por la universidad, acepto ante cualquier observación que pudiera existir respecto al contenido del informe de tesis.

Trujillo, Agosto del 2018

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'R' followed by the name 'Efraín Mamani Ccana' in a cursive script. The signature is positioned above a horizontal dotted line.

Roberto Efraín Mamani Ccana

DNI 31015540

PRESENTACIÓN

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Filial Abancay, presento la Tesis titulada: Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, Apurímac, 2018.

El presente estudio está estructurado en siete capítulos. En el primero se expone la realidad problemática del tema de investigación, la fundamentación de las variables de estudio y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema y sus objetivos. En el segundo capítulo se presenta la variable de estudio y su operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se expone los resultados descriptivos, tablas de contingencia, correlaciones y prueba de hipótesis y el cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo enuncia las conclusiones de la investigación, en el sexto se fundamentan las recomendaciones y en el séptimo capítulo se enuncian las reseñas bibliográficas. Finalmente se presentan los Anexos que dan consistencia a los enunciados de los capítulos anteriormente expuestos.

Por lo expuesto Señores Miembros del Jurado, recibiré con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez deseo sirva de aporte para otras investigaciones similares.

Atentamente,

El Autor

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCION.....	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis.....	26
1.7. Objetivos.....	27
II. MÉTODO.....	27
2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación.....	27
2.2. Variables, operacionalización	28
2.3. Población y muestra	30

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5. Métodos de análisis de datos.....	31
2.6. Aspectos éticos.....	32
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN.....	53
V. CONCLUSIONES.....	56
VI. RECOMENDACIONES.....	57
VII. REFERENCIAS	58

INDICE DE TABLAS

tabla 1. Planificación	32
tabla 2: Reclutamiento	33
tabla 3: Capacitación.....	34
tabla 4: Gestión Del Talento Humano	35
tabla 5: Productividad.....	36
tabla 6: Compromiso	37
tabla 7: Satisfacción Laboral	38
tabla 8: Desempeño Laboral	39
tabla 9: Planificación*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada	40
tabla 10: Reclutamiento*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada.....	41
tabla 11: Capacitación*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada	42
tabla 12: Gestión Del Talento Humano*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada	43
tabla 13: Correlaciones planificación y desempeño laboral	44
tabla 14: Correlaciones reclutamiento y desempeño laboral	45
tabla 15. : Correlaciones capacitación y desempeño laboral	46
tabla 16: Correlaciones gestión del talento humano y desempeño laboral	47
tabla 17: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general.....	49
tabla 18: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1	50
tabla 19. Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2.....	51
tabla 20:Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3.....	52

INDICE DE FIGURAS

figura 1: Planificación	32
figura 2: Reclutamiento	33
figura 3: Capacitación	34
figura 4: Gestión del talento humano.....	35
figura 5: Productividad	36
figura 6: Compromiso.....	37
figura 7: Satisfacción Laboral	39
figura 8: Desempeño Laboral	40
figura 9: Planificación*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada	41
figura 10: Reclutamiento*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada.....	42
figura 11: Capacitación*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada.....	43
figura 12: Gestión Del Talento Humano*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada...44	
figura 13: Correlaciones planificación y desempeño laboral	45
figura 14: Correlaciones reclutamiento y desempeño laboral	46
figura 15: Correlaciones capacitación y desempeño laboral.....	47
figura 16: Correlaciones gestión del talento humano y desempeño laboral	48

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018.

La investigación fue del tipo sustantivo básico, el nivel fue correlacional, además el diseño considerado fue el descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 130 trabajadores y muestra considerada para el estudio fue de 101 servidores entre contratados y nombrados, como personal asistencial y administrativo de la Red de Salud Antabamba, la técnica empleada fue de recolección de información a través de la encuesta, y el instrumento fue de cuestionarios que previamente fue validado y sometido a juicio de expertos.

El resultado obtenido nos precisa que existe correlación entre las variables de estudio, el coeficiente obtenido es de 0,460 que significa moderada correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión del talento humano, reclutamiento, productividad y desempeño laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the management of human talent and work performance in workers of the Antabamba Health Network, Apurímac, 2018.

The investigation was of the basic substantive type, the level was correlated, in addition the design considered was the descriptive correlational. The population consisted of 130 workers and sample considered for the study was 101 servers between hired and appointed, as assistance and administrative personnel of the Antabamba Health Network, the technique used was information collection through the survey, and the instrument was questionnaires that were previously validated and submitted to expert judgment.

The result obtained indicates that there is a correlation between the study variables, the coefficient obtained is 0.460, which means a moderate correlation between the management of human talent and work performance.

Keywords: Human talent management, recruitment, productivity and job performance.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

En la actualidad el término gestión del capital humano viene enfrentando modificaciones significativas en su concepto y aplicación, convirtiéndose en factor importante para obtener ventajas competitivas en una institución, por ejemplo los recursos financieros, tecnológicos y otros tipos de ganancias. Este mismo hecho hace que los procedimientos que se utilizan a nivel de gestión y de evaluación del desempeño de los trabajadores, también vienen sufriendo cambios significativos y en otros casos muy radicales con la finalidad de adecuarse a las nuevas exigencias de la sociedad.

Indudablemente, gestionar el talento humano, implica preocupación especial para las instituciones, esto debido a que se percibe carencia en muchos casos, porque no se adecúan a las exigencias de las responsabilidades que se deben cumplir a nivel institucional.

Actualmente, la gestión del talento humano se considera un problema, en instituciones públicas principalmente, debido a los cambios económicos que se perciben, implementación de la era digital y principalmente por la llegada de la generación de los millennials, las oficinas de recursos humanos, deben estar pendientes para poder enfrentar los retos que día a día se vienen presentando.

Cabe precisar que en toda Gestión del Talento Humano, siempre existen problemas, personales, de grupo, institucionales o políticos partidarios, generalmente esto se da porque muchos directivos poco o nada se preocupan en brindar importancia al reclutamiento del personal, al proceso de inducción, a la capacitación, al requerimiento de las características que debe tener un personal para cumplir responsabilidades específicas.

Es de reconocer que cuando no se presta adecuadamente el servicio al usuario, quiere decir que el proceso de captación del personal no ha respondido a las expectativas de las responsabilidades que exige un puesto de trabajo.

Este hecho hace deducir que el personal no se muestra satisfecho en el cumplimiento de responsabilidades, no se siente motivado, la producción baja notablemente en las coberturas sanitarias y el no cumplimiento de metas fijadas por la Red, la atención al cliente o al usuario se ve afectada por el no compromiso con el trabajo y no es el más adecuado.

Se debe precisar que en el proceso de la gestión del talento humano, los directivos en muchos casos no se dan cuenta de la gran pérdida que esto supone, porque para que exista la eficiencia es absolutamente importante que tanto la institución como el trabajador deben realizar un trabajo coordinado y que el acuerdo se beneficie por ambas partes para que gracias a la satisfacción mutua, se pueda trabajar de la mejor manera posible.

El problema de la gestión del talento humano, se presenta en distintos contextos, ya sea internacional, nacional o local. Sin embargo, en cada uno de estos contextos, difieren, dependiendo de las políticas institucionales, la normatividad del país, el tipo de institución, si es nacional o privado.

Este problema, directamente se percibe con intensidad en los trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, debido a que la captación de personal de acuerdo a los objetivos institucionales, no están dando resultado toda vez que interviene la política, las recomendaciones, y el personal contratado no se compromete con su trabajo mucho menos con la institución, este hecho no permite la gestión de personal adecuado o perfil requerido para los puestos de trabajo o funciones asignadas el cumplimiento de funciones asignadas se ve limitado y en muchos casos hace que el desempeño laboral no sea el satisfactorio para la institución como para los usuarios asegurados.

Esta preocupación nos indujo a llevar a cabo la investigación vinculada a la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral, en los trabajadores de la Red de Salud Antabamba.

1.2. Trabajos previos

Sobre el tema se tienen muchas investigaciones a nivel internacional, nacional y regional.

A nivel internacional, se tienen las siguientes investigaciones:

Balarezo, (2013) llevó a cabo una investigación titulado: Diseño de un sistema y evaluación de recursos humanos para Hospital Rafael Ruiz, Ecuador.

En esta investigación, logra examinar la situación real de las actividades en el contexto del recurso humano en un Hospital, proponiendo elaborar un sistema de control y evaluación del personal para el departamento de Recurso Humanos. Al realizar este estudio investigativo nos permite comprender para nuestra investigación que para planificar los recursos humanos se debe formular los planes estratégicos en la organización como primer paso para evaluar al personal.

Canós, (2012).Realizó una investigación sobre: la gestión de recursos humanos basada en la lógica borrosa, España.

El autor en la investigación, concluye que, los recursos humanos se consideran un activo fuente de ventaja competitiva para la empresa. Una manera de aprovechar lo mejor posible este recurso es a través de la gestión por competencias. Las competencias son los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, etc. que hacen que el desarrollo de ciertas tareas y actividades, así como el logro de determinados resultados, sean sobresalientes. Cuando los modelos matemáticos ayudan a tomar decisiones se muestran algunas ventajas como la obtención de soluciones claras y rápidas que son fáciles de comprender. Por otra parte, las dificultades aparecen porque, de una forma general, los modelos matemáticos son demasiado objetivos y cuantifican magnitudes que difícilmente se relacionan con estas prácticas. Para evitar esto, usamos modelos desarrollados con la teoría de conjuntos borrosos, para añadir incertidumbre y subjetividad al problema. Mostrar un

fenómeno que ocurre en la vida real sin ninguna deformación es una tarea difícil. La lógica borrosa no aumenta la dificultad de las matemáticas tradicionales y está más cercana al pensamiento humano.

García, (2013).realizó la investigación sobre: “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico”, es una investigación para Tesis de grado en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador.

En esta investigación se arribó a las siguientes conclusiones:

No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. Durante la encuesta y la revisión documental se verifica la ausencia de este plan, la evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas.

La Torre, (2011). Realizó la investigación: “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”, es una tesis doctoral de la Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España.

