



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA MICRORED DE SALUD POMACOCHAS, AMAZONAS 2018”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

SANTA EULILIA CHUQUIPIONDO OCC

MERY ROSARIO CARO ARANA

ASESOR:

MG. WILDER ALVARADO CASTILLO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

CHICLAYO – PERÚ

2018



El Fedatario de la Universidad César Vallejo
 DR. P.E. RICARDO CHILAYO
 Queda así copiado fiel del documento original
 Chiclayo,
 11 ABR 2019
 Dr. Marco Antonio Carrasco Chávez
 Secretario

ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Chiclayo, siendo las 8:00 horas del día 12 de Abril del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección de Investigación N° 0659-2019, de fecha 11 de abril del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación del Trabajo de Investigación titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MICRORED DE SALUD POMACOCHAS, AMAZONAS 2018", presentado por las egresadas: CHUQUIPIONDO OCC SANTA EULILIA Y CARO ARANA MERY ROSARIO, con la finalidad de obtener el grado de BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

- PRESIDENTE : DR. MARCO ANTONIO CARRASCO CHÁVEZ
- SECRETARIO (A) : DR. MARCELINO CALLAO ALARCÓN
- VOCAL : MGTR. CECILIA ELIZABETH REAÑO FLORES

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve:

APROBAR POR LINANIMIDAD. Siendo las 09:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

Chiclayo, 12 de Abril del 2019


 DR. MARCO A. CARRASCO CHAVEZ
 PRESIDENTE


 DR. MARCELINO CALLAO ALARCON
 SECRETARIO


 MGTR. CECILIA E. REAÑO FLORES
 VOCAL

DEDICATORIA

El cariño sincero perdura y trasciende en el tiempo por ello el presente trabajo está dedicado para mis padres Filiberto y Lidia, quienes me dieron la vida y al “DIVINO NIÑO JESUS”, por su bendición.

Santa Eulilia Chuquipiondo Occ.

A Dios por concederme miles de bendiciones
De fortaleza y ánimos, para poder concluir mi
Carrera profesional Universitaria y a mis sobrino
YORDIN,mi eterna gratitud que perdura por siempre
Su apoyo incondicional, durante los años de estudios
Universitarios.

Mery Rosario Caro Arana.

AGRADECIMIENTO

La perseverancia constante de cada ser humano es un Don que Dios nos dio al darnos la Vida, sabiduría e inteligencia para culminar nuestros estudios.

A los profesionales y técnicos del Centro de Salud Pomacochas, por permitirnos desarrollar nuestro trabajo de investigación.

Al fundador de la Universidad Cesar Vallejo, Ing. Cesar Acuña Peralta.

Santa Eulilia Chuquipiondo O.

A Dios por intermedio de su hijo el señor Jesucristo,
a mi mamá, a mi sobrino YORDIN, a la Universidad Cesar Vallejo y a mis profesores por brindarme la gran Oportunidad de poder estudiar hasta concluir con mi Carrera profesional.

Mery Rosario Caro Arana.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Santa Emilia Choquepando de T. Mercedes Caro Azana
estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la
Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 334120821 con el trabajo de
investigación titulada, La Gestión del Talento Humano y su influencia en el
desempeño laboral de la Unidad de Salud Pomaquia
Amazonas, 2018-20

Declaro bajo juramento que:


- 1) La tesis es mi autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes utilizadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesina no ha sido auto plagiada; 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 falseadas, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Lugar y fecha

Chiclayo, 11 de Abril del 2019

Santa Emilia Choquepando de T.
Nombres y apellidos
DNI 334120821
Firma 

MERCEDES ROSARIO CARO AZANA
Nombres y apellidos
DNI 33405865
Firma 

PRESENTACIÓN

Señores representantes del Jurado: En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante usted el trabajo de Investigación titulada:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MICRORED DE SALUD POMACOCHAS, AMAZONAS 2018 ” La

investigación está conformada de la siguiente manera:

INTRODUCCION. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

METODO. Se menciona el diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad métodos de análisis de datos.

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS. En esta parte se menciona los materiales de insumo para la elaboración del proyecto.

CONCLUSIONES. Se considera enunciados costos a lo que se ha llegado en esta investigación, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

RECOMENDACIONES. Se precisa en base a los hallazgos encontrados

REFERENCIAS. Se consigna todos los autores citados en la investigación.

ANEXOS.

Santa Eulilia Chuquipiondo Occ

Mery Rosario Caro Arana

INDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE.....	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.1.1. A Nivel Internacional.....	15
1.1.2. A nivel nacional.....	18
1.1.3. A Nivel Regional y Local.....	20
1.1.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	24
1.2. Trabajos previos.....	25
1.2.1 A nivel Internacional.....	25
1.2.1 A nivel nacional.....	28
1.2.1 A Nivel Regional y Local.....	32
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	36
1.3.1. En Talento Humano en las organizaciones.....	36
1.3.2. Gestión del Talento Humano.....	38
1.3.3. Gestión por competencias.....	39
1.3.4. Sistema de Gestión del talento humano.....	40
1.3.5. Desempeño laboral de los colaboradores.....	48
1.3.6. Factores o dimensiones que influyen en el desempeño laboral.....	48
1.3.7. Gestión del desempeño laboral en el sector salud en el Perú.....	50
1.4. Formulación del problema.....	52
1.5. Justificación.....	52

1.6.	Hipótesis	53
1.7.	Objetivos	54
1.7.1.	Objetivo general	54
1.7.2.	Objetivos Específicos	54
II.	MÉTODO	54
2.1.	Diseño de Investigación	54
2.2.	Variable, operacionalización	55
2.2.1.	Variables de Estudio:.....	55
2.2.2.	Operacionalización de Variables.....	55
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MICRORED DE SALUD		56
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MICRORED DE SALUD		58
2.3.	Población y Muestra	61
2.3.1.	Población.....	61
2.3.2.	Muestra.....	61
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	63
2.5.	Método de análisis de datos.....	63
2.6.	Aspectos éticos	64
III.	RESULTADOS	64
PRE TEST		64
Tabla 4.....		65
Tabla 5.....		66
Tabla 6.....		67
Tabla 7.....		68
Tabla 8.....		69
Tabla 9.....		70
Tabla 10.....		71
Tabla 11.....		72
Tabla 12.....		73
Tabla 13.....		74

Tabla 14.....	75
POS TEST	76
Tabla 15.....	76
Tabla 16.....	77
IV. DISCUSIÓN.....	78
V. CONCLUSIONES	79
VII. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	82
7.1. Recursos y Presupuesto	82
7.2. Financiamiento:.....	82
7.3. Cronograma de Ejecución	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
A N E X O S	87
ANEXO N°.01.....	88
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD	92
RESULTADO DE TURNITIN.....	93
AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	95
AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	97

RESUMEN

La investigación plantea como Objetivo general Determinar la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la “Microred de Salud Pomacochas”, distrito Florida año 2018. El estudio está comprendido desde Abril – diciembre 2018, se desarrolla a través de una metodología Correlacional de tipo aplicada.

La población está comprendida por los trabajadores asistenciales y administrativo de la Microred de Salud Pomacochas, considerando la muestra probabilística donde la muestra estará conformada por los 36 trabajadores del Centro de Salud Pomacochas la cual es pequeña y fácil de medir. La recolección de datos se hará a través de la técnica de encuesta y entrevista utilizando el instrumento denominado cuestionario. Concerniente a los métodos utilizados para analizar los datos obtenidos se utilizará el programa estadístico SPSS, donde se analizarán, se comprobarán y se tabularán a través de tablas y gráficos, interpretando a cada uno de los ítems.

Para finalizar se concluirá que la gestión del talento humano influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de Salud Poma cochas.

Palabras claves: Gestión del talento Humano y desempeño laboral

ABSTRACT

The research proposes as a general objective to determine the management of the human talent in the work performance of the workers of the "Microgrid of Health Pomacochas", District Florida year 2018. The study is comprised from April – December 2018, is developed through a correlational methodology applied and descriptive description of the population is comprised of the workers and administrative microgrid health care Pomacochas, considering the probabilistic sample where the sample is formed by the 36 workers of the Pomacochas Health Center which is small and easy to measure. Data collection will be done through the survey and interview technique using the instrument called Questionnaire. Concerning the methods used to analyze the data obtained, the statistical program SPSS will be used, where they are analyzed and checked and tabulated through tables and graphs, interpreting each one of the items.

To conclude, it will be concluded that the management of human talent influences the work performance of the Microgrid de Salud Pomacochas.

Keywords: Management, human talent, job performance

I.INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

La gestión del talento humano en las organizaciones constituye una herramienta fundamental que promueve el éxito en los negocios, esto gracias a la competencia que logran desarrollar las instituciones en sus colaboradores. Una gestión adecuada del talento humano requiere la participación de todos los niveles jerárquicos en la organización para atraer y retener personal calificado capaz de hacer frente a retos que exige el mercado y salir airoso en un entorno altamente competitivo y globalizado. Un sistema de gestión de calidad constituye así, un conjunto de estrategias intencionadas con el fin reclutar, seleccionar, mantener y promover colaboradores competentes para la organización y así alcanzar mayor eficiencia y eficacia en cada una de las metas propuestas por la empresa en favor de la colectividad en general.

El éxito de las empresas en el mercado depende del grado de competitividad que muestran los colaboradores en el desempeño de cada una de sus actividades encomendadas, pues el poseer personal calificado hace más fácil no solo el cumplimiento de metas por parte de las organizaciones, sino que facilita la adecuación de productos y servicios en favor de los demandantes en el mercado; es decir una gestión adecuada del talento humano en las organizaciones permitirá tener resultados óptimos en las ofertas de mercado, y gracias a estas tener clientes o usuarios satisfechos los cuales repetirán compras fabricadas o desarrolladas por una determinada institución generando así una imagen positiva y clientes leales para la organización.

La gestión del talento humano en los centros de salud es de suma importancia pues de ellos depende la imagen de los profesionales asignados a las diversas áreas y

especialidades. La evaluación constante de su desempeño permitirá determinar el grado de competitividad de los colaboradores. Una gestión de personal de calidad asignada al sector salud brindará a los ciudadanos un servicio óptimo, pues de ellos depende la vida de los usuarios; sin embargo, los servicios brindados por el Estado en la mayoría de países no cuentan con el visto bueno de los ciudadanos. Es por eso, que una “mala gestión política de la administración pública ha justificado las privatizaciones y externalización del trabajo” (Nieto y Nieto, 2015, p. 38), pese a que en algunos casos el servicio brindado en materia de salud por el sector privado es de menor calidad que la del sector público.

1.1.1. A Nivel Internacional

En España, como en otros países de Europa los profesionales asignados al sector salud cumplen un rol fundamental para dar solidez al modelo de gestión del servicio en la búsqueda por dar un mejor servicio a la colectividad. Los servicios en salud están cubiertos por instituciones públicas y privadas; sin embargo, estos servicios en sus inicios fueron proporcionados por el sector público. A partir de la década de los sesenta y setenta se empezó a subcontratar personal privado para cubrir servicios de limpieza, restauración y seguridad en los centros de salud públicos. En la actualidad los servicios de salud son proporcionados mediante concesiones en la que el sector privado apoya la labor pública. Según Parrado y Reynaeres (2017: 6) afirma que estas concesiones pueden ser por “contrato administrativo de obra pública” referida a contratos en la que el sector privado presta un servicio no público y “concesión de servicio público” en la que el privado brinda servicios sanitarios.

Sin embargo, los trabajadores públicos asignados al sector salud en este país están sujetos a recortes presupuestales, esto hace que en los últimos años se observe una “disminución radical en el número de contratos que se han producido, lo que les perjudica directamente, y les hace plantearse la búsqueda de empleo fuera del país” (Expósito y López, 2016, p.37). Estos hechos hacen que al haber menos profesionales de la salud se recarga el trabajo a aquellos que se encuentran en calidad de estables, haciendo que el servicio prestado sea de menos calidad debido a recorte del tiempo empleado con cada paciente para lograr cumplir con sus nuevas metas de trabajo las mismas que se han visto incrementadas debido a la asignación de un mayor número de personas a su cargo.

En Francia a través de la puesta en marcha de un proyecto de desempeño para mejorar la salud pública; el mismo que se basa en una gestión participativa de todos los actores inmerso en el sector salud a fin de disminuir el déficit financiero de los centros de salud. Según el Ministerio de Salud de Francia (citado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico 2017) sostiene que la “estrategia se basa en la gestión participativa a fin de mejorar la calidad de los servicios, la eficiencia y las condiciones de trabajo de los colaboradores” (p. 257). Es decir, en la búsqueda por brindar un mejor servicio en salud a la población, el proyecto implementado en el sector salud con la participación de personal médico y paramédico buscan una reducción en aquellas tareas que no aportan un valor agregado al servicio, consiguiéndose con ello disminuir el tiempo de espera y mejorar la atención del paciente en el área de urgencia.

Por otro lado, gracias a una mayor especialización de los trabajadores se logró cerrar algunos quirófanos en algunos centros de salud esto debido a una optimización del

trabajo por parte del personal técnico y al monitoreo adecuado de las actividades desarrolladas, esto incluye un mejor trato a los usuarios y a familiares de los mismos, lo que contribuyó a reducir los índices de reclamos y quejas por parte de los pacientes. Sin embargo, este proyecto de mejora encuentra cierta resistencia por parte de algunos directivos de centros de salud pública y privada quienes no tienen o no muestran incentivos o motivación para poner en práctica un servicio de mejoramiento continuo a partir del involucramiento de todo el personal en el servicio que brindan.

Los servicios de salud en Japón, poseen una cobertura universal esto asegura a toda su población el acceso a un servicio de salud de calidad. Asimismo, para atender todas las demandas de la población el Estado requiere gestionar el talento humano a cargo de estos servicios con estrategias adecuadas para optimizar la producción del personal a fin de satisfacer una demanda cada vez más creciente y cambiante. Japón y la comunidad mundial “colabora para apoyar a los países de ingresos bajos y medios en (...) la cobertura universal en salud. El gobierno de Japón y el Grupo del Banco Mundial están listos para ayudar a los demás países a lograr esta meta”. (Maeda, Araujo, Cashin, Harris, Iquegami et al., 2016, p. 10). Uno de los problemas que afronta las políticas de salud, es el aumento creciente de la población cada vez más envejecida que requiere de mayor atención por parte de un personal calificado.

Según Tawil, Aguilar, Fuentes, Le, Núñez, et al. (2017) refirieron que en México es preocupante el número reducido de enfermeras y médicos existentes en el país frente a otros países como Canadá y Estados Unidos. Pese a requerir de más enfermeras en los hospitales para atender la demanda de la población, estas profesionales debido a una

mala política de Estado, en relación a otros países donde reciben mayores beneficios y remuneraciones por la labor que realizan, se ven forzadas a emigrar a otros países y valiéndose del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, ofrecen sus servicios en los centros de salud de Canadá y Estados Unidos. Asimismo, se debe indicar, que existe un aumento considerable de demanda de los servicios de profesionales de salud en México, debido a que canadienses y norteamericanos cruzan sus fronteras para ser atendidos debido a los precios más accesibles en clínicas y hospitales que se encuentran certificadas, lo cual garantiza la calidad del desempeño de los profesionales que laboran en dichas instituciones.

1.1.2. A nivel nacional

El capital humano asignado a la prestación de servicios de salud pública en el Perú es escaso, unido a ello al limitado número de profesionales especializados y a la distribución inequitativa de los mismo, teniendo en cuenta las diferentes áreas geográficas y principales ciudades preferentemente de la costa en la que se encuentran la mayor cantidad de especialistas; pese a ello, en todas las regiones se requiere un mayor número de personal para atender una demanda cada vez más exigente y variada. Según, Alva (citado en Esan Business, 2017) en su artículo “el sector salud requiere una gestión más eficiente y orientada a la calidad del servicio” sostiene que “el sector salud hay mucho por hacer, pero los recursos de tiempo y de personal son escasos” (p. 42). Pese a los esfuerzos por parte del Estado en los últimos años por asignar mayor presupuesto al Ministerio de salud en el País, para la contratación de nuevos profesionales y construcción de nuevos hospitales y demás centros de salud el impacto

esperado por la inversión realizada no se ha visto cristalizada debido a una mala gestión del personal relacionada al manejo de los recursos públicos.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) en el Perú y otros países andinos se requiere mejorar la planificación y la gestión del talento humano a fin de mejorar el servicio de salud que brinda el Estado a la comunidad. Para ello, se requiere fortalecer las capacidades de gestión de las autoridades en materia de recursos humanos; mayor coordinación inter e intrasectorial en el Ministerio de Salud, para una distribución más equitativa del personal; fortalecer capacidades, conocimientos y experiencias entre los trabajadores; definir perfiles que ayuden a llevar a cabo programas de capacitación; realizar convenios, mejorar la calidad de vida del trabajador, intensificar la cooperación técnica y de información con otros países de la región y fortalecer la investigación asociada a temas críticos de gestión del personal a fin de dotar a los colaboradores de mejores condiciones laborales para un desempeño óptimo en los servicios que brindan.

Según, el Registro Nacional de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - RENIPRES (2017) el Ministerio de Salud, a nivel nacional cuenta con 175 hospitales, 1518 Centros de Salud y 6,342 Puestos de Salud, dependientes del Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales.

El Ministerio de Salud es un organismo del Poder Ejecutivo que ejerce la rectoría del Sector Salud. Cuenta con personería jurídica de derecho público y constituye un Pliego Presupuestal, el mismo que diseña, establece, ejecuta y supervisa políticas nacionales y sectoriales de salud y ejerce la rectoría respecto de ellas. Constituye el ente rector del

Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado de Salud, desarrolla sus funciones teniendo en cuenta los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos.

En la actualidad, el Ministerio de Salud no está dando la debida importancia a la gestión del talento humano en sus órganos descentralizados como son: las Redes, Hospitales, GERESAS, DIRESAS y Micro redes de Salud, debido a que las políticas y normas técnicas establecidas, solamente abarcan aspectos de prevención y promoción de la salud pública, dejando a lado la Gestión del Talento Humano, el mismo que es relevante, toda vez que el recurso humano debe estar motivado, capacitado para cumplir eficientemente sus labores, con remuneraciones equitativas, cosa que no sucede en los trabajadores del Ministerio de Salud, de allí que se generan las huelgas, los enfrentamientos en búsqueda de mejoras salariales. Existe una diferencia enorme en cuanto a remuneraciones de los trabajadores del Pliego 011 del Ministerio de Salud, con los trabajadores de las Direcciones Regionales de Salud, así como una diferencia inminente en cuanto a la selección de personal y a las capacitaciones.

1.1.3. A Nivel Regional y Local

La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los hospitales, Centros de Salud y Puestos de Salud, en Amazonas, depende de la Dirección Regional de Salud; la misma que a la fecha está constituida por 05 Hospitales, 71 Centros de Salud y 392 Puestos de Salud, localizados en las provincias de: Bagua, Rodríguez de Mendoza, Utcubamba, Chachapoyas, Bagua y Condorcanqui. En el marco de la descentralización de los Gobiernos Regionales la Dirección Regional de salud

Amazonas, depende presupuestal y administrativamente del Gobierno Regional de Amazonas y según el organigrama estructural, la Oficina de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos, está a cargo mayormente de directores o funcionarios que no reúnen el perfil establecido para dirigir esta importante oficina, toda vez que son designados por cargos políticos, esto conlleva a dejar de lado la importancia de la gestión del talento humano causando la desmotivación, la carencia de capacitaciones y la ausencia de mayores beneficios para los trabajadores de los establecimientos de salud, situados en las provincias de la región, los mismos que están conformados por Redes, Micro redes, Hospitales en el ámbito Regional.

Si bien es cierto la gestión del talento humano constituye un factor importante en el desempeño laboral de los trabajadores, en la Micro Red de Salud de Pomacochas – Amazonas, el factor humano no es administrado adecuadamente a fin de lograr un mayor desempeño en sus funciones en beneficio de los usuarios, pese a sus 53 años de vida institucional, y que a la fecha cuenta con Nivel I-4, recategorizada mediante Resolución Directoral N° 1236-2014-GRA/DRSA, en la actualidad se está ejecutando un proyecto para la nueva Infraestructura de un Centro Materno Infantil a través de Foniprel y el Gobierno Local del Distrito Florida, la Microred en mención por accesibilidad geográfica se encuentra ubicada en tres Provincias: de Bongará, Rodríguez de Mendoza y Utcubamba, comprensión de la Región Amazonas.- El sistema de referencias y contrareferencias es deficiente para lo cual por índices geográficos nuestros establecimiento de salud refieren sus pacientes al Departamento de San Martín; motivo por el cual con Resolución Directoral N°.272-2017-Gobierno Regional de Amazonas/DRSA de Fecha 21 de Febrero del 2017, se aprueba la Cartera

de Servicios de Salud de los Establecimientos de la Micro red de Salud Pomacochas, para el sistema de referencias por contar con una población elevada cada uno de ellos y dispersa, pero con un deficiente número de recursos humanos el cual perjudica totalmente al cumplimiento de los objetivos y las metas propuestas para el cumplimiento de los indicadores en el ámbito del Sector Salud.

La Micro Red de Salud Pomacochas cuenta a la fecha cuenta con 77 recursos humanos entre técnicos y profesionales, para atender una población de 21,856 personas. Entre las deficiencias encontradas con la gestión del personal tenemos: asignación de profesionales en cargos directivos que no cumplen el perfil para las funciones encomendadas, falta de programas de capacitación, bajas remuneraciones, limitados beneficios, asignación de personal sin un plan de trabajo, desmotivación de los trabajadores, poca asignación de recursos, infraestructura y equipo limitado para cumplir sus funciones; lo que trae como consecuencia muchas veces una mala imagen de la institución en la sociedad. Situación que se pretende corregir a través del presente trabajo de investigación realizado en la Micro red de Salud Pomacochas – Amazonas; dotando para ello al personal directivo de información pertinente y de procedimientos adecuados para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

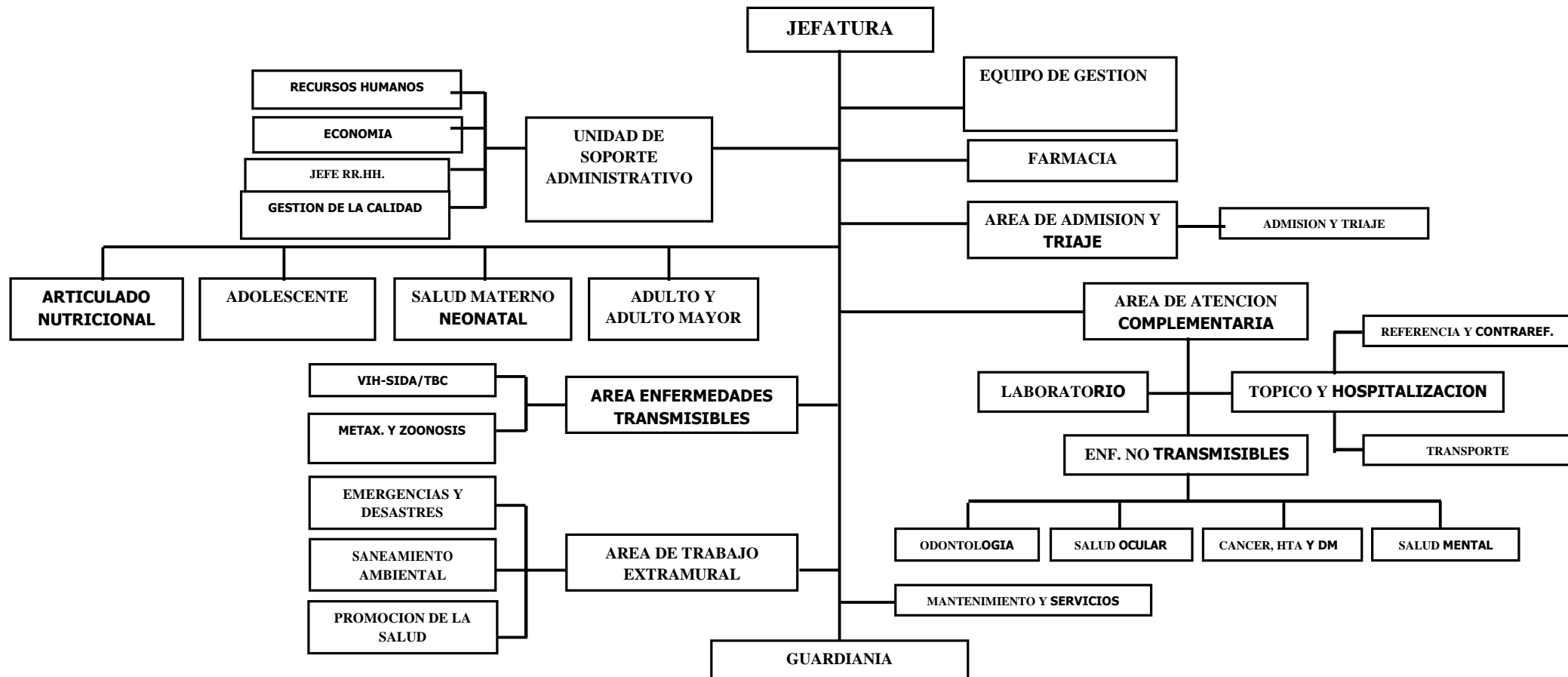
Tabla 1:

Población beneficiaria y recursos humanos de los establecimientos de salud de la Micro red Pomacochas, Bongará Amazonas 2018.

N°	EE.SS	CATEGORIA POBLACION		CODIGO DE UBIGEO			RR. HH
		RIA	CION	DEPART	PROVINCIA	DISTRITO	
1	C. S. POMACOCHAS	I-4	7,012	01	03	06	36
2	P.S. GUALULO	I-1	9,888	01	03	06	2
3	P.S SAN JOSE	I-1	157,00	01	03	06	1
4	PS.YAMBRASBAMBA	I-1	1,384	01	03	12	3
5	P.S. BUENOS AIRES	I-2	2,203	01	03	12	6
6	P.S. LA ESPERANZA	I-1	639	01	03	12	2
7	P.S. LA FLORIDA	I-2	540	01	03	12	2
8	P.S. PERLA DEL IMAZA	I-1	237	01	03	12	2
9	P.S. CHAYUYACU	I-1	112	01	03	12	1
10	P.S. EL PROGRESO	I-2	2,784	01	03	12	6
11	P.S. VILLA HERMOSA	I-1	387	01	03	12	1
12	P.S. VISTA ALEGRE	I-1	1,498	01	06	12	1
13	P.S. SALAS	I-1	2,247	01	06	12	4
14	P.S. EL DORADO	I-1	541	01	06	09	4
15	P.S. GARZAYACU	I-1	573	01	06	09	4
16	P.S. NUEVO OMIA	I-1	445	01	06	09	2
TOTAL RECURSOS HUMANOS							77

Fuente: Oficina de estadística Mr. Pomacochas

1.1.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:



Fuente: Elaborado por la autora, Chuquipiendo,

1.2. Trabajos previos

Una gestión adecuada del talento humano siempre ha sido la preocupación constante de las organizaciones. De allí, que a la fecha se han realizado innumerables investigaciones con el fin de determinar modelos y estrategias que ayuden a optimizar el desempeño de sus colaboradores, como herramienta para alcanzar las metas y fines organizacionales involucrando a todos sus actores:

1.2.1 A nivel Internacional

Sum (2015) es su tesis titulada la “Motivación y Desempeño Laboral”, cuyo objetivo General fue determinar la Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Empresa de Alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenango, la población y muestra considerada en el presente estudio estuvo conformado por 34 colaboradores, el tipo de investigación fue descriptiva los resultados fueron obtenidos a través de la escala de Likert, y cuyas conclusión fue favorable puesto que determinó que la motivación influyó en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa en mención.

Respecto al grado de motivación la cual fue medida mediante una escala psicosocial la misma que tuvo como fin evaluar las siguientes dimensiones: aceptación e integración social, conocimiento social, autoestima/auto concepto, autodesarrollo, poder, seguridad, en la cual se obtuvieron diversas puntuaciones todas ellas enmarcadas dentro de niveles altos, satisfacción que contribuye a que los colaboradores tengan un desempeño laboral bueno en el desarrollo de sus actividades.

En Colombia en la investigación de Ávila (2017), en un estudio realizado denominado “Implantación de la Gestión por Competencias en una entidad financiera CSS” cuyo objetivo fue implementar la gestión por competencias en la entidad financiera antes indicada, mediante un método mixto de exploración que incluyó la investigación cuantitativa y cualitativa de tipo descriptiva, prospectiva, analítica; el estudio se aplicó a una muestra de 45 trabajadores teniendo como dimensiones las competencias organizacionales (comunicación asertiva, disposición al cambio, orientación al logro y al cliente), competencias funcionales (perseverancia, empatía y autoconfianza) y competencias por nivel ocupacional (directivo, táctico y operativo), llegándose a las siguientes conclusiones:

La plataforma estratégica propuesta además de ofrecer directrices acerca de lo que es y quiere ser la empresa, muestra el compromiso con los trabajadores y los objetivos institucionales cuya ordenación a una gestión por competencias es el pilar del éxito, junto con la responsabilidad asumida por todos los actores. La implantación del modelo propuesto requiere que el equipo de trabajo y, en especial, el consultor haga un buen manejo conceptual. La implantación de paradigma será el punto de partida de la gestión de los colaboradores de la organización y cualquier proceso que fomente su permanencia y desarrollo para una mejora continua.

En la investigación de Minchala (2014) en su tesis titulada: “Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias Aplicado a la COAC Jardín de Azuayo CIA. LTDA” en Ecuador, cuyo objetivo fue la administración del personal, como pilar para funcionamiento eficaz de la institución. El modelo propuesto busca un manejo integral del personal, toma de decisiones objetivas respecto al personal,

vinculación e importancia por parte de los directivos a la gestión, contribuir al desarrollo personal y profesional de los colaboradores y alinear estrategias de recursos humanos a los objetivos de la organización. Para ello, consideró tres competencias: genéricas, técnicas y específicas. En la cual se llegó a la siguiente conclusión:

A través del análisis FODA se llegó a determinar deficiencias en la información y comunicación tanto interna como externa, debilidad considerada muy fuerte que podría ser una barrera a la implementación del modelo propuesto. No se ha establecido planes formales de carrera, lo que en un plazo mayor podría generar falta de interés y compromiso con la institución; asimismo, no existe previamente establecido un plan que permita identificar las necesidades de personal requerido en un plazo establecido; por otro lado, el mercado laboral cooperativo en Ecuador siempre busca incorporar a sus instituciones personal calificado y con experiencia lo que ha ocasionado que el COAC Jardín Azuayo pierda alguno de sus talentos pese haber invertido tiempo y dinero en su formación.

Previo a la Obtención del Título Perero (2014), tuvo como título el “Diseño de un modelo de Gestión del talento Humano Aplicado al Ministerio de Desarrollo Urbano y vivienda, Dirección provincial Santa Elena, año 2014” cuyo objetivo general fue “Evaluar el grado de Incidencia de la Administración del Talento Humano en la Calidad de Atención mediante encuestas a Directivos y Personal Administrativo, orientado al diseño de un modelo de gestión de talento humano para el Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, periodo 2014”, teniendo como población a 271 colaboradores y su muestra estaba conformada por 21 trabajadores

el mismo que fue seleccionado mediante encuestas, su tipo de investigación que utilizo fue Bibliográfica y de Campo, tuvo como conclusión la insatisfacción de parte de los usuarios por el tramites burocrático al momento de querer acceder a unos de los servicios

Las conclusiones del presente trabajo se asemejan a la realidad de la Micro red de Salud Pomacochas, toda vez que en las instituciones públicas existen los trámites burocráticos, debido al poco conocimiento de los directivos y /o jefes de áreas que están en la actualidad de la unidades ejecutoras son designados por cargos políticos los mismo que toman decisiones dejándose influenciar por el factores políticos y no tienen en cuenta los procesos del talento humano al momento de efectuar la contratación de personal para los establecimientos de salud.

1.2.1 A nivel nacional

Según Rodríguez (2016) en su trabajo de investigación “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016” cuyo objetivo fue comprobar de que forma la gestión del talento humano antes indicada influye en el desempeño laboral de sus colaboradores, para ello se realizó un estudio de investigación de campo explicativo donde se buscó describir las variables a fin de cuantificar su grado de relación. En dicho estudio se aplicó una encuesta de tipo auto aplicativo a una muestra de estudio conformada por 161 trabajadores con más de seis meses laborando en la institución; llegándose a las siguientes conclusiones:

Existe una relación de influencia significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Andahuaylas ($r: 0.8154$, $p = 0.000$). En cuanto a la relación entre incorporación de personal versus desempeño laboral fue calificado de nivel regular por un 42.86% de los encuestados. En cuanto al nivel de capacitación recibida por el personal fue calificado de regular al igual que la evaluación el desempeño laboral; respecto a los incentivos recibidos por los colaboradores estos en un 44.72 % indicaron que el nivel es bajo.

En la investigación de Inka (2015) en su tesis denominada “Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2015”, la cual tuvo como objetivo identificar la relación existente entre la variable de gestión del talento humano y el desempeño laboral en dicha institución; a través de un enfoque cuantitativo, no aplicativo puesto que la investigación solo buscó ampliar y profundizar la capacidad de conocimientos científicos a través de un estudio correlacional de tipo transversal. La muestra estuvo constituida por 104 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta de 18 preguntas basado en la escala de Likert, que permitieron concluir lo siguiente:

Una buena gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución, pues según el coeficiente de spearman arrojaron un valor de 0.819. Asimismo, entre selección de personal y calidad del trabajo existe una correlación positiva moderada, puesto que dicha evaluación arrojó como coeficiente 0.640. Por otro lado, la selección de personal y trabajo en equipo en la organización analizada arrojó datos de 0.613. En lo

relacionado a la medición realizada a la capacitación de personal y calidad de trabajo, los resultados fueron de 0.756, lo que determina una correlación positiva alta; en lo que respecta a la capacitación de personal y trabajo en equipo el valor obtenido fue de 0.672, mostrando una correlación positiva moderada.