En la investigación se considera en su principal conclusión, que las perspectivas de empleo futuro se han analizado como indicador de una política de recursos humanos en base a un plan estratégico de la organización. Sin embargo, los resultados no muestran relación con las prácticas de recursos humanos, lo que contravendría la tesis del alineamiento del sistema de recursos humanos con la política empresarial. Hay que tener en cuenta el modo en el que se ha medido esta variable que, si no hay un plan estratégico anteriormente definido en la organización,

podría estar ofreciendo una visión sesgada respecto al sistema de recursos humanos.

A nivel nacional, se tienen las siguientes investigaciones.

Doris, (2012) realizó una investigación sobre: La gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa EUROTUBO S.A.

En el desarrollo de la investigación se han logrado muchas cosas, entre ellos se precisa que los nuevos patrones de evaluación del Recurso Humano serán fundamentales para la empresa, así como realizar un programa de entrenamiento para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores.

El estudio fue aplicado a la empresa EUROTUBO, permitió comprender que, existe organización de tal envergadura que no cuenta con una unidad de Recurso Humano que, de manera profesional, afronte las diversas actividades que en este ámbito se debe realizar incluyendo el entrenamiento. Además, hace conocer que de manera incipiente el supervisor de producción asume esta tarea lo cual técnicamente no es aconsejable.

Vargas, (2013). realizó la investigación: Modelo de gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Chimú Agropecuarias S.A.

En el desarrollo de la investigación se plantea diagnosticar que indicadores de desenvolvimiento del talento humano existe dentro de la empresa para maximizar su nivel de eficiencia a través del uso de técnicas de evaluación. Al mismo tiempo decide analizar las habilidades y destrezas internas para evaluar a los empleados de la institución. Al realizar este estudio investigativo, permite conocer que, la implementación de un nuevo modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral en los empleados hará que las personas como la empresa interactúen positivamente en bien de la misma.

De la Cruz, (2009). Realizó la investigación: La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.

En esta investigación, se ha considerado como conclusión relevante, los siguientes aspectos:

Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo, los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.

Bedoya, (2005). Realizó la investigación: La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas, tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. En esta investigación se han considerado las siguientes conclusiones más relevantes:

Los propósitos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de los mercados globalizados, si desean ser competitivo y permanecer en éste. La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

Oscoco, (2015). Realizó la investigación: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac”. La tesis que se ha realizado fue para optar título

Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas- Perú.

Las principales conclusiones de la investigación, precisan que la gestión de talento humano se relaciona de forma positiva pero débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. El coeficiente de correlación de Spearman es de (0.552). La planificación de talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.483 coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. El desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del talento humano

Para comprender la gestión del talento humano, es importante tener en cuenta la definición del talento propiamente dicho de una persona.

Es la suma de las habilidades de una persona: sus dotes innatas, sus destrezas, conocimientos, experiencia, inteligencia, juicio, actitud, carácter e iniciativa. Comprende también su capacidad de aprender y desarrollarse.

Talento es alguna capacidad de agilidad mental estratégica, capacidad de liderazgo, madurez emocional, destrezas de comunicación, capacidad de atraer talentos e inspirar a otras personas talentosas, instinto emprendedor, destrezas funcionales y capacidad de producir resultados.

En relación a la gestión del talento humano, existen muchas definiciones, pero los más relevantes que se han considerado, son los siguientes:

Chiavenato, (2009), Define la Gestión del talento humano como: “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales

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

De igual forma Vásquez, (2008). Sobre la gestión del talento humano, considera como una de las acciones que se realiza para poder captar el personal más idóneo, sin considerar como determinante las actividades que realizan las órdenes de jerarquía o los mandatos. Buscando sólo el compromiso de los trabajadores de la institución donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios.

Mora, (2012). Resalta que la gestión del talento humano está considerada como un elemento fundamental, prioritario para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas de lo que saben hacer o podrían hacer.

También se dice que:

La gestión del talento humano, es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento.

1.3.2. Planificación

En cualquier institución pública o privada, la planificación siempre supone trabajar en una misma línea desde el inicio de un proyecto, porque se necesitan muchas acciones debidamente organizadas y hasta lograr el cumplimiento de objetivos y de las metas previstas.

En toda institución, el responsable de diseñar la planificación es el directivo. La ejecución de la planificación está realizada por una persona y que necesariamente tendrá que conocer y comprender el nivel de planeamiento que se ha querido o podido llevar a cabo.

1.3.3. Reclutamiento

Se refiere al proceso de atraer personas de manera oportuna en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización. Igualmente, puede ser definido como el proceso de identificar y atraer a la organización a solicitantes capacitados e idóneos.

Alteco, (2013), sobre el reclutamiento del personal manifiesta lo siguiente:

El reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de ocupar cargos en una organización. Básicamente el reclutamiento de personal es un sistema de información, mediante el cual se divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende cubrir.

Para ser eficaz, el reclutamiento de personal debe atraer un contingente de candidatos suficiente para abastecer adecuadamente el proceso de selección. Es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para establecer con ellos el proceso de selección oportuno.

De la cita del autor se deduce que el reclutamiento del personal, está relacionado con la captación del personal requerido para el cumplimiento de funciones específicas, en un determinado tiempo y espacio.

Todo requerimiento de personal debe implicar procesos de captación y principalmente en cumplimiento a normas establecidas.

1.3.4. Capacitación

Es importante tener en cuenta que la capacitación en el personal es un factor fundamental que proporciona a los empleados mejoras en sus competencias profesionales y capacidades interpersonales, abriendo oportunidades para su crecimiento al interior de la organización.

Al proceso de capacitación, también se le denomina desarrollo profesional y está relacionado con las capacidades, habilidades obtenidas en su formación profesional, dependiendo del contexto donde llevó a cabo el proceso de capacitación.

El desarrollo profesional, está vinculado a la capacidad con que se desenvuelve una persona debidamente formada para el cumplimiento de funciones específicas.

En relación al desarrollo profesional, Universia, (2013), considera la siguiente apreciación:

El desarrollo profesional busca referirse a lograr el crecimiento y la autorrealización, a alcanzar esa meta que algún día se plantearon como futuros profesionales. Un trabajador desarrollado es aquel que logra llegar a un nivel óptimo de conocimientos necesarios para desempeñarse en el área de su interés. La definición de desarrollo profesional considera diferentes aspectos, como la planificación de la carrera, la elección de la vocación, y la incorporación de nuevos saberes que le resulten de utilidad para acceder a mayores oportunidades laborales que le permitan crecer en su carrera. Todos estos aspectos dependen, de alguna manera, de cualidades personales como la actitud, insistencia, la pro actividad y la propia lucha por mejorar.

Se debe tener en cuenta que para ser un buen profesional es fundamental trabajar día a día, programarse metas y buscar los medios que puedan ayudarnos a cumplirlas. Resulta imposible mencionar un secreto universal para alcanzar el desarrollo pues cada profesional puede tener un concepto diferente sobre lo que implica ser un profesional desarrollado.

1.3.5. Desempeño laboral

Sobre el desempeño laboral, Chiavenato, (2000), sobre el desempeño laboral, manifiesta que son: “acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización,

consecuentemente un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

De la cita podemos deducir que el desempeño laboral está directamente vinculado con la acción que realiza el trabajador, en el cumplimiento de sus funciones.

Por otro lado, el desempeño laboral se relaciona directamente con la productividad del trabajador, con el cumplimiento de los objetivos, las actividades y las metas institucionales.

También se puede precisar que el desempeño laboral constituye la forma en que los empleados cumplen con su trabajo. Al respecto siempre se realiza evaluaciones del rendimiento, a través de los resultados que el empleador toma en cuenta y sobre los factores que repercuten en cada trabajador y en su desempeño.

Sobre el desempeño laboral, Bittel, (2000), plantea que: “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa”.

1.3.6. Productividad

La productividad laboral está considerada como la relación que existe entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción.

Sobre la productividad, Ilostat, (2011), precisa lo siguiente:

La productividad laboral es un indicador económico importante, estrechamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad, y el nivel de vida de los países. La productividad laboral representa el volumen total de producción (medido a través del Producto Interno Bruto, PIB) producido por una unidad laboral (medida en términos de la cantidad de

personas ocupadas) durante un período de referencia dado. Este indicador permite a los usuarios evaluar los niveles de PIB por insumo laboral y las tasas de crecimiento, brindando así información general sobre la eficiencia y la calidad del capital humano en el proceso productivo para un contexto económico y social dado, incluyendo otros insumos complementarios e innovaciones utilizadas en el proceso productivo (P.34).

Lograr una productividad laboral, aceptable, implica realizar algunas actividades que contribuirán a dicho resultado, por ejemplo, realizar una buena planificación estratégica con profesionales con pensamiento autónomo, con disponibilidad de tiempo para cumplir las metas previstas, que sean organizados y que participen en las actividades de coordinación.

1.3.7. Compromiso

El compromiso laboral se refiere a la decisión personal (de cada trabajador).

Va más allá de cumplir la obligación laboral, de modo que se puede ser un buen empleado sin estar muy comprometido.

El compromiso nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado.

Un empleado comprometido proyecta sus energías para conseguir su propósito, aquello que tiene significado para él. Las personas comprometidas son generosas, ayudan a los demás y contribuyen a crear un clima positivo. Promueven el compromiso de otros.

1.3.8. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral está vinculado a la actitud del trabajador frente a sus responsabilidades. También se puede indicar que la satisfacción nace de la relación entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

En toda institución, se debería observar que, a mayor satisfacción laboral, mayor será el compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación. En cambio, cuando el grado de satisfacción laboral es bajo, el trabajador no siente el peso de la responsabilidad con mucha fuerza y no pone suficiente empeño en su actividad diaria.

Satisfacción laboral” es un término muy amplio y son realmente numerosas las definiciones al respecto y las variables que se incluyen en ella. Hegney, Plank y Parker (2006), por ejemplo, aluden a una de esas tantas variables cuando señalan que “la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente”.

Staw y Ross (1985), señala que “La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto”, y puede ser intrínseca y extrínseca. La satisfacción intrínseca se refiere a la naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de las personas respecto del trabajo que realizan. La satisfacción extrínseca se relaciona con otros aspectos de la situación de trabajo, como las prestaciones y el salario. Ambas variantes constituyen la combinación de varias facetas. Para Newton y Keenan (1991), la satisfacción puede ser un efecto tanto de la personalidad del individuo como del ambiente de trabajo.

1.4. Formulación del problema

- **Problema general**

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018?

- **Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018?

¿Qué relación existe entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018?

¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Consideramos que teóricamente, la investigación que se ha desarrollado, aportará con nuevos conocimientos a todas las personas que están involucrados en el estudio. Las definiciones obtenidas de distintos autores constituirán un gran aporte para los lectores del informe de la investigación.

El aporte práctico en la investigación, serán los resultados obtenidos respecto al problema estudiando, estos resultados permitirán tomar decisiones al interior de la institución y de esta manera poder solucionar la problemática planteada inicialmente.

Consideramos que metodológicamente será de mucha importancia, debido a que contribuirá en el estudio de otras investigaciones que son similares en el tipo de investigación o en el nivel de investigación. Los datos cuantitativos obtenidos constituirán un antecedente para poder redactar trabajos de investigación similares.

1.6. Hipótesis

- **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018.

- **Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018.

Existe relación significativa entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018.

Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018.

1.7. Objetivos

- **Objetivo general**

Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018.

- **Objetivos específicos**

Determinar qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018.

Determinar qué relación existe entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018.

Determinar qué relación existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

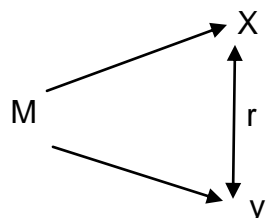
El tipo de investigación que se ha considerado fue el sustantivo básico, debido a que se utilizaron conocimientos establecidos para poder generar otros conocimientos como consecuencia de la investigación que se ha realizado.

El nivel correspondiente a la investigación, fue el correlacional simple, porque buscó medir el nivel de relación entre variables de estudio.

El diseño considerado para la investigación, fue el descriptivo correlacional, esto debido a que previamente se realizó una descripción de los hechos observados a partir de la aplicación de los instrumentos, por cada dimensión y por cada variable establecida para la investigación. Fue correlacional porque se ha medido el nivel de asociación o relación entre variables, siempre teniendo en cuenta los parámetros que se establecen para este nivel de investigación que normalmente es de 0 a 1 para casos de relación directa o de 0 a -1 para casos de relación inversa; por otro lado, fue no

experimental porque no se manipularon los datos, vale decir que se recogieron tal cual se presentaron en el contexto, además fue transversal porque se recogió la información en un solo tiempo.

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M: Es la muestra de investigación

X: Es la variable 1 de investigación: Gestión del talento humano

Y: Es la variable 2 de investigación: Desempeño laboral

r: Es la relación entre variables

2.2. Variables, operacionalización

Variable de estudio 1: Gestión del talento humano

Variable de estudio 2: Desempeño laboral

Operacionalización de variables

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1:</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>Se refiere al proceso de movilización del personal que responde a las</p>	<p>La variable Gestión del talento Humano está compuesto por las dimensiones planificación, reclutamiento y capacitación.</p> <p>La información se recogerá a través de un cuestionario de preguntas, cada dimensión estará conformado por un conjunto</p>	<p>Planificación</p> <p>La planificación es el proceso y efecto de organizar con método y estructura los objetivos trazados en un tiempo y espacio. (Perea, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Previsión de objetivos • Previsión de metas • Trabajo en equipo • Organización • Establecimiento de políticas • Formulación de estrategias

expectativas de una institución, personal que cuente con un perfil determinado, debidamente capacitado para ejercer una función específica.	de ITEMS con su respectiva valoración: Muy bueno(5), bueno(4), regular(3), malo(2), muy malo(1) estos valores serán procesados estadísticamente con el programa SPSS versión 22 los resultados permitirán obtener el nivel de correlación entre variables y entre variable y dimensiones.	Reclutamiento Es el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización(Perea, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Elección de métodos de evaluación • Establecimiento de normas • Canales de reclutamiento • Mercado de trabajo • Reserva de candidatos • Información oportuna
		Capacitación Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. (Frigo, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción del personal • Entrenamiento del personal • Formación básica • Proceso de adaptación • Nuevos cambios • Desarrollo de competencias

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL Se refiere al rendimiento que demuestra el trabajador cuando efectúa las labores que se le encomienda en el cumplimiento de sus funciones y todas las tareas que la institución le puede asignar. (Pedraza, 2012)	La variable desempeño laboral está compuesto por dimensiones como la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral, esta información se recogerá a través de un cuestionario de preguntas y cada pregunta estará conformado por conjunto de ítems y su respectiva valoración Muy bueno (5), bueno(4), regular(3), malo(2) muy malo(1)	Productividad Se refiere a la cantidad de trabajo servible, que realiza una persona durante un tiempo y en un contexto específico. (Marvel, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Intensidad de la tarea • Concentración en lo que hace • Nivel de energía • Cumplimiento de metas • Resultados deseados • Tiempo utilizado
		Compromiso Es un valor que se presenta en una persona para lograr sus metas, objetivos, intereses y expectativas. Se desarrolla dentro de un contexto donde la persona se pueda desarrollar a plenitud.(Delgado,	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Formulación de objetivos • Expectativas laborales • Desarrollo personal • Actitud voluntaria • Involucrarse en una actividad

		2014)	
		<p>Satisfacción Laboral Se refiere a la actitud que muestra el trabajador, en el cumplimiento de sus funciones. La satisfacción implica cumplimiento de actividades, de metas, de objetivos. (Posada, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud frente a su trabajo • Cumplimiento de necesidades laborales • Retribución laboral • Oportunidades de progreso • Condiciones de trabajo • Trabajo en equipo

2.3. Población y muestra

Población: Para la investigación se han considerado a 130 Trabajadores entre nombrados y contratados de la Red de Salud Antabamba.

Muestra: Según la fórmula, se tendría a 97 trabajadores, pero se obtuvo la encuesta a 101 Trabajadores de la Red de Salud Antabamba.

Selección de la muestra: Se realizó por conveniencia y por determinación propia, por que a mayor cantidad de encuestados de trabajadores se obtendría un resultado optimo en la investigación.

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

Técnica. Se ha considerado la encuesta

Instrumento. El cuestionario de preguntas, en este caso se aplicó para cada variable de estudio. Previamente se realizó la validación por tres expertos, quienes calificaron como viable la aplicación del instrumento.

Sin embargo, antes de continuar con la aplicación del instrumento, se ha sometido a una prueba piloto de 15 sujetos con similares características a la muestra de estudio, habiéndose procesado los resultados en el programa estadístico SPSS. El resultado corresponde a un valor promedio de 0,93% de confiabilidad estadística a nivel del coeficiente del alfa de Crombach, este resultado nos indica alta confiabilidad por lo tanto permite con seguridad aplicar el instrumento en la muestra de investigación.

La confiabilidad para la variable 1: Gestión del Talento Humano

Estadísticas de fiabilidad	
	N de
Alfa de Cronbach	elementos
,925	15

Fuente base de datos

Según la tabla de Kuder Richardson citado por Mejía este resultado de confiabilidad se ubica en el rango de 0,72 a 0,99 siendo de excelente confiabilidad.

La confiabilidad para la variable (2) Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
	N de
Alfa de Cronbach	elementos
,930	15

Fuente base de datos

2.5. Métodos de análisis de datos

Previamente se recogió información, se organizó la información, se procesó la información y se analizó la información, siempre utilizando la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Se tomó en cuenta las tablas para el análisis descriptivo con frecuencias y porcentajes, con sus respectivas figuras estadísticas, por otro lado, para evidenciar la asociación, se realizaron las tablas de contingencia para ver la proyección del nivel de asociación entre las variables de estudio a nivel descriptivo; sin embargo, se

utilizaron las tablas de correlaciones de Rho de Spearman para ver el nivel de correlación entre las variables y dimensiones de estudio.

Finalmente, a partir de la Chi cuadrada calculada y de la tabla se realizó la prueba de hipótesis, lo que conllevó a aceptar las hipótesis previstas inicialmente para redactar las conclusiones.

2.6. Aspectos éticos

El estudio que se ha realizado, ha respetado los principios, normas, costumbres de los trabajadores y de la institución.

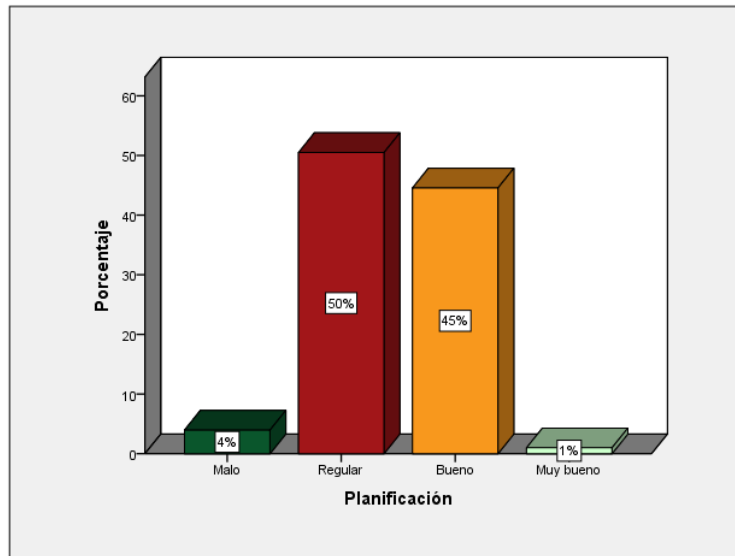
III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1. Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	4,0	4,0	4,0
	Regular	51	50,5	50,5	54,5
	Bueno	45	44,6	44,6	99,0
	Muy bueno	1	1,0	1,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 1: Planificación

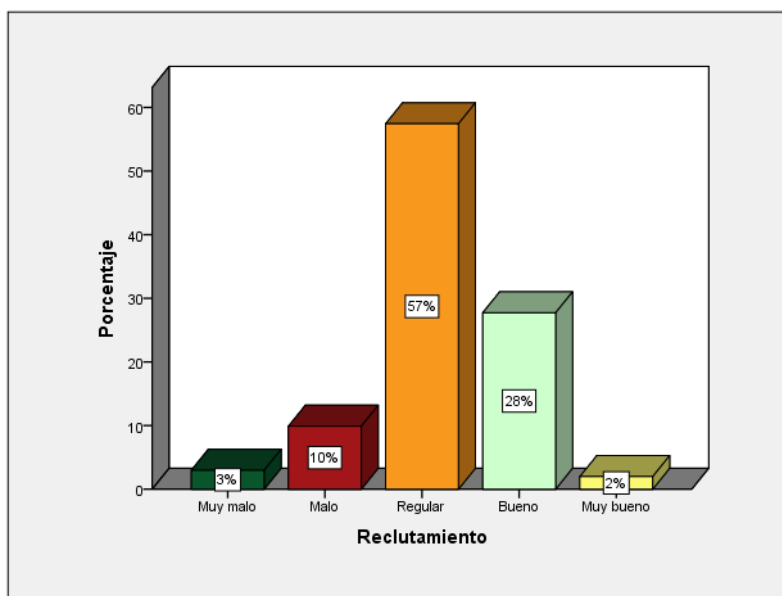


En la tabla 01 se muestra las opiniones de 101 trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, 2018, respecto a la planificación que se lleva a cabo. Del total de resultados se observa que un 50,5% de trabajadores manifiestan que la planificación que se percibe es regular, un 44,6% indica que la planificación es buena, un 4,0% precisa que la planificación es mala y solamente un 1,0% manifiesta que la planificación es muy buena.