En la investigación de Estela (2015) es su tesis “Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S.A. de la ciudad de Trujillo”, la misma que tuvo como objetivo determinar como influye la gestión del talento humano de los colaboradores en el desempeño de los mismos en relación a sus actividades que realizan. La población y muestra tomada para el estudio fue de 67 trabajadores; para ello, se empleo un diseño de investigación descriptivo transversal y mediante la técnica de la encuesta y la observación se recogieron datos en base a instrumentos previamente validados los cuales permitieron concluir lo siguiente:

Los colaboradores de Hipermercados Tottus Pacasmayo, perciben la gestión relacionada al talento humano como regular y se muestran ligeramente satisfechos con su administración, pero perciben que sus trabajos en la institución no son valorados mediante beneficios y remuneraciones recibidas. En cuando, a la variable referente al desempeño laboral se puede determinar que los colaboradores del mercado Tottus Pacasmayo, muestran un desempeño medio en todas las áreas y poseen una moderada identificación con la institución. Esto permitió precisar que la gestión del capital humano y los factores de desempeño en la empresa poseen una relación de influencia.

Huarza (2017) en la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del Talento Humano Administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017”, Tuvo como objetivo general Demostrar la Relación del Clima Organizacional y el Desempeño laboral del Talento Humano Administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, su Población y muestra fueron los 30 trabajadores administrativos del mencionado Hospital el tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y transaccional, su instrumento utilizado fue la encuesta, en su conclusión alcanzó explicar la relación entre la bienestar laboral y la seguridad laboral del talento humano administrativo del Hospital II de Essalud de Huaraz.

El estado peruano hoy en día maneja los sectores de Salud divididos como podemos evidenciar en la actualidad ESSALUD, depende administrativamente del Ministerio de Trabajo, siendo la mayoría de su población los trabajadores del sector público de los diferentes ministerios y los asegurados agrarios entre otros los recursos humanos que tiene Essalud en sus diferentes hospitales y con la finalidad de brindar una calidad de atención al público usuario, se evidencia en la tesis que optaron por hacer el estudio del Clima Organizacional y el desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de Essalud de Huaraz, para lo cual el resultado fue significativo, debido a que existió la relación directa en ambas variables es por ello en la actualidad las empresas ya sean públicas y privadas se diferencian unas de otras por su talento humanos el mismo que urge implementar como modelo en los Colaboradores de la Micro red de Salud Pomacochas, a fin de cumplir con nuestras metas propuestas y para el cumplimiento de los indicadores.

En su Tesis de Maestría Asencio (2017), cuyo título fue la “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima 2016”, tuvo como objetivo General “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, lima 2016, su población estaba conformada por 100 trabajadores nombrados bajo el Régimen del Decreto Legislativo 276”, su muestra fue los 100 trabajadores del HNHU, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, en unas de sus conclusiones manifiesta que existió relación significativa moderada entre las capacidades o competencias laborales y el desempeño laboral en los servidores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

El Talento Humano es uno de los factores primordiales dentro de las organizaciones, para el desarrollo de las actividades diarias que realizan los colaboradores en cada una de las áreas asignadas según el perfil del puesto, es por ello se debe tener en cuenta la selección del personal en la convocatorias presenta la DIRES AMAZONAS para cubrir la demanda de su Redes y Microredes, la conclusión del presente trabajo me servirá de referencia para poder implementarlo en la Micro red de Salud Pomacochas,

1.2.1 A Nivel Regional y Local

En la tesis de Tejada (2016) “Propuesta de Estrategias para mejorar la Administración de los Recursos Humanos, en la Gestión de la Municipalidad Provincial de Bagua” la cual tuvo como objetivo proponer estrategias para mejorar la gestión del talento humano en dicha institución, a través de una investigación descriptiva, mediante el diseño de carácter no experimental,

mediante una muestra de 32 trabajadores, entre ellos 05 funcionarios, 12 empleados y 15 obreros; la selección de los mismos fue realizada mediante un muestreo aleatorio simple la cual se realizó mediante un sorteo. Las conclusiones a las que se llegaron fueron las siguientes:

Las dimensiones consideradas como estrategias en un tablero de mando: perspectiva financiera, conocimiento, procesos internos, aprendizaje y crecimiento, constituyen una propuesta viable para la mejora de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Bagua; asimismo, las deficiencias y debilidades encontradas en el desempeño laboral alcanzaron un nivel malo en las dimensiones estudiadas de perspectiva financiera, conocimiento del usuario, procesos internos del servicio y aprendizaje y crecimiento de estrategias medidas en un tablero de mando. De otro lado, las estrategias a través de un tablero de mando considerando las dimensiones anteriormente indicadas es una herramienta importantísima en la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Bagua – Amazonas.

En la Tesis Alva (2017), la “Evaluación del Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos bajo el Régimen laboral del Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2017”, su objetivo general fue la Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores administrativos que se encuentran bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), teniendo como población y muestra los 85 servidores, distribuidos en las diferentes áreas de la UNAT, el tipo de

investigación fue cualitativa, su conclusión fue favorable después de haber aplicado el instrumento respectivos a los Jefes inmediatos de las áreas pertinentes de la UNTRM

Bajo ese contexto la presente conclusión me servirá como modelo en mi presente proyecto que se está desarrollando y es por ello que urge la implementación de la Ley SERVIR en el sector Salud, con la finalidad de que los servidores nombrados puedan ejercer sus competencias mediante el cumplimiento de las funciones orientadas al logro de los objetivos y metas la de institución.

Saboya (2016), en su trabajo de investigación que tuvo como título la “Comunicación Interna y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional de San Martín, en la ciudad de Tarapoto, año 2016”, tiene como principal objetivo el determinar la influencia que tiene la Comunicación Interna en la variable Desempeño Laboral dentro de la Universidad Nacional de San Martín – Oficina Central, su población y muestra fueron los 96 trabajadores de la UNSM, el tipo de investigación que utilizó fue no experimental de tipo descriptivo correlacional, su conclusión fue positiva ya que la comunicación Interna si influyo positivamente con el desempeño laboral de la UNSM – de Tarapoto 2016.

El presente tema es de suma importancia para las organizaciones, puesto que el mayor tiempo posible pasamos en nuestro centro de trabajo es por ello que debemos tener en aplicar los valores que forjamos para tener una comunicación fluida y Cortez con nuestros compañeros de trabajo ya que contribuye al desarrollo una gestión exitosa, Es por eso que debemos tener en cuenta que en

todo proceso competitivo no todos logran a llegar a tener el mismo reconocimiento por la falta de estándares de calidad requerido ya que se encuentran descuidados temas importantes como es la eficiente comunicación interna entre los colaboradores

Rodríguez, (2016) en su proyecto de tesis que llevó como título la “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de DEVIDA, Tarapoto 2016”, su objetivo general estaba orientado a determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos DEVIDA, su muestra y población fueron los 21 servidores de dicha institución, el tipo de investigación fue correlacional causal, en una de sus conclusiones refirió que: Los valores obtenidos mostraron que existió una influencia positiva fuerte de la motivación sobre el desempeño laboral, lo que origino que a mayor motivación de los colaboradores mayor, será su desempeño.

La motivación es un factor importante dentro de las organizaciones, para el desempeño eficaz y eficiente de los colaboradores, se puede observar en la actualidad que los directivos y jefes de áreas de las instituciones Públicas, dan poca importancia para lo cual se puede evidenciar la falta de liderazgo, asimismo dicha conclusión se tomar como referente para implementar con los trabajadores asistenciales y administrativos de la Micro red de Salud Pomacochas

Para obtener el título de Maestro Flor (2016), su tesis que llevó como nombre la “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una micro red. Lambayeque 2017”, siendo su objetivo general la determinar la concordancia del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de salud en Lambayeque 2017”; su población fueron los 60 servidores

asistenciales de la Micro red de Salud Lambayeque, su estudio fue correlacional, la autora concluye luego de sus estudios realizados que si existe una relación fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesionales de la salud de la Micro red de Salud Lambayeque 2017, dado que rechaza la hipótesis nula

Evidentemente hoy en día se puede evidenciar las falencias de motivación para mejorar el desempeño laboral dentro de las organizaciones públicas, debido a que ello influye en función al cumplimiento de los objetivos de una organización, muchas de las veces existen colaboradores descontentos con las gestiones por lo que optan por el mal desempeño laboral dejando de lado los conocimientos adquiridos para desarrollar las actividades asignadas; bajo ese contexto la conclusión en mención se llevará como ejemplo para implementarlo en mi proyecto el mismo que será en beneficio de los Servidores de la Micro red de Salud Pomacochas.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. En Talento Humano en las organizaciones

El factor humano constituye el eje principal para el desarrollo de las organizaciones, “la interdependencia entre las necesidades del individuo y de la organización, pues tanto las vidas como los objetivos de ambas están intrínsecamente entrelazados” (Chiavenato, 2009, p.67). Es decir, las personas dependen de las organizaciones y estas dependen del trabajo de sus colaboradores, de allí la importancia de integrar los objetivos personales con los organizacionales, puesto que los objetivos de ambos deben ir entrelazados a fin de alcanzar una mayor competitividad en el desarrollo de actividades en favor de clientes y usuarios.

Las organizaciones despliegan un conjunto de esfuerzo para mantener a los colaboradores contentos, motivados y espera a cambio retribución mediante el trabajo. El talento humano constituye hoy en día el factor principal para alcanzar metas y fines organizacionales, pues el poseer colaboradores competentes asegura a la organización emprender retos y afrontar problemas con éxito. Sin embargo, las empresas deben asegurar a los trabajadores condiciones necesarias para crecer, desarrollarse y que estos enfoquen sus esfuerzos en el cumplimiento de la misión, visión, el cliente y en la mejora continua para un aseguramiento de la calidad en servicios y productos ofertados al mercado.

Administrar adecuadamente el talento humano es condición indispensable para alcanzar logros en favor de clientes y usuarios. Según Desler (2001) la administración de personal en el trabajo incluye “las cinco funciones básicas: planificar, organizar, dotar de personal, dirigir y controlar” (p.2). Es decir, incluye el proceso administrativo a fin de tener personal competente en las organizaciones. Estas son:

- ✓ Planificar: establece actividades que se ejecutaran en el futuro, e incluye metas, normas, planes y programas.
- ✓ Organizar: distribución de tareas teniendo en cuenta el perfil de cada colaborador, así como determinar canales de comunicación y colaboración, ente ellos.
- ✓ Proveer personal: incluye la incorporación, la selección, normas para su desempeño, la capacitación y planes de desarrollo al interior de la

organización.

- ✓ Dirigir: incluye la conducción, liderazgo, motivación y toma de decisiones en favor de la administración del talento humano.
- ✓ Controlar: indicadores que permiten medir el desempeño de los colaboradores en relación a parámetros previamente establecidos.

1.3.2. Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano constituye el proceso que hace posible la incorporación de nuevos colaboradores, su desarrollo y retención a fin de alcanzar objetivos organizacionales. La gestión del talento en las empresas no es tarea únicamente del área de dirección de personal, es responsabilidad de todos los niveles jerárquicos en la organización. El tener colaboradores competentes hace posible enfrentar nuevos retos, en la búsqueda por brindar el mejor servicio o producto a los clientes quienes se constituyen en la razón de ser de las organizaciones para mantenerse o alcanzar el éxito en el mercado en un mundo altamente competitivo y globalizado.

Según Atehortúa, Bustamante y Valencia (2008) el fin del proceso relacionado a la gestión del talento humano “es garantizar la competencia de los empleados de la organización (...) la gestión del talento humano debe también servir al objetivo de contribuir al desarrollo integral de los empleados” (p.156). Este perfeccionamiento debe incluir el ámbito profesional como personal. Es decir, el garantizar colaboradores competentes, requiere desarrollar en ellos nuevos conocimientos técnicos, conceptuales, así como la parte social y afectiva para

hacer de ellos personas más creativas y productivas, que garanticen un trabajo de calidad.

Para Chiavenato (citado por Alles, 2010) el proceso de la gestión del talento humano incluye “admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de personas” (p.369). Es decir, la gestión del capital humano abarca, la incorporación de personal, la evaluación, la remuneración o incentivos, la capacitación del personal, la retención del talento y supervisión de los colaboradores, en el desarrollo de actividades de la empresa con el fin de alcanzar metas en beneficio de usuarios o consumidores para satisfacerlos; generando así, relaciones redituables gracias a las ofertas de mercado y conocimiento de los mismos, en beneficio de la rentabilidad de la inversión de la empresa.

La gestión del talento humano según Atehortúa (2004) abarca los siguientes procesos “selección e ingreso de personal, la capacitación, la evaluación del desempeño, el pago de salarios y prestaciones” (p. 105). Los cuales deben ser evaluados teniendo en cuenta indicadores que permitan determinar la calidad de la gestión del personal en las organizaciones. Estos indicadores, deben medir el ausentismo, retiros de personal, prestaciones laborales, cumplimiento de metas y accidentes de trabajo; a fin de desarrollar correctivos necesarios para un mejor manejo organizacional.

1.3.3. Gestión por competencias

Una gestión por competencias hace posible la integración de los esfuerzos de los colaboradores en la búsqueda por alcanzar fines organizacionales. Es decir,

es el proceso que hace posible identificar capacidades inherentes a los trabajadores requeridos para cada actividad, teniendo en cuenta para ello su perfil e indicadores de medición de desempeño. Su finalidad es la dirección adecuada de los colaboradores bajo un nuevo estilo de liderazgo que permita administrar el capital humano de forma integral, de forma eficiente y efectiva teniendo en cuenta las estrategias y políticas seguidas por un negocio en la mira por lograr sus objetivos institucionales.

Según Vela (2004) indica que “la gestión por competencias permite la integración de todos los sistemas de gestión de recursos humanos bajo un único modelo” (p.20). Una gestión por competencias permite dar mayor flexibilidad en la conducción del capital humano en las organizaciones y puede ser una herramienta fundamental en la supervivencia de las empresas en el corto y mediano plazo. Constituye un conjunto de acciones dirigidas a lograr coherencia para el logro de objetivos institucionales, mediante el cumplimiento de su misión en la búsqueda por alcanzar su visión.

1.3.4. Sistema de Gestión del talento humano

Un sistema de gestión de recursos humanos está constituido por un conjunto de sub sistemas que hacen posible un adecuado uso de los conocimientos, habilidades y destrezas del personal para el desarrollo de productos y servicios en favor de los clientes; un sistema de gestión del talento humano abarca un conjunto de subsistemas que hacen posible un manejo eficiente y eficaz del personal en cada una de las áreas de las organizaciones.

- a) Para Chiavenato (2009) los sistemas de gestión del talento humano están constituidos por un conjunto de subsistemas: de provisión de recursos

humanos, de organización de personas, de mantenimiento de recursos, de desarrollo de personas y de control o auditoría de recursos humanos.

✓ Subsistemas de provisión de personas:

- Planificación de las necesidades de personal: es el proceso que permite determinar la cantidad de colaboradores que se requieren en la empresa para el cumplimiento de sus objetivos. Según Jiménez (2007) “una planificación provocará los ajustes necesarios para que los distintos componentes de la organización” (p. 44). Y así, alcanzar una ventaja competitiva en relación a la competencia en el mercado.
- Reclutamiento de personal: el reclutamiento de personal precede a la selección del mismo e involucra un conjunto de actividades. El reclutamiento es eficaz cuando aporta candidatos valiosos en el momento requerido por la organización; el cual puede ser interno, externo y mixto.

El reclutamiento interno, es aquel que busca dar oportunidad a los colaboradores actuales de la empresa para presentarse como candidatos y así poder cubrir un nuevo cargo, la oferta es comunicada por medios habituales de comunicación al interior de la organización, e incluye plazos y requisitos de los cargos ofertados. El objetivo del reclutamiento interno es ayudar a los trabajadores a seguir creciendo dentro de una línea de carrera establecida o asegurar que el colaborador se encuentre

desempeñando alguna función donde se encuentre más cómodo y pueda aportar toda su experiencia y conocimiento en favor de las metas preestablecidas.

El reclutamiento externo, si la empresa no cuenta con candidatos que cumplan los requisitos ofertados por la empresa se hará necesario atraer candidatos fuera de esta con el perfil, conocimiento y experiencia necesaria y que soliciten pertenecer a nuestra organización sometiéndose para ello a reglas de juego previamente establecidas. Según Nebot (1999) indica que este se da cuando “se realiza utilizando fuentes externas a la empresa para reunir los candidatos potenciales para el puesto” (p. 46). Asimismo, incluye fuentes externas como anuncios en medios de comunicación, centros de capacitación, oficinas de empleo entre otros.

El reclutamiento mixto, implica el uso del reclutamiento interno y externo en forma paralela; es decir, la empresa no solo recibe solicitudes de sus propios trabajadores, sino que estos deberán competir con candidatos externos por las plazas vacantes que se ofertarán. Para León y Díaz (2013) manifiesta que el objetivo del reclutamiento mixto es “cubrir la vacante, independientemente del lugar en el que se busque el candidato” (p.81). Sin embargo, si se existen candidatos que poseen las mismas cualidades una buena política de personal optaría por los candidatos internos

- Selección de Personal: proceso por el cual se ubica el candidato adecuado para un determinado puesto en la organización. Según

Chiavenato (citado por Llanos, 2005) manifiesta que la selección de personal es el “proceso por el cual se descubre, a través de una serie de técnicas y a un bajo costo, al candidato adecuado para ser ubicado en un puesto determinado” (p. 3). Y así poder ejercer ciertas funciones de una manera eficiente y alcanzar los objetivos organizacionales y los propios. La selección de personal puede abarcar las siguientes etapas la selección propiamente dicha y la socialización. La primera abarca el empleo de una serie de técnicas a fin de escoger al candidato más idóneo y la segunda incluye el proceso mediante el cual los nuevos trabajadores son integrados a la organización teniendo en cuenta la función que cumplirá.

- ✓ Sub sistema de organización de personas; este subsistema comprende:
 - Diseño de puestos: para ello se debe tener en cuenta el conjunto de tareas que desempeña la persona asignada a un puesto, así como procedimientos, métodos y técnicas empleadas, la responsabilidad y autoridad asignado al puesto.
 - Descripción y análisis de puestos: la primera relacionada con la descripción de tareas propias de un puesto (aspectos intrínsecos; mientras que el análisis del puesto implica determinar cuáles son los requisitos y responsabilidades y condiciones mínimas exigibles para un eficiente desempeño.
 - Evaluación del desempeño: proceso de determinar el rendimiento de los empleados ya sea formal o informalmente. Proceso a través

del cual se califica el accionar del talento humano con que dispone una organización en relación a estándares de trabajo previamente establecidos. Un proceso de evaluación implica: “1) establecer normas del trabajo, 2) evaluar el desempeño real del empleado con relación a dichas normas y 3) volver a presentar la información al empleado con el propósito de motivarle” (Dessler, 2001, p.321). La evaluación del desempeño incluye un programa para eliminar deficiencias presentadas en la misma. Esta requiere fijar reglas claras y comunicar a los colaboradores de los criterios a tener en cuenta y acciones que pueden devenir como producto de la misma (programas de capacitación o desarrollo), a fin de asegurar personal competente que sepan afrontar cualquier problema o exigencia del mercado.

- ✓ Sub sistema de mantenimiento de recursos:
 - Remuneraciones: retribución que reciben las personas por sus servicios prestados a una organización: la remuneración puede ser económica o extraeconómica.
 - Planes de prestaciones sociales: las prestaciones sociales y de seguridad buscan ayudar a los colaboradores en tres ámbitos: en el desarrollo mismo del puesto (gratificaciones, premios, etc.); fuera del puesto (transporte, ocio, etc.) y en la comunidad (recreación y actividad comunitaria, etc.).
 - Calidad de vida en el trabajo: para ello las organizaciones desarrollan programas de seguridad e higiene laboral a fin de garantizar un lugar adecuado para los colaboradores.

- Relaciones con las personas: relaciones interpersonales y manejo de conflictos.

- ✓ Sub sistema de desarrollo de recursos humanos
 - Capacitación y Desarrollo de personal: proceso mediante el cual se garantiza mantener personal competente en las organizaciones, esto conlleva a formar personal “para enfrentar permanentemente a situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo” (Siliceo, 2004, p. 26). Un programa de capacitación y desarrollo no solo mejora la productividad de la empresa al perfeccionar colaboradores, sino que prepara a estos para la vida, y si una persona es desvinculada de la organización le será más fácil conseguir un nuevo empleo. Una capacitación evitará la obsolescencia de los conocimientos del personal más antiguo y mantenerlo acorde a las exigencias del mercado.

Para que los colaboradores lleguen a tener éxito dentro de la organización requieren capacitarse y desarrollarse en tecnología de punta y en habilidades relevantes para ejecutar sus funciones actuales de forma más eficiente, y de prepararse para actividades futuras. Un programa de capacitación requiere de una evaluación previa de los colaboradores a fin de determinar las necesidades y adaptar planes de desarrollo de personal para cumplir las metas y fines organizacionales en favor de clientes y usuarios.

- Desarrollo organizacional: está relacionado al cambio y poder de adaptación de las organizaciones para hacer frente a problemas y retos y lograr el éxito en el mercado.
- ✓ Sub sistema de auditoría de Recursos Humanos
- Sub sistema de recursos humanos: proceso mediante el cual se genera y difunde información pertinente para la toma de decisiones adecuadas por parte del personal directivo y colaboradores en la organización.
 - Ética y Responsabilidad social: la actuación socialmente responsable y los valores deben estar presentes en todo momento en el accionar de directivos y colaboradores de las instituciones.
- b) Según Castillo (2006) las dimensiones de la gestión del talento humano están ligados a tres niveles: instrumental, programático y estratégico:
- Nivel instrumental, el cual hace referencia a operaciones de registro, remuneraciones, contrataciones, seguros, disciplina laboral.
 - Nivel Programático: esta es desarrollada por profesionales y que tienen por objetivo asesorar a la parte directiva de la organización en lo referente a objetivos, normas, políticas, procedimientos de trabajo y presupuestos).
 - Nivel Estratégico: El tercer nivel hace referencia al enfoque sistémico de la gestión de personal y la misión estratégica de especialistas a fin de desarrollar nuevas condiciones de trabajo que conlleven a un cambio estructural y cultural al interior de la organización. Para

alcanzar este nivel las empresas necesitan haber logrado primero los dos niveles indicados anteriormente (instrumental y programático).

c) Según Ena, Ventura y Ena (2008) las dimensiones asociadas a la gestión del talento humano son las siguientes:

- Selección de personal: incluye la planificación, reclutamiento y selección de personal.
- Normatividad laboral: normas relacionadas a la regulación laboral.
- Contratación: documento mediante el cual se establece el vínculo laboral entre el empleado y el empleador.
- Salario: retribución recibida por el colaborador.
- Tiempo de trabajo: permanencia del colaborador en sus actividades de trabajo.
- Prestaciones de Seguridad Social: que tienen por finalidad prever, reparar o superar acciones imprevistas en el desarrollo de actividades (asistencia sanitaria, jubilación, prestaciones familiares, etc.)
- Participación de los trabajadores y prevención de riesgos laborales: desarrollo de programas de seguridad y salud ocupacional.
- Modificación, suspensión y extinción de contratos: cumplimiento de normas para desempeñar derechos de los trabajadores.

1.3.5. Desempeño laboral de los colaboradores

Proceso que permite determinar el nivel de rendimiento de los colaboradores, equipos y de la institución. Toda organización requiere algún medio para evaluar el nivel de desempeño individual y de equipos con el fin de desarrollar planes pertinentes de perfeccionamiento. Una gestión adecuada para el desempeño laboral de los colaboradores será fundamental para alcanzar las metas organizacionales, con el propósito de mantenerse o alcanzar el éxito en el mercado. Según Mondy y Noe (2005) indica que “la evaluación del desempeño es un mecanismo potencial para este. Es necesario que los gerentes se den cuenta que la evaluación del desempeño, es vital en tanto que reflejan directamente el plan estratégico organizacional” (p.252). Es decir, a través de la evaluación de desempeño del talento humano podemos identificar debilidades que deberán superarse a fin de tener personal competente en las organizaciones.

1.3.6. Factores o dimensiones que influyen en el desempeño laboral.

Los factores que influyen en el desempeño laboral son muchos, sin embargo, Caso (2006) los agrupa de la siguiente forma: Experiencia y formación del operario, el esfuerzo que requiere la tarea y la atención con que debe realizarse la tarea.

- Experiencia y formación del operario: está en relación con el tiempo dedicado a un sector profesional y estudios realizados.
- El esfuerzo que requiere la tarea: el requerimiento de un mayor esfuerzo físico para realizar una tarea la hará más lenta.

- La atención con que debe realizarse la tarea: el cuidado para realizar una tarea también influye en el tiempo y en los ritmos para el cumplimiento de la misma.

Según Jolis (citado por Alles, 2006) la evaluación del desempeño de un trabajador debe hacer en base a competencias, las cuales incluyen:

- Competencias teóricas: consiste en saber relacionar conocimientos adquiridos durante el proceso de formación.
- Competencias prácticas: saber utilizar conocimientos en la práctica o enriquecer los mismos para obtener resultados más eficientes.
- Competencias sociales: capacidad para trabajar en equipo o relacionarse con los demás.
- Competencia del conocimiento: consiste en combinar las competencias anteriores para dar solución a los problemas o enfrentar retos.

Para Fleiman (2007) la evaluación del desempeño se hace en base a cuatro aspectos:

- Evaluación de habilidades: será medido teniendo en cuenta los recursos, confiabilidad, control, trabajo colaborativo, certeza, efectividad de las comunicaciones, concurrencia y puntualidad.
- Aspectos o tareas sobresalientes: actividades en las que más destaca el colaborador.

- Aspectos de interés profesional: motivación en relación a la tarea.
- Aspectos o tareas personales que deberán ser mejoradas: identificar debilidades de los colaboradores a fin de establecer programas de acción y corregirlos.

Según Alles (2006:85) establece que el desempeño laboral está en relación a las siguientes competencias:

- Competencias intelectuales: está en relación a la perspectiva estratégica, análisis y sentido común, planificación y organización.
- Competencias interpersonales: hacen referencia a, dirigir colaboradores, persuasión, decisión, sensibilidad interpersonal y comunicación oral.
- Competencia de adaptabilidad: se relaciona con la adaptabilidad del colaborador al medio, en el cual realiza su trabajo.
- Competencia de orientación a resultados: corresponde a energía e iniciativa, deseos de éxito y sensatez para los negocios.

1.3.7. Gestión del desempeño laboral en el sector salud en el Perú

En un estudio realizado por Tella y Svedoff (2002) se puede determinar cinco problemas asociados con la gestión del talento humano en el sector salud en nuestro país: “1) ausentismo, 2) sustracción de insumos, 3) cobros indebidos a pacientes, 4) cobros indebidos a proveedores para promover la compra de equipos y suministros y 5) provisión de servicios innecesarios” (p.153). Problemas que muchas veces son comunes a todo el sector

público y que son ocasionados por falta de un control adecuado y rigurosidad en los sistemas de incorporación de personal.

- El ausentismo: como producto en algunos casos de la falta de control del personal al interior de la organización, puesto que el personal en horas de trabajo dedica su tiempo a otras actividades como cafetería, charlas personales en otros ambientes con otros trabajadores, entre otros. Asimismo, se observa mayor porcentaje de médicos nombrados que no acuden a trabajar durante todas sus horas por encontrarse laborando en instituciones privadas donde son mejor remunerados.
- Sustracción de insumos por parte del personal: medicamentos asignados a hospitales del sector público muchas veces son comercializados fuera de las instalaciones.
- Cobros indebidos a pacientes: los servicios que deberían ser gratuitos para los pacientes en algunos casos se le exige ciertos cobros los mismos que deben ser asumidos por los pacientes aduciendo para ello el no contar con el material requerido para el tratamiento.
- Cobros indebidos a proveedores: exigencia en algunos casos de beneficios para favorecer en compras a un determinado proveedor.
- Provisiones de servicios innecesarios: adquisición de servicios no necesarios para la atención de usuarios.

1.4. Formulación del problema

¿Cómo influye la gestión del talento humano, en el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro red de Salud Pomacochas, distrito Florida, 2018?

1.5. Justificación

El presente proyecto tiene como propósito determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la micro red de salud de Pomacochas del distrito La Florida - Amazonas. Para ello, se tendrá en cuenta teorías inherentes a la gestión del talento humano en la búsqueda por lograr un mayor desempeño laboral en los trabajadores. Asimismo, la realización del presente estudio se hizo en base a la experiencia vivida de 5 años de servicio en favor de dicha institución, la cual ha permitido identificar ciertas deficiencias en el manejo del talento humano, que no permiten un desempeño adecuado de los colaboradores, motivo por lo cual, a través de la información obtenida se busca revertir lo observado en base a metas preestablecidas.

Teórica

Por otro lado, la investigación busca implementar acciones específicas que permitan a los directivos gestionar adecuadamente el talento humano en la búsqueda por lograr mayor eficiencia y eficacia en el desarrollo de actividades encomendadas a los colaboradores y así lograr las metas organizacionales; alcanzando con ello, mayor competitividad en el servicio brindado a la comunidad, generando además una imagen positiva en la institución en la búsqueda por un mejoramiento continuo lo cual, redundará en beneficio de la colectividad.

Practica

La presente investigación permitirá tanto a los jefes y colaboradores de la Microred de “Salud Pomacochas” desarrollar habilidades directivas y

organizacionales que contribuirán a optimizar el desempeño laboral y competitividad del mismo; Por lo tanto; los beneficiarios del plan de gestión propuesto serán:

- ✓ La Institución: la Micro red de Salud Pomacochas – Amazonas, tendrá una herramienta de gestión que conllevará a una mejor administración del talento humano en la búsqueda por alcanzar metas y fines previamente establecidos.
- ✓ Colaboradores: una gestión adecuada del talento humano redundará en beneficio de todos, pues el poseer clientes internos satisfechos mejorará el desempeño individual y de todo el equipo de trabajo.
- ✓ Usuarios y sociedad en general: los usuarios del servicio serán los más favorecidos al tener un servicio de calidad gracias al buen desempeño de los trabajadores de la Microred de Pomacochas – Amazonas; y la colectividad en general se sentirá orgullosa de tener instituciones reconocidas por el trabajo de su personal.

Metodológica

Otros investigadores: el presente trabajo será un referente para que otros investigadores puedan ampliar el estudio, a fin de ir mejorando continuamente el servicio al usuario en la Microred de Pomacochas u otras instituciones.

1.6. Hipótesis

LA HIPOTESIS DEBE SER:

H1.-La gestión del Talento Humano influirá de manera efectiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro red de Salud Pomacochas del distrito Florida – Amazonas

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro red de Salud Pomacochas, distrito Florida año 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Evaluar la situación actual del talento humano en la Micro red de Salud Pomacochas.
- Identificar los niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de Salud Pomacochas.
- Identificar los niveles de gestión del talento humano de la Microred de Salud Pomacochas

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El diseño de investigación materia del presente estudio a aplicar es no experimental; puesto que el investigador no ha manipulado ninguna de las variables dentro del ámbito de estudio constituido por la Micro red de Salud Pomacochas, además es transaccional puesto que el recojo de la información se

hará en un momento determinado y en un periodo único, además es un estudio correlacional porque se determinará la relación existente entre las variables de estudio. Para ello, se hará uso de dos observaciones a la misma muestra.

O1 X O2

2.2. Variable, operacionalización

2.2.1. Variables de Estudio:

- a) Variable Independiente: gestión del talento humano

- b) Variable dependiente: desempeño laboral

2.2.2. Operacionalización de Variables

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MICRORED DE SALUD
POMACOCHAS - AMAZONAS 2018.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Variable N° 01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Es la eficacia del Personal que trabaja dentro de las Organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. (Chiavenato I	Denominado como el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las	Aprovisionamiento Organización	. Planificación del talento . Reclutamiento . Selección del talento . Estructura de puestos . Evaluación del desempeño		Encuesta (cuestionario) Encuesta (cuestionario) Encuesta

	2002,p.236) Citado en tesis (Allcahuamán 2015)	cuales una organización necesita para lograr sus objetivos	Mantenimiento	. Remuneraciones . Prestaciones Sociales . Calidad de vida en el trabajo		(cuestionario)
			Desarrollo	. Programas de capacitación . Programas De desarrollo		Encuesta (cuestionario)
			Auditoría y control	. Ética .Responsabilidad social		Encuesta (cuestionario)

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MICRORED DE SALUD
POMACOCHAS - AMAZONAS 2018.**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Variable N° 01 DESEMPEÑO LABORAL	El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un Instrumento para dirigir o supervisar Personal siendo sus objetivos el desarrollo	Es la ejecución de las Funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente y eficaz; con la finalidad de cumplir los objetivos	Competencias intelectuales Competencias interpersonales	. Perspectiva Estrategia . Análisis y sentido común . Planificación. Organización . Capacidad para decidir . Persuasión		Encuesta (cuestionario) Encuesta (cuestionario) Encuesta (cuestionario)

	<p>personal y profesional de los colaboradores de una organización.</p> <p>Alles. 2006 pg.27</p>	<p>propuestos</p>	<p>Adaptabilidad</p> <p>Orientado a resultados</p>	<p>. Sensibilidad interpersonal</p> <p>. Comunicación oral</p> <p>. Trabajo en equipo</p> <p>. Adaptabilidad al medio</p> <p>. Iniciativa</p> <p>. Sensatez para desempeñar el servicio.</p> <p>. Cumplimiento de metas</p>		<p>Encuesta (cuestionario)</p>
--	--	-------------------	--	---	--	--------------------------------

--	--	--	--	--	--	--

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población: constituye el total de individuos que poseen características comunes. Según Icart, Fuentelsaz y Pulpón (2006) afirma que una población está constituida por un “conjunto de individuos que tienen ciertas características o propiedades que son las que se desean estudiar” (p.55). Esta población puede ser finita e infinita dependiendo si se conoce o no el número de sus elementos.