Tabla 2: Reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	3	3,0	3,0	3,0
	Malo	10	9,9	9,9	12,9
	Regular	58	57,4	57,4	70,3
	Bueno	28	27,7	27,7	98,0
	Muy bueno	2	2,0	2,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 2: Reclutamiento

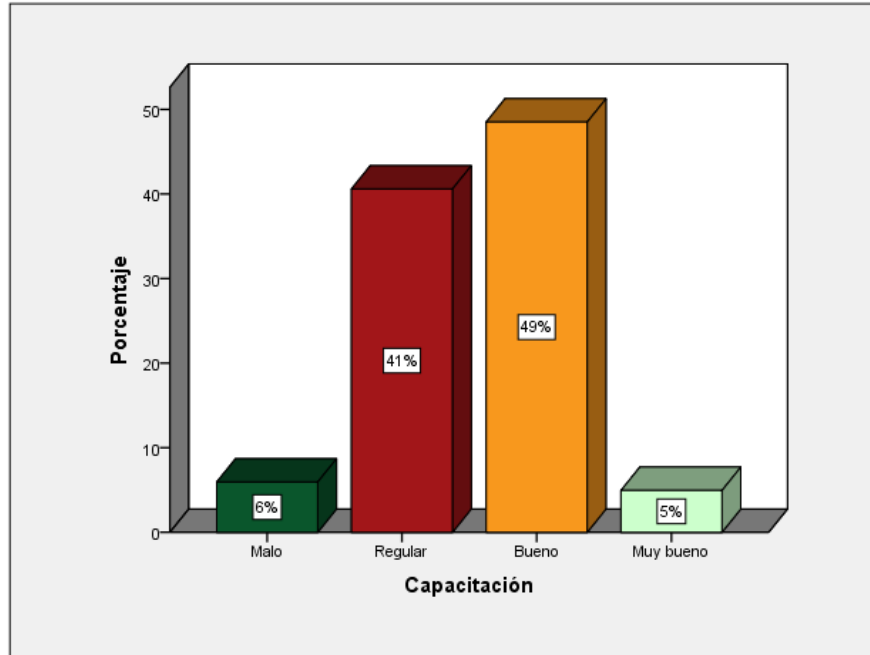


En la tabla 02 se muestra las opiniones de 101 trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, 2018, respecto al reclutamiento que se lleva a cabo. Del total de resultados se observa que un 57,0% de trabajadores manifiestan que el reclutamiento que se percibe es regular, un 28,0% indica que el reclutamiento es bueno, un 10,0% precisa que el reclutamiento es malo, un 3,0% indica que es muy malo y solamente un 2,0% manifiesta que el reclutamiento es muy bueno.

Tabla 3: Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	5,9	5,9	5,9
	Regular	41	40,6	40,6	46,5
	Bueno	49	48,5	48,5	95,0
	Muy bueno	5	5,0	5,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 3: Capacitación

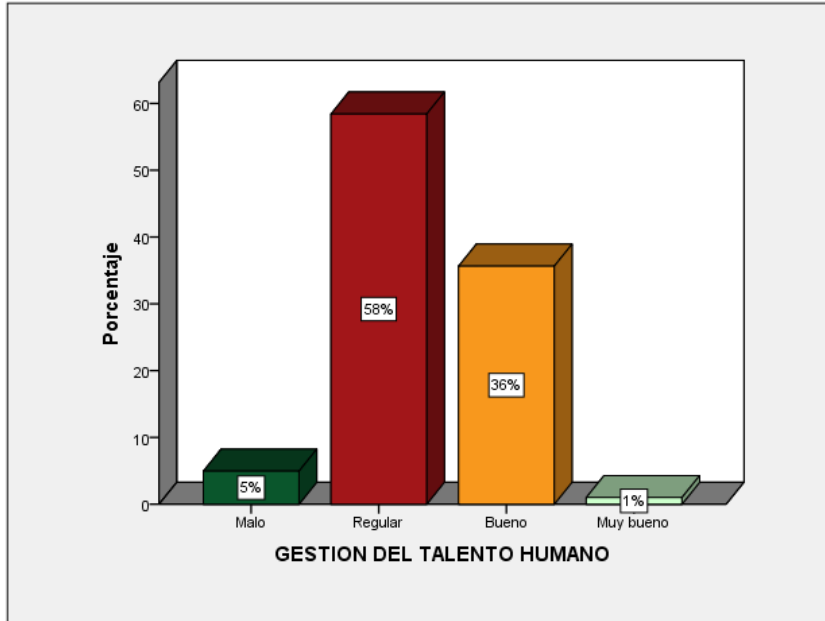


En la tabla 03 se muestra las opiniones de 101 trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, 2018, respecto a la capacitación que se lleva a cabo. Del total de resultados se observa que un 49,0% de trabajadores manifiestan que la capacitación que se percibe es buena, un 41,0% indica que la capacitación es regular, un 6,0% precisa que la capacitación es mala y solamente un 5,0% manifiesta que la capacitación es muy buena.

Tabla 4: Gestión Del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	5,0	5,0	5,0
	Regular	59	58,4	58,4	63,4
	Bueno	36	35,6	35,6	99,0
	Muy bueno	1	1,0	1,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 4: Gestión del talento humano

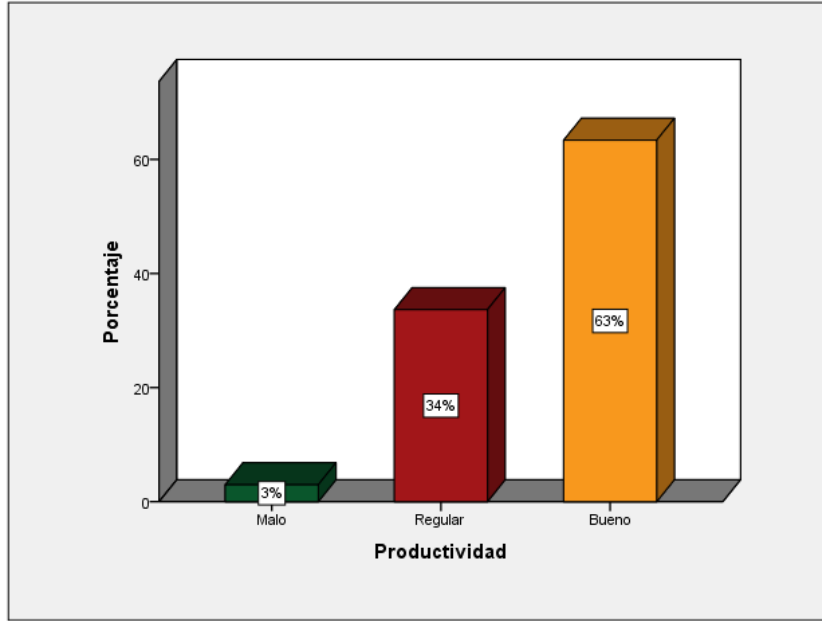


En la tabla 04 se muestra las opiniones de 101 trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, 2018, respecto a la gestión del talento humano que se lleva a cabo. Del total de resultados se observa que un 58,0% de trabajadores manifiestan que la gestión del talento humano que se percibe es regular, un 36,0% indica que la gestión del talento humano es buena, un 5,0% precisa que es mala y solamente un 1,0% manifiesta que la gestión del talento humano es muy buena.

Tabla 5: Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	3,0	3,0	3,0
	Regular	34	33,7	33,7	36,6
	Bueno	64	63,4	63,4	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 5: Productividad

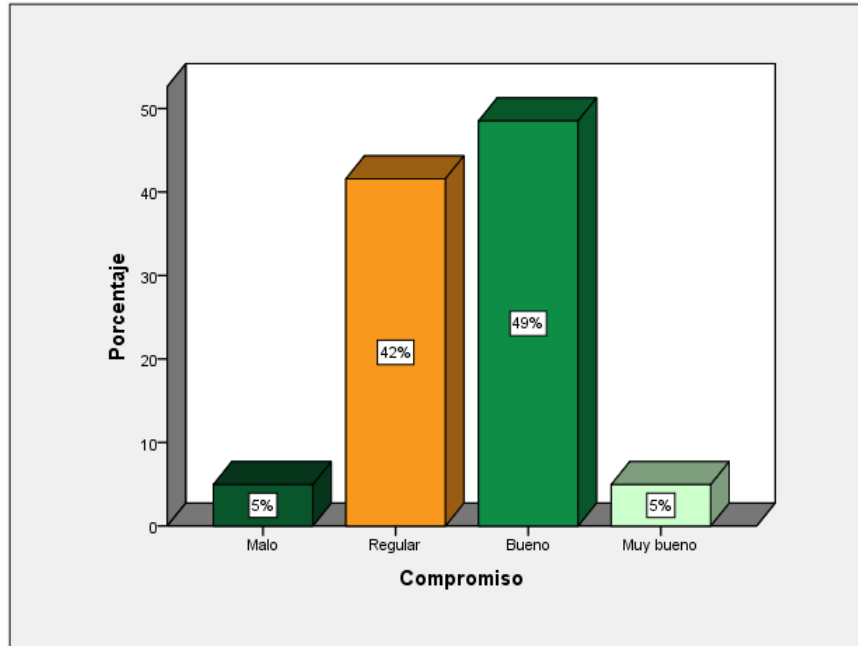


En la tabla 05 se muestra las opiniones de 101 trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, 2018, respecto a la productividad que se lleva a cabo. Del total de resultados se observa que un 63,0% de trabajadores manifiestan que la productividad que se percibe es buena, un 34,0% indica que la productividad es regular y solamente un 3,0% manifiesta que la productividad es mala.