La población objeto de estudio está constituida por 72 trabajadores pertenecientes a los diferentes niveles jerárquicos y áreas administrativas y asistenciales de la micro red de salud Pomacochas del distrito La Florida –Amazonas.

2.3.2. Muestra

La muestra del Estudio es una muestra censal que consta de 36 trabajadores asistenciales y administrativos del Centro de Salud Pomacochas, del distrito La Florida 2018. La muestra se considera censal porque se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de personas. Entendiéndose por censo según Rojas (2002) “procedimiento mediante el cual se recopila información empírica sobre los aspectos que se consideran más importantes de una población previamente definida” (p.126).

La muestra se seleccionará de forma aleatoria entre los trabajadores de la Micro red de Salud Pomacochas. Para ello, se considerará a los trabajadores de ambos sexos que laboran en la Micro red de Salud Pomacochas,

La valoración de la encuesta se hará en base a la escala de Likert teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

- (01) Totalmente en desacuerdo
- (02) en desacuerdo
- (03) ni de acuerdo/ ni en acuerdo
- (04) de acuerdo
- (05) totalmente de acuerdo

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

En el presente estudio se hará uso de la técnica de la observación y la encuesta para el recojo de la información.

- Observación: técnica que permitirá determinar elaborar un diagnóstico de la situación actual de la gestión del talento humano en la Micro red de salud Pomacocha de la región Amazonas. Para ello, se hará uso de la observación directa.
- Encuesta: para la aplicación de dicha técnica se recurrirá a un cuestionario el mismo que permitirá recoger información pertinente a las variables estudiadas. El cuestionario está constituido por 18 preguntas referidas a las dimensiones de las variables investigadas de gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Microred de Pomacochas-Amazonas.

Para la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación se recurrirá a expertos quienes deberán validar los instrumentos previos a su aplicación, a fin de que la información recolectada sea pertinente a la investigación.

2.5. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos y resultados del presente trabajo investigativo se hará uso del programa SPSS (estadística descriptiva), por cuanto este, permitirá analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen; para la validación de los instrumentos se recurrió al juicio de expertos en la materia,

quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y al contenido del cuestionario.

Los métodos de análisis de datos que serán utilizados serán los siguientes:

- a) Se somete todas las preguntas a una correlación general; donde se obtiene el grado de correlación pregunta por pregunta y el nivel de significatividad. Esto nos sirve para determinar la relación sobre validez y consistencia del instrumento
- b) Luego se recodifica o se crea una nueva variable, donde cada dimensión recibe sus preguntas; luego se recodifica o se crea una nueva variable, donde cada dimensión recibe sus preguntas; que nos sirve para establecer relaciones entre las dimensiones, para responder a los objetivos específicos.

2.6. Aspectos éticos

En todo el trabajo de investigación se tendrá en cuenta el uso de normas éticas las cuales incluyen el recojo y el análisis de la información a fin de evitar sesgos que puedan variar los resultados en relación a la realidad estudiada. Para ello, se solicitó previamente la autorización del personal directivo, quienes manifestaron su interés en la investigación a realizar y dando su apoyo. Respecto a la recolección misma de la información el personal de las diferentes áreas, también manifestaron su apoyo por conocer la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la Microred de Salud Pomacochas-Amazonas.

III.RESULTADOS

PRE TEST

Variable gestión del talento

Tabla 4.

Consolidado de la variable Gestión del talento humano organizado en dimensiones

DIMENSION	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo o desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
APROVISIONAMIENTO	81	32.1%	87	34.5%	68	27.0%	13	5.2%	3	1.2%
ORGANIZACIÓN	55	30.6%	39	21.7%	61	33.9%	21	11.7%	4	2.2%
MANTENIMIENTO	51	35.4%	49	34.0%	34	23.6%	7	4.9%	3	2.1%
DESARROLLO	47	32.6%	55	38.2%	35	24.3%	4	2.8%	3	2.1%
ETICA Y RESPONSABILIDAD	2	2.8%	11	15.3%	35	48.6%	21	29.2%	3	4.2%
TOTAL	236	29.8%	241	30.4%	233	29.4%	66	8.3%	16	2.0%

Fuente: Encuesta para medir la Gestión del talento humano

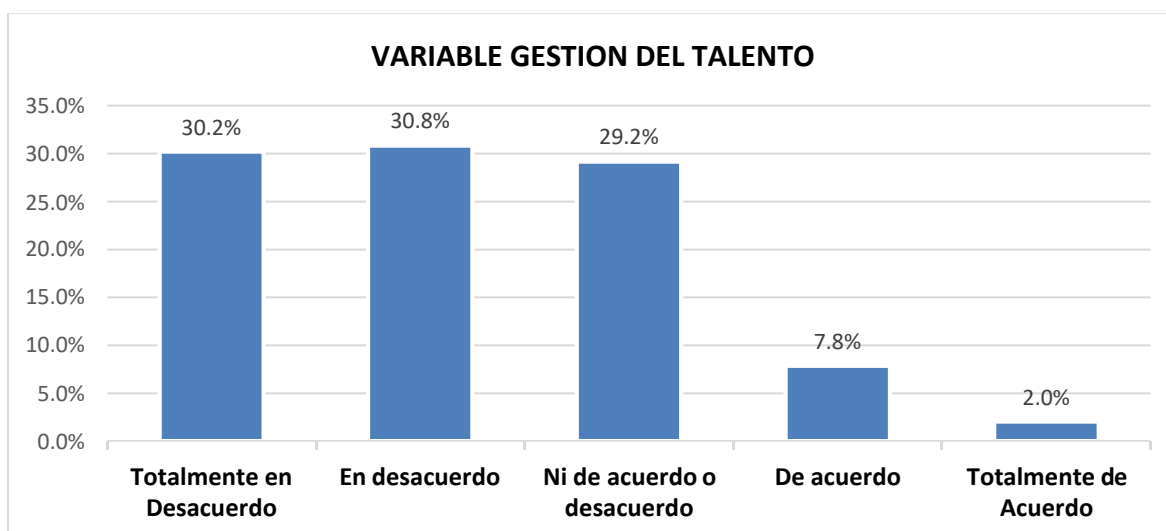


Figura 1: Consolidado porcentual de la variable Gestión del talento humano

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 1 se observa que el 61.4% del personal respondieron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respecto al aprovisionamiento, organización, mantenimiento, desarrollo y ética y responsabilidad esto se da a diversos factores como ausentismo, perdida de insumos, cobros indebidos y mala gestión para la compra de equipos y suministros.

Dimensión Aprovisionamiento

Tabla 5.

Consolidado de la dimensión Aproveccionamiento

Item	Totalmente de Desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo o desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
1	18	50.0%	17	47.2%	1	2.8%	0	0.0%	0	0.0%
2	7	19.4%	15	41.7%	13	36.1%	0	0.0%	1	2.8%
3	14	38.9%	9	25.0%	11	30.6%	2	5.6%	0	0.0%
4	10	27.8%	12	33.3%	14	38.9%	0	0.0%	0	0.0%
5	11	30.6%	13	36.1%	10	27.8%	1	2.8%	1	2.8%
6	10	27.8%	14	38.9%	5	13.9%	7	19.4%	0	0.0%
7	11	30.6%	7	19.4%	14	38.9%	3	8.3%	1	2.8%
	81	32.1%	87	34.5%	68	27.0%	13	5.2%	3	1.2%

Fuente: Encuesta para medir la Gestión del talento humano

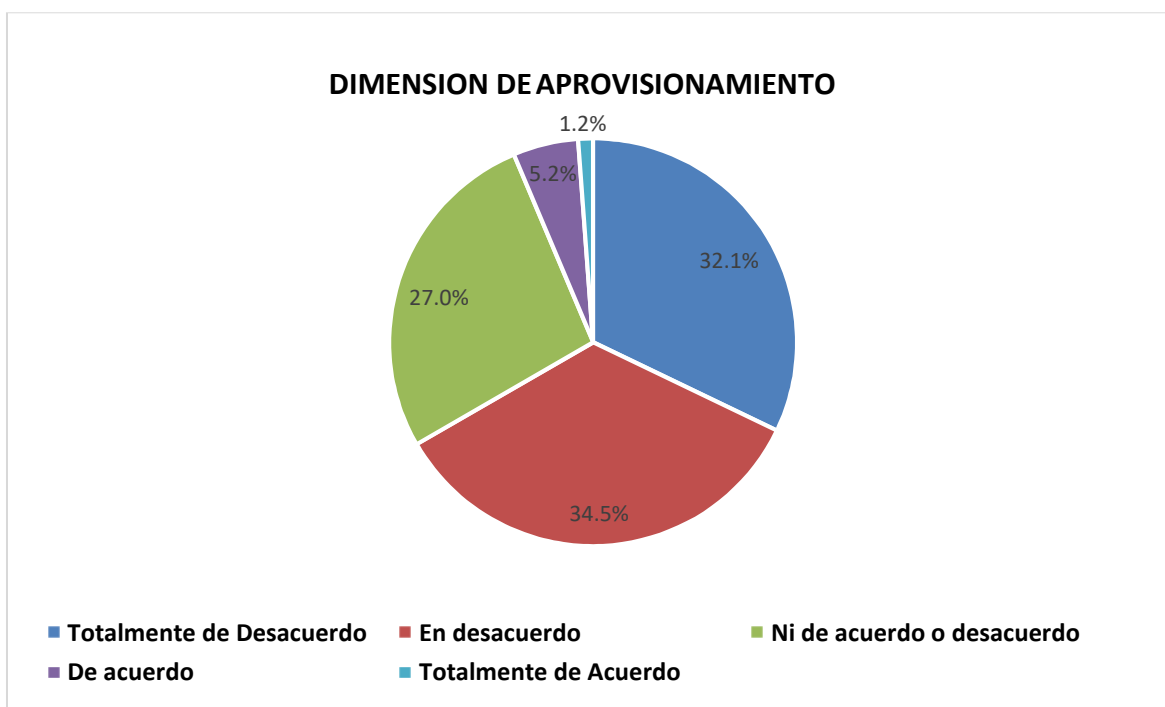


Figura 2: Consolidado porcentual de la dimensión proveenamiento.

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 2 del 100% del personal encuestado el 34.5% y 32.1% respondieron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente esto es debido que la asignación del talento humano no se está tomando en cuenta la planificación, selección del personal y la pertinencia de la asignación de cargos y se dan muchas veces por afinidad política y a veces las convocatorias están direccionadas.

Dimensión Organización

Tabla 6.

Consolidado de la dimensión Organización

Item	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo o desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
8	17	47.2%	8	22.2%	8	22.2%	2	5.6%	1	2.8%
9	19	52.8%	8	22.2%	5	13.9%	4	11.1%	0	0.0%
10	3	8.3%	6	16.7%	20	55.6%	4	11.1%	3	8.3%
11	8	22.2%	8	22.2%	16	44.4%	4	11.1%	0	0.0%
12	8	22.2%	9	25.0%	12	33.3%	7	19.4%	0	0.0%
	55	30.6%	39	21.7%	61	33.9%	21	11.7%	4	2.2%

Fuente: Encuesta para medir la Gestión del talento humano

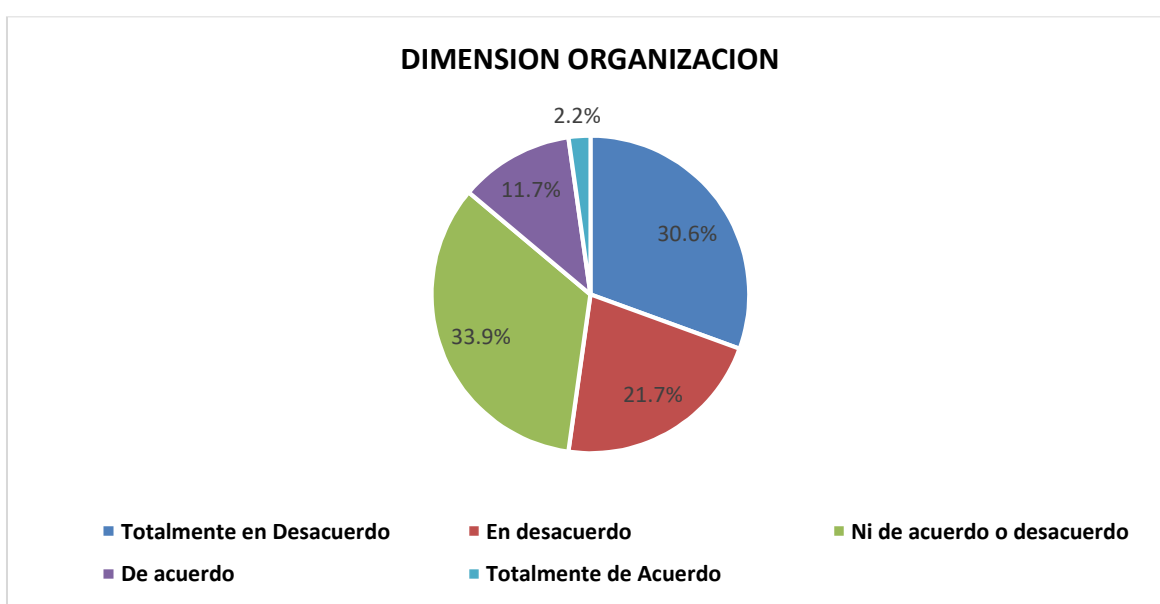


Figura 3: Consolidado porcentual de la dimensión Organización

Interpretación:

La tabla 6 y la Figura 3 muestran los resultados de las respuestas sobre la pertinencia del puesto para el logro de metas, la asignación del puesto de trabajo en función al perfil, definición y criterios de la evaluación del puesto de trabajo, y comunicación de resultados de la evaluación y de acuerdo a ello respondieron que más del 50% estar Totalmente en desacuerdo y en Desacuerdo, es decir que la gente que ocupa actualmente en el trabajo no el perfil que adecuado para cumplir las metas programadas por lo tanto de esa manera es difícil poder realizar una evaluación del personal correctamente.

Dimensión Mantenimiento

Tabla 7.

Consolidado de la dimensión Mantenimiento

Item	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo o desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
13	7	19.4%	12	33.3%	7	19.4%	7	19.4%	3	8.3%
14	15	41.7%	10	27.8%	11	30.6%	0	0.0%	0	0.0%
15	17	47.2%	13	36.1%	6	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
16	12	33.3%	14	38.9%	10	27.8%	0	0.0%	0	0.0%
	51	35.4%	49	34.0%	34	23.6%	7	4.9%	3	2.1%

Fuente: Encuesta para medir la Gestión del talento humano

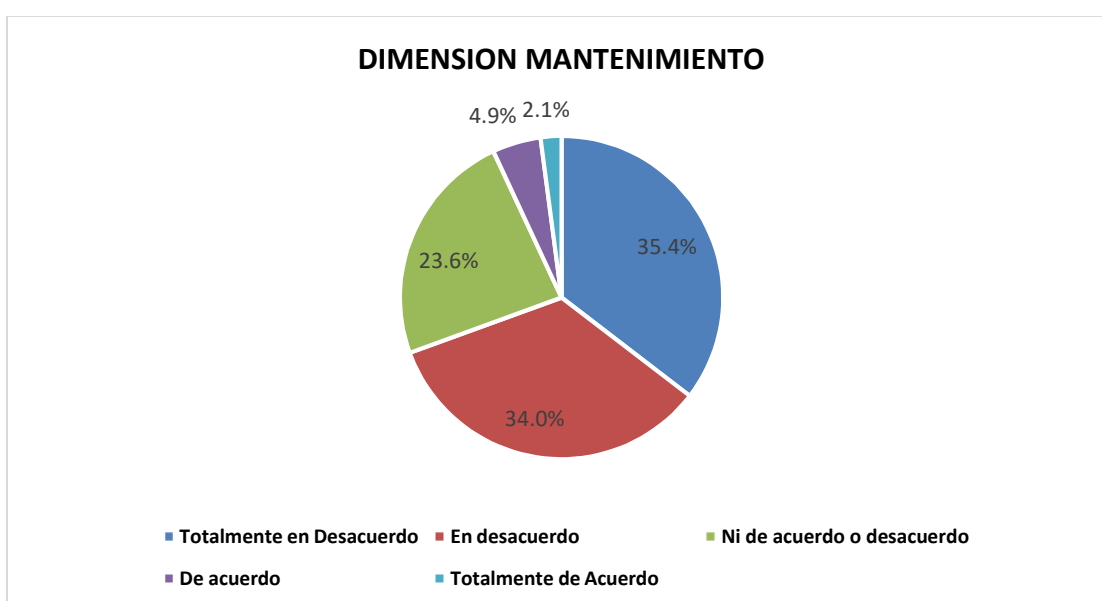


Figura 4: Consolidado porcentual de la dimensión Mantenimiento

Interpretación:

La tabla 7 y la Figura 4 muestran resultados respecto a la pertinencia de las remuneraciones, las prestaciones sociales si son adecuadas, condiciones laborales adecuadas y pertinencia de la salud ocupacional por lo que ellos respondieron el 69.4% Totalmente en desacuerdo y desacuerdo y el 23.6 ni de acuerdo o desacuerdo o sea le es indiferente podemos resaltar que los ítems 14 y 15 que refiere a las prestaciones sociales y el ambiente laboral el Totalmente en desacuerdo son 41.7% y 47.2% respectivamente esto es debido a que los aguinaldos, CTS son bajos frente al régimen privado 728 y esto ahonda más cuando el ambiente laboral no es el adecuado por falta de equipos, insumos e

infraestructura exponiendo su integridad y salud por la contaminación o contagio propia del centro de salud u hospital

Dimensión Desarrollo

Tabla 8.