Tabla 6: Compromiso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	5,0	5,0	5,0
	Regular	42	41,6	41,6	46,5
	Bueno	49	48,5	48,5	95,0
	Muy bueno	5	5,0	5,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 6: Compromiso

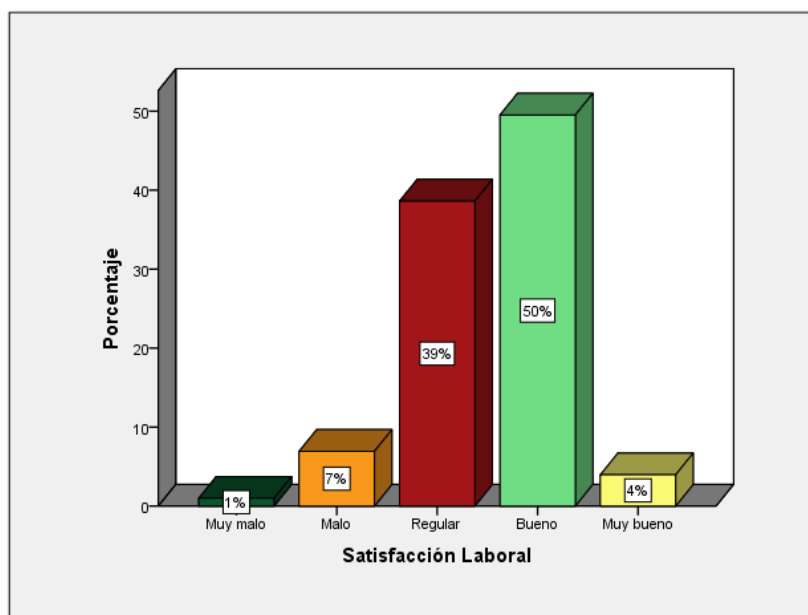


En la tabla 06 se muestra las opiniones de 101 trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, 2018, respecto al compromiso que se lleva a cabo. Del total de resultados se observa que un 49,0% de trabajadores manifiestan que el compromiso que se percibe es bueno, un 42,0% indica que el compromiso es regular, un 5,0% precisa que es mala y solamente un 5,0% manifiesta que el compromiso es muy bueno.

Tabla 7: Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	1	1,0	1,0	1,0
	Malo	7	6,9	6,9	7,9
	Regular	39	38,6	38,6	46,5
	Bueno	50	49,5	49,5	96,0
	Muy bueno	4	4,0	4,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 7: Satisfacción Laboral

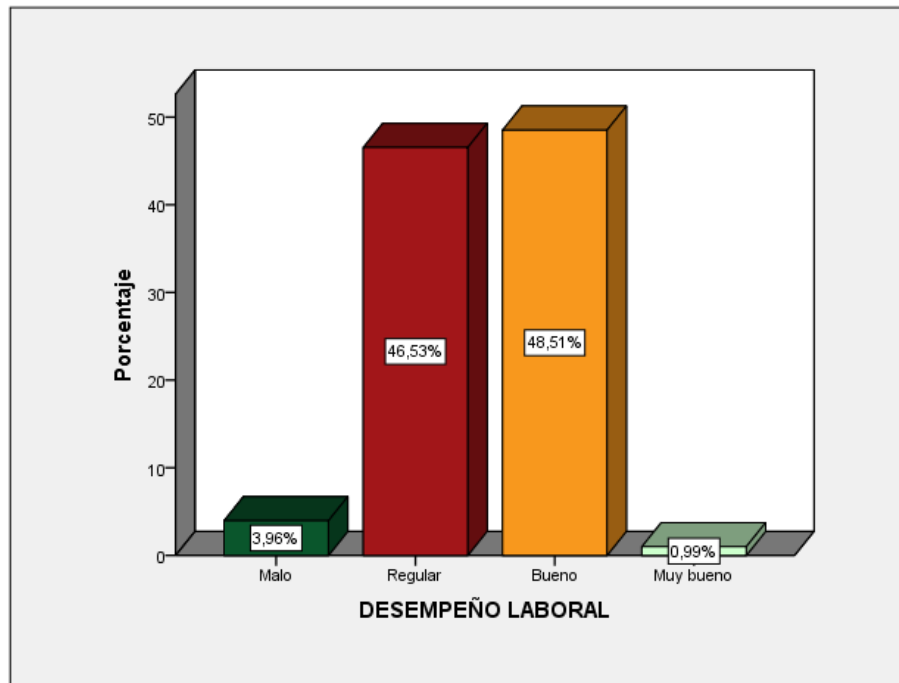


En la tabla 07 se muestra las opiniones de 101 trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, 2018, respecto a la satisfacción laboral que se lleva a cabo. Del total de resultados se observa que un 50,0% de trabajadores manifiestan que la satisfacción laboral que se percibe es buena, un 39,0% indica que la satisfacción laboral es regular, un 7,0% precisa que la satisfacción laboral es mala, un 4,0% indica que es muy buena y solamente un 1,0% manifiesta que la satisfacción laboral es muy mala.

Tabla 8: Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	4,0	4,0	4,0
	Regular	47	46,5	46,5	50,5
	Bueno	49	48,5	48,5	99,0
	Muy bueno	1	1,0	1,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Figura 8: Desempeño Laboral



En la tabla 08 se muestra las opiniones de 101 trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, 2018, respecto al desempeño laboral que se lleva a cabo. Del total de resultados se observa que un 48,51% de trabajadores manifiestan que el desempeño laboral que se percibe es bueno, un 46,53% indica que el desempeño laboral es regular, un 3,96% precisa que es malo y solamente un 0,99% manifiesta que el desempeño laboral es muy bueno.

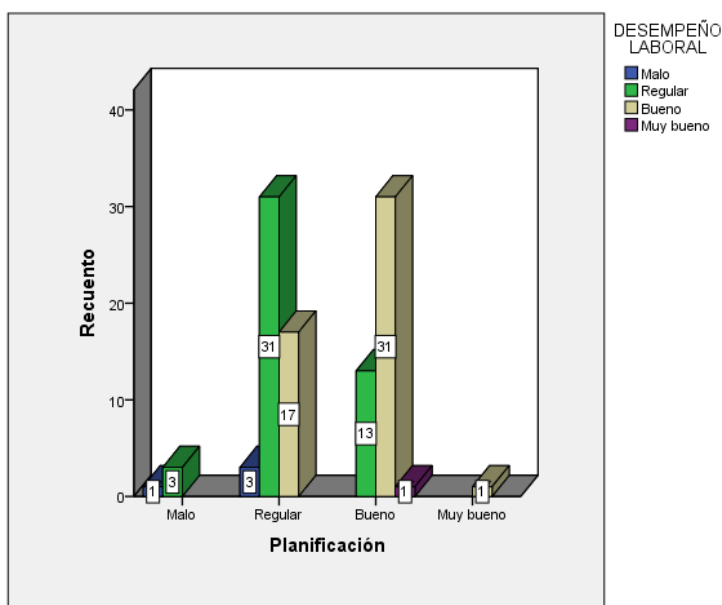
3.2. Tablas de contingencia

Tabla 9: Planificación*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Planificación	Malo	1	3	0	0	4
		25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Regular	Malo	3	31	17	0	51
		5,9%	60,8%	33,3%	0,0%	100,0%
Bueno	Malo	0	13	31	1	45
		0,0%	28,9%	68,9%	2,2%	100,0%

	Muy bueno	0	0	1	0	1
		0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		4	47	49	1	101
		4,0%	46,5%	48,5%	1,0%	100,0%

Figura 9: Planificación*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada



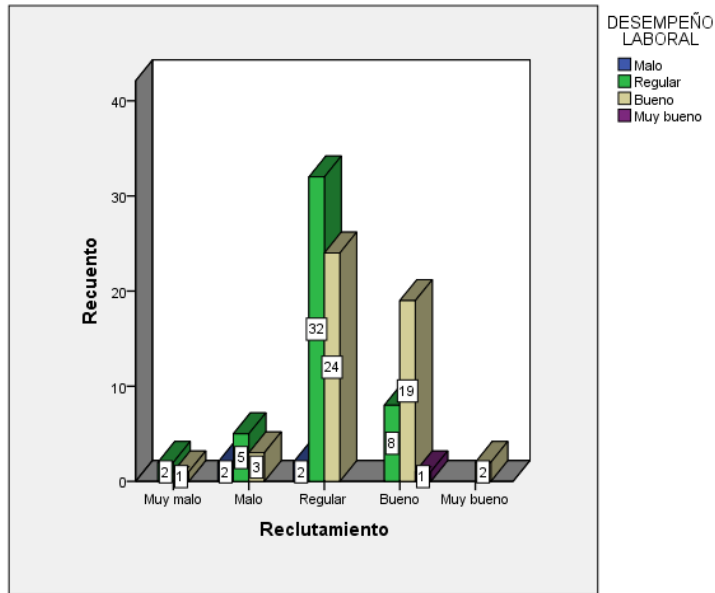
En la tabla 09 se muestra los resultados cruzados de las opiniones de los 101 trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, sobre la planificación y el desempeño laboral en la institución. Al respecto se percibe que, de 51 trabajadores, el 60,8% manifiesta que la planificación es regular, al mismo tiempo indica que el desempeño laboral es regular.