Consolidado de la dimensión Desarrollo

Item	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo o desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
17	10	27.8%	13	36.1%	10	27.8%	2	5.6%	1	2.8%
18	9	25.0%	14	38.9%	9	25.0%	2	5.6%	2	5.6%
19	15	41.7%	14	38.9%	7	19.4%	0	0.0%	0	0.0%
20	13	36.1%	14	38.9%	9	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
	47	32.6%	55	38.2%	35	24.3%	4	2.8%	3	2.1%

Fuente: Encuesta para medir la Gestión del talento humano

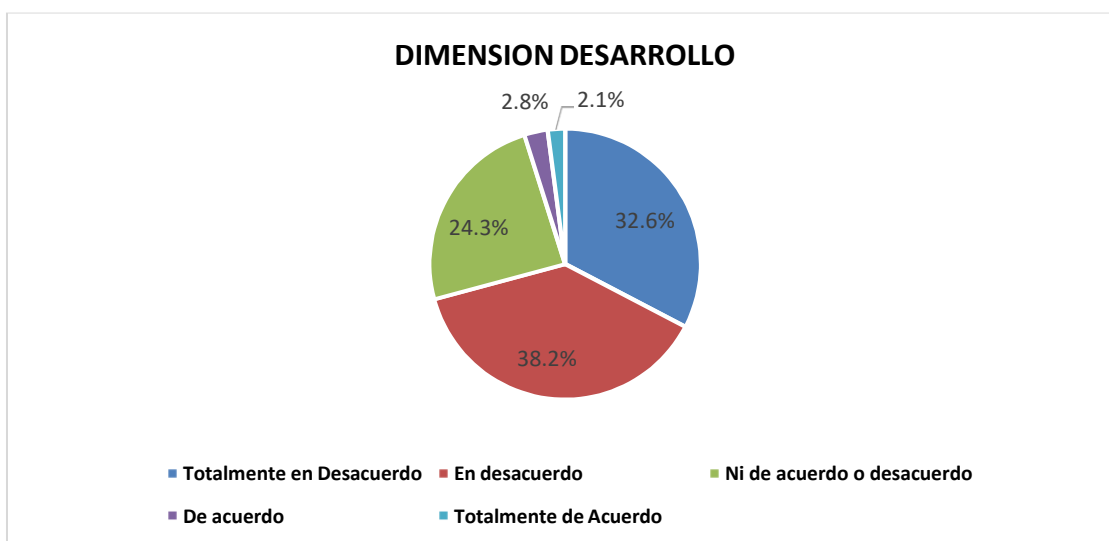


Figura 5: Consolidado porcentual de la dimensión Desarrollo

Interpretación:

La tabla 8 y la Figura 5 responde a las interrogantes sobre la opinión del personal para la toma de decisiones, satisfacción del ambiente laboral, programa de capacitación y asignación de presupuesto para dicho programa, ante ello respondieron que del 100% el 70.8 está Totalmente en desacuerdo y En desacuerdo con lo preguntado, cabe resaltar que los ítem 19 y 20 que habla sobre programas de capacitación y asignación de presupuesto tienen un nivel porcentajes alto en desacuerdo eso quiere decir que no hay planeamiento en

lo que respecta a la capacitación y el presupuesto asignado por el estado es muy bajo por lo que en la mayoría de veces lo hacen con su propio pecunia para mejorar su desarrollo profesional y su desempeño laboral y mantenerlo acorde a las exigencias del mercado.

Dimensión Ética y Responsabilidad

Tabla 9.

Consolidado de la dimensión Ética y Responsabilidad

Item	Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo o desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
21	1 2.8%	6 16.7%	20 55.6%	7 19.4%	2 5.6%
22	1 2.8%	5 13.9%	15 41.7%	14 38.9%	1 2.8%
	2 2.8%	11 15.3%	35 48.6%	21 29.2%	3 4.2%

Fuente: Encuesta para medir la Gestión del talento humano

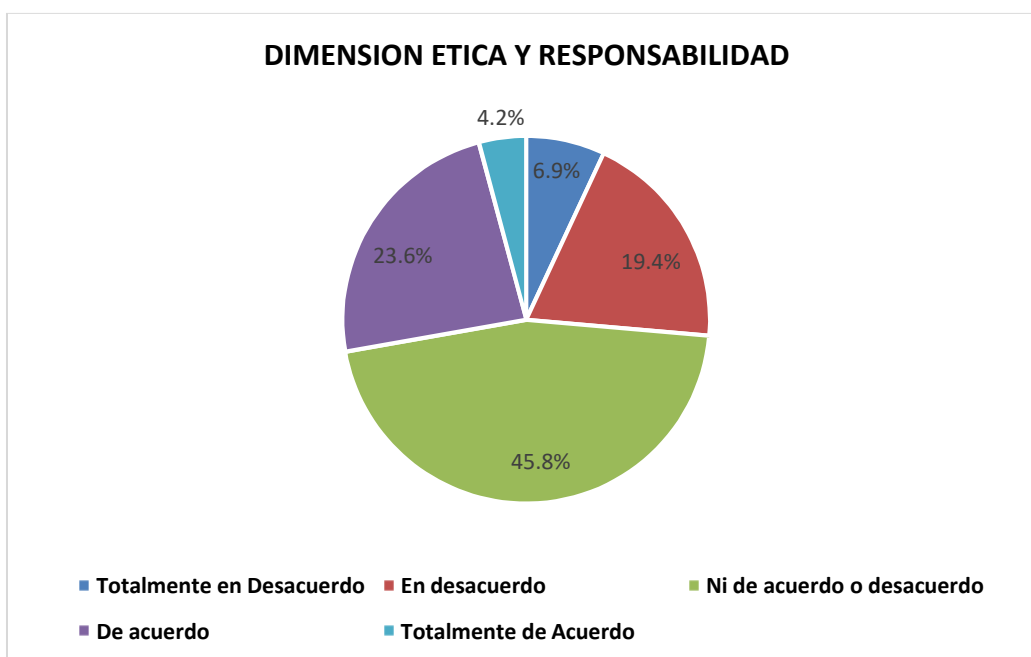


Figura 6: Consolidado porcentual de la dimensión Ética y Responsabilidad

Interpretación:

La tabla 9 y la Figura 6 muestra respuestas respecto a la tolerancia de la diversidad étnica y cultural de la población y la responsabilidad social observándose que del total del personal encuestado el 48.6% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 33.4% Está de acuerdo y Muy de Acuerdo a la actuación socialmente responsable y la tolerancia que deben estar

presentes en todo momento en el accionar de directivos y colaboradores de las instituciones.

Por lo que esta dimensión su nivel no se encuentra en un nivel crítico para ser intervenido dentro de la propuesta de la investigación.

Variable Desempeño laboral

Tabla 10.

Consolidado de la variable Desempeño Laboral

DIMENSION	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo o desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
COMPETENCIAS INTELLECTUALES	42	29.2%	23	16.0%	56	38.9%	19	13.2%	4	2.8%
COMPETENCIAS INTERPERSONALES	31	17.2%	39	21.7%	51	28.3%	44	24.4%	15	8.3%
ADAPTABILIDAAD	10	13.9%	16	22.2%	29	40.3%	12	16.7%	5	6.9%
ORIENTACION A RESULTADOS	10	9.3%	19	17.6%	41	38.0%	32	29.6%	6	5.6%
	93	18.5%	97	19.2%	177	35.1%	107	21.2%	30	6.0%

Fuente: Encuesta para medir el Desempeño Laboral

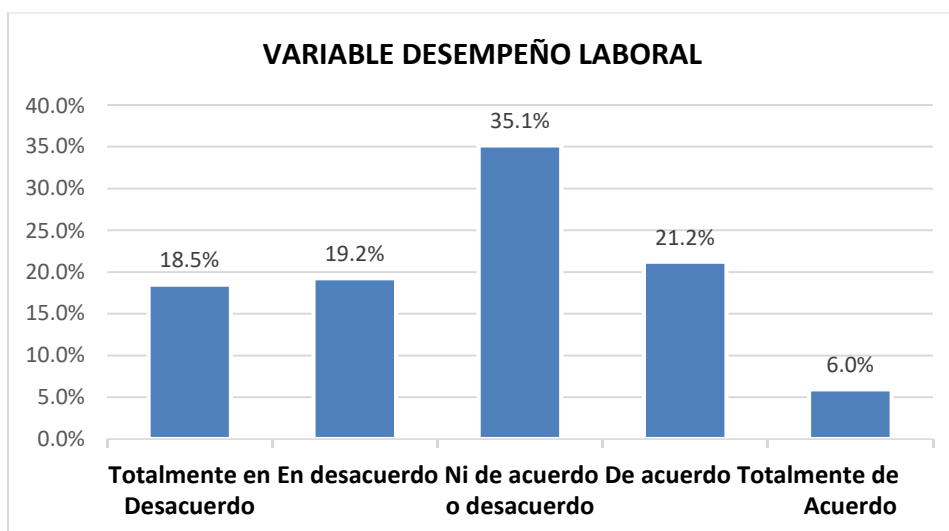


Figura 7: Consolidado porcentual de la variable Desempeño Laboral

Interpretación:

La tabla 10 y la figura 7 presentan resultados respecto a las competencias intelectuales, interpersonales, de adaptabilidad y orientados a los resultados del 100% del personal

encuestado el 37.7% respondieron Totalmente en desacuerdo y en Desacuerdo este porcentaje describe a que los directivos no aplican estrategias para gestionar el talento humano y el trabajo no es planificado por los colaboradores y no demuestran interés en el trabajo equipo en pro de la organización y las metas establecidas no se cumplen en los plazos establecidos, un 35.1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo un 27.2% esta de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Dimensión Competencias intelectuales

Tabla 11.

Consolidado de la dimensión Competencias intelectuales

Ítem	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo o desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
23	14	38.9%	5	13.9%	15	41.7%	1	2.8%	1	2.8%
24	11	30.6%	2	5.6%	17	47.2%	5	13.9%	1	2.8%
25	12	33.3%	6	16.7%	13	36.1%	4	11.1%	1	2.8%
26	5	13.9%	10	27.8%	11	30.6%	9	25.0%	1	2.8%
	42	29.2%	23	16.0%	56	38.9%	19	13.2%	4	2.8%

Fuente: Encuesta para medir el Desempeño Laboral

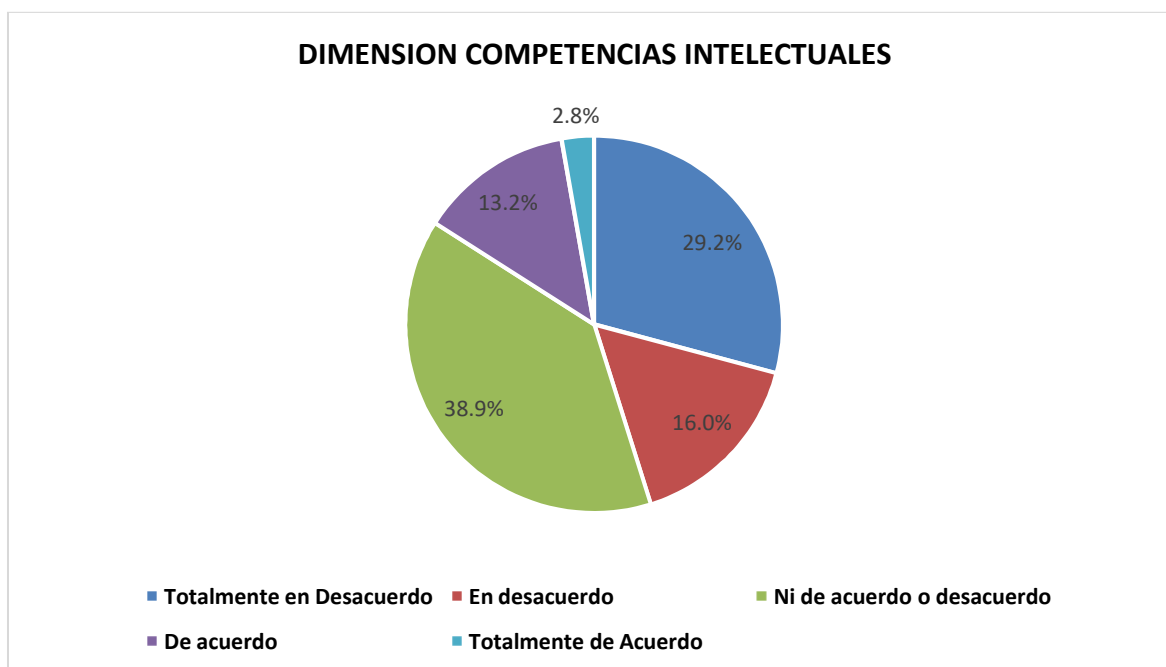


Figura 8: Consolidado porcentual de la dimensión competencias intelectuales

Interpretación:

La tabla 11 y la figura 8 Se observa que la dimensión competencias intelectuales respecto a la aplicación de estrategias en la gestión del talento y el trabajo planificado es realizado por los colaboradores más del 50% están Totalmente en Desacuerdo y en desacuerdo como indican las personas encuestadas cabe resaltar que más del 40% permanece indiferente a estas preguntas.

Dimensión Competencias interpersonales

Tabla 12.

Consolidado de la dimensión Competencias interpersonales

Ítem	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo o desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
27	6	16.7%	10	27.8%	7	19.4%	10	27.8%	3	8.3%
28	5	13.9%	5	13.9%	13	36.1%	9	25.0%	4	11.1%
29	4	11.1%	9	25.0%	14	38.9%	6	16.7%	3	8.3%
30	8	22.2%	8	22.2%	7	19.4%	11	30.6%	2	5.6%
31	8	22.2%	7	19.4%	10	27.8%	8	22.2%	3	8.3%
	31	17.2%	39	21.7%	51	28.3%	44	24.4%	15	8.3%

Fuente: Encuesta para medir el Desempeño Laboral

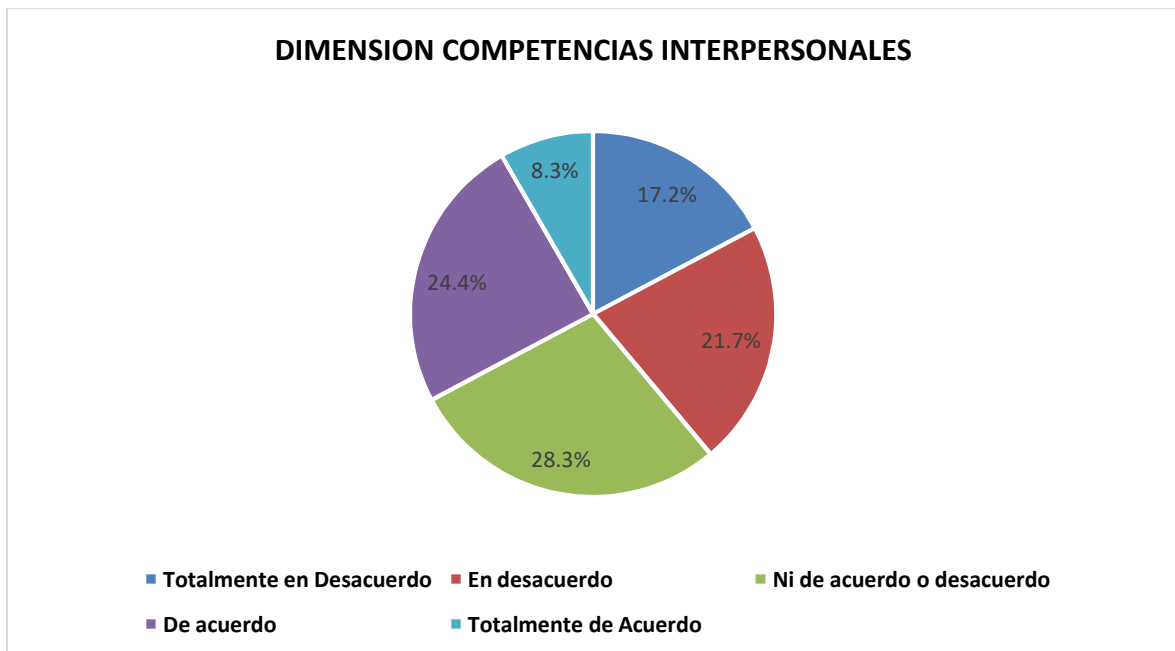


Figura 9: Consolidado porcentual de la dimensión Competencias interpersonales

Interpretación:

La tabla 12 y figura 9 muestran los resultados de la dimensión Competencias interpersonales respecto a la capacidad de solución de problemas, de persuasión, sensibilidad, comunicación efectiva e interés por el trabajo en equipo resaltando que el 28.3% permanece ni de acuerdo ni en desacuerdo o sea es indiferente y solo 32.7% está de acuerdo y Totalmente de acuerdo

Dimensión de Adaptabilidad

Tabla 13.