Tabla 10: Reclutamiento*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Reclutamiento	Muy malo	0	2	1	0	3
		0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
	Malo	2	5	3	0	10
		20,0%	50,0%	30,0%	0,0%	100,0%
	Regular	2	32	24	0	58
	3,4%	55,2%	41,4%	0,0%	100,0%	
Bueno	0	8	19	1	28	
	0,0%	28,6%	67,9%	3,6%	100,0%	
Muy bueno	0	0	2	0	2	

	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	4	47	49	1	101
	4,0%	46,5%	48,5%	1,0%	100,0%

Figura 10: Reclutamiento*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada



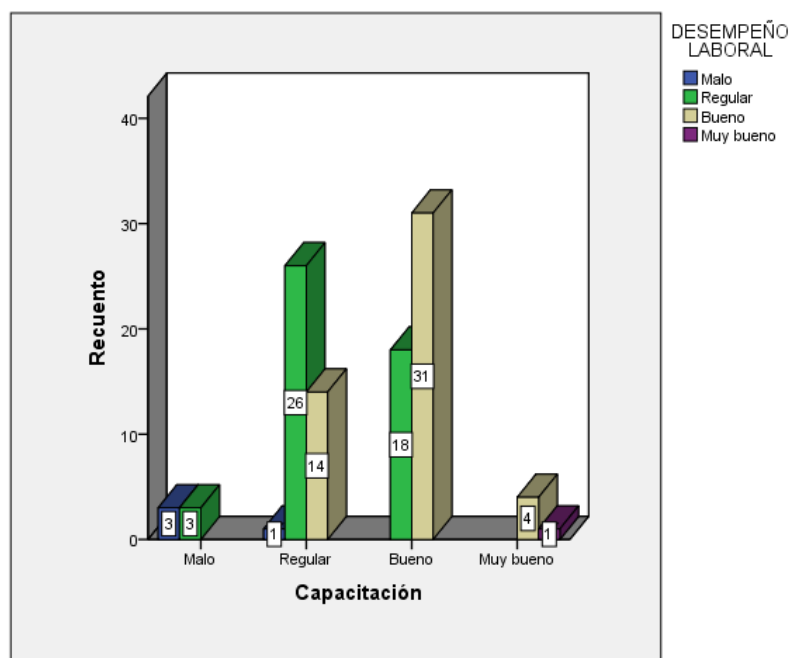
En la tabla 10 se muestra los resultados cruzados de las opiniones de los 101 trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, sobre el reclutamiento y el desempeño laboral en la institución. Al respecto se percibe que, de 58 trabajadores, el 55,2% manifiesta que el reclutamiento es regular, al mismo tiempo indica que el desempeño laboral es regular.

Tabla 11: Capacitación*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Capacitación	Malo	3	3	0	0	6
		50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Regular		1	26	14	0	41
		2,4%	63,4%	34,1%	0,0%	100,0%
Bueno		0	18	31	0	49
		0,0%	36,7%	63,3%	0,0%	100,0%
Muy bueno		0	0	4	1	5
		0,0%	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%

Total	4	47	49	1	101
	4,0%	46,5%	48,5%	1,0%	100,0%

Figura 11: Capacitación*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada



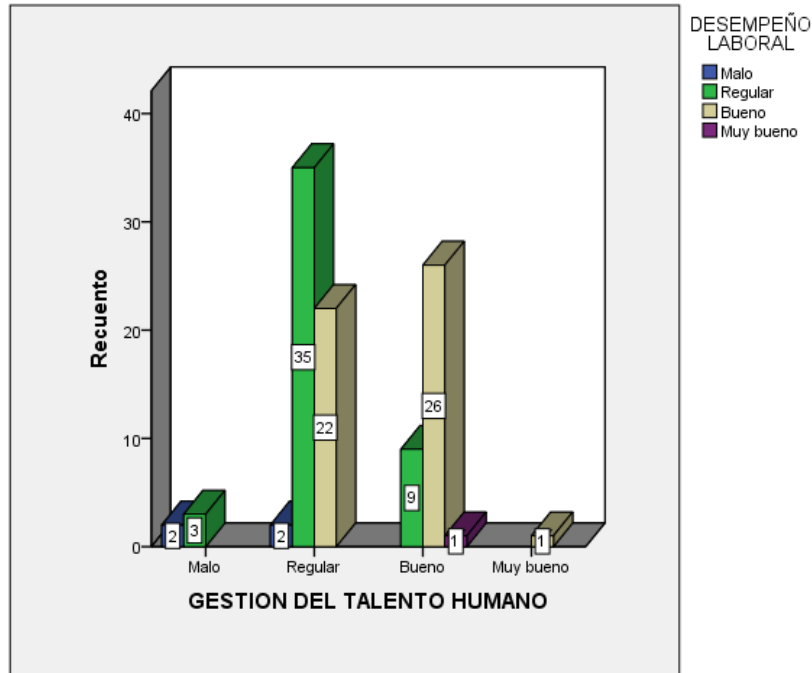
En la tabla 11 se muestra los resultados cruzados de las opiniones de los 101 trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, sobre la capacitación y el desempeño laboral en la institución. Al respecto se percibe que, de 49 trabajadores, el 63,3% manifiesta que la capacitación es buena, al mismo tiempo indica que el desempeño laboral es bueno.

Tabla 12: Gestión Del Talento Humano*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Malo	2	3	0	0	5
		40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	2	35	22	0	59
		3,4%	59,3%	37,3%	0,0%	100,0%
Bueno	0	9	26	1	36	
	0,0%	25,0%	72,2%	2,8%	100,0%	
Muy bueno	0	0	1	0	1	
	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	

Total	4	47	49	1	101
	4,0%	46,5%	48,5%	1,0%	100,0%

Figura 12: Gestión Del Talento Humano*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada



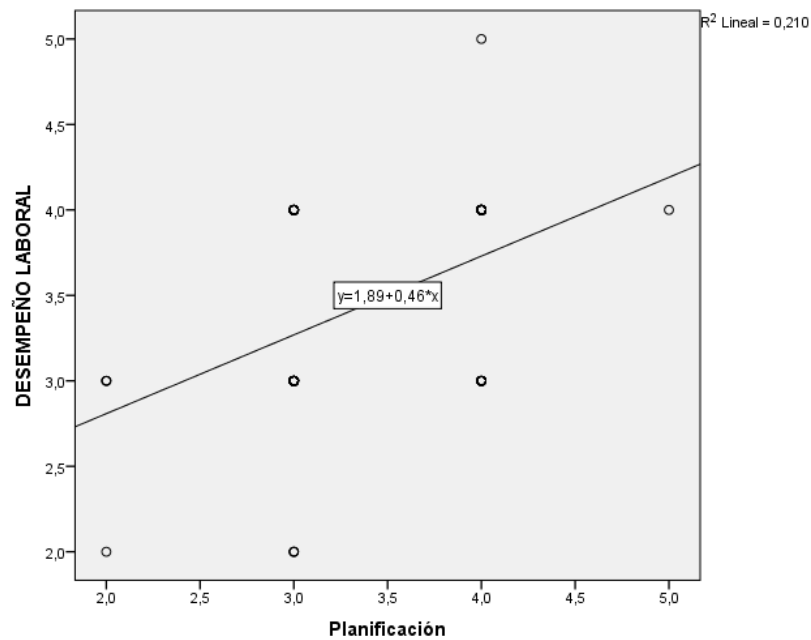
En la tabla 12 se muestra los resultados cruzados de las opiniones de los 101 trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la institución. Al respecto se percibe que, de 59 trabajadores, el 59,3% manifiesta que la gestión del talento humano es regular, al mismo tiempo indica que el desempeño laboral es regular.

3.3. Tablas de correlación

Tabla 13: Correlaciones planificación y desempeño laboral

		Planificación	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	,450
		Sig. (bilateral)	,000
		N	101
DESEMPEÑO LABORAL		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000

Figura 13: Correlaciones planificación y desempeño laboral



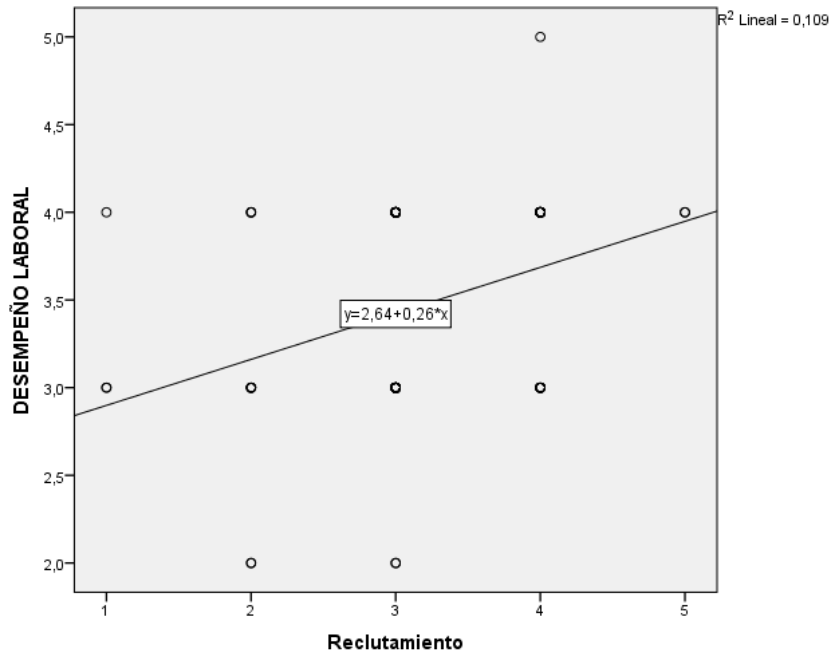
En la tabla 13 se muestra los resultados del valor de significancia igual a 0,000 menor a 0,05, lo que nos indica que existe correlación entre la planificación y el desempeño de los trabajadores de la Red de Salud de Antabamba, por otro lado, se observa el coeficiente de correlación igual a 0,450 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, vale decir que cuanto mejor sea la planificación, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 14: Correlaciones reclutamiento y desempeño laboral

			Reclutamiento	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,342
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,342	1,000

Sig. (bilateral)	,000	.
N	101	101

Figura 14: Correlaciones reclutamiento y desempeño laboral

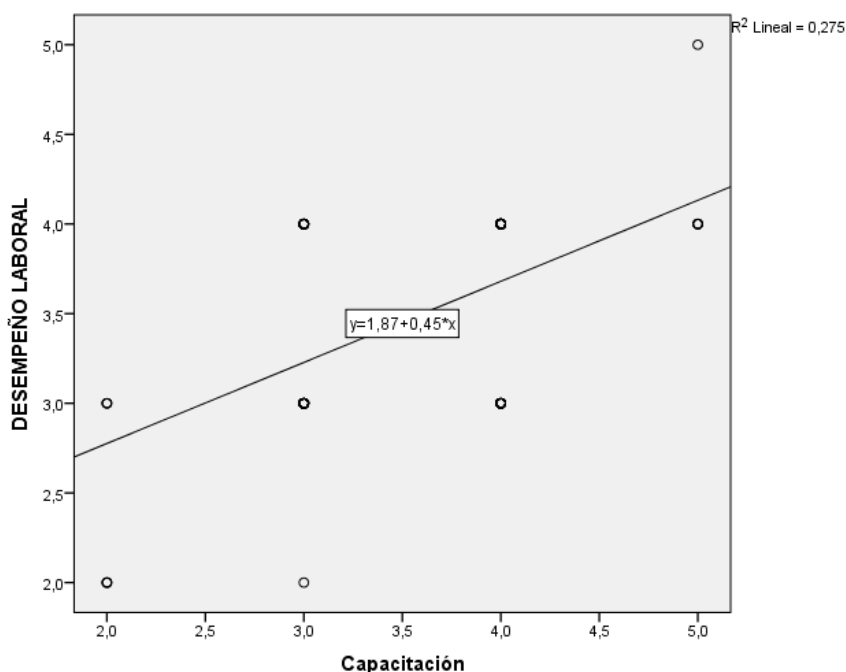


En la tabla 14 se muestra los resultados del valor de significancia igual a 0,000 menor a 0,05, lo que nos indica que existe correlación entre el reclutamiento y el desempeño de los trabajadores de la Red de Salud de Antabamba, por otro lado, se observa el coeficiente de correlación igual a 0,342 que en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación, vale decir que cuanto mejor sea el reclutamiento, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 15. : Correlaciones capacitación y desempeño laboral

		Capacitación	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	,466
		Sig. (bilateral)	,000
		N	101
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,466
		Sig. (bilateral)	,000
		N	101

Figura 15: Correlaciones capacitación y desempeño laboral

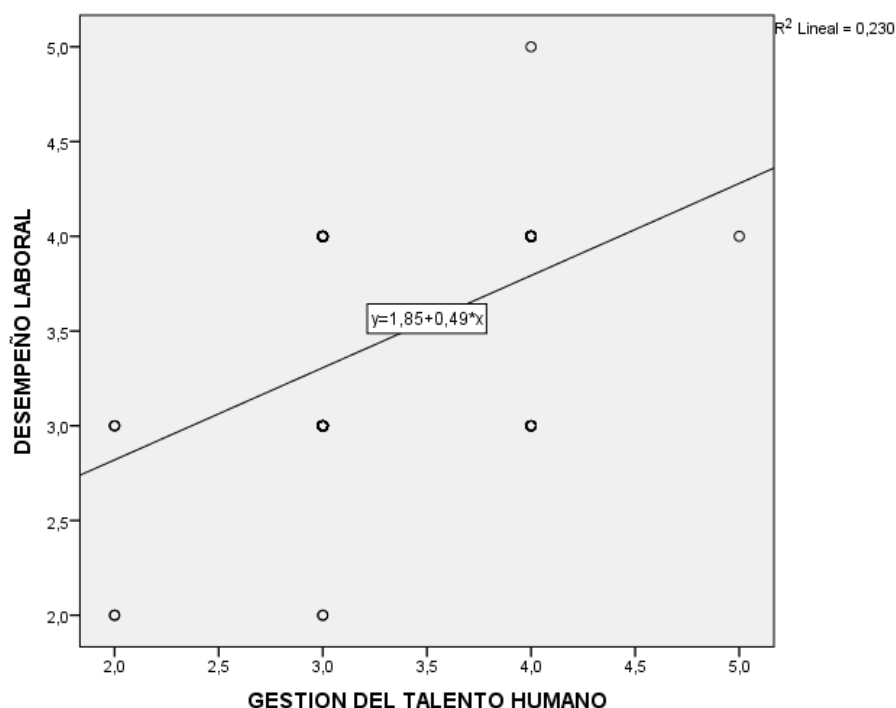


En la tabla 15 se muestra los resultados del valor de significancia igual a 0,000 menor a 0,05, lo que nos indica que existe correlación entre la capacitación y el desempeño de los trabajadores de la Red de Salud de Antabamba, por otro lado, se observa el coeficiente de correlación igual a 0,466 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, vale decir que cuanto mejor sea la capacitación, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 16: Correlaciones gestión del talento humano y desempeño laboral

		GESTION DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,460
		N	101
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,460
		Sig. (bilateral)	,000
		N	101

Figura 16: Correlaciones gestión del talento humano y desempeño laboral



En la tabla 16 se muestra los resultados del valor de significancia igual a 0,000 menor a 0,05, lo que nos indica que existe correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Red de Salud de Antabamba, por otro lado, se observa el coeficiente de correlación igual a 0,460 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, vale decir que cuanto mejor sea la gestión del talento humano, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.

3.4. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.

Tabla 17: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	34,714	9	,000
Razón de verosimilitud	28,583	9	,001
Asociación lineal por lineal	23,045	1	,000
N de casos válidos	101		

En la tabla 17 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 34,714 mayor a la chi cuadrada de la tabla 16,9190, por otro lado el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia se confirma que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.

Tabla 18: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	23,171	9	,006
Razón de verosimilitud	25,131	9	,003
Asociación lineal por lineal	20,980	1	,000
N de casos válidos	101		

En la tabla 18 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 23,171 mayor a la chi cuadrada de la tabla 16,9190, por otro lado el valor de significancia es de 0,006 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia se confirma que existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.

H2: Existe relación significativa entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.

Tabla 19. Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,248	12	,013
Razón de verosimilitud	18,111	12	,112
Asociación lineal por lineal	10,872	1	,001
N de casos válidos	101		

En la tabla 19 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 19,248 mayor a la chi cuadrada de la tabla 12,0261, por otro lado el valor de significancia es de 0,013 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia se confirma que existe relación significativa entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.

H3: Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.

Tabla 20: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	67,430	9	,000
Razón de verosimilitud	38,894	9	,000
Asociación lineal por lineal	27,464	1	,000
N de casos válidos	101		

En la tabla 20 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 67,430 mayor a la chi cuadrada de la tabla 16,9190, por otro lado el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia se confirma que existe relación significativa entre existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.

IV. DISCUSIÓN

La investigación que se ha desarrollado, a considerado como objetivo el determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, Apurímac, 2018.

En este proceso de estudio que se ha desarrollado, se han tomado en cuenta las apreciaciones de las unidades de estudio, a partir de resultados descriptivos, opiniones cruzadas y las correlaciones entre las opiniones que emitieron los sujetos investigados, sobre las variables y dimensiones de investigación.

A nivel descriptivo, los resultados de la investigación por variable, precisan lo siguiente:

Del total de 101 trabajadores, en los resultados se observa que un 58,0% de trabajadores manifiestan que la gestión del talento humano que se percibe es regular, un 36,0% indica que la gestión del talento humano es buena, un 5,0% precisa que es mala y solamente un 1,0% manifiesta que la gestión del talento humano es muy buena.

Por otro lado, para la segunda variable se precisa lo siguiente:

Del total de 101 trabajadores, se observa que un 48,51% de trabajadores manifiestan que el desempeño laboral que se percibe es bueno, un 46,53% indica que el desempeño laboral es regular, un 3,96% precisa que es malo y solamente un 0,99% manifiesta que el desempeño laboral es muy bueno.

Por otro lado, de las dos opiniones recogidas de cada sujeto sobre las variables de estudio, se precisa lo siguiente:

Al respecto de 101 trabajadores, se tiene una mayoría de 59 trabajadores, de los cuales el 59,3% manifiesta que la gestión del talento humano es regular, al mismo tiempo indican que el desempeño laboral es regular.

En la investigación la razón del estudio fue el determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio.

Al respecto los resultados hallados nos indican que:

Que el valor de significancia igual a 0,000 es menor a 0,05, lo que nos indica que existe correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Red de Salud de Antabamba, por otro lado, se observa el coeficiente de correlación igual a 0,460 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, vale decir que cuanto mejor sea la gestión del talento humano, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Todos los resultados explicados, nos confirman que efectivamente la gestión del talento humano si se relaciona de manera significativa y positiva con el desempeño laboral de los trabajadores.

Nuestros resultados, se contrastan con los resultados obtenidos por otros investigadores en contextos distintos y tiempos diferentes.

Por ejemplo, Balarezo, (2013), Llevó a cabo una investigación titulado: Diseño de un sistema y evaluación de recursos humanos para "Hospital Rafael Ruiz", en este estudio se logra examinar la situación real de las actividades en el contexto del recurso humano en un Hospital, proponiendo elaborar un sistema de control y evaluación del personal para el departamento de Recurso Humanos. Al realizar este estudio investigativo nos permitió comprender para nuestra investigación que para planificar los recursos humanos se debe formular los planes estratégicos en la organización como primer paso para evaluar al personal, vale decir que una gestión adecuada del talento humano y se vincula directamente al desempeño laboral de los trabajadores.

De igual forma, La Torre, (2011), realizó la investigación: "La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral", es una tesis doctoral de la Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España.

En la investigación se considera en su principal conclusión, que las perspectivas de empleo futuro se han analizado como indicador de una política de recursos humanos en base a un plan estratégico de la organización. Sin embargo, los resultados no muestran relación con las prácticas de recursos humanos, lo que contravendría la tesis del alineamiento del sistema de recursos humanos con la política empresarial. Hay que tener en cuenta el modo en el que se ha medido esta variable que, si no hay un plan estratégico anteriormente definido en la organización, podría estar ofreciendo una visión sesgada respecto al sistema de recursos humanos.

Es fundamental entonces tomar en cuenta que la gestión del talento humano es importante para poder obtener un buen desempeño laboral en los trabajadores de una institución.

Al respecto, Chiavenato, (2009), precisa que la Gestión del talento humano considerado como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño, es fundamental para llevar a cabo una buena gestión institucional; así mismo, el mismo Chiavenato, (2000), precisa que el desempeño laboral, está considerado como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos y metas previstas. Por lo tanto ambos elementos se complementan, una buena gestión del talento humano, generará un buen desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Se ha determinado que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018. En la tabla 16 se muestra un coeficiente de 0,460 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Se ha determinado que existe relación entre la planificación y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018. En la tabla 13 se muestra un coeficiente de 0,450, lo que significa moderada correlación entre la planificación y el desempeño laboral.

Se ha determinado que existe relación entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018. En la tabla 14 se muestran el coeficiente de relación igual a 0,342 lo que significa baja correlación entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral.

Se ha determinado que existe correlación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018. En la tabla 15 se muestra un coeficiente de 0,466 que significa moderada correlación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

A los responsables de la conducción de la Red de Salud, Antabamba, deben mostrar mayor interés en la captación del personal, debido a que este proceso tiene que garantizar un buen desempeño laboral y consecuentemente un buen clima laboral.

A los trabajadores de la Red de Salud, Antabamba deben mostrar mayor interés y preocupación por su formación profesional. Esto implica que las asistencias deben ser por propia voluntad personal, con el fin de mejorar su situación profesional y de esta forma garantizar el servicio prestado por la institución.

Se debe implementar políticas de trabajo, en relación al talento que demuestran los servidores de la institución. El personal responsable debe tener conocimiento de gestión del talento humano.

Los trabajadores de la Red de Salud, Antabamba, deben tomar conciencia respecto a su situación personal y profesional, con la finalidad de involucrarse activamente en los procesos de inducción del personal, la capacitación, las pasantías, etc.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aldana, E. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las IE Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya - Junín*. La Oroya.
- Balarezo, V. (2013). *diseño de un sistema y evaluación de recursos humanos para "Hospital Rafael Ruiz*. Ecuador.
- Baldeos, Y. (2015). *La Gestión Administrativa en el Gobierno Regional de Lima*. Huacho Perú.
- Bázaga, I. (2013). *La nueva gestión pública*.
- Bedoya, E. (2005). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Lima.
- Carriego, C. (2012). *Gestión institucional*. Caracas.
- Casanova, R. P. (2013). *La gestión institucional*. Lima.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*.
- De la Cruz, H. (2009). *De la Cruz Sulca Hilda Cobali. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga*. Huamanga.
- Delgado, L. R. (2014). *Compromiso personal*. Argentina.
- Doris, B. (2012). *La gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa EUROTUBO S.A*. Lima.
- Ecured. (2013). *Desempeño laboral*. Lima.
- Educar. (2014). *La gestión institucional*.
- Elera, R. (2010). *Gestión Institucional y su Relación con la Calidad del Servicio en una Institución Educativa Pública de Callao*. Callao.

- Frigo, E. (2013). *Capacitación del personal*. Medellín.
- García, A. (2013). *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias*. Ecuador.
- hernandez sampieri, r., fernandez collado, c., & baptista lucio, m. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.: Mc.Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.: Mc.Graw-Hill.
- Hymes. (2013). *La competencia comunicativa*. Madrid.
- Julian Perez Porto y Maria Merino. (2012). <http://wwwdefinicion.de/habilidad/>.
Obtenido de <http://wwwdefinicion.de/habilidad/>
- La Torre, M. (2011). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. Valencia.
- López, N., Sánchez, V., & Rojas , J. (2015). *La gestión institucional en un centro de educación mexicano en el proceso de construcción de confianza desde los enfoques de atención al sujeto*. México.
- Marvel, C. (2013). *La productividad desde una perspectiva humana*:. Barcelona España.
- Molocho, N. (2009). *"Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL No 01- Lima Sur-2009"*. Lima.
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac*. Pacucha Anadahuyas.
- Paredes, E. (2012). *Evaluación estratégica en la administración*. Lima.
- Parodi, C. (2014). *El problema de las debilidades institucionales*. Lima.

- Pedraza, E. (2012). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo*. Venezuela.
- Perea, J. L. (2014). *Reclutamiento del personal*. Lima.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2011). *La eficiencia en la administración*. Madrid.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2013). *La planificación estratégica*. Medellín.
- Porto, J. P. (2008). Obtenido de <http://wwwdefinicion.de/conocimiento>
- Posada, S. (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral*. Bogotá Colombia.
- Questa, M. (2014). *Aportes para la gestión de la imagen institucional de los centros educativos*. Uruguay.
- Quitchea, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho - Perú*. Huamanga ayacucho.
- Rodriguez. (2009). *thgestionth.blogst.com*. Obtenido de thgestionth.blogst.com.
- Ruiz, G. (2014). *Gestión Institucional*. Lima.
- Sodexo. (2013). *La motivación laboral*. Argentina.
- Universidad Continental. (2017). *Deficiencias de la Gestión Pública en el Perú*.
- UOC. (2013). *Gestión del talento humano*. México.
- Vargas, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Chimú Agropecuarias S.A.*
- Viwesvaran. (s.f.). <https://quizlet.com>. Obtenido de <https://quizlet.com>.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD, ANTABAMBA, APURIMAC 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral en</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.</p> <p>Determinar qué relación existe entre el reclutamiento del personal y el desempeño</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICOS: Existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el reclutamiento del personal y el desempeño</p>	<p>Variable 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Reclutamiento • Capacitación <p>Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Compromiso • Satisfacción laboral 	<p>Tipo de investigación: Básico Sustantivo</p> <p>Nivel: Correlacional Diseño: Descriptivo – Correlacional</p> <p>Grafico</p>  <p>Donde: M= Muestra X: variable 1 Y: Variable 2 R= correlación</p> <p>Población: 130 Trabajadores de la Red de Salud Antabamba.</p>

<p>trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018?</p>	<p>laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.</p>	<p>laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Antabamba, 2018.</p>		<p>Muestra: Probabilístico.</p> <p>Según la fórmula, se tendrá a 101 Trabajadores de la Red de Salud Antabamba.</p> <p>Selección de la muestra: Se considera la técnica aleatoria.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Método de análisis de datos:</p> <p>Se utilizará estadística descriptiva e inferencial. Se presentarán datos en tablas y figuras estadísticas.</p> <p>Se mostrarán resultados del nivel de correlación, con tablas de contingencia y pruebas de hipótesis.</p>
---	--	---	--	---

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES

Distinguido(a) trabajador(a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre “GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD, ANTABAMBA, APURIMAC 2018”, su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

Nro.	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Previsión de objetivos en el proceso de planificación					
2	Previsión de metas en el proceso de planificación					
3	Trabajo en equipo al realizar la planificación estratégica					
4	Organización de las actividades en el proceso de planificación					
5	Establecimiento de políticas de trabajo a nivel institucional					
6	Formulación de estrategias a nivel de la planificación estratégica					
7	Elección de métodos de evaluación en el proceso de reclutamiento del personal					
8	Establecimiento de normas para el proceso de reclutamiento del personal					
9	Canales de reclutamiento de personal a nivel institucional					
10	Mercado de trabajo para el proceso de reclutamiento					
11	Reserva de candidatos en el proceso de reclutamiento					
12	Información oportuna en el proceso de reclutamiento					
13	Inducción del personal nuevo para el cumplimiento de funciones					
14	Entrenamiento del personal para el cumplimiento de funciones					
15	Formación básica en el personal nuevo para la institución					
16	Proceso de adaptación del personal nuevo para la institución					

17	Se observan nuevos cambios para el personal de la institución					
18	Desarrollo de competencias en los trabajadores de la institución					
19	Intensidad de la tarea en los procesos de productividad.					
20	Concentración en lo que hacen los trabajadores					
21	Nivel de energía que demuestran los trabajadores de la institución					
22	Cumplimiento de metas por los trabajadores en la institución					
23	Resultados deseados, previstos por la institución					
24	Tiempo utilizado para la producción a nivel institucional					
25	Se muestra compromiso a nivel de la planificación estratégica en la institución.					
26	Formulación de objetivos claros a nivel institucional					
27	Expectativas laborales en los trabajadores de la institución					
28	Desarrollo personal en cada uno de los trabajadores					
29	Actitud voluntaria en el cumplimiento de responsabilidades					
30	Trabajadores que se involucran en la ejecución de una actividad laboral.					
31	Actitud de los trabajadores frente al cumplimiento de sus funciones.					
32	Cumplimiento de necesidades laborales en los trabajadores					
33	Retribución laboral para los trabajadores de la institución					
34	Oportunidades de progreso en los trabajadores de la institución					
35	Condiciones de trabajo para el personal que presta servicios en la institución					
36	Trabajo en equipo en los trabajadores de la institución					

Gracias por su colaboración

85	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4					
86	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3			
87	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2				
88	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4				
89	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
90	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
91	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
92	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
94	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
96	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
97	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
98	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
99	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	
##	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
##	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Base de datos Roberto.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	D1X	D2X	D3X	VX	D1Y	D2Y	D3Y	VY	var	var	var	var	var	var	var	var
1	4	4	4	4	4	4	4	4								
2	2	2	3	2	3	3	3	3								
3	4	3	4	4	4	5	5	4								
4	4	4	4	4	4	4	4	4								
5	4	4	4	4	4	4	4	3								
6	3	3	3	3	4	4	4	4								
7	4	4	4	4	4	4	4	4								
8	4	3	4	4	4	3	3	3								
9	3	3	3	3	4	4	3	4								
10	4	5	4	4	4	3	3	4								
11	3	3	4	3	4	4	4	4								
12	4	3	4	4	4	4	4	4								
13	3	3	3	3	3	3	3	3								
14	3	3	2	3	2	3	2	2								
15	4	4	4	4	4	5	4	4								
16	2	3	4	3	4	3	2	3								
17	3	3	3	3	3	3	4	3								
18	3	2	2	2	2	2	1	2								
19	2	2	2	2	3	2	2	2								
20	2	3	2	2	3	3	2	3								
21	3	3	3	3	3	3	3	3								
22	3	3	2	3	3	3	3	3								
23	3	1	2	2	3	4	3	3								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

ESP 8:51 p. m.
ES 20/08/2018