Consolidado de la dimensión Adaptabilidad

Item	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo o desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
32	7	19.4%	8	22.2%	14	38.9%	4	11.1%	3	8.3%
33	3	8.3%	8	22.2%	15	41.7%	8	22.2%	2	5.6%
	10	13.9%	16	22.2%	29	40.3%	12	16.7%	5	6.9%

Fuente: Encuesta para medir el Desempeño Laboral

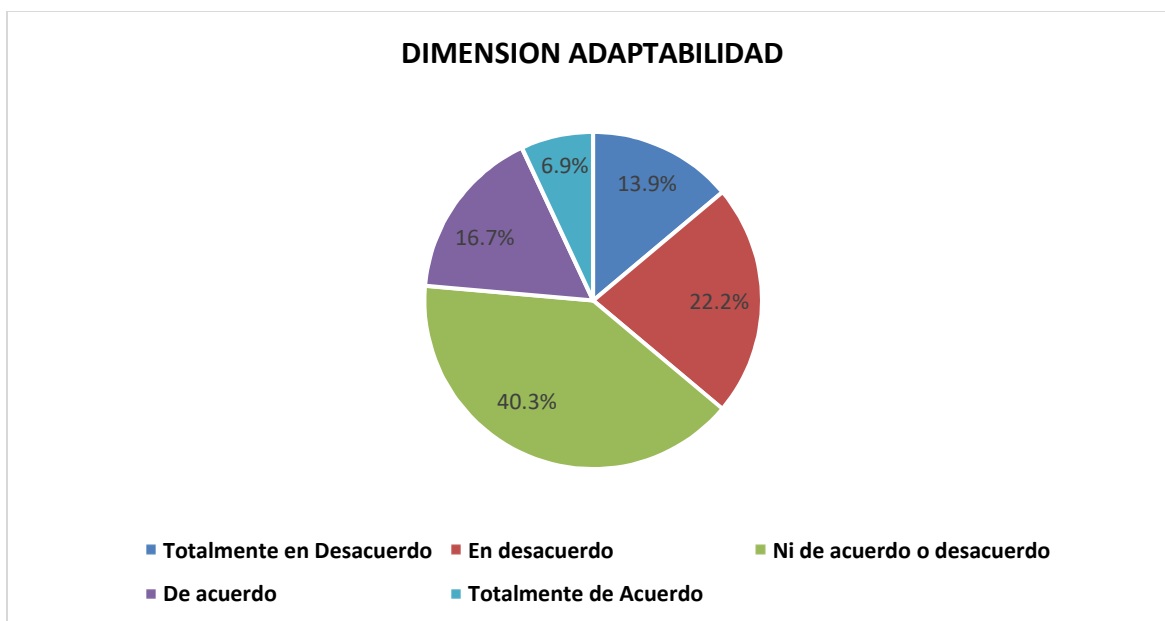


Figura 10: Consolidado porcentual de la dimensión Adaptabilidad

Interpretación:

La tabla 13 y la figura 10 muestra los resultados de la dimensión Adaptabilidad respecto al trabajo a presión y satisfacción del ambiente de trabajo en cuanto al trabajo a presión el 38.9% y 41.7% es indiferente respectivamente solo 19.4% 27.8% Están de acuerdo y totalmente de acuerdo haciendo un análisis de esto el personal consideramos que puede trabajar a presión y de alguna forma se encuentra con una satisfacción laboral.

Dimensión Orientado a los resultados

Tabla 14.

Consolidado de la dimensión Orientado a los Resultados

Item	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo o desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
34	4	11.1%	5	13.9%	13	36.1%	12	33.3%	2	5.6%
35	3	8.3%	4	11.1%	12	33.3%	14	38.9%	3	8.3%
36	3	8.3%	10	27.8%	16	44.4%	6	16.7%	1	2.8%
	10	9.3%	19	17.6%	41	38.0%	32	29.6%	6	5.6%

Fuente: Encuesta para medir el Desempeño Laboral

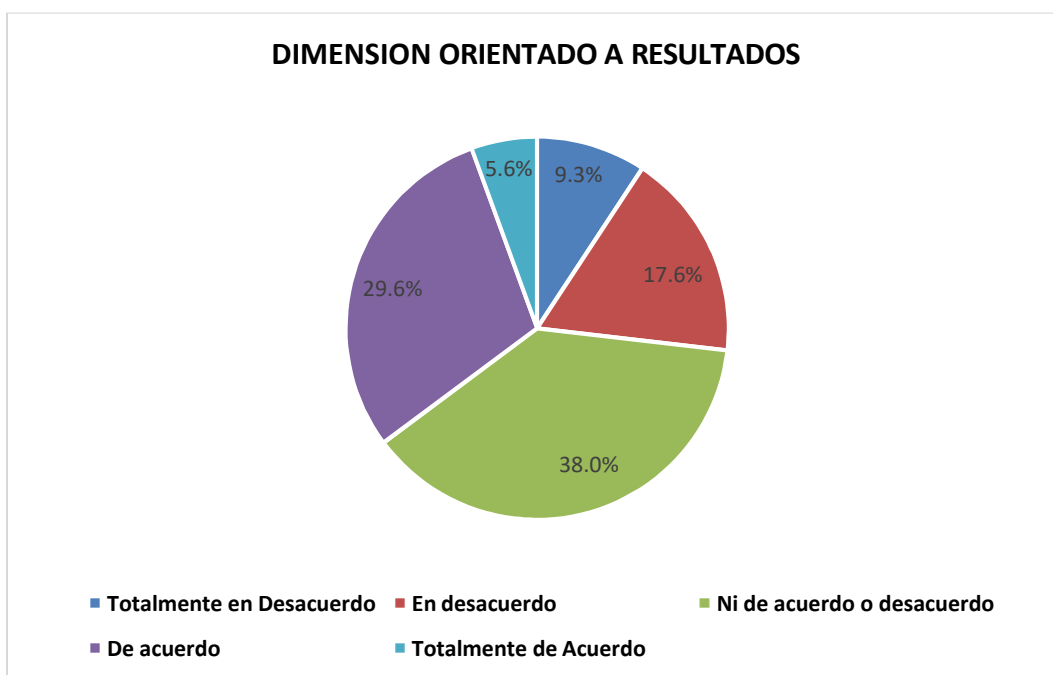


Figura 11: Consolidado porcentual de la dimensión Orientado a Resultados

Interpretación:

La tabla 14 y figura 11 presentan resultados de la dimensión Orientado a los resultados respecto a la iniciativa de los colaboradores, sensatez en el servicio y cumplimiento de las metas por lo que ellos respondieron que del 100% de encuestados el 37.1% , 34.3% y 42.9% no están de acuerdo y de desacuerdo o sea le es indiferente y el 37.1%, 45.7% y 20% están de acuerdo y totalmente de acuerdo por lo que consideramos que no es una dimensión crítica para ser intervenida.

POS TEST

Variable Gestión del Talento Humano

Tabla 15.

Consolidado de la variable Gestión del Talento Humano

DIMENSION	Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo o desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
APROVISIONAMIENTO	4	1.6%	50	19.8%	106	42.1%	77	30.6%	15	6.0%
ORGANIZACIÓN	7	3.9%	18	10.0%	94	52.2%	55	30.6%	6	3.3%
MANTENIMIENTO	1	0.7%	29	20.1%	62	43.1%	45	31.3%	7	4.9%
DESARROLLO	5	3.5%	39	27.1%	57	39.6%	39	27.1%	4	2.8%
ETICA Y RESPONSABILIDAD	0	0.0%	3	4.2%	34	47.2%	29	40.3%	6	8.3%
	17	2.1%	139	17.6%	353	44.6%	245	30.9%	38	4.8%

Fuente: Encuesta para medir La Gestión del Talento Humano

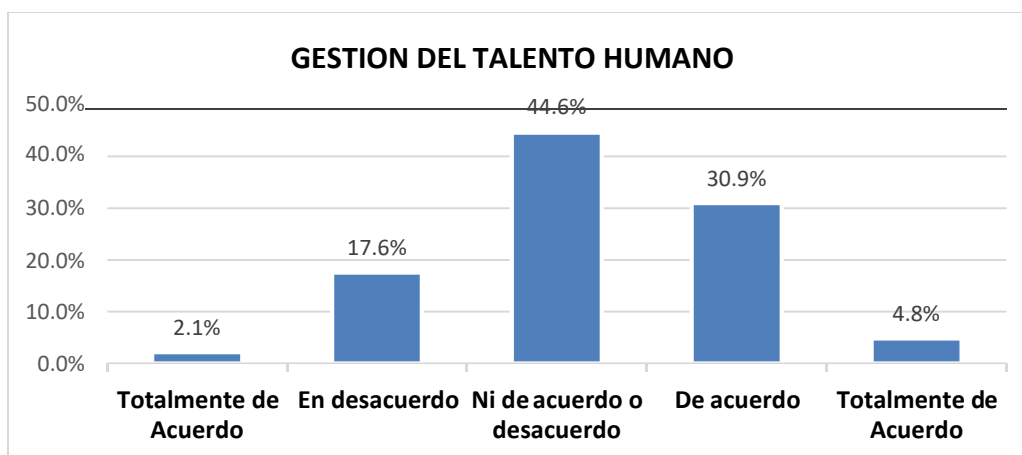


Figura 12: Consolidado porcentual de la variable Gestión del Talento Humano

Interpretación:

En la Tabla 15 y Figura 12 En la Tabla 16 y Figura 13 muestran los resultados de la medición de la variable Gestión del Talento Humano después de haber aplicado el programa de intervención donde se puede observar una mejora frente a la evaluación inicial

Variable Desempeño Laboral

Tabla 16.

Consolidado de la variable Desempeño Laboral

DIMENSION	Totalment e en		En		Ni de acuerdo o desacuerdo		De acuerdo		Totalmen te de Acuerdo	
	Desacuerdo		desacuerdo							
COMPTECIAS INTELCTUALES	4	2.8%	6	4.2%	40	27.8%	79	54.9%	15	10.4%
COMPETENCIAS INTERPESONALES	1	0.6%	19	10.6%	41	22.8%	92	51.1%	27	15.0%
ADAPTABILIDAAD	10	14.3%	16	22.9%	27	38.6%	12	17.1%	5	7.1%
ORIENTACION A RESULTADOS	10	9.5%	19	18.1%	40	38.1%	30	28.6%	6	5.7%
	25	5.0%	60	12.0%	148	29.7%	213	42.7%	53	10.6%

Fuente: Encuesta para medir el Desempeño laboral

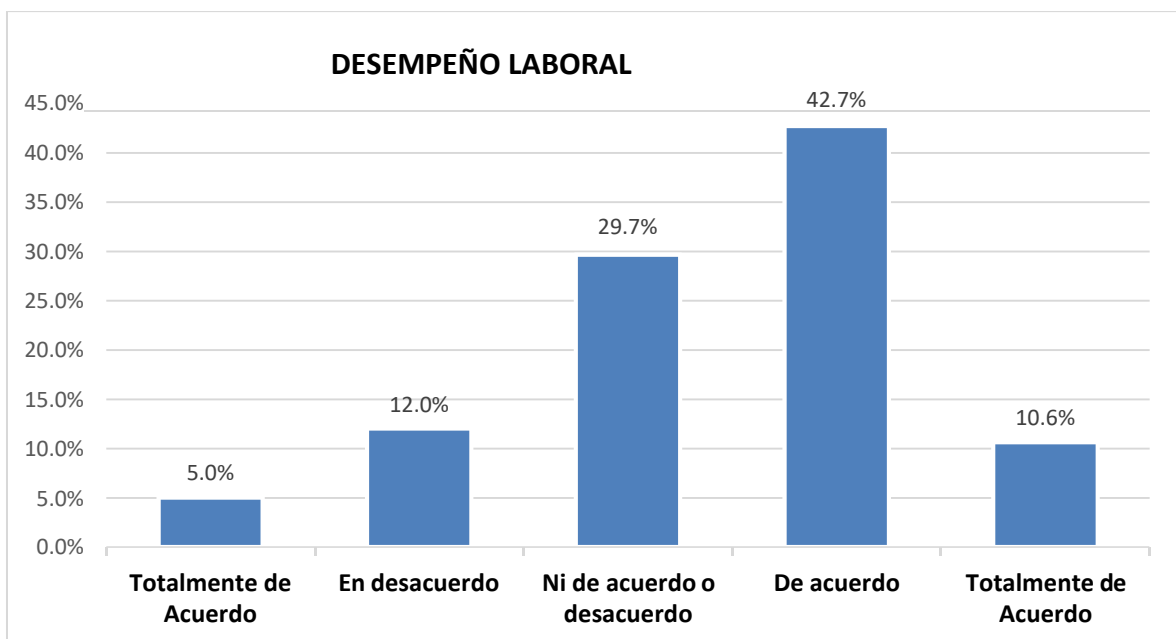


Figura 13: Consolidado porcentual de la variable

Interpretación:

En la Tabla 16 y Figura 13 muestran los resultados de la medición de la variable desempeño labora después de haber aplicado el programa de intervención donde se puede observar una mejora frente a la evaluación inicial

IV. DISCUSIÓN

La gestión del talento humano es tomada como una herramienta estratégica necesaria para afrontar los problemas actuales que impone esta sociedad.

Después de haber aplicado el instrumento de recolección de datos (ver anexo 1), respecto a las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Labora los resultados obtenidos antes y después de la intervención (Pre Test y Pos Test) demuestran una influencia de forma positiva siendo antes de la intervención de un total 17 (100%) solo el 7.8% De acuerdo y el 2% Totalmente de acuerdo para la variable Gestión del Talento Humano y después de la intervención 31.3% De acuerdo y 4.8% Totalmente de acuerdo observándose un incremento sustancialmente significativo por lo tanto queda demostrada la influencia de La gestión del Talento humano en el Desempeño Laboral, además la importancia como indica Cuesta (2018) “..una empresa en estos tiempos no puede dejar de lado la importancia del talento humano, más bien debe hacer uso de herramientas tecnológicas para realizar metodologías de evaluación de desempeño en base a indicadores aprobados por la alta dirección y alineados a los objetivos de la entidad”.

Lo que correspondió al análisis de la variable de la Gestión del talento Humano donde y ética y responsabilidad en función a la escala de evaluación del 1 al 5 antes de la intervención las siguientes dimensiones aprovisionamiento tenían una media de 2.09, organización 2.33, mantenimiento 2.04, desarrollo 2.03 y ética y responsabilidad 2.99 y una dispersión respecto a su media entre 0.9 y 1.1 o sea el grupo era regularmente homogénea y después de la intervención una media entre 3.6 y 3.9 según la escala relativamente se aproxima a que están de acuerdo es decir le dan más importancia a la Gestión del talento Humano confirmando lo que dice Ávila (2017) “Que la administración del personal es como un pilar para funcionamiento eficaz de la institución”

Respecto a la variable Desempeño Laboral en los trabajadores de la Micro red de Salud Pomacochas, Amazonas, en sus diferentes dimensiones antes de su intervención su promedio oscila entre 2.44 y 3.05 o sea les es indiferente la función del desempeño laboral luego después de la intervención oscilan entre 3.54 y 3.92 demostrando una propuesta bien planificada en función de la Gestión del Talento Humano mejora el desempeño laboral.

Con respecto a la hipótesis general se contrasto a través de la prueba Chi Cuadrado nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$ y siendo los X^2 mayores que los teóricos (Ver anexo 3) se confirma la hipótesis general que la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de Salud Pomacochas, distrito Florida.

Estos hallazgos servirán como ayuda para facilitar la gestión de recursos humanos en el interior laboral de los trabajadores de la Microred de Salud Pomacochas, distrito Florida para realizar un plan más integral de la Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral con apoyo de la empresa privada y la Región Amazonas.

V. CONCLUSIONES

Primera: La presente investigación se determina que existe influencia entre La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Microred de Salud Pomacochas, distrito Florida año 2018 dado que los resultados obtenidos de la prueba del Chi Cuadro estimado son mayores que los teóricos de su tabla.

Segunda : En cuanto al nivel de desempeño laboral nos permitió determinar que los trabajadores perciben un cierta indiferencia para contestar sobre el desarrollo de ciertas competencias generales (intelectuales, interpersonales, de adaptabilidad y de orientación a resultados) que son propias de su desempeño y cabe resaltar que hay un porcentaje especial que está de acuerdo y muy de acuerdo que las poseen y aplican.

Cuarta : La ejecución del plan de intervención de gestión del talento humano en Microred de Salud Pomacochas, distrito Florida permitió lograr la optimización del desempeño laboral de los trabajadores para convertirla competitiva y productivamente.

Quinta : Los resultados obtenidos antes y después de la aplicación del programa de intervención nos da importancia de como la gestión del talento se convierte en una herramienta importantísima para el desarrollo del desempeño laboral

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Implementa y mejorar el plan de intervención en la gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral los trabajadores de la Microred de Salud Pomacochas, distrito Florida debido una la relación significativa en las dos variables en estudios y estas se adecúen aún más a las exigencias del usuario.

Segunda: Seguir planificar estrategias de capacitación en el corto plazo a los trabajadores Microred de Salud Pomacochas, con la finalidad de que mejoren sus habilidades

Tercera : Se debe de aplicar una evaluación del desempeño laboral de manera permanente y constante para que se puedan identificar las debilidades en el desenvolvimiento de las tareas que desarrollan los trabajadores.

Cuarta : Corregir las dimensiones más vulnerables al cambio del desempeño laboral que se diagnostiquen a través de un plan de capacitación, de tal manera que se determinen las carencias de cada uno de los trabajadores, con el fin de que se desenvuelvan de una manera competitivo y productiva.

Quinta : Los resultados obtenidos del diagnóstico del desempeño laboral faciliten en la toma las decisiones idóneas para poder promover la gestión del talento humano y este a su vez se influya en el desarrollo del desempeño laboral.

VII. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

7.1. Recursos y Presupuesto

PRESUPUESTO A CONSIDERAR				
BIENES	U.M.	CANTIDAD	P.U.	MONTO TOTAL (S/.)
PAPEL	MILLAR	4	28	112
LAPICEROS	UNIDAD	0.6	12	7.2
LÁPIZ	UNIDAD	12	0.5	6
TINTA	UNIDAD	1	200	200
FOLDER	UNIDAD	3	3.5	10.5
SUBTOTAL				335.7
SERVICIOS	U.M.	CANTIDAD	P.U.	MONTO TOTAL (S/.)
TRANSPORTE	PASAJE	20	35	700
IMPRESIÓN	COPIAS	600	0.1	60
ANILLADO	SERVICIO	3	5	15
EMPASTADO	SERVICIO	4	25	100
TIPEO	SERVICIO	500	0.2	100
CUADROS ESTADÍSTICA	SERVICIO	48	1	48
IMPREVISTOS	SERVICIO	2	20	40
SUBTOTAL				1063
TO TAL				1398.7

7.2. Financiamiento:

El presente proyecto de investigación será autofinanciado.

7.3. Cronograma de Ejecución

Actividades	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	Sem 10	Sem 11	Sem 12	Sem 13	Sem 14	Sem 15	Sem 16
1. Reunión de coordinación	■															
2. Presentación del esquema de Proyecto de Investigación	■															
3. Asignación de los temas de Investigación	■	■														
4. Pautas para la búsqueda de la Información	■	■														
5. Planteamiento del Problema y Fundamentación Teórica		■														
6. Justificación, hipótesis y objetivos de la investigación			■													
7. Diseño, tipo y nivel de investigación				■												
8. variables, operacionalización					■											
9. Presenta el diseño metodológico						■										
10. JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 01. Presentación del primer avance							■									
11. Población y muestra								■	■							
12. Técnicas e instrumentos de obtención de datos, métodos y análisis y aspectos administrativos. Designación de jurado: un metodólogo y dos especialistas										■	■					
13. Presentación del proyecto de investigación para su revisión y aprobación												■				
14. Presentación del proyecto de investigación con observaciones levantadas													■			
15. JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 02. Presentación final del proyecto														■	■	■

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2010). *Conciliar Vida Profesional y Personal*. Buenos Aires, Argentina: Granica, S.A.
- Alles, M. (2006). *Desempeño por Competencias: evaluación de 360°*. (3° ed.). Buenos Aires, Argentina: Gránica S.A.
- Atehortúa, F.A., Bustamante, R.E., y Valencia, J.A. (2008). *Sistema de Gestión Integral: una sola gestión un solo equipo*. Medellín, Colombia. Universidad de Antioquía.
- Caso, A. (2006). *Técnicas de Medición del Trabajo*. (2° ed.). Madrid España. FC Editorial.
- Castillo, J. (2006). *Administración de Personal un Enfoque Hacia la Calidad*. (2° ed.). Bogotá Colombia: ECOE Ediciones.
- Ena, B. Delgado, S. y Ena T. (2008). *Gestión Administrativa de Personal*. Madrid, España: Copyright.
- Esan Business. (2017, 07 de julio). *El Sector Salud Requiere una Gestión más Eficiente y Orientada a la Calidad del Servicio*. En *Revista Económica*. Recuperado el 15 de julio de 2018: https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/07/guillermo_alva_gestion_salud_peru.jpg
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (9° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Pearson Educación.

- Estela, D., G. (2015). *Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S.A. de la Provincia de Pacasmayo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Huarza, X. (2017) *Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD* (Tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo, Huaraz.
- Asencio, C. (2017) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue* (tesis de posgrado). Universidad cesar vallejo. Lima.
- Expósito, A. y López, F., J. (2016). *Empleo Público, Prevención y Derechos de los Pacientes*. Madrid, España: ACCI Ediciones.
- Fleiman, J. (2007). *Evaluación Integral para Implantar Modelos de Calidad*. México: Pax México.
- Icart, M.T., Fuentelsaz C. y Pulón, A.M. (2006). *Elaboración y Presentación de un proyecto de Investigación y una Tesina*. España: ISBN.
- Inca, K. (2015). *Tesis titulada Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Andahuaylas. Perú.
- Jiménez, D. P. (2016). *Manual de Recursos Humanos*. (3° ed.). Madrid, España: ESIC Editorial.
- León, M. y Díaz, E. (2013). *Recursos Humanos y Dirección de Equipos en Restauración*. España: Ediciones Paraninfo S.A.
- Llanos, J. (2005). *Cómo Entrevistar en la Selección de Personal*. México: ISBN.

- Mondy, R.W. y Noe, R.M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. (9° ed.). México: Pearson.
- Minchala, P. E. (2014). *Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias para una Institución Financiera en el Sector Cooperativo*. Caso práctico: Jardín Azuayo 2014. (Tesis de Grado de Maestría). Universidad de Cuenca, Ecuador.
- Parero, M. (2014) *Diseño de un modelo de gestión del talento humano aplicado al ministerio de desarrollo urbano y vivienda, dirección provincial santa elena*. (Tesis de posgrado) Ecuador.
- Dota, M. (2015) *Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias: caso de aplicación cooperativa de ahorro y crédito jardín azuayo*. (Tesis de posgrado) Ecuador.
- Nebot, J., (1999). *La Selección d Personal. Guía práctica para directivos y mandos de las empresas*. España: Fundación Confemental.
- Nieto, C. Nieto, L. (2015). *Los Efectos del Trabajo en el Personal Sanitario*. Madrid, España: Copyright.
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Planificación y Gestión de Recursos Humanos en Salud en los Países Andinos: evidencia para la toma de decisiones*. Lima, Perú: Impresiones Américas.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). *Mejores Servicios para un Crecimiento Inclusivo en la República Dominicana*. Estudios de la OCDE Sobre Gobernanza Pública: Editions. OCDE, París. Recuperado el 15 de julio de 2018:
<https://books.google.com.pe/books?id=lzAmDwAAQBAJ&pg=PA217&dq=gestio+n+del+personal+en+francia+2015+sector+sanitarios&hl=es&sa=X&ved=0ahUKE>

wib6ZOspIHcAhVGmVkKHRX_A0cQ6wEIPTAE#v=onepage&q=gestion%20del%20personal%20en%20francia%202015%20sector%20sanitarios&f=false

- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (2017). *Reviews of Health Systems Perú*. Paris: OECD.
- Parrado, S. y Reynaers A. M. (2017). *Valores Públicos y Sector Privado, ¿una cuestión de control o de confianza?* Madrid, España: INNAP Investiga.
- Rojas, R. (2002). *Investigación Social Teoría y Práxis*. (11° ed.). México: Plaza Valdes.com.mx.
- Siliceo, A. (2017). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. (4° ed.). México: Limusa.
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenango*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Tawil, Aguilar, Fuentes, Le, Núñez y Ruano (2017). *Integración en América del Norte*. México: ISBN.
- Tejada, R. E. (2016). *Propuesta de Estrategias para Mejorar la Administración de los Recursos Humanos, en la Gestión de la Municipalidad Provincial de Bagua*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú.
- Saboya, M. (2016) *Comunicación interna y su influencia en el desempeño laboral en la universidad nacional de san Martín* (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Alva, R (2017). *Evaluación del Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*,

Valentín R.H.A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.

Vela, L.S. (2004). *Gestión Por Competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid, España: ESIC Editorial.

ANEXOS

ANEXO N° 01

ENCUESTA

El presente cuestionario tiene como fin determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de Salud Pomacochas, distrito Florida. Esta encuesta consta de 35 preguntas divididas en indicadores relacionados con las variables materia del presente estudio; lea atentamente cada una de ellas, revise todas las opciones y elija la alternativa que crea más pertinente, marcando para ello con una X; no será necesario incluir su nombre, solo complete los datos solicitados.

I. Datos Generales:

Género: femenino () Masculino ()
 Grado de Instrucción: _____ Título obtenido: _____
 Área en la que elabora: _____ Años de experiencia: _____
 Condición Laboral: Contratado () Nombrado ()

II. Cuestionario:

Califique las preguntas teniendo en cuenta el siguiente esquema:

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Items	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
DIMENSION 1: APROVISIONAMIENTO		1	2	3	4	5
1	¿La asignación del talento humano en cada una de las áreas en la Microred de salud de Pomacochas/ Amazonas, se realiza teniendo en cuenta una planificación?					
2	¿Los medios publicitarios son los más adecuados para atraer talento humano competente para la institución?					

3	¿El proceso de selección de personal sigue reglas previamente establecidas?					
4	¿Las técnicas aplicadas en el proceso de selección del talento humano son las más indicadas?					
5	¿Los criterios de selección son los más pertinentes para elegir talento humano competente para nuestra institución?					
6	¿El personal asignado para asumir cargos directivos es el más pertinente?					
7	¿Los cargos directivos en la Microred de Salud de Pomacochas son otorgados al talento humano más capacitado?					
DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN		1	2	3	4	5
8	¿La estructura de puestos es pertinente para el logro de las metas organizacionales en la Microred de Salud Pomacochas?					
9	¿En la Microred de Salud Pomacochas se toma en cuenta el perfil del talento humano para la asignación de un puesto de trabajo?					
10	¿La evaluación del talento humano en la Microred de Pomacochas es la más pertinente?					
11	¿Los criterios de evaluación del personal en la Microred de Pomacochas están bien definidos?					
12	¿Los criterios de evaluación son previamente comunicados al personal de la Microred de Pomacochas?					
DIMENSION 2: MANTENIMIENTO		1	2	3	4	5
13	¿Las remuneraciones asignadas a los trabajadores son pertinentes a las labores que desempeñan?					
14	¿Las prestaciones sociales son adecuadas para la labor que desempeñan en la Microred de Salud de Pomacochas?					
15	¿Los directivos brindan las condiciones laborales a sus trabajadores, a fin de realizar sus actividades de forma eficiente?					
16	¿El programa de salud y seguridad ocupacional en la Microred de Salud de Pomacochas – Amazonas es el más pertinente?					
DIMENSION 2: DESARROLLO		1	2	3	4	5
17	¿El presupuesto asignado a la capacitación del talento humano es el					

	más adecuado?					
18	¿Los programas de capacitación y desarrollo son los más pertinentes para las labores que desempeñan los trabajadores en la Microred de Salud de Pomacochas?					
19	¿Los programas de capacitación se realizan en base a necesidades de los colaboradores?					
20	¿Los programas de desarrollo contribuyen a la formación de cuadros directivos en la institución?					
DIMENSION 2: AUDITORIA Y CONTROL		1	2	3	4	5
21	¿El accionar ético de los colaboradores es el más pertinente en si actividades diarias?					
22	¿El principio de responsabilidad social guía el trabajo de los miembros de la institución?					

Nº	Items	Escala de Valoración				
VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSION 1: COMPETENCIAS INTELECTUALES		1	2	3	4	5
22	¿Los directivos gestionan el talento humano teniendo en cuenta estrategias de trabajo?					
23	¿El análisis y el sentido común son factores inherentes al talento humano, que labora en nuestra institución durante el desarrollo de sus actividades?					
24	¿Consideras que el trabajo es planificado previamente por los colaboradores?					
25	¿Las actividades realizadas en cada una de las áreas están organizadas adecuadamente?					
DIMENSION 2: COMPETENCIAS INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
26	¿Considera usted que todo colaborador posee la capacidad de decidir, a fin de solucionar problemas inherentes a la labor que desempeñan?					

27	¿Los colaboradores poseen la capacidad de persuadir a los usuarios para acatar normas en favor de la salud?					
28	¿Los colaboradores poseen sensibilidad interpersonal frente a los problemas de los usuarios?					
29	¿Los colaboradores poseen una comunicación efectiva en sus relaciones con los demás?					
30	¿Los colaboradores muestran interés por el trabajo en equipo en pro de la organización?					
DIMENSION 3: ADAPTABILIDAD		1	2	3	4	5
31	¿Los colaboradores de la Microred de Salud Pomacochas, están preparados para trabajar bajo presión?					
32	¿Usted, se muestran satisfechos con el ambiente laboral de su trabajo?					
DIMENSION 4: ORIENTADO A RESULTADOS		1	2	3	4	5
33	¿Los colaboradores muestran iniciativa para mejorar el servicio que brindan a los usuarios?					
34	¿Los colaboradores muestran sensatez en el momento de dar servicio al usuario?					
35	¿Las metas establecidas en sus planes de trabajo son cumplidas en los plazos establecidos?					

**GRACIAS POR SU
COLABORACIÓN**

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, **Mgtr. Carlos Javier Ramírez Muñoz**, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, revisor (a) del trabajo de investigación titulado: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MICRORED DE SALUD POMACÓCHAS, AMAZONAS 2018"**, de los estudiantes: **SANTA EULIA CHUQUIPONDO OCC & MERY ROSARIO CARO ARANA** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **13%**, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrita (o) analizó dicho reporte y concluyó que cada uno de los coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi buen saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 27 de marzo de 2019.



Mgtr. Carlos Javier Ramírez Muñoz
DNI: 40546615

Feedback Studio interface showing a document analysis. The document text is as follows:

UNIVERSIDAD SEVERO OCHOA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACION
"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA MICRORED DE SALUD PUMACUCHAS, AMAZONAS 2018"


AUTOR:
BACH. SANTA EULILIA CHUQUIPUNDO OCC
BACH. MERY ROSARIO CARO ARANA

ASESOR:
MG. WILDFR ALVARADO CASTILLO

The right sidebar shows a 'Resumen de coincidencias' (Summary of coincidences) with a total of 13%. Below this, a table lists the sources of the coincidences:

Criterio de detección	Porcentaje
1. repositorio.unsa.edu.pe Fuente de datos	1%
2. repositorio.unsa.edu.pe Fuente de datos	1%
3. repositorio.unsa.edu.pe Fuente de datos	1%
4. repositorio.unsa.edu.pe Fuente de datos	1%
5. repositorio.unsa.edu.pe Fuente de datos	1%
6. repositorio.unsa.edu.pe Fuente de datos	1%

The bottom of the image shows the Windows taskbar with the time 3:00 p.m. and date 27/03/2019.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	
--	--	--

Yo, Mery Rosalia Casero Arroyo identificado con DNI N° 33405565 egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación, titulado Sección del Ingreso Nuevo. Te. Ingresos. Sus desventajas laborales en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 28 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

_____ Mery Rosalia Casero Arroyo

DNI: 33405565

FECHA: 12 de Abril del 2019.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

E. C. Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Santa Cecilia Chuquimayta Cico

INFORME TITULADO:

La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de la Misión de Salud Promocional, Amuzma, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: Bachiller en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 12-01-2017

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



FIRMA DE ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VICI BUENO QUE OFORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E.P. Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Mrs. Rosario Coto Arana

INFORME TITULADO:

«Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la Minería de Salud Democrática, Amazonas 2018»

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE Graduado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de Julio 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado con Honoredad



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN