



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO FACULTAD DE ENFERMERIA UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN - 2018

Línea de investigación: Dotación de personal

PRESENTADO POR:

Bach. Nataly Gaby Condezo Zarate

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

CIENCIAS DE LA SALUD

Mención: Administración y Gerencia en Servicios de Salud

HUANCVELICA – PERU

2019



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dra. Olga Vicentina PACOVILCA ALEJO, Dra. Alicia VARGAS CLEMENTE, Mg. Rodrigo QUISPE ROJAS.**

Asesora: Dra. Charo Jacqueline JAUREGUI SUELDO

De conformidad al Reglamento para Optar el Grado Académico de Doctor y Maestro, de la Escuela de Posgrado, aprobado mediante Resolución Directoral N° 107-2018-EPG-R-UNH.

La Candidata al GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD.

Doña: **NATALY GABY CONDEZO ZARATE** procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED LA OROYA-YAULI-JUNIN-2018"**.

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

Con el calificado

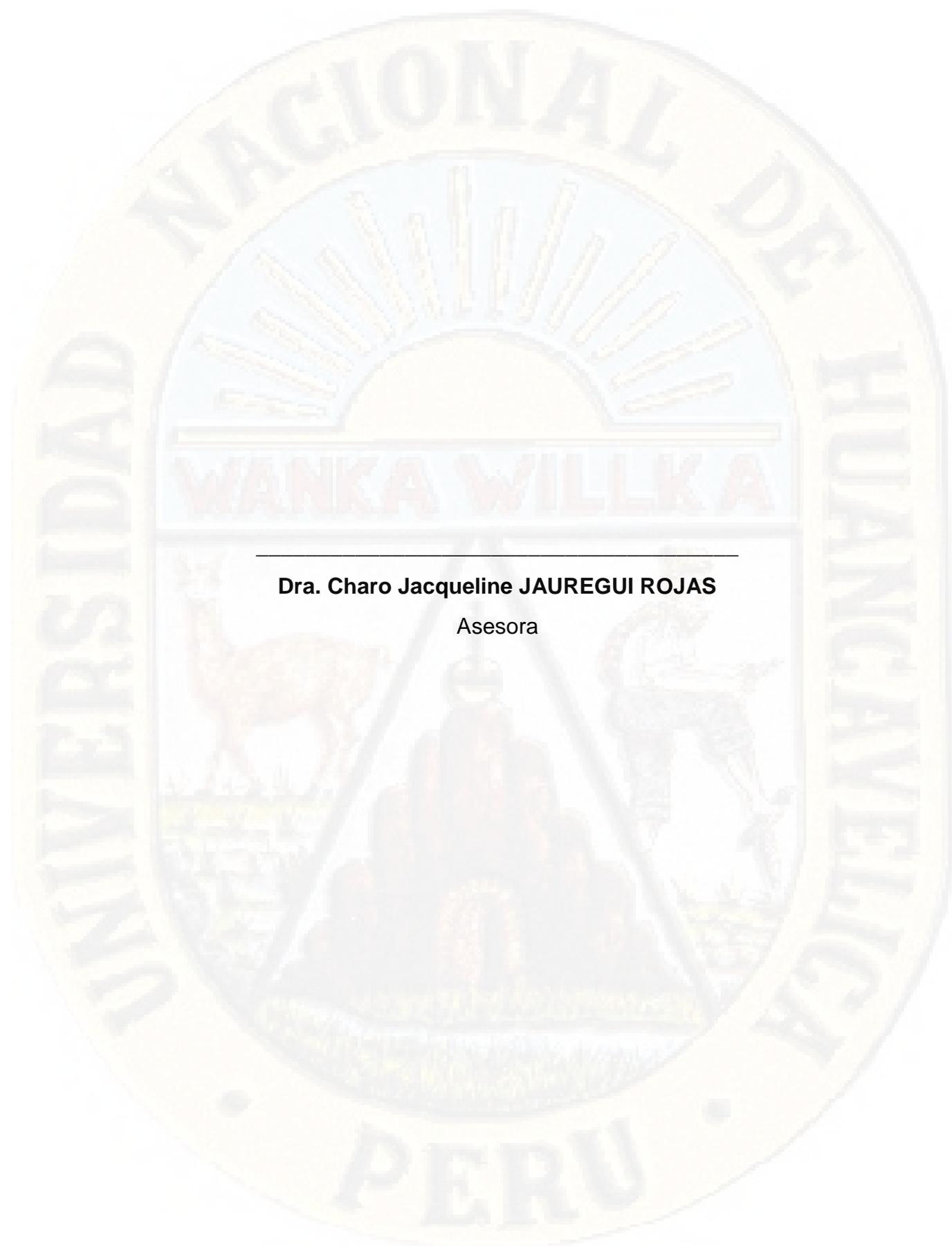
..... **APROBADO** **por**
..... **UNANIMIDAD**

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los **veintidós días del mes de abril del año 2019.**

.....
Dra. OLGA VICENTINA PACOVILCA ALEJO
Presidente

.....
Dra. ALICIA VARGAS CLEMENTE
Secretario

.....
Mg. RODRIGO QUISPE ROJAS
Vocal



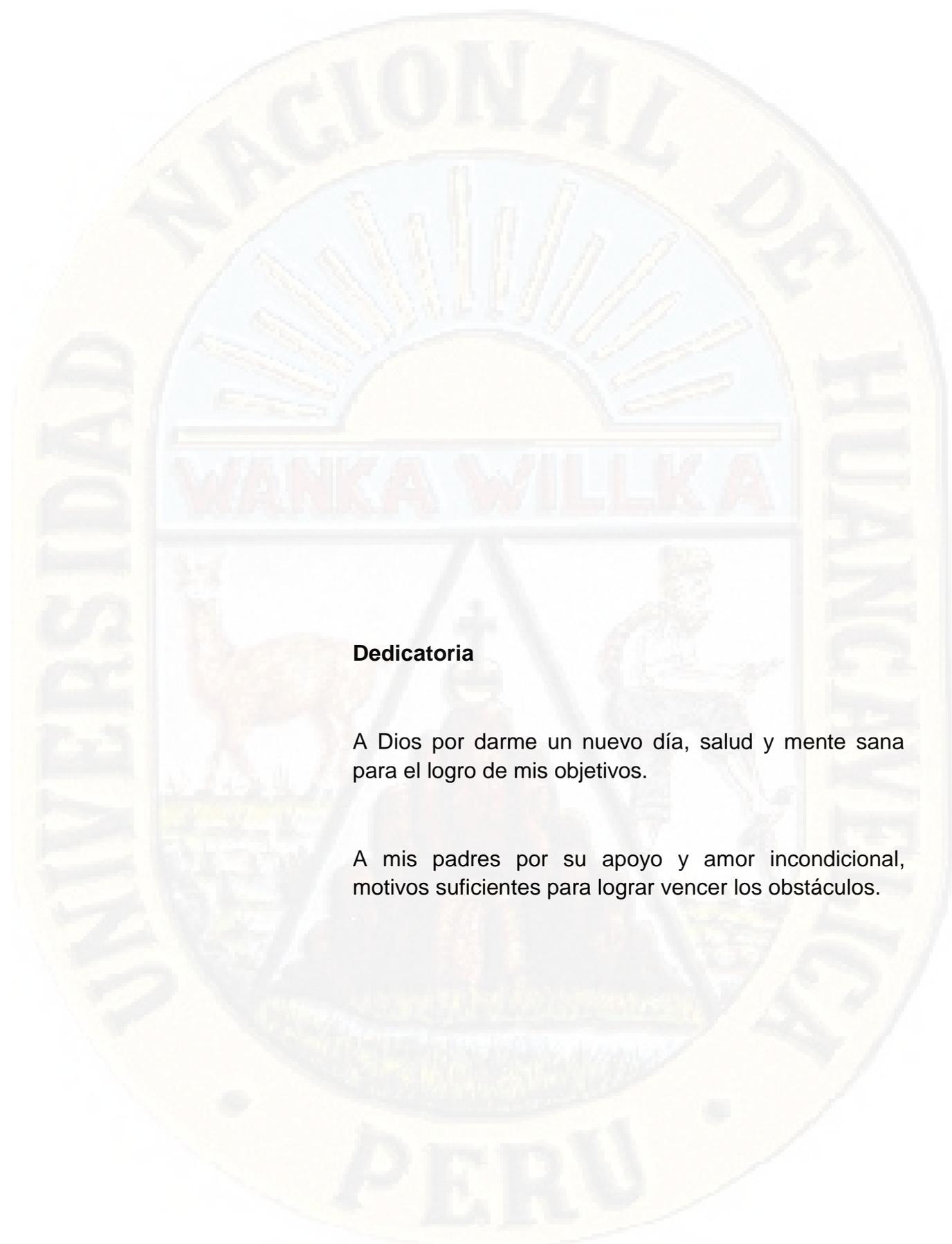
Dra. Charo Jacqueline JAUREGUI ROJAS

Asesora

Dra. Olga Vicentina PACOVILCA ALEJO

Dra. Alicia VARGAS CLEMENTE

Mg. Rodrigo QUISPE ROJAS



Dedicatoria

A Dios por darme un nuevo día, salud y mente sana para el logro de mis objetivos.

A mis padres por su apoyo y amor incondicional, motivos suficientes para lograr vencer los obstáculos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Huancavelica, por brindarme la oportunidad de realizar estudios de maestría.

A mis maestros, quienes fueron partícipes de este proceso, quienes fueron los responsables de aportar muchos conocimientos nuevos, y se ve reflejado en la culminación de este sueño tan ansiado.

A la jefa de la Micro red La Oroya, por darme las facilidades de poder ejecutar los instrumentos.

RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín - 2018”, tiene como objetivo: Identificar la relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Por consiguiente, se formuló la hipótesis, la gestión de talento humano se relaciona directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli – Junín - 2018. Es una investigación de tipo no experimental, transversal, cuantitativo; se aplicó el método deductivo, analítico y sintético. Es de diseño descriptivo correlacional simple, teniendo como población a 139 trabajadores que laboran en la Micro Red La Oroya. La muestra fue censal, de acuerdo a los criterios de exclusión, la muestra estuvo conformada por 113 trabajadores. La técnica e instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron los cuestionarios de gestión de talento humano y desempeño laboral, aplicado a través de una encuesta. Los resultados obtenidos fueron: los trabajadores de la Micro Red La Oroya tienen las siguientes características: 28,3% son licenciadas en enfermería, el 25,7% son técnicos de enfermería y el 14,2% son obstetras. El 59,3% de los profesionales tiene entre 30 a 39 años, el 24,8% entre 18 a 29 años, en cuanto, a la condición laboral de los trabajadores el 58,4% son nombrados, el 38,9% son contratados, si hablamos del tiempo de experiencia, el 62,8% de los profesionales tienen más de 2 años de experiencia, 24,8% entre 4 a 12 meses. Conclusión, se demostró que existe una relación directa y significativa entre las variables, gestión del talento humano y desempeño laboral. ($r= 0,446$ y $p = 0,00$).

Palabras claves: gestión, talento, humano, salud, trabajadores, desempeño laboral

ABSTRACT

The present research entitled "Management of human talent and work performance of the workers of the Micro Network La Oroya - Yauli- Junín - 2018", aims to: Identify the relationship between human talent management and job performance. Therefore, the hypothesis was formulated, the management of human talent is directly, positively and significantly related to the work performance of the workers of the Micro Network La Oroya - Yauli - Junín - 2018. It is a non-experimental, transversal research, quantitative; the deductive, analytical and synthetic method was applied. It has a simple descriptive correlational design, with 139 workers working in the La Oroya Micro Network. The sample was census, according to the exclusion criteria, the sample consisted of 113 workers. The technique and instruments used for the data collection were the questionnaires of human talent management and work performance, applied through a survey. The results obtained were: the workers of the Micro Network La Oroya have the following characteristics: 28.3% are licensed in nursing, 25.7% are nursing technicians, and 14.2% are obstetricians. 59.3% of professionals are between 30 and 39 years old, 24.8% between 18 and 29 years old, while, for the working condition of workers 58.4% are appointed, 38.9% are contracted, if we talk about the time of experience, 62.8% of professionals have more than 2 years of experience, 24.8% between 4 to 12 months. Conclusion, it was shown that there is a direct and significant relationship between the variables, human talent management and work performance. ($r = 0.446$ and $p = 0.00$).

Keywords: management, talent, human, health, workers, job performance

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	ix
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE GRAFICOS	xii
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	3
EL PROBLEMA	3
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación.....	5
CAPITULO II	7
MARCO TEORICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Estudios Internacionales.....	7
2.1.2. Estudios Nacionales	9
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	10
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL	13
2.3. Formulación de hipótesis	16
2.3.1. Hipótesis general	16
2.3.2. Hipótesis específicos	16
2.4. Definición de términos.....	16

2.5. Identificación de variables.....	18
2.6. Operacionalización de variables	19
CAPITULO III	21
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	21
3.1. Tipo de la investigación.....	21
3.2. Nivel de investigación.....	22
3.3. Métodos de la investigación	22
3.4. Diseño de la investigación.....	22
3.5. Población, muestra y muestreo.....	23
3.5.1. Población.....	23
3.5.2. Muestra.....	23
3.5.3. Criterios de Selección.....	24
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	25
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis.....	25
CAPITULO IV.....	26
4.1. Presentación e interpretación de datos.....	27
4.2. Discusión de resultados.	31
4.3. Proceso de prueba de hipótesis.....	33
4.3.1. Prueba de hipótesis general	33
4.3.2. Prueba de hipótesis específica 1	34
4.3.3. Prueba de hipótesis específica 2	35
4.3.4. Prueba de hipótesis específica 3	36
CONCLUSIONES.....	38
RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	40
ANEXOS	26

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	27
Tabla 2: Admisión del personal y desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	28
Tabla 3: Capacidad del personal y desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	29
Tabla 4: Compensación del personal y desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	30
Tabla 5: Coeficiente de correlación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral.....	33
Tabla 6: Coeficiente de correlación entre admisión del personal y el desempeño laboral	34
Tabla 7: Coeficiente de correlación entre las capacidades del personal y el desempeño laboral.....	36
Tabla 8: Coeficiente de correlación entre la compensación del personal y el desempeño laboral.....	37
Tabla 9: Función que ejercen los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli – Junín	J
Tabla 10: Edad de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli – Junín	L
Tabla 11: Estado civil de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	M
Tabla 12: Condición laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	N
Tabla 13: Tiempo de experiencia de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	O
Tabla 14: Gestión de talento humano de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	P
Tabla 15: Admisión de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	Q
Tabla 16: Capacidades de los trabajadores de Micro Red La Oroya– Yauli- Junín	R
Tabla 17: Compensación de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	S
Tabla 18: Desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	T
Tabla 1: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	X
Tabla 2: Admisión del personal y desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	Y
Tabla 3: Capacidad del personal y desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	Z
Tabla 4: Compensación del personal y desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	Z

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	27
Gráfico 2: Admisión del personal y desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	28
Gráfico 3: Capacidad del personal y desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	29
Gráfico 4: Compensación del personal y desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	30
Gráfico 5: Función que ejercen los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli – Junín	K
Gráfico 6: Edad de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli – Junín	L
Gráfico 7: Estado civil de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	M
Gráfico 8: Condición laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	N
Gráfico 9: Tiempo de experiencia de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	O
Gráfico 10: Gestión de talento humano de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	P
Gráfico 11: Admisión de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	Q
Gráfico 12: Capacidades de los trabajadores de Micro Red La Oroya– Yauli- Junín	R
Gráfico 13: Compensación de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	S
Gráfico 14: Desempeño laboral de los trabajadores de Micro Red La Oroya – Yauli- Junín	T

INTRODUCCION

En la actualidad, las empresas enfrentan cambios drásticos, desde la implementación de la tecnología, gestión de talento humano y otros retos que enfrentar. Por lo tanto, uno de los cambios a implementar es lograr que el trabajador demuestre ser competente en el cargo que se desempeña y se encuentre satisfecho laboralmente (1)

Por ese motivo, surge la curiosidad de saber si la administración del recurso humano es el adecuado, teniendo presente que dicho trabajador labora en el sector salud, donde tiene contacto con personas que buscan atención preventiva, recuperativa o de rehabilitación.

Si el trabajador no demuestra un buen desempeño laboral, no se encuentra satisfecho en la labor que realiza, teniendo problemas con la comunicación y el trabajo en equipo. Por consiguiente, tendremos una mala atención a pesar que las profesiones de salud son de servicio.

A nivel mundial, se ve cambios en las empresas, cada componente debe ajustarse a estos cambios, teniendo en especial consideración que cada persona es un ser con características propias, por lo tanto, es el elemento básico para estudiar las organizaciones.

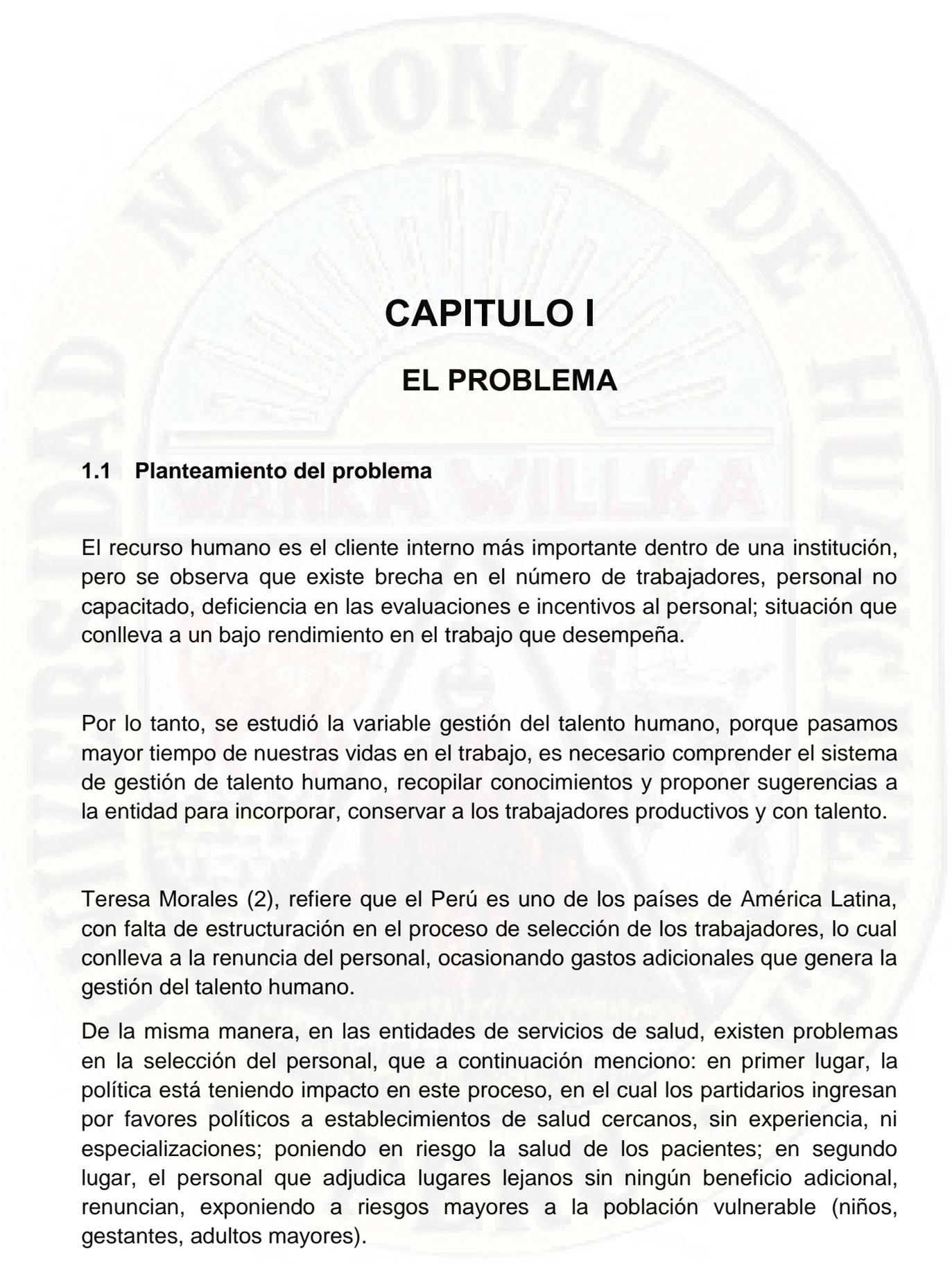
En el Perú, existen dos tendencias, por un lado, están las empresas que son parte de la modernidad, donde se encuentra implementada la gestión estratégica de personas con objetivos empresariales. Y por otro lado, están las empresas donde asignan una persona para administrar el personal, quien asegura el cumplimiento del reglamento del trabajo. Evidentemente, el primer grupo tendrá mejores resultados mientras que el segundo, sus cambios han sido menores y lentos.

Se planteó como objetivo, identificar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli – Junín – 2018. Hipótesis: la gestión de talento humano se relaciona directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli – Junín - 2018.

La presente tesis, consta de cuatro capítulos:

En el capítulo I, se describe el planteamiento del problema, objetivos y justificación. Capítulo II, marco teórico, el análisis de los antecedentes, bases teóricas, hipótesis y operacionalización de variables. Capítulo III: el tipo, nivel, método, diseño de la investigación, se define la población, muestra, técnicas e instrumentos. Capítulo IV, los resultados.





CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El recurso humano es el cliente interno más importante dentro de una institución, pero se observa que existe brecha en el número de trabajadores, personal no capacitado, deficiencia en las evaluaciones e incentivos al personal; situación que conlleva a un bajo rendimiento en el trabajo que desempeña.

Por lo tanto, se estudió la variable gestión del talento humano, porque pasamos mayor tiempo de nuestras vidas en el trabajo, es necesario comprender el sistema de gestión de talento humano, recopilar conocimientos y proponer sugerencias a la entidad para incorporar, conservar a los trabajadores productivos y con talento.

Teresa Morales (2), refiere que el Perú es uno de los países de América Latina, con falta de estructuración en el proceso de selección de los trabajadores, lo cual conlleva a la renuncia del personal, ocasionando gastos adicionales que genera la gestión del talento humano.

De la misma manera, en las entidades de servicios de salud, existen problemas en la selección del personal, que a continuación menciono: en primer lugar, la política está teniendo impacto en este proceso, en el cual los partidarios ingresan por favores políticos a establecimientos de salud cercanos, sin experiencia, ni especializaciones; poniendo en riesgo la salud de los pacientes; en segundo lugar, el personal que adjudica lugares lejanos sin ningún beneficio adicional, renuncian, exponiendo a riesgos mayores a la población vulnerable (niños, gestantes, adultos mayores).

Es necesario tener presente, que un correcto desempeño laboral del personal de salud se basa en identificar de forma sensible las necesidades de la población, para el logro de mejores resultados sanitarios, con efectividad y eficiencia.

Micro Red La Oroya, es una institución que pertenece a la Red de Salud Jauja y Dirección Regional de Salud Junín, tiene bajo su dirección 14 establecimientos de salud, siendo considerados 3 centros y 11 puestos de salud.

La gestión de talento humano no ha sido tomada con la debida importancia por la jefatura de la Micro Red La Oroya, el proceso de selección del personal lo realiza la Red de salud Jauja, mientras que los otros procesos son ejecutados por la Micro Red. Se identificó problemas en la entidad como trabajadores desanimados, un inadecuado clima laboral, entre otros; la cual ocasiona una mala atención a los usuarios externos, y por lo tanto traería un gran problema de salud pública.

El propósito de la investigación es aportar indicios sobre las variables de trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín - 2018, y proponer sugerencias para la mejora de un proceso de la organización cuyo objeto está relacionado con la prestación del servicio.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín - 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018?

- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Identificar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli – Junín – 2018.

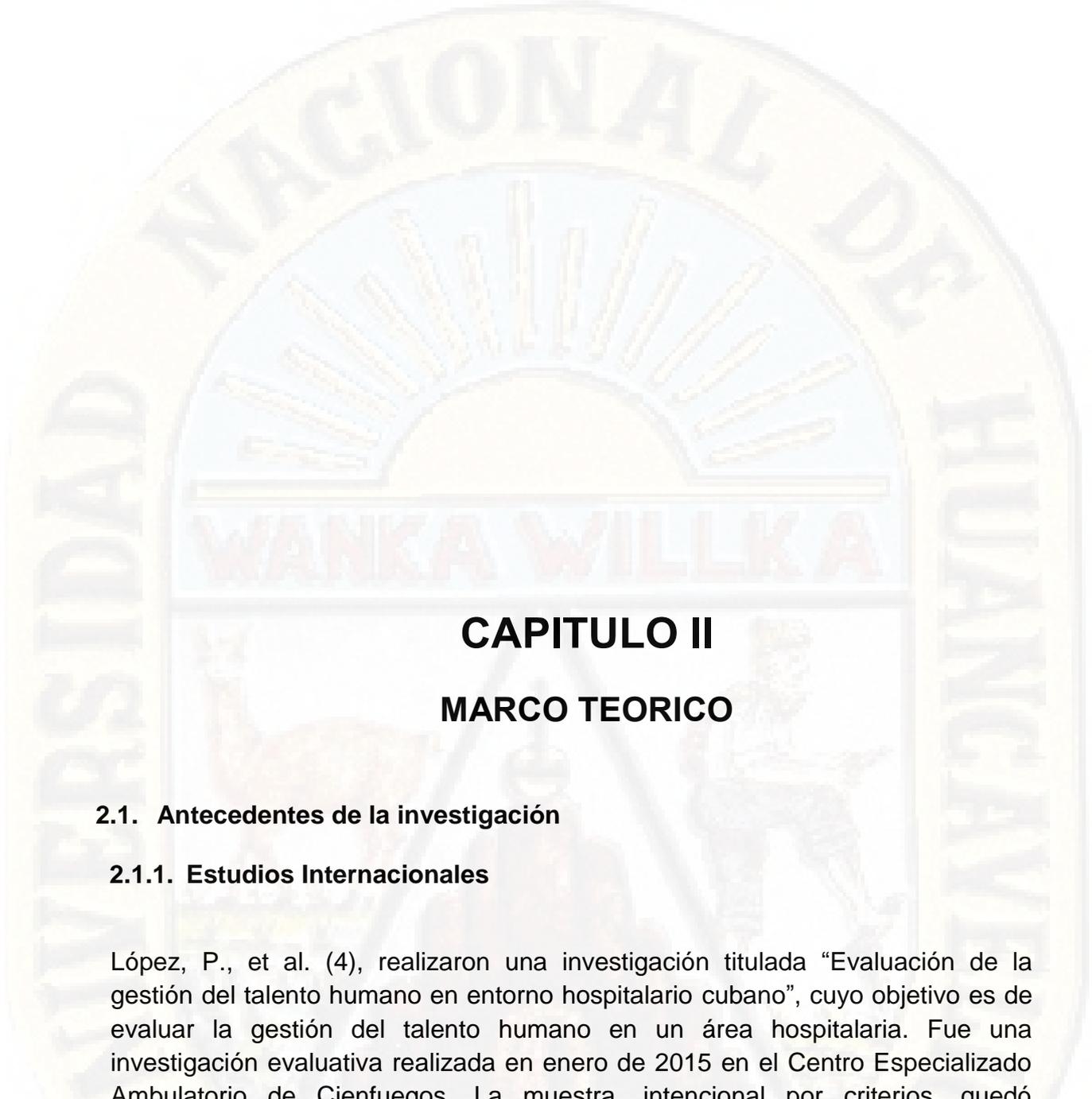
1.3.2 Objetivos específicos

- a) Describir la relación entre admisión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018
- b) Describir la relación entre capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.
- c) Describir la relación entre compensación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.

1.4 Justificación

El presente estudio, permitió analizar el problema, al entender las teorías y conceptos de la gestión de talento humano, se encontró explicaciones a situaciones ligadas al proceso que esto involucra, y por ende como afectan al desempeño laboral del trabajador de la Micro Red de salud La Oroya. Ivancevich (3) al respecto destaca, que un trabajador motivado, con un buen sistema de premiación a su labor, conlleva a un rendimiento eficaz y de calidad.

Esta investigación, nos ayudó a dar soluciones a la problemática existente dentro de la institución en este caso la Micro Red La Oroya, tratando de buscar nuevas estrategias para su inmediata aplicación y genere un cambio de actitud del recurso humano para llegar a un nivel alto, adicionando otros aspectos como mejorar y solucionar la calidad de atención.



CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Estudios Internacionales

López, P., et al. (4), realizaron una investigación titulada “Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano”, cuyo objetivo es de evaluar la gestión del talento humano en un área hospitalaria. Fue una investigación evaluativa realizada en enero de 2015 en el Centro Especializado Ambulatorio de Cienfuegos. La muestra, intencional por criterios, quedó integrada por 32 trabajadores. Se aplicó un cuestionario ad hoc validado por expertos donde se exploraron 68 ítems. Los resultados encontrados fueron: de acuerdo a la encuesta realizada, el 59,4% mencionó que existe una evaluación de la labor que viene ejerciendo en la institución; en relación a la retención del recurso humano mencionó el 84% que su permanencia en el centro hospitalario se debía a la existencia del desarrollo tecnológico y profesional. El 78% de los encuestados refirieron que existe un alto nivel de motivación para el trabajo a pesar de no tener reconocimiento. El ambiente en el centro hospitalario era adecuado (40,6%), también mencionaron que los recursos eran limitados y se atribuyó un 78,1% a la existencia de excelentes líderes donde predominaba la

comunicación, el trabajo en equipo y capacidad para dirigir y por último se concluyó: La percepción sobre la gestión del talento humano en la institución es positiva aunque existen reservas de mejora identificables.

Pérez, E. y Rodríguez, N. (5) en el año 2015, realizaron el artículo científico titulada “Talento humano en unidades de cuidado intensivo: adaptación de un modelo de estándares para Colombia basado en la evidencia científica”, se realizó una investigación documental en busca de trabajos que estudiaron el talento humano en UCI y su asociación con desenlaces primarios y secundarios. Igualmente se revisó las normas colombianas sobre el tema. Se encontró los siguientes hallazgos: que existe un escaso número de profesionales con estudios de posgrado en relación al servicio que se priorizó en el estudio. Si el talento humano estaba capacitado entonces brindaban un mejor manejo y solucionaban los problemas de salud de los pacientes en estado crítico. El trabajo recargado, la falta de actualización en normas técnicas, falta de insumos y medicamentos, son consecuencias del mal manejo del directivo en los procesos de planificación y control. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que se necesita con urgencia la unión de instituciones para la formación, selección, capacitación y retención del talento humano.

Reinoso, M. (6) en el año 2015, realizó la investigación titulada “Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el Departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro”, realizada en Ecuador; cuyo objetivo fue en de proponer un Modelo de Gestión por competencias del Talento Humano para el Departamento de Enfermería del Hospital Básico Píllaro, se trabajó con dos tipos de poblaciones, clientes internos (23 unidades) y externos (339 de muestra, el muestreo será probabilístico estratificado), se utilizó la técnica de la encuesta. Los resultados obtenidos fueron: de las enfermeras encuestadas, el 83% mencionaron que no hay capacitaciones, mientras que un porcentaje menor refieren que tuvieron capacitaciones en temas de salud pero no en calidad de atención, lo cual refleja que las profesionales de enfermería no tenían conocimientos, competencias ni habilidades. De la misma manera, no hay evaluaciones del desempeño laboral en el servicio, por lo tanto no hay un diagnóstico de la calidad de atención que se brinda. Se llegó a la conclusión que se debe diseñar un modelo de gestión por competencia del talento humano en el departamento de enfermería que permitirá mejorar la calidad del servicio del Hospital Básico Píllaro.

Ponce, B. (7) en el año 2014, realizó la investigación titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central - Quito”, investigación

realizada en Ecuador, cuyo objetivo es determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central – Quito. Es una investigación descriptiva, correlacional, la muestra estuvo conformada por 52 sujetos a través del método probabilístico de muestreo aleatorio estratificado, se aplicó la técnica de la encuesta y la entrevista. Los resultados fueron: del informe de evaluación de desempeño aplicado en el 2013 se obtuvo que el 51,09% tenía un excelente desempeño y muy bueno el 38,24% que fueron calificados por los jefes designados en este momento. En relación a los procesos de gestión del talento humano; la admisión del personal no fue por concurso representado por un 90%, el 81% tenían un tiempo de permanencia de menos de dos años, mientras que el 73% refirieron que la antigüedad no tenía relación con la calidad de trabajo. Otro punto que se encontró fue que el 75% de los encuestados mencionaron que están de acuerdo con su salario, gustaría hacer carrera y con ello la estabilidad en el trabajo (88%). En cuanto al proceso de capacidades, el 60% manifestó que el ministerio se preocupa por capacitar a sus trabajadores. De la misma forma el 100% refirieron que el ambiente de trabajo es excelente, recibe apoyo de sus compañeros, tienen una buena comunicación y confianza con su jefe.

2.1.2. Estudios Nacionales

Santa María, F. (8) en el año 2017, realizó la investigación titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de la Micro Red Lambayeque 2017”. Objetivo propuesto: el determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud en Lambayeque en el 2017. La investigación realizada es de tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 60 profesionales asistenciales. Se elaboró y aplicó dos cuestionarios para la medición de ambas variables. Los resultados encontrados, la variable gestión de talento humano y sus dimensiones: selección, capacitación, evaluación, retención; fueron percibidas en un nivel medio representadas en un porcentaje de 60%, 78,3%, 68,3% y 76,7% respectivamente. Mientras que el variable desempeño laboral, fue percibido de la misma forma en un nivel medio (73,3%). Por lo tanto, se llegó a la conclusión que entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral existe una relación fuerte y directa entre las variables ($r=0.760$, $p = 0.000$).

Asencios C. (9) en el año 2016, realizó la investigación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue”, realizada en Lima. Cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión de

talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016. El tipo de investigación correlacional, de enfoque cuantitativo, transversal. La población estuvo formada por 135 servidores administrativos, la muestra por 100 servidores y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta. Los resultados fueron: los personales perciben que la gestión de talento humano se encuentra en un nivel regular (67%), en cuanto a la variable de desempeño laboral refieren tener un nivel alto representado por un 47%. En las dimensiones de gestión de talento humano: los servidores perciben la admisión del personal en un nivel bajo (50%), seguido por un 40% de nivel regular; en la dimensión de capacidades perciben tener un nivel regular (60%) y por último, perciben un nivel regular (55%) para la dimensión de compensación. Conclusión: La relación entre las variables fue de una relación positiva moderada ($r=0,642$, $p=0,000$).

Oscoco, H. (10) en el año 2014, realizó la investigación titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014”, cuyo objetivo fue: determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se encuestó a 35 trabajadores, con el propósito de conocer su opinión acerca de la Gestión del Talento Humano; del mismo modo se realizó la evaluación de desempeño para determinar el nivel de desempeño del personal. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del aplicativo SPSS 21, obteniendo el coeficiente de correlación de Spearman. Se encontró los siguientes resultados: el contrato que predomina es de locación de servicios representado por un 48.6%, con el cual no existe beneficios como en otro contrato. Las dimensiones de gestión de talento humano: en reclutamiento, el 34% del personal refiere que rara vez realizan difusión de una convocatoria y el alcalde realiza las entrevistas. En cuanto al desarrollo del personal, el 37,1% refiere que algunas veces existen capacitaciones; en relación a la dimensión de compensación, un 28% refiere que hay resoluciones de reconocimiento a algunos trabajadores. La variable de desempeño laboral, fue evaluada por los jefes de áreas, de los cuales el 34.3% se desempeñan de forma regular. Se analizó con la prueba Rho de Spearman, la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral, encontrado un puntaje de 0.552, que significa que existe relación significativa positiva moderada.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

2.2.1.1. Concepto

Chiavenato (11), mencionó que la gestión de talento humano, son procedimientos administrativos necesarios en toda organización, relacionados con los recursos humanos, los gerentes participan en las actividades de admisión, formación, compensación y evaluación.

El Ministerio de Salud Perú (12), enfatizó que garantizar un buen ambiente laboral, mejorar las capacidades, lograr una satisfacción laboral de los trabajadores cumpliendo las expectativas personales y de la organización, tendremos por consiguiente, una entidad productiva, eficiente y eficaz.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (13), mencionó que consiste en un conjunto de procesos entrelazados y con una secuencia lógica entre sí, cada proceso está compuesto por una o más actividades, con el cual se logra una adecuada articulación y gestión del recurso humano al servicio del estado.

Gonzales (14), refirió que el recurso humano, es el insumo más importante en la obtención de resultados de las organizaciones, tiene que ser competitivo, por lo tanto la entidad, debe implementar un modelo de gestión de talento humano basado en competencias.

Alles (15), refirió que el talento humano debe tener tres características importantes en una organización, que son las competencias, compromiso y acción de ejecutar bien el trabajo. Es demostrado en su desempeño laboral, que es superior al promedio.

2.2.1.2. Dimensiones

En base a los procesos planteados por Chiavenato (11), para el presente estudio se ha integrado algunos de ellos por tener similitud o estar contenido uno en otro, obteniendo las siguientes dimensiones:

a. Admisión del personal

Este proceso consiste en seleccionar el candidato con las características solicitadas o competencias necesarias para los puestos de la organización,

con el objetivo de satisfacer las necesidades y trabajar en equipo por la visión de la empresa. Este proceso es muy importante, porque una mala selección ocasionaría costos adicionales a la empresa, invertidos en la difusión de la convocatoria, inducción, utilidades perdidas y entre otros. (11)

Vásquez (16), considera como un proceso que debe cumplir con las necesidades, el perfil de puesto requerido por la organización, estas deben ser evaluadas rigurosamente por especialistas conocedores del campo.

Incluye el reclutamiento, selección e inducción de personas.

b. Capacidades del personal

Una de las actividades más importantes de la gestión de talento humano, responsabilidad que debe asumir los gerentes que dirigen los servicios de salud a través de una planificación a largo plazo. Personal capacitado es sinónimo de organización competente por lo tanto, se debe considerar que este proceso es una inversión y no un gasto. El fortalecimiento de capacidades debe abarcar el desarrollo personal, profesional y laboral. En el aspecto personal se busca el manejo de emociones, promoción de la actividad física, interés social y valores. Mientras que en el aspecto profesional, implica el desarrollo de conocimientos, habilidades y actualización de nuevas tecnologías. Por último, en el aspecto laboral se desarrolla temas de responsabilidad, lealtad, compromiso, producción, productividad, asistencia, puntualidad, actitud frente a sus compañeros y clientes. (12)

Incluye: conocimiento, habilidad y actitud.

c. Compensación del personal

Actualmente, los trabajadores plantean mejoras continuamente para tener excelentes resultados, esto tiene que ser premiado y por ende, retener el personal calificado, se clasifican en no dinerarias y dinerarias.

Compensación no dinerarias, se retribuye a los trabajadores a base de documentos, felicitaciones y reconocimientos no económicos, entre ellas tenemos: formar parte de las decisiones de la empresa, participar en viajes para adquirir mayores conocimientos o para la adquisición de nuevos equipos, resoluciones de felicitación, etc.

Compensación dinerarias, tiene tres objetivos: igualdad remunerativa en la entidad, compensación para premiar el buen desempeño y control de los gastos en producción de servicios, pero si no existe un manejo adecuadamente será fatal para la entidad; tenemos entre ellas: las bonificaciones, acciones de las empresas, salario a base de logros, etc.

A pesar de ser parte del proceso de gestión del talento humano, en nuestro país el presupuesto es destinado en mayor prioridad para la infraestructura y equipamiento, mas no para el recurso humano. (12)

Incluye remuneración, motivación y planes de carrera.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.2.2.1. Concepto

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (13), considera que el desempeño laboral es el cumplimiento de las funciones definidos en el perfil de puesto, al cual el trabajador postuló. Los factores para la evaluación de desempeño son observables y medibles.

Cristóbal y Armijo (17), manifestaron que el desempeño laboral, es el cumplimiento de una tarea específica, con el cual se obtiene excelentes resultados, una mayor productividad y oportunidad en el servicio que brinda dicho trabajador.

2.2.2.2. Evaluación del Desempeño Laboral

Chiavenato, menciona que la evaluación de desempeño es la medición del cumplimiento del trabajo encomendado, en la entidades se busca que el desempeño sea excelente, para que la empresa obtenga mejores resultados y demuestre su competitividad en el mercado. La evaluación del desempeño no busca explicaciones en el pasado sino que tiene su mirada en el futuro, trata de proporcionar los recursos necesarios para dirigir el desempeño hacia los objetivos de la empresa, con una retroalimentación consecuente, mediciones adecuadas y evaluación continua. Los equipos con un alto desempeño laboral demuestran ciertos atributos: participan todos los miembros, son responsables con los resultados, apoyan los objetivos del equipo, existe comunicación abierta, los miembros mejoran el desempeño, alcanzan las expectativas del

trabajo, proponen ideas para beneficiar al equipo y demuestran rapidez ante los problemas u oportunidades. (11)

2.2.2.3. Utilidad del sistema de evaluación de desempeño

Para el Ministerio de Salud Perú (12), la evaluación del desempeño laboral bien planificado, coordinado y ejecutado, tiene beneficios para las entidades:

- Para el gerente: tomar decisiones en cuanto a su recurso humano, proponiendo medidas para mejorar el desempeño laboral, fortaleciendo la gestión de la capacitación, supervisión y asegurando que los trabajadores conozcan sus funciones de su cargo y estén calificados para desempeñarlos con éxito.
- Para el trabajador: beneficiarse de las mejoras del desempeño (capacitación, incentivos, supervisiones), identificar sus fortalezas y debilidades y por último, adquirir mejores condiciones.
- Para los servicios: evaluar la contribución a los objetivos institucionales, mejorar la capacidad resolutive y brindar con calidad.

2.2.2.4. Dimensiones

a. Satisfacción Laboral:

Para Robbins, S. y Coulter, M. (18), mencionó que la satisfacción laboral es la disposición de una persona hacia su empleo, si se siente satisfecho tiene una actitud positiva que surge de la percepción de su puesto de trabajo. De lo contrario, si se siente insatisfecho tendrá sentimientos opuestos.

La satisfacción en el trabajo, es producto del esfuerzo realizado que culmina, a consecuencia del objetivo planteado y con la expectativa de obtener recompensas. Existen factores orientados a la satisfacción, como son: motivación en el trabajo, expectativas de éxitos, la personalidad y condiciones de trabajo. (19)

b. Compensaciones y beneficios

Los empleados buscan recibir compensaciones apropiadas en las entidades donde laboran, siendo considerado un proceso efectivo en la administración de recursos humanos, porque ayuda a atraer y retener a trabajadores talentosos para el logro de las metas en las empresas. Los gerentes deben implementar un sistema de compensación de acuerdo al estado cambiante del puesto a fin de tener motivada a sus trabajadores. (20)

c. Trabajo en equipo

Según Koontz, H.; Weihrich, H. y Cannice, M. (21), refieren que es un conjunto de personas que trabajan de forma mutua y unificada para conseguir resultados comunes. Las personas que conforman el equipo, no solo comparten las tareas encomendadas sino también intereses, cualidades o ideologías comunes. Se caracterizan:

- Comparten los objetivos institucionales.
- Existe comunicación entre los miembros.
- Asumen funciones y responsabilidades.
- Establecen normas de convivencia.

Se inicia desde el proceso de admisión, para identificar si el candidato tiene características para el trabajo en equipo, el cual conllevará al éxito o fracaso de la empresa.

d. Comunicación

Según Koontz, H.; Weihrich, H. y Cannice, M. (21), precisan que es la interacción entre personas, siendo esencial para el adecuado funcionamiento de las entidades, es necesario para:

- Estipular y transmitir las metas de la empresa.
- Proponer planes para el logro de los objetivos.
- Estructurar el talento humano de una forma eficaz.
- Realizar una selección y evaluación exhaustiva de los trabajadores.
- Crear un ambiente laboral agradable.

De la misma manera, la comunicación ayuda en la relación con el ambiente externo, para lograr que la entidad sea un sistema accesible, relacionándose con su ambiente, recabando información de clientes externos, proveedores, accionistas y de la comunidad.

Para Pérez, F. (22), con la comunicación, la empresa logrará cumplir sus objetivos, creando mensajes para la población objetiva, generando así una imagen y permanencia en el tiempo.

e. Funciones Esenciales

Es el conjunto de acciones específicas que permite un mejor desempeño con el fin de lograr el cumplimiento de las metas institucionales, son actividades que se debe priorizar porque conllevan a mejores resultados tanto personales como institucionales. (12)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

La gestión de talento humano se relaciona directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli – Junín - 2018.

2.3.2. Hipótesis específicos

- a. El proceso de admisión del personal se relaciona directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli– Junín – 2018
- b. Las capacidades se relacionan directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli – Junín - 2018.
- c. La compensación del personal se relaciona directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli– Junín - 2018.

2.4. Definición de términos

Administración: Es el acto de administrar, gestionar o dirigir empresas, negocios u organizaciones, personas y recursos, con el fin de alcanzar los objetivos definidos. (23)

Aptitud: Capacidad para operar competentemente en una determinada actividad. (24)

Capacidad: Oportunidad, lugar o medio para ejecutar algo. (24)

Capacitación: Se considera como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal de una organización, adquiere los conocimientos y habilidades técnicas necesarias para incrementar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña. (25)

Competencia: Aptitud que se posee para el desempeño de una tarea específica. (25)

Convivencia: Coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio. (26)

Desempeño: Acción que se lleva a término o cumple una función concreta, no expresa, si la acción realizada se ejecuta bien, mal o regular. (27)

Formación: Es el grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal (26)

Gestión: Acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación. (26)

Gestión de Recursos Humanos: Consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente de los trabajadores que compone una estructura. (28)

Ideología: Conjunto de ideas fundamentales que caracteriza el pensamiento de una persona, colectividad o época, de un movimiento cultural, religioso o político, etc. (24)

Incentivo: Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos. (24)

Motivación: Sentimiento que surge como consecuencia de un alto grado de implicación en la consecución de una meta que nos estimula de verdad. (29)

Objetivos: Consecución de un determinado logro, lleva implícita la superación de obstáculos y dificultades que pueden hacer naufragar el proyecto o, al menos, dilatar su concreción. (30)

Organización: Es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos. (26)

Organizar: Establecer o reformar algo para lograr un fin, coordinando las personas y los medios adecuados (24)

Productividad: Relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. (24)

Recursos: Conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad o llevar a cabo una empresa. (24)

Significativa: Que tiene importancia por representar o significar algo. (24)

Talento: Capacidad para ejercer una cierta ocupación o para desempeñar una actividad. El talento suele estar asociado a la habilidad innata y a la creación, aunque también puede desarrollarse con la práctica y el entrenamiento. (26)

2.5. Identificación de variables.

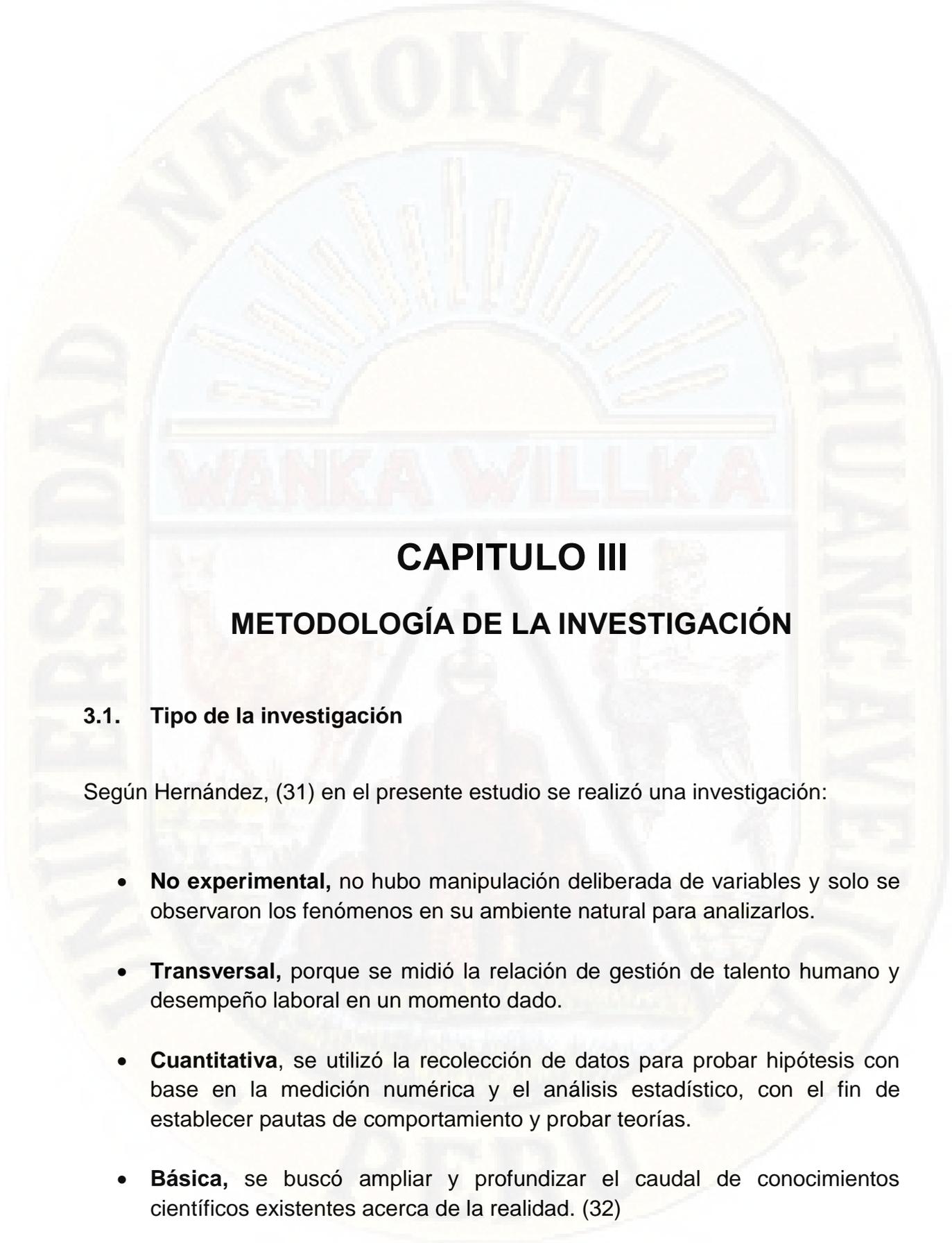
- **VARIABLE 1:** Gestión del talento humano
- **VARIABLE 2:** Desempeño laboral

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Tipo de variable	Ítem
Gestión del talento humano	Es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación de desempeño.	La escala de medición de la variable será de acuerdo a la Escala Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Admisión	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento (difusión) • Selección (calificación) • Inducción 	Cualitativa ordinal politómica	1-2-3-4-5-6-7-8-9
			Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Habilidad • Actitud 		10-11-12-13-14-15-16-17-18
			Compensación	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Motivación • Planes de carrera 		19-20-21-22-23-24-25-26

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Tipo de variable	Ítem
Desempeño Laboral	Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.	La escala de medición de la variable será de acuerdo a la Escala Likert: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Remuneración • Participación • Oportunidades 	Cualitativa ordinal politómica	1-2-3-4-5
			Compensación y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción. • Recompensa. • Reconocimiento. • Incentivos. • Ascensos. 		6-7-8-9-10
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Relación • Participación • Cooperación • Colaboración • Comunicación 		11-12-13-14-15-
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción • Ideas • Relación • Motivación • Opiniones. 		16-17-18-19-20
			Funciones esenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación. • Información. • Metas • Toma de decisiones • Recursos 		21-22-23-24-25

Fuente: Elaboración propia



CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de la investigación

Según Hernández, (31) en el presente estudio se realizó una investigación:

- **No experimental**, no hubo manipulación deliberada de variables y solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.
- **Transversal**, porque se midió la relación de gestión de talento humano y desempeño laboral en un momento dado.
- **Cuantitativa**, se utilizó la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.
- **Básica**, se buscó ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. (32)

3.2. Nivel de investigación.

El nivel de investigación es de tipo correlacional según Hernández (31), porque describió relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, por lo tanto en esta investigación se evaluó el grado de relación existente entre la variable gestión del talento humano y desempeño laboral.

3.3. Métodos de la investigación

En la investigación se utilizó el:

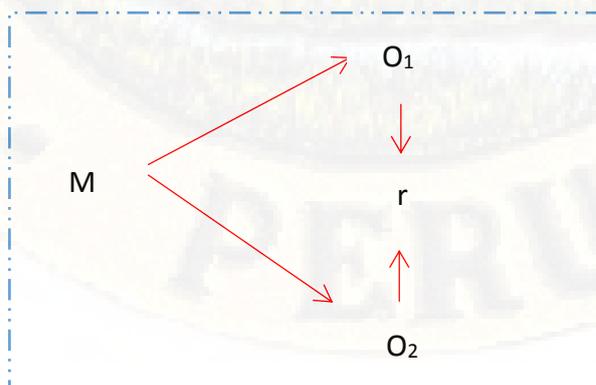
Método deductivo: Según López (33), es una forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares. Es una descripción del método científico, que propone una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales.

Método analítico: Según Gutiérrez (34) lo define como aquel “que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado”.

Método sintético: Según Gutiérrez (34) lo define “es el que analiza y sintetiza la información recopilada, lo que permite ir estructurando las ideas.

3.4. Diseño de la investigación.

El diseño que se empleó es descriptivo correlacional simple.



- M: Es la muestra de los trabajadores de la Micro Red La Oroya
- O₁: Es la observación sobre la variable gestión del talento humano
- r: Es el coeficiente de relación entre las dos variables.
- O₂: Es la observación sobre la variable desempeño laboral.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por los trabajadores que laboran actualmente en Micro Red La Oroya, que a continuación se menciona:

TRABAJADORES	CANTIDAD
Admisión	2
Artesano	1
Asistente Administrativo	7
Bióloga	1
Cirujano Dentista	7
Licenciadas en Enfermería	38
Médico Cirujano	14
Licenciada en Nutrición	1
Obstetra	20
Licenciado en psicología	3
Químico Farmacéutico	1
Servicios Generales	3
Técnicos en Enfermería	29
Técnicos en Farmacia	2
Técnicos en laboratorio	4
Técnico en soporte Informático	1
Tecnólogo médico	3
Trabajadora Social	2
TOTAL	139

Fuente: Elaboración propia

3.5.2. Muestra

Para efectos de la investigación, la muestra es censal, donde fue incluido todos los casos del universo o la población (31), que es representado por 139

trabajadores. Teniendo presente los criterios de exclusión, se redujo a 113 trabajadores.

3.5.3. Criterios de Selección

a. Criterios de inclusión

- Personal nombrados, contratados y terceros
- Trabajadores de la Micro Red La Oroya con cuatro meses o más de experiencia como mínimo en la institución

b. Criterios de exclusión

- Trabajadores de la Micro Red La Oroya con menos de cuatro meses de experiencia en la institución (profesionales serums)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario según Carrasco (32). Para la obtención de datos de la población se utilizó dos cuestionarios tanto para la variable gestión del talento humano como para la variable de desempeño laboral (uno por cada variable).

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Asencios Trujillo Celestino (2016), con el objetivo de medir las tres dimensiones de la gestión del talento humano, que permitió evaluar veintiséis ítems: admisión de personal, capacidades y compensación del personal, el cual fue validado por tres expertos y obteniendo un puntaje de 0.864 con el coeficiente de Alfa de Cronbach.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Fuente: Kathya Yabar Bornaz (2016), con el objetivo de medir las cinco dimensiones del desempeño laboral que ayudó a evaluar los veinticinco ítems: satisfacción laboral, compensación y beneficios, trabajo en equipo, comunicación y funciones esenciales. Fue validado por tres expertos y obteniendo un puntaje de 0.825 con el coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

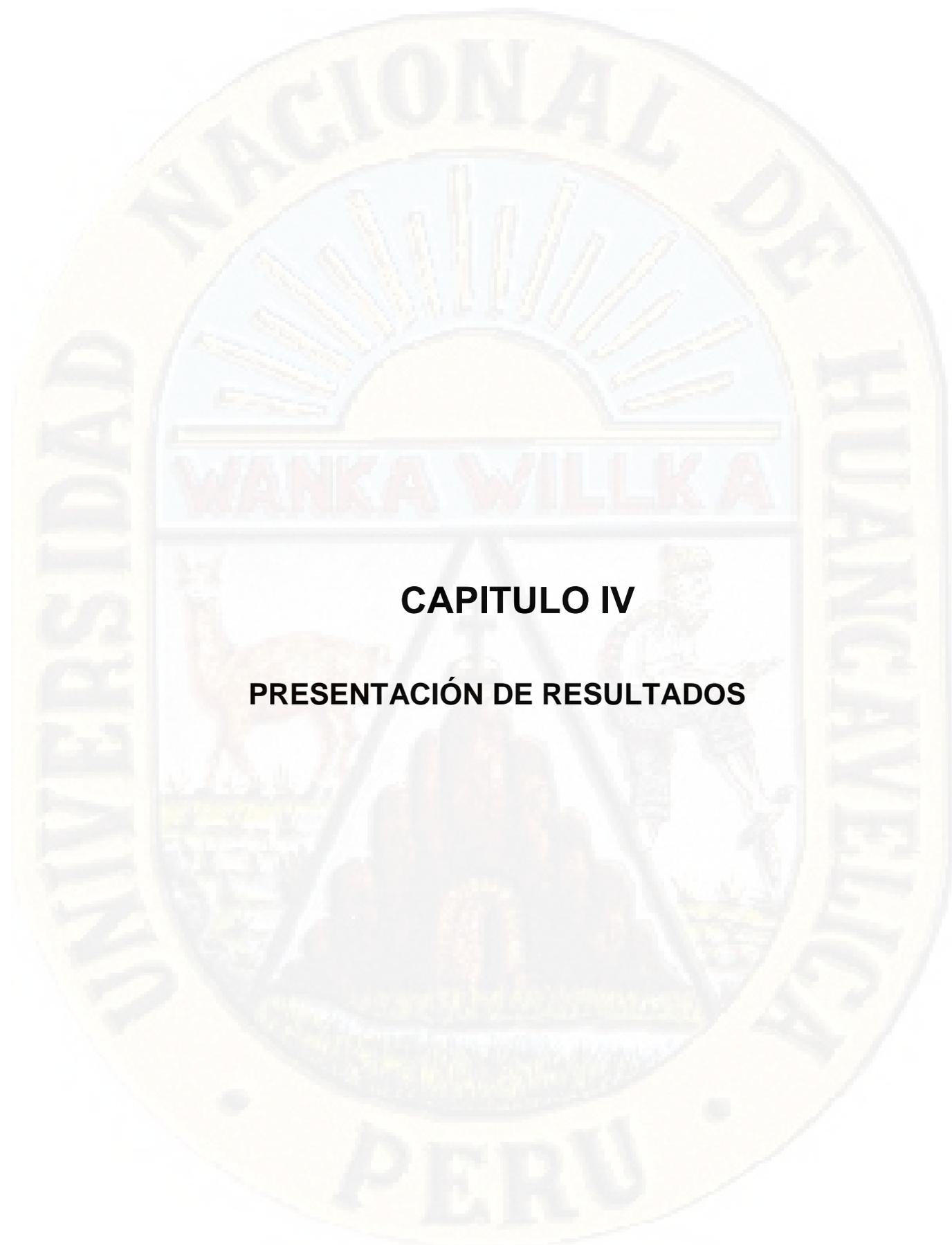
Los datos obtenidos durante la investigación, por medio del cuestionario, se ordenó y se procesó en una computadora personal, valiéndonos del programa SPSS versión 22 y Microsoft Excel 2010; para el análisis se utilizó la estadística descriptiva para ello se empleó las Tablas simples y de doble entrada.

Se utilizó el coeficiente de Tau b de Kendall, para determinar la relación entre las dos variables a nivel ordinal y que esta relación no sea aleatoriamente; es decir, que la relación sea estadísticamente significativa.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis.

Para la descripción de la prueba de hipótesis

1. Se determinó la relación de gestión de talento humano y desempeño laboral.
2. Al ser dos variables cualitativas se aplicó la prueba estadística tau b de Kendall, el cual me ayudó a rechazar la hipótesis nula.



CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

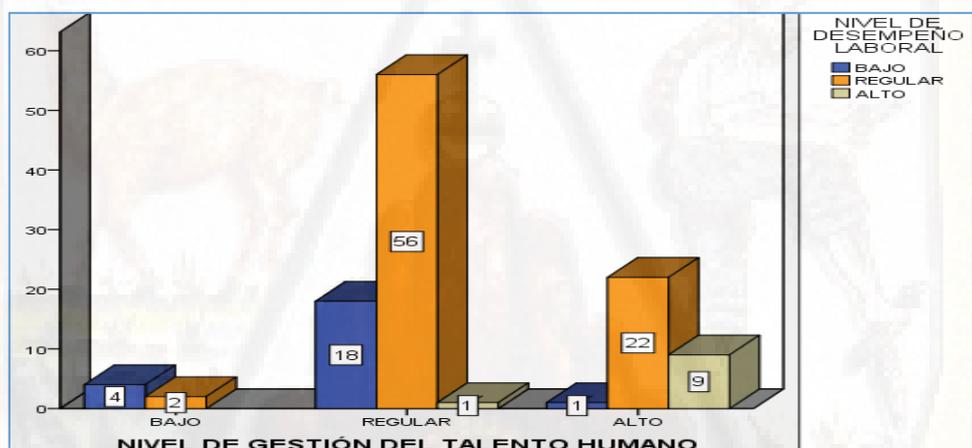
4.1. Presentación e interpretación de datos

TABLA 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
	BAJO	REGULAR	ALTO	
BAJO	4	2	0	6
	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
REGULAR	18	56	1	75
	24,0%	74,7%	1,3%	100,0%
ALTO	1	22	9	32
	3,1%	68,8%	28,1%	100,0%
TOTAL	23	80	10	113
	20,4%	70,8%	8,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN



Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

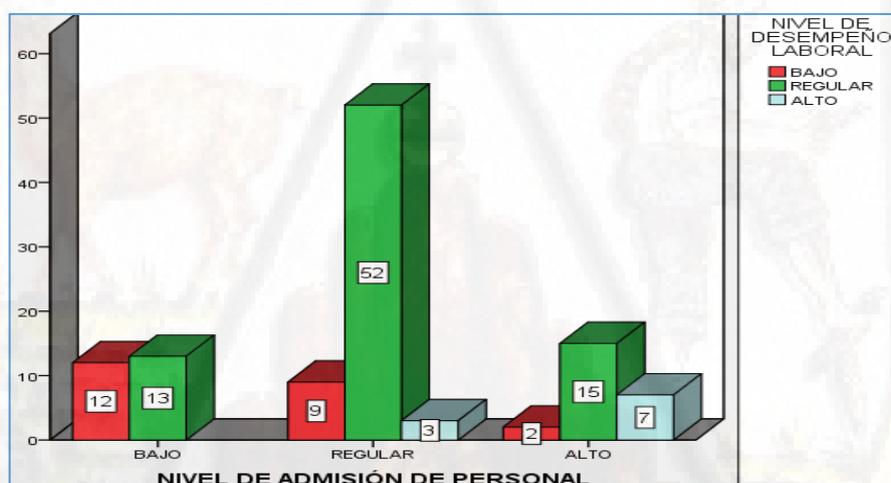
Interpretación: En la Tabla N° 01, se presentan los resultados de la relación entre el desempeño laboral según la gestión del talento humano. Los trabajadores que perciben que existe un bajo nivel de gestión de talento humano presentan un bajo desempeño laboral representado por el 66,7% y el 33,3% presentan un desempeño regular. Mientras, que los trabajadores que perciben un nivel de gestión regular el 24,0 % presenta un desempeño bajo, el 74,7 % regular y solo el 1,3% es alto. Del total de trabajadores que perciben un alto nivel de gestión el 3,1% presenta un bajo desempeño, el 68,8 % regular y el 28,1% un desempeño alto.

TABLA 2: ADMISIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

ADMISIÓN DEL PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
	BAJO	REGULAR	ALTO	
BAJO	12	13	0	25
	48,0%	52,0%	0,0%	100,0%
REGULAR	9	52	3	64
	14,1%	81,3%	4,7%	100,0%
ALTO	2	15	7	24
	8,3%	62,5%	29,2%	100,0%
TOTAL	23	80	10	113
	20,4%	70,8%	8,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 2: ADMISIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN



Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

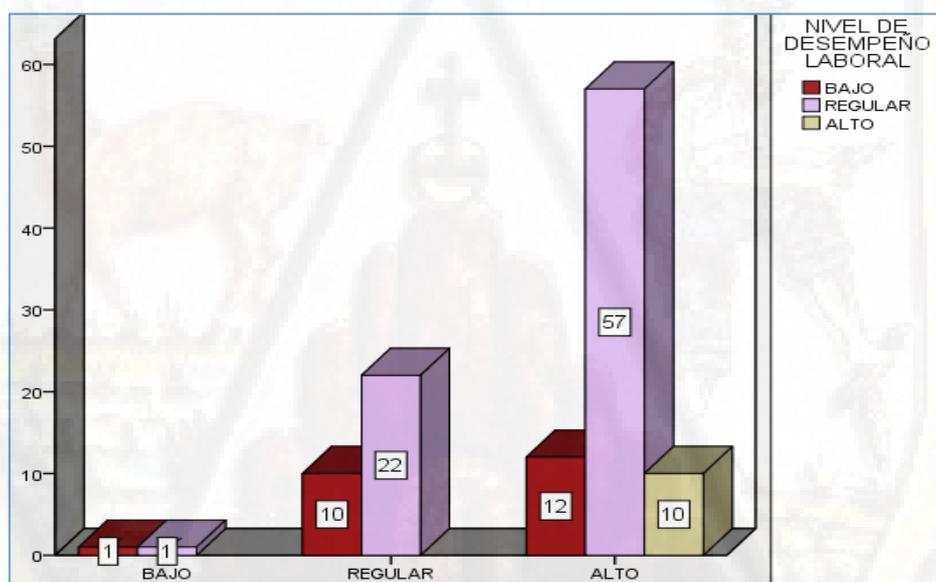
Interpretación: En la Tabla N° 02, se presentan los resultados de la relación entre el desempeño laboral según la admisión de los trabajadores de la Micro Red La Oroya, donde encontramos que del total de trabajadores que perciben que el proceso de admisión es de nivel bajo el 48,0% presenta un bajo desempeño y el 52% regular. Los trabajadores que perciben un nivel de admisión regular el 14,1% presenta un desempeño bajo, el 81,3 % regular y solo el 4,7% es alto. Del total de trabajadores que perciben un alto nivel de admisión, el 8,3% presenta un bajo desempeño, el 62,5 % regular y el 29,2% un desempeño alto.

TABLA 3: CAPACIDAD DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

CAPACIDAD DEL PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
	BAJO	REGULAR	ALTO	
BAJO	1	1	0	2
	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
REGULAR	10	22	0	32
	31,3%	68,8%	0,0%	100,0%
ALTO	12	57	10	79
	15,2%	72,2%	12,7%	100,0%
TOTAL	23	80	10	113
	20,4%	70,8%	8,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 3: CAPACIDAD DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN



Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

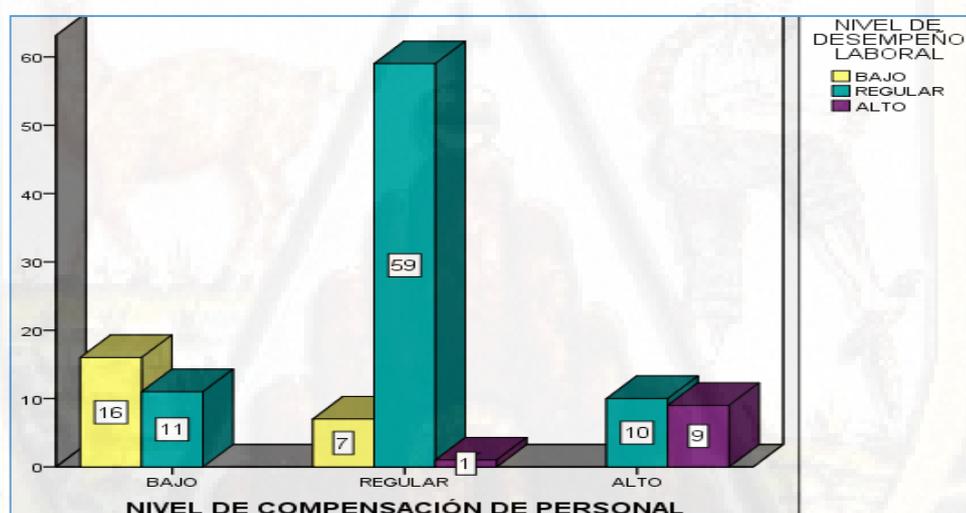
Interpretación: En la Tabla N° 03, se presentan los resultados de desempeño laboral según la capacidad de los trabajadores de la Micro Red La Oroya, donde encontramos que del total de trabajadores que presentan un bajo nivel de capacidad, el 50,0% tienen un bajo desempeño y el otro 50,0% es regular. Los trabajadores que presentan un nivel de capacidad regular el 31,3% presenta un desempeño bajo y el 68,8 % regular. Del total de trabajadores que presentan un alto nivel de capacidad, el 15,2% presenta un bajo desempeño laboral, el 72,2 % regular y el 12,7% un desempeño alto.

TABLA 4: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

COMPENSACIÓN DEL PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
	BAJO	REGULAR	ALTO	
BAJO	16	11	0	27
	59,3%	40,7%	0,0%	100,0%
REGULAR	7	59	1	67
	10,4%	88,1%	1,5%	100,0%
ALTO	0	10	9	19
	0,0%	52,6%	47,4%	100,0%
TOTAL	23	80	10	113
	20,4%	70,8%	8,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 4: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN



Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

Interpretación: En la Tabla N° 04, se presentan los resultados de desempeño laboral según la compensación de los trabajadores de la Micro Red La Oroya, donde encontramos que del total de trabajadores que perciben que la compensación es de nivel baja el 59,3% presentan un bajo desempeño y el 40,7% es regular. Los trabajadores que perciben un nivel de compensación regular, el 10,4 % presenta un desempeño bajo, el 88,1 % regular y solo el 1,5% es alto. Del total de trabajadores que perciben un alto nivel de compensación, el 52,6% presentan un desempeño regular y el 47,4% un desempeño alto.

4.2. Discusión de resultados.

Las características de los trabajadores de la Micro Red La Oroya son: 28,3% son licenciadas en enfermería, el 25,7% son técnicos de enfermería, el 14,2% son obstetras. Actualmente se viene trabajando los objetivos del desarrollo sostenible, entre ellas tenemos, la reducción de la desnutrición crónica infantil y anemia, por el otro lado, la reducción de la mortalidad materna, motivo por el cual la mayor contratación de los personales antes mencionado es una estrategia para contribuir en el objetivo, mediante el seguimiento, la atención preventiva e identificación de factores de riesgo. De la misma manera, el 59,3% de los profesionales tiene entre 30 a 39 años, el 24,8% tiene entre 18 a 29 años, en cuanto, a la condición laboral de los trabajadores el 58,4% son nombrados, el 38,9% son contratados; esto se debe a que a partir del 2014 al 2018, hubo nombramiento del 20% del personal de salud quienes cumplían con los requisitos. Y por último, si hablamos del tiempo de experiencia, se encuentra que el 62,8% de los profesionales tienen más de 2 años de experiencia, 24,8% tiene entre 4 a 12 meses, al demostrar las competencias necesarias, los trabajadores son retenidos por medio de adendas.

La gestión del talento humano, es un proceso que sirve a toda entidad, que busca mejorar las relaciones personales, y es parte fundamental de la función gerencial, con lo descrito anteriormente, se trata de reclutar, capacitar, evaluar y retener, así como ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados (35).

Con respecto a los resultados, los trabajadores de la Micro Red La Oroya perciben que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se encuentran en un nivel regular representado por el 66,4% y 70,8% respectivamente, coincide con los estudios de Santa María (8), donde demostró que la gestión de talento humano (80%), y el desempeño laboral (73,3), se encuentra en un nivel regular. Mientras que en el estudio de Asencios (9), los resultados fueron, la gestión de talento humano se encuentra en un nivel regular (67%), en cuanto a la variable de desempeño laboral refieren tener un nivel alto representado por un 47%. En cuanto a la relación que se encontró entre ambas variables, que es positiva y significativa coincide con el estudio de Santa María (8), Oscco (10), Asencios (9) y López (4), donde la percepción sobre la gestión del talento humano en la institución es positiva aunque existen reservas de mejora identificables.

Si existe una buena selección de los empleados, entonces se reflejará en un buen desempeño, consiguiendo así el cumplimiento de metas e indicadores. En el

presente estudio, la admisión fue percibida en un nivel regular (56,6%) por los trabajadores de la Micro Red La Oroya, resultado que no concuerda con el estudio de Asencios (9), donde el nivel de admisión de personal era de un nivel bajo, representado por un 50%. Pero, ambos estudios coinciden en la relación positiva moderada. Teniendo presente que en este estudio la Micro Red La Oroya pertenece a la Red de Salud Jauja, encargada de realizar este proceso.

Las capacidades en los trabajadores es un aspecto muy importante, función fundamental que los gerentes deberían priorizar, el cual contribuye en la mejora del desempeño laboral. En lo que concierne a las capacidades del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red La Oroya se encuentra en un nivel alto representado por un 69,9%, mientras que el estudio realizado por Asencios (9) se encuentra en un nivel regular (60%); ambos estudios coinciden en la relación positiva moderada. De la misma manera, el estudio de Pérez y Rodríguez (5), manifestó que, si el talento humano estaba capacitado entonces brindaba un mejor manejo y solucionaba los problemas de salud de los pacientes en estado crítico. Es similar con el estudio de Ponce (7), en cuanto al proceso de capacidades, donde el 60% manifestó que el ministerio se preocupa por capacitar a sus trabajadores.

La compensación, es la premiación que recibe el empleado a cambio de su labor, otro elemento importante que nos servirá para la atracción y retención de los trabajadores. Sin duda, el desempeño laboral se debe realizar trimestral, semestral o anual para la respectiva compensación a los trabajadores (36). En relación a este proceso se encontró que existe una relación directa y significativa entre la compensación del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red La Oroya, resultado que concuerda con el estudio de Asencios (2016), que llegó a la conclusión que la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral. De la misma manera, coincidieron en ambos estudios, la compensación del personal está en un nivel regular, representado por un 59,3% en los trabajadores de la Micro Red La Oroya y por un 55% en el estudio de Asencios.

4.3. Proceso de prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis general

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: No existe relación directa y significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli-Junín – 2018.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli-Junín – 2018.

b. Establecimiento del nivel de significación

= 0.05

c. Establecer la prueba estadística

Prueba de hipótesis: Tau b de Kendall que se utiliza cuando se trata de variables ordinales.

Tabla 5: Coeficiente de correlación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral

		NIVEL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL
NIVEL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Tau b de Kendall	1,000	,446**
	Sig. (unilateral)	.	,000
	N	113	113
NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	Tau b de Kendall	,446**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	113	113

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

En los resultados se indica que el nivel de gestión del talento humano está relacionado con el desempeño laboral (0,446), significativa ($p = 0,00 < 0,05$)

- d. **Decisión:** La decisión es rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , debido a que p valor = $0,00 < 0,05$.
- e. **Conclusión.** Se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.

4.3.2. Prueba de hipótesis específica 1

a. Planteamiento de la hipótesis:

H₀: No existe relación directa y significativa entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.

b. Establecimiento del nivel de significación

= 0.05

c. Establecer la prueba estadística

Prueba de hipótesis Tau b de Kendall que se utiliza cuando se trata de variables ordinales.

Tabla 6: Coeficiente de correlación entre admisión del personal y el desempeño laboral

		NIVEL DE ADMISIÓN DEL PERSONAL	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL
NIVEL DE ADMISIÓN DEL PERSONAL	Tau b de Kendall	1,000	,403**
	Sig. (unilateral)	.	,000
	N	113	113
NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	Tau b de Kendall	,403**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	113	113

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

En los resultados se indica que el nivel de admisión está relacionado directamente con el desempeño laboral (0,403), significativa ($p = 0,000 < 0,05$)

- d. **Decisión:** La decisión es rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , debido a que p valor = $0,000 < 0,05$.
- e. **Conclusión.** Se concluye que existe relación directa y significativa entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.

4.3.3. Prueba de hipótesis específica 2

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: No existe relación directa y significativa entre las capacidades del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.

H₁: Existe relación directa y significativa entre las capacidades del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.

b. Establecimiento del nivel de significación

= 0.05

c. Establecer la prueba estadística

Prueba de hipótesis Tau b de Kendall que se utiliza cuando se trata de variables ordinales.

Tabla 7: Coeficiente de correlación entre las capacidades del personal y el desempeño laboral

		NIVEL DE CAPACIDADES	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL
NIVEL DE CAPACIDADES	Tau b de Kendall	1,000	,250**
	Sig. (unilateral)	.	,003
	N	113	113
NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	Tau b de Kendall	,250**	1,000
	Sig. (unilateral)	,003	.
	N	113	113

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

En los resultados se indica el nivel de capacidades del personal está relacionado directamente con el desempeño laboral (0,250), significativa ($p = 0,003 < 0,05$)

- d. Decisión:** La decisión es rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , debido a que p valor = $0,003 < 0,05$.
- e. Conclusión.** Se concluye que existe relación directa y significativa entre el nivel de capacidades del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.

4.3.4. Prueba de hipótesis específica 3

a. Planteamiento de la hipótesis

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli-Junín – 2018.

b. Establecimiento del nivel de significación

= 0.05

c. Establecer la prueba estadística

Prueba de hipótesis Tau b de Kendall que se utiliza cuando se trata de variables ordinales.

Tabla 8: Coeficiente de correlación entre la compensación del personal y el desempeño laboral

		NIVEL DE COMPENSACIÓN	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL
NIVEL DE COMPENSACIÓN	Tau b de Kendall	1,000	,607**
	Sig. (unilateral)	.	,000
	N	113	113
NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	Tau b de Kendall	,607**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	113	113

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

En los resultados se indica que el nivel de compensación del personal está relacionado directamente con el desempeño laboral (0,607), significativa ($p = 0,000 < 0,05$)

d. Decisión: La decisión es rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , debido a que p valor = $0,000 < 0,05$.

e. Conclusión. Se concluye que existe relación directa y significativa entre el nivel de compensación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.

CONCLUSIONES

1. Las variables de gestión de talento humano y desempeño laboral, se encuentra en un nivel regular representado por un 66,4% y 70,8% respectivamente.
2. Existe relación directa y significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral, dato obtenido con la prueba Tau b de Kendall ($= 0,466$ y $p=.000$).
3. Existe relación directa y significativa entre el proceso de admisión del personal y desempeño laboral, dato obtenido con la prueba Tau b de Kendall ($= 0,403$ y $p=.000$).
4. Existe relación directa y significativa entre el nivel de capacidades del personal y desempeño laboral, dato obtenido con la prueba Tau b de Kendall ($= 0,250$ y $p=.003$).
5. Existe relación directa y significativa entre nivel de compensación y desempeño laboral, dato obtenido con la prueba Tau b de Kendall ($= 0,607$ y $p=.000$).

RECOMENDACIONES

1. Al comité de selección del talento humano de las redes de salud, deben realizar un mejor esquema, para que todo el proceso sea de mejor calidad, y esto no conlleve a gastos innecesarios a la institución.
2. A la jefatura de las Micro Redes de salud, realizar inducciones o capacitaciones para los trabajadores nuevos, siendo la base para el inicio de las labores, donde el nuevo personal se enfrenta a nuevos retos y las decisiones que son tomadas en ese momento define el bienestar de nuestros pacientes.
3. Para los directores de las Redes de salud, brindar cierto poder al recurso humano en la entidad donde brinda el servicio, permitiendo así, un mayor control sobre el trabajo, estableciendo prioridades, interiorizando el compromiso y brindando una atención de calidad.
4. Y por último, utilizar los resultados de la investigación como fuente de consulta para otros investigadores interesados en el tema de gestión del talento humano y el desempeño laboral.

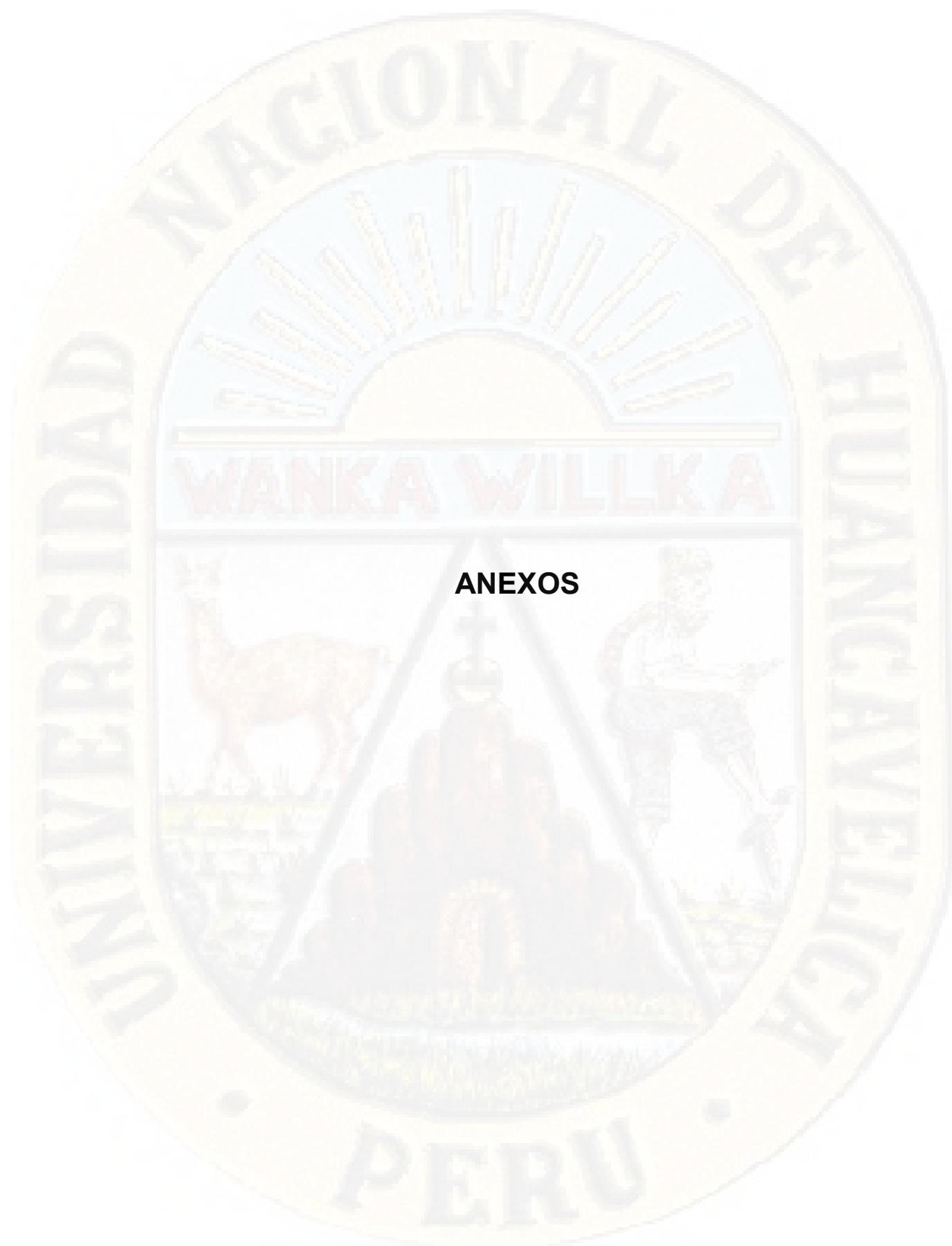
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Pardo C, Porras J. La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. 2011..
2. Farje O. Buena selección de personal ahorra a la empresa 43% de sus costos. Andina. 2016 Agosto.
3. Ivancevich J, et al. Gestión, calidad y competitividad. 3rd ed. España: Mc Graw Hill; 1997.
4. López P, et al. Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Revista Cubana de Salud Pública. 2017 Enero - Marzo; 43(1).
5. Pérez N, Rodríguez E. Talento humano en unidades de cuidado intensivo: adaptación de un modelo de estándares para Colombia basado en la evidencia científica. Acta colombiana de cuidados intensivos. 2015 Abril - Junio; 15(2).
6. Reinoso M. Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamento de Enfermería del Hospital Básico Píllaro. 2015..
7. Ponce B. La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central - Quito. 2014..
8. Santa María F. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Micro red. Lambayeque 2017. 2017..
9. Asencios C. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima. 2016..
10. Oscoco H. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac. 2014..
11. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. Tercera Edición ed. Michaca Fandiño R, Zuñiga Gutiérrez C, editors. México: McGraw-Hill Interamericana; 2009.
12. Minsa Perú. Gestión de Recursos Humanos. 1999. Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud.
13. SERVIR. Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos

- Humanos en el Sector Público Jurídico DGdDyO, editor. Lima: Litho & Arte SAC; 2016.
14. Gónzales A, León A. Métodos de compensación basados en competencias. UNINORTE ed. Colombia: Universidad Nacional del Norte; 2006.
 15. Alles M. Desarrollo del talento humano basado en competencias. 3rd ed. Argentina: Ediciones Granica; 2007.
 16. Vásquez A. Estrategias de incorporación de personal en las organizaciones laborales Santiago de Chile: UCCH; 2006.
 17. Cristóbal B, Armijo M. Indicadores de desempeño en el sector público Chile: Manual del Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES; 2005.
 18. Robbins S, Coulter M. Administración México: Pearson Prentice Hall; 2010.
 19. Grønroos C. Marketing y gestión de servicios. La gestión de los momentos de la verdad y la competencia en los servicios Madrid, España: Díaz de los Santos; 2011.
 20. Chiavenato I. Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones México: International Thomson Editores; 2004.
 21. Koontz H, Weihrich H, et al. Administración: Una perspectiva global y empresarial México: Mc Graw Hill; 2012.
 22. Pérez F. Comunicación estratégica: sí claro. Pero, ¿qué implica estratégica? Barcelona - España: Ariel; 2012.
 23. Thompson I. ¿Qué es Administración? [Online].; 2008 [cited 2018 Junio 15. Available from: <https://www.promonegocios.net/administracion/que-es-administracion.html>.
 24. Real Academia Española. 23rd ed. Madrid: Espasa Libros, S. L. U.; 2014.
 25. Ucha F. Definición ABC. [Online].; 26/10/2009 [cited 2018 06 15. Available from: <https://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php>.
 26. Pérez J, Merino J. Definicion.de. [Online].; 2008 [cited 2018 06 15. Available from: <https://definicion.de/gestión/>.
 27. Navarro J. Definición ABC. [Online].; 09/05/2012 [cited 2018 06 15. Available from: <https://www.definicionabc.com/general/desempeno.php>.
 28. Lagual Y. Blog del Programa Executive Master en Administración y Dirección de Empresas. [Online].; 10 de marzo 2013 [cited 2018 06 15. Available from:

<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestión-de-recursos-humanos/>.

29. Bembibre C. Definición ABC. [Online].; 15/04/2009 [cited 2018 06 15. Available from: <https://www.definicionabc.com/social/motivacion.php>.
30. Duarte G. Definición ABC. [Online].; 2008 [cited 2018 06 15. Available from: <https://www.definicionabc.com/?s=objetivo>.
31. Hernández R, Fernández C, et al. Metodología de la investigación. 6th ed. Editores I, editor. México: Mc Graw Hill; 2014.
32. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Primera ed. Perú: San Marcos; 2005.
33. López J. Método e hipótesis científicos. Primera edición ed. México: Edicol S.A.; 1975.
34. Gutiérrez R, Sánchez J. Metodología del trabajo intelectual. Primera edición ed. México: Esfinge; 1973.
35. Dessler G, Varela Juárez ea. Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. Quinta ed. Chávez GD, editor. Mexico: Prentice Hall; 2011.
36. Vanegas S. Compensación laboral. La Prensa/ Economía. 2014 Mayo: p. <https://www.laprensa.com.ni/2014/05/12/economia/194053-compensacion-laboral>.
37. Merino J. Definicion.de. [Online].; 2008 [cited 2018 06 15. Available from: <https://definicion.de/gestión/>.



ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN – 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Gestión del Talento Humano	Admisión	Difusión	TIPO
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018?	Identificar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli – Junín – 2018.	Existe relación directa y significativa entre gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018		Capacidades	Selección	No experimental
					Inducción	Transversal
				Compensación	Conocimiento	Cuantitativa
					Habilidad	NIVEL
					Actitud	
					Remuneración	Correlacional
					Motivación	
					Planes de carrera	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	Desempeño Laboral	Satisfacción Laboral	Reconocimiento	METODOS
¿Cuál es la relación que existe entre la admisión de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018?	Determinar la relación entre admisión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.	La admisión de personal se relaciona directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.				
			Participación	Analítico		
					Oportunidades	Sintético
					Medios y materiales	

¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018?	Determinar la relación entre capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.	Las capacidades se relacionan directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018	Desempeño Laboral	Compensación y beneficios	Promoción. Recompensa. Reconocimiento. Incentivos. Ascensos.	POBLACION Conformado por 139 trabajadores
				Trabajo en equipo	Relación Participación Cooperación Colaboración Comunicación	MUESTRA 113 trabajadores
				Comunicación	Percepción Ideas Relación Motivación Opiniones.	Encuesta INSTRUMENTO
				Funciones esenciales	Evaluación. Información. Metas Toma de decisiones Recursos	Cuestionario de Gestión de Talento Humano Cuestionario de desempeño Laboral
¿Cuál es la relación que existe entre la compensación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018?	Determinar la relación entre compensación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.	La compensación de personal se relaciona directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.				

Fuente: Elaboración propia



ANEXO N° 02: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, _____, acepto participar voluntariamente en el estudio “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN – 2018”

Declaro que he leído (o se me ha leído) y he comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. No tengo dudas al respecto.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Los cuestionarios serán codificados usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Firma Participante

Firma Investigador/a Responsable

Lugar y Fecha:



ANEXO N° 03: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE ASENCIOS TRUJILLO CELESTINO (2016)



Estimado señor (a):

Buen día, estoy haciendo una encuesta para determinar: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED LA OROYA, YAULI, JUNÍN, 2018; por lo que le agradeceré, leer cada uno de los enunciados y marcar con una (x), la alternativa que considere sea el caso. (Responda con toda confianza, puesto que se garantiza una total reserva de sus apreciaciones).

Profesión o función que ejerce: _____

Edad: 18-29 años (), 30-49 años (), 50-59 años (), 60 a más ()

Estado Civil: Casado(a) () Soltero(a) () Conviviente () Viudo(a) ()
Divorciado(a) ()

Condición Laboral: Nombrado () Contratado () Serums () Tercero ()

Tiempo de Experiencia en el EE. SS. Que trabaja actualmente:

<3 meses (), 3 meses a 1 año (), 1 año a 2 años (), más de 2 años ()

Escala: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
Dimensión: Admisión de personal						
1	El personal de la oficina de recursos humanos, conoce la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada.					
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria.					
4	Los comités que evalúan la admisión del personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo.					
5	Las pruebas de conocimiento aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.					
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales.					
7	La documentación solicitada al personal nuevo son los adecuados.					
8	La charla sobre la misión, visión y políticas de la entidad se efectúa al personal ingresante (inducción general)					
9	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica).					
Dimensión: Capacidades: conocimientos, habilidades y actitudes que se posee						

10	Se le asignó las funciones que realizaría de acorde a su conocimientos o formación académica (aptitud)					
11	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que contaba, fue considerado para la asignación de funciones.					
12	Buscas la orientación de un especialista o coordinadores para obtener mejores resultados.					
13	Posees habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico					
14	Posees habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
15	Posees habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.					
16	Las funciones que realizas lo haces con compromiso y voluntad.					
17	Te sientes comprometido con tu institución					
18	Posees espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.					
Dimensión: Compensación de personal						
19	Existe en la institución una política remunerativa adecuada.					
20	Las compensaciones no remunerativas (resolución de felicitaciones, incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones públicas.					
21	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades, éxitos por su trabajo					
22	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes, conocimiento de normas y seguridad en el trabajo.					
23	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada					
24	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud.					
25	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones					
26	Se ejecuta los planes o líneas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.					

Gracias por su colaboración



ANEXO N° 04: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DE KATHYA YABAR BORNAZ (2016)

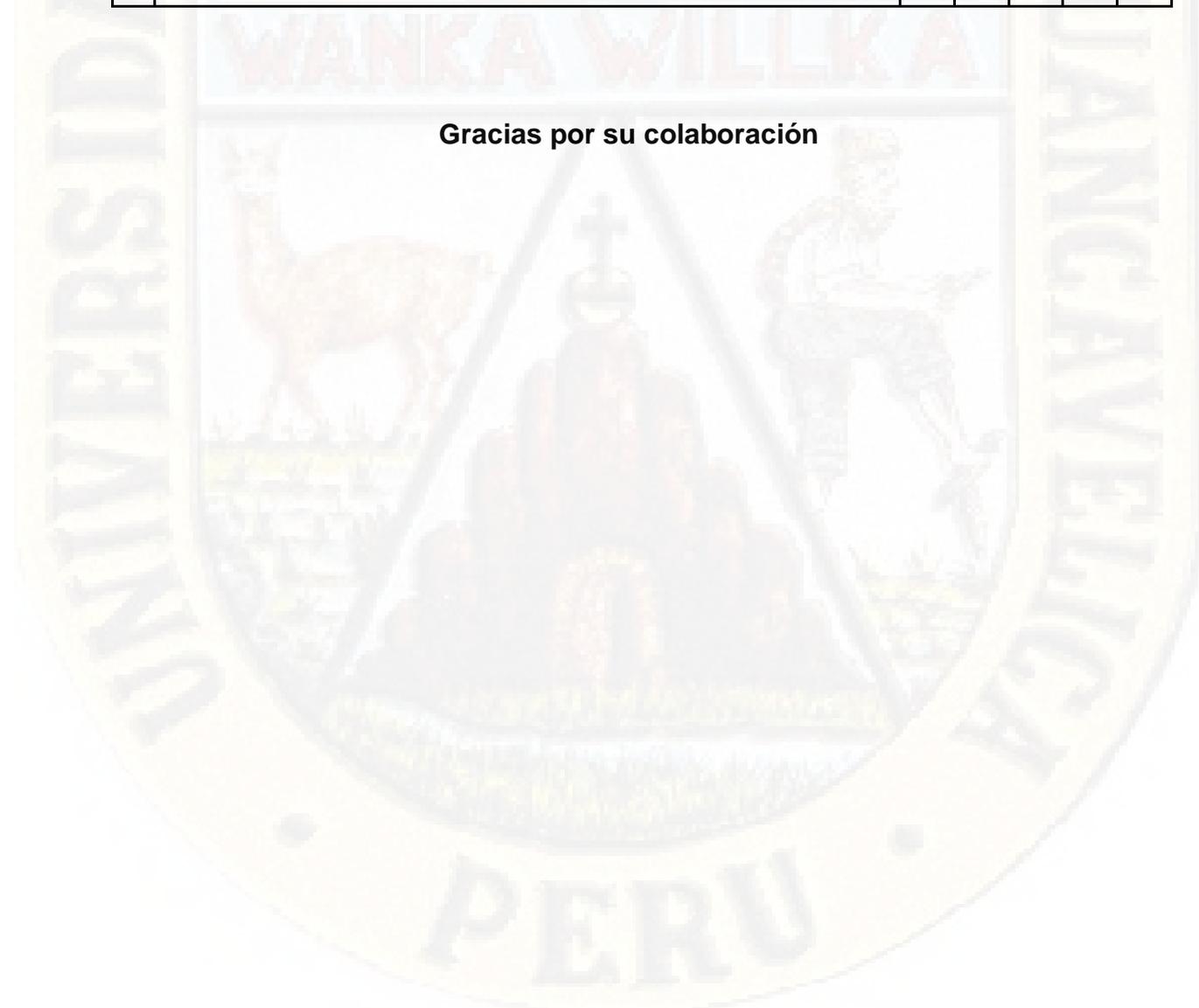


Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Satisfacción Laboral						
1	La Institución cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos.					
2	Se preocupan los funcionarios por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.					
3	La Institución brinda seguridad laboral para los trabajadores.					
4	Se interesan por su situación personal que Ud. atraviesa.					
5	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.					
DIMENSIÓN: Compensación y beneficios						
6	En esta Institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
7	Las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores se dan por iniciativa de la institución.					
8	En esta Institución existe suficiente recompensa por hacer un buen trabajo					
9	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.					
10	Las promociones y ascensos en la Institución se manejan de una manera justa.					
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo						
11	La mayoría de las veces en el área de trabajo compartimos la información más que guardarla para nosotros.					
12	En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores.					
13	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la Institución.					
14	En esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.					
15	En esta Institución existe individualismo y la cooperación es pobre.					
DIMENSIÓN: Comunicación						
16	La comunicación es adecuada en la institución					

17	El personal comunica libremente sus ideas.					
18	La relación entre coordinadores o responsables y trabajadores es adecuada.					
19	La institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas					
20	Existe participación y colaboración en forma conjunta entre personal e institución.					
DIMENSIÓN: Funciones Esenciales						
21	Existe una evaluación del desempeño de los trabajadores.					
22	Se me proporciona información oportuna, adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
23	Se cumple con las metas u objetivos establecidas por la Institución.					
24	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.					
25	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos para tener un buen desempeño en el puesto.					

Gracias por su colaboración



ANEXO N° 05: PRUEBA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Asencios Trujillo Celestino (2016)

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de gestión del talento humano

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Agüero Alva	Hay suficiencia
2	Magister	Chantal Juan Jara Aguirre	Hay suficiencia
3	Doctor	Fausto Franklin Mercado Philco	Hay suficiencia

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento

Número de ítems	Coefficiente de confiabilidad
26	0.864

Fuente: Elaboración propia

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Fuente: Kathya Yabar Bornaz (2016)

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de desempeño laboral

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Lic. Psicología	Geraldine Salazar Vargas	Hay suficiencia
2	Lic. Psicología	Esther Yaya Castañeda	Hay suficiencia
3	Psic. Organizacional	David Silva Moreno	Hay suficiencia

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento

Número de ítems	Coefficiente de confiabilidad
25	0.825

Fuente: Elaboración propia

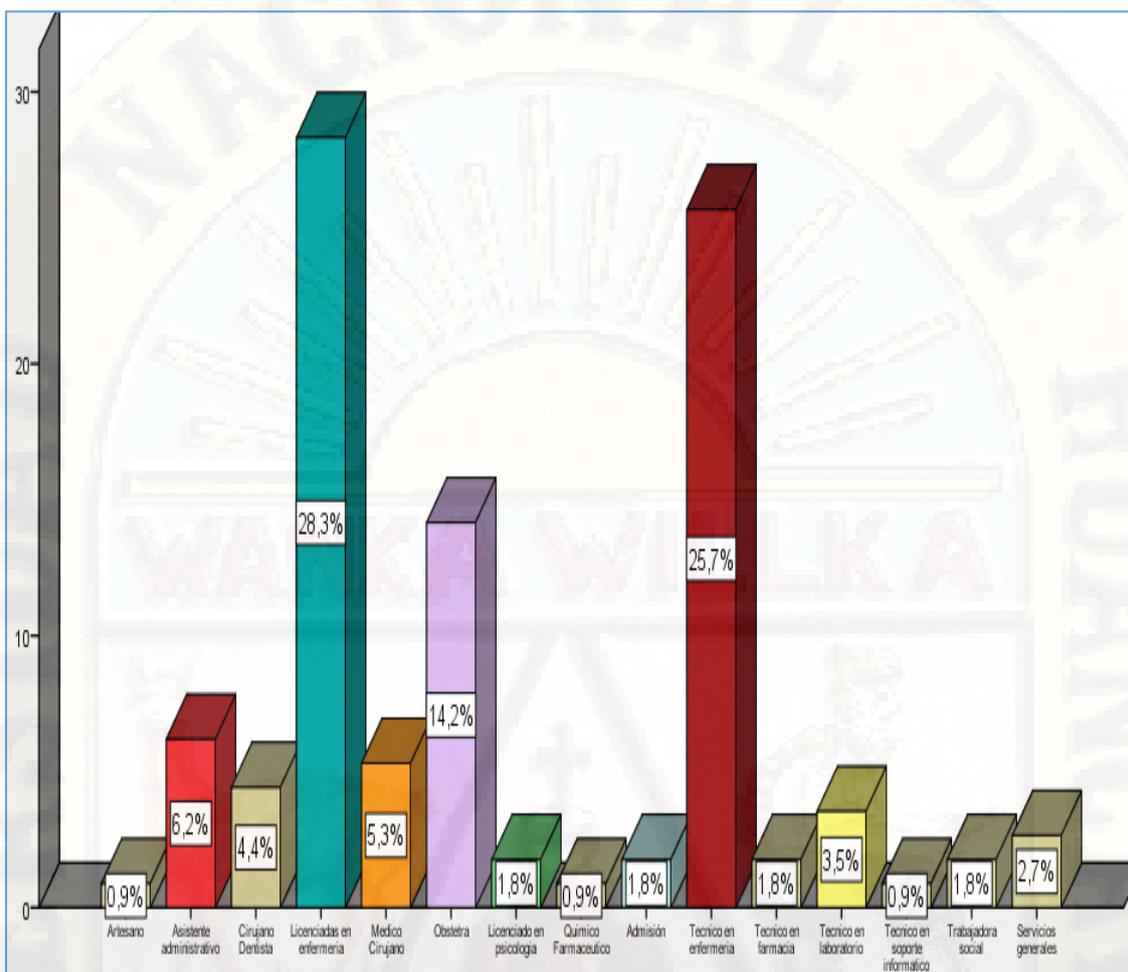
ANEXO N° 06: PRESENTACION DE TABLAS ADICIONALES

**TABLA 9: FUNCIÓN QUE EJERCEN LOS TRABAJADORES DE MICRO RED
LA OROYA – YAULI – JUNÍN**

PROFESIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
ARTESANO	1	,9	,9
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	7	6,2	7,1
CIRUJANO DENTISTA	5	4,4	11,5
LIC. EN ENFERMERIA	32	28,3	39,8
MEDICO CIRUJANO	6	5,3	45,1
OBSTETRA	16	14,2	59,3
LIC. EN PSICOLOGIA	2	1,8	61,1
QUIMICO FARMACEUTICO	1	,9	61,9
ADMISIÓN	2	1,8	63,7
TECNICO EN ENFERMERIA	29	25,7	89,4
TECNICO EN FARMACIA	2	1,8	91,2
TECNICO EN LABORATORIO	4	3,5	94,7
TEC. EN SOPORTE INFORMATICO	1	,9	95,6
TRABAJADORA SOCIAL	2	1,8	97,3
SERVICIOS GENERALES	3	2,7	100,0
TOTAL	113	100,0	

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 5: FUNCIÓN QUE EJERCEN LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI – JUNÍN



Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

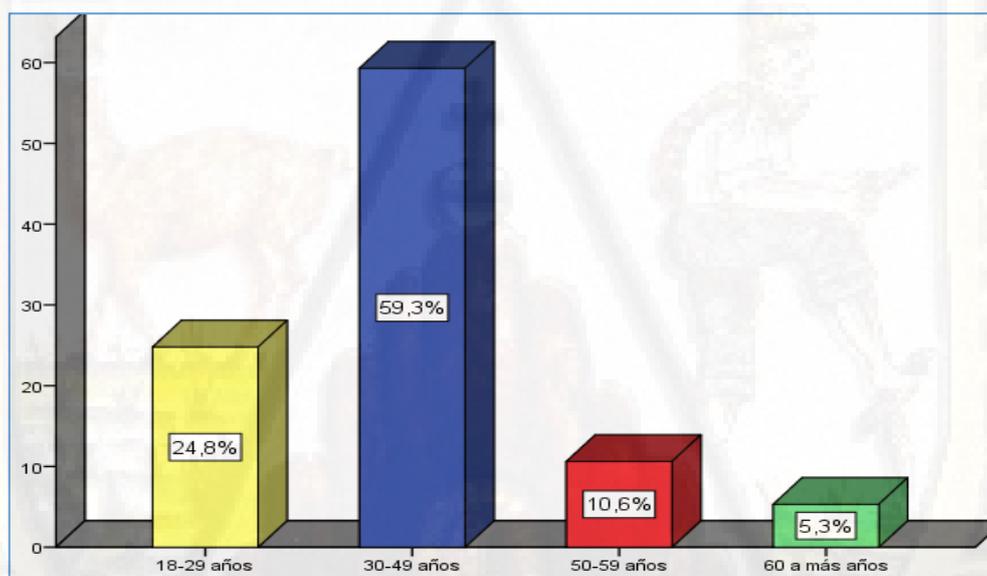
Interpretación: En la Tabla N° 09, se presenta los trabajadores que participaron de la investigación donde se tiene que el 28,3% son licenciadas en enfermería, el 25,7% son técnicos de enfermería, el 14,2% son obstetras, el 6,2% son personal administrativo, el 5,3% es médico cirujano, el 4,4% es cirujano dentista, el 3,5% es técnico en laboratorio. La contratación del personal de enfermería, obstetricia y técnicos en enfermería, es una estrategia implementada para contribuir en la reducción de la desnutrición crónica infantil, anemia y la mortalidad materno neonatal.

TABLA 10: EDAD DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI – JUNÍN

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
18-29 AÑOS	28	24,8	24,8
30-49 AÑOS	67	59,3	84,1
50-59 AÑOS	12	10,6	94,7
60 A MÁS AÑOS	6	5,3	100,0
Total	113	100,0	

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 6: EDAD DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI – JUNÍN



Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

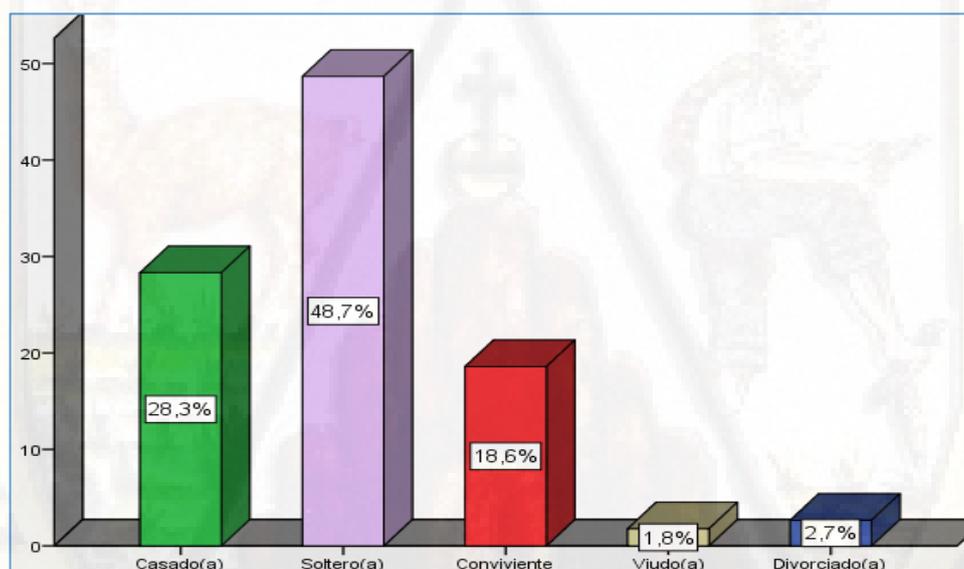
Interpretación: En la Tabla N° 10, se presenta los resultados sobre la edad de los trabajadores de la Micro Red La Oroya, donde el 59,3% de los profesionales tiene entre 30 a 49 años, el 24,8% tiene entre 18 a 29 años, el 10,6% tiene de 50 a 59 años y el 5,3% tiene más de 60 años; siendo el mayor porcentaje de los trabajadores menores de 50 años. Esta característica beneficiara a la institución porque más del 50% de los trabajadores son personas adultas y jóvenes quienes tienen la disponibilidad de cumplir con las funciones asignadas.

TABLA 11: ESTADO CIVIL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
CASADO(A)	32	28,3	28,3
SOLTERO(A)	55	48,7	77,0
CONVIVIENTE	21	18,6	95,6
VIUDO(A)	2	1,8	97,3
DIVORCIADO(A)	3	2,7	100,0
Total	113	100,0	

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 7: ESTADO CIVIL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN



Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

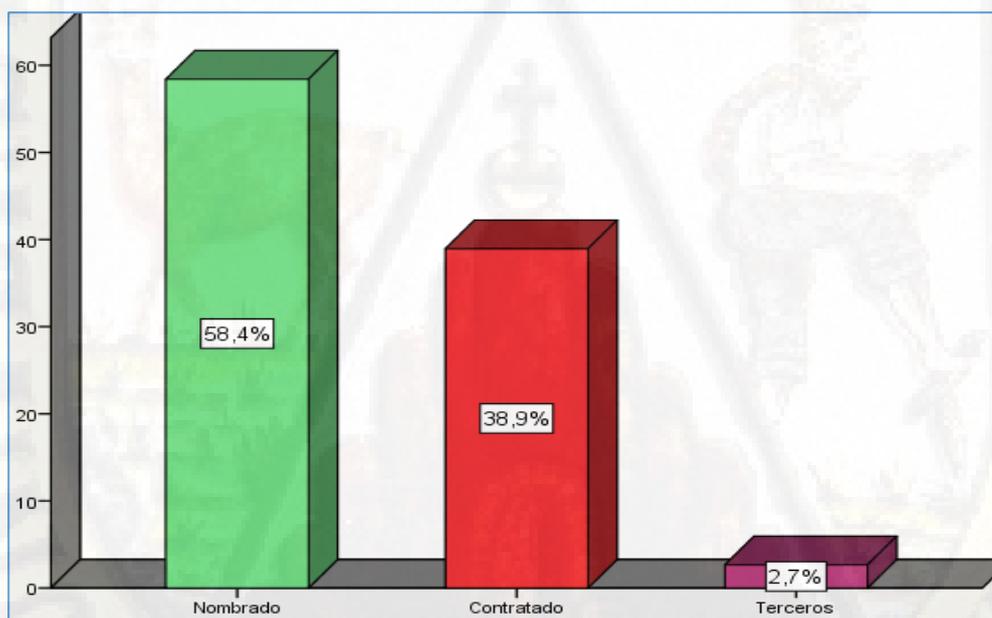
Interpretación: En la Tabla N° 11, se observan los resultados sobre el estado civil de los trabajadores de la Micro Red La Oroya, donde el 48,7% de los profesionales son solteros, el 28,3% son casados, el 18,6% son conviviente, el 2,7% son divorciados y el 1,8% son viudos. Tiene relación con el rango de la edad, donde el mayor porcentaje de los trabajadores son jóvenes, dando prioridad a los estudios antes de formar una familia.

TABLA 12: CONDICIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

CONDICIÓN LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
NOMBRADO	66	58,4	58,4
CONTRATADO	44	38,9	97,3
TERCEROS	3	2,7	100,0
TOTAL	113	100,0	

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 8: CONDICIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN



Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

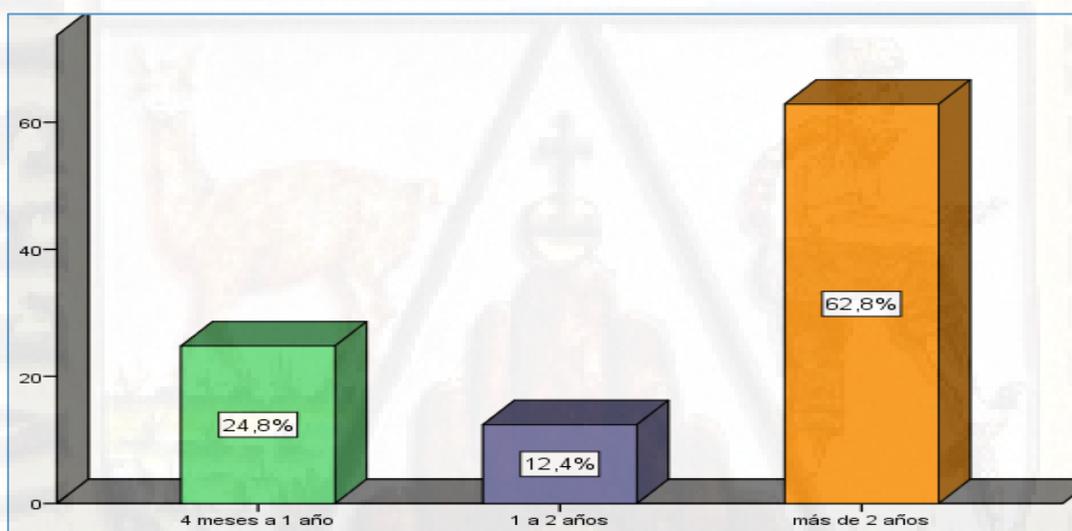
Interpretación: En la Tabla N° 12, se presenta los resultados sobre la condición laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya, donde el 58,4% son nombrados, el 38,9% son contratados y el 2,7% son terceros. Hay mayor cantidad de nombrados debido al proceso de nombramiento desde el año 2014 al 2018 en el sector salud.

TABLA 13: TIEMPO DE EXPERIENCIA DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

TIEMPO DE EXPERIENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
4 MESES A 1 AÑO	28	24,8	24,8
1 A 2 AÑOS	14	12,4	37,2
MÁS DE 2 AÑOS	71	62,8	100,0
TOTAL	113	100,0	

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 9: TIEMPO DE EXPERIENCIA DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN



Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

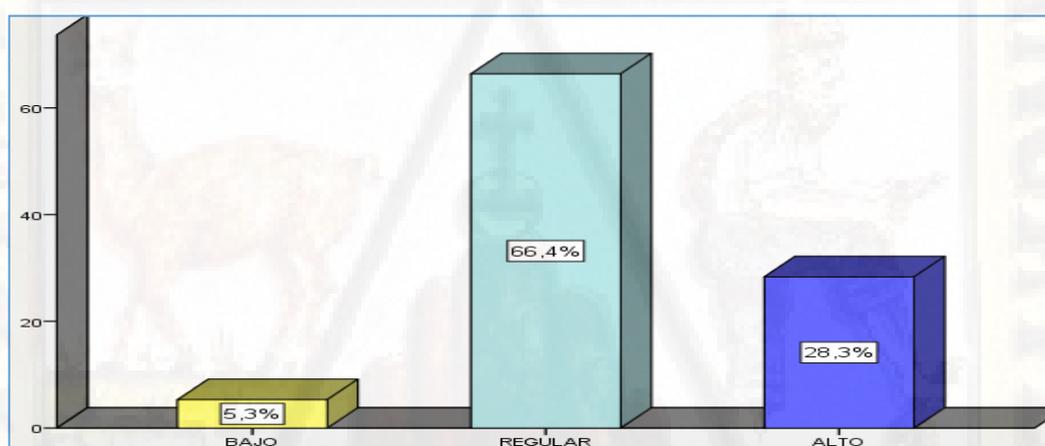
Interpretación: En la Tabla N° 13, se observan los resultados sobre el tiempo de experiencia de los trabajadores de la Micro Red La Oroya, donde el 62,8% de los profesionales tienen más de 2 años de experiencia, 24,8% tiene entre 4 a 12 meses y el 12,7% tiene 1 año de experiencia. El nombramiento del personal y la retención de profesionales contratados, contribuye a la permanencia del personal a más de 2 años.

TABLA 14: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

GESTIÓN DEL TALENTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
BAJO	6	5,3	5,3
REGULAR	75	66,4	71,7
ALTO	32	28,3	100,0
TOTAL	113	100,0	

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 10: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN



Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

Interpretación: En la Tabla N° 14, se observan los resultados sobre el nivel de gestión del talento humano de los trabajadores de Micro Red La Oroya, donde el 66,4% percibe que es de un nivel regular, el 28,3% refiere que es de nivel alto y el 5,3% percibe que es de un nivel bajo.

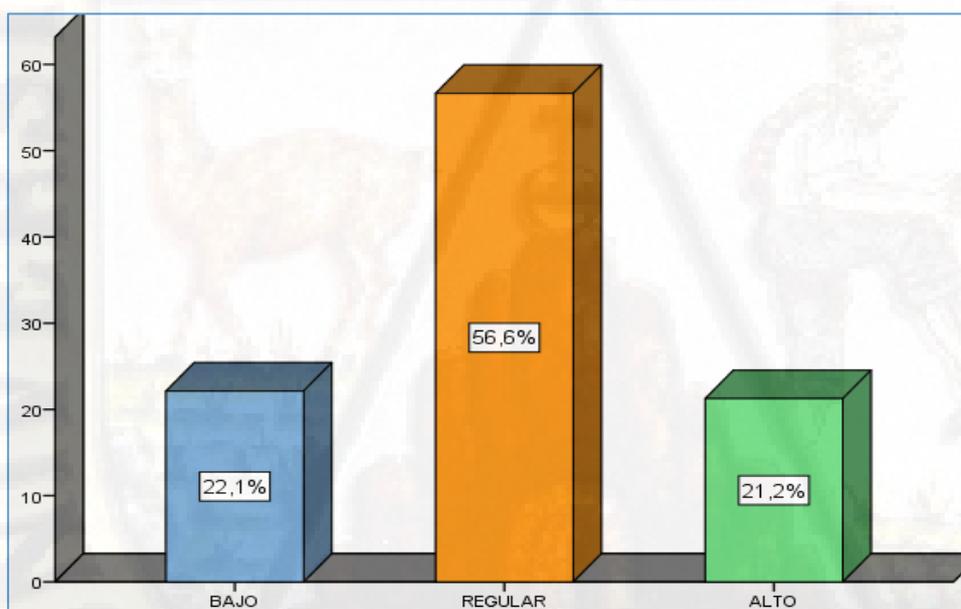
La Micro Red La Oroya tiene dependencia económica, funcional y administrativa de la Red de Salud Jauja, por lo tanto, es la entidad donde se tiene que realizar la implementación de las estrategias y mejorar los procesos.

**TABLA 15: ADMISIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA
– YAULI- JUNÍN**

ADMISIÓN DE LOS TRABAJADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
BAJO	25	22,1	22,1
REGULAR	64	56,6	78,8
ALTO	24	21,2	100,0
TOTAL	113	100,0	

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 11: ADMISIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN



Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

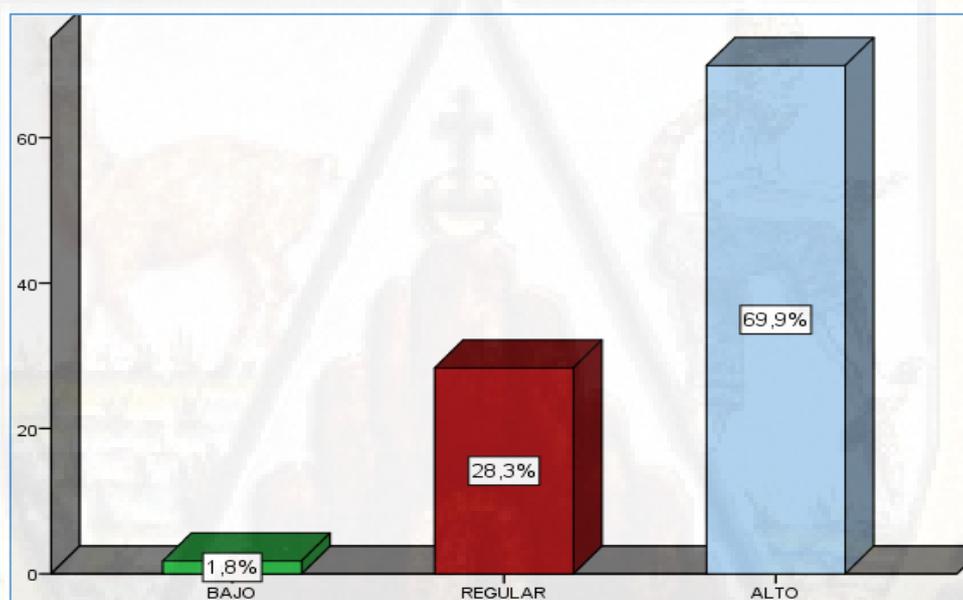
Interpretación: En la Tabla N° 15, se presenta los resultados sobre la admisión de los trabajadores a la Micro Red La Oroya, donde el 56,6% percibe que es de un nivel regular, el 22,1% refiere que es de un nivel bajo y el 21,2% refiere que es de un nivel alto. La Micro Red La Oroya pertenece a la Red de Salud Jauja, quien realiza la difusión, convocatoria y selección perteneciente de este proceso.

TABLA 16: CAPACIDADES DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA- YAULI- JUNÍN

CAPACIDADES DE LOS TRABAJADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
BAJO	2	1,8	1,8
REGULAR	32	28,3	30,1
ALTO	79	69,9	100,0
TOTAL	113	100,0	

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 12: CAPACIDADES DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA- YAULI- JUNÍN



Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

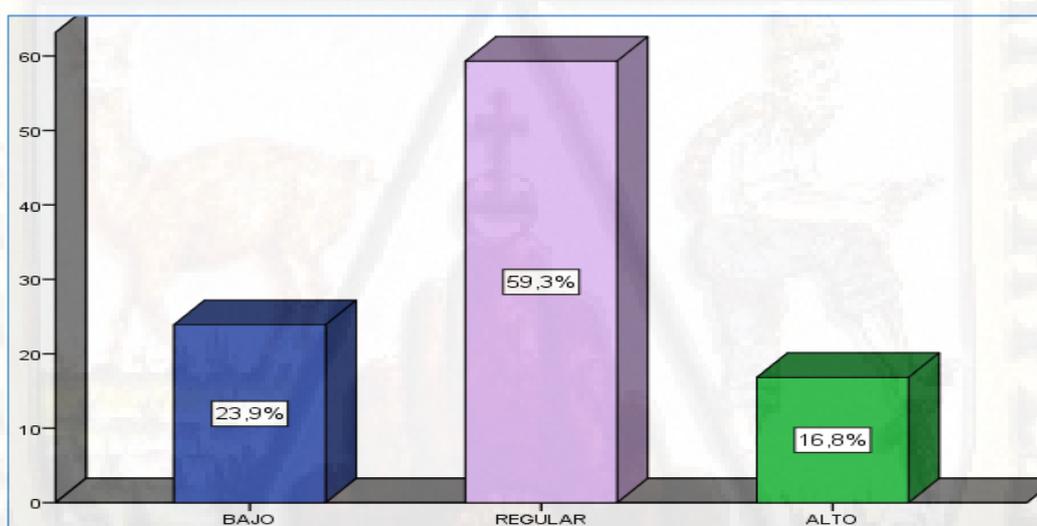
Interpretación: En la Tabla N° 16, se presenta los resultados sobre las capacidades de los trabajadores a la Micro Red La Oroya, donde el 69,9% presenta un nivel alto, el 28,3% es regular y el 1,8% es bajo. La Micro Red La Oroya, organiza curso y talleres de diferentes temas para mejorar las competencias de su personal de salud, con recursos propios de la institución.

TABLA 17: COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
BAJO	27	23,9	23,9
REGULAR	67	59,3	83,2
ALTO	19	16,8	100,0
TOTAL	113	100,0	

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 13: COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN



Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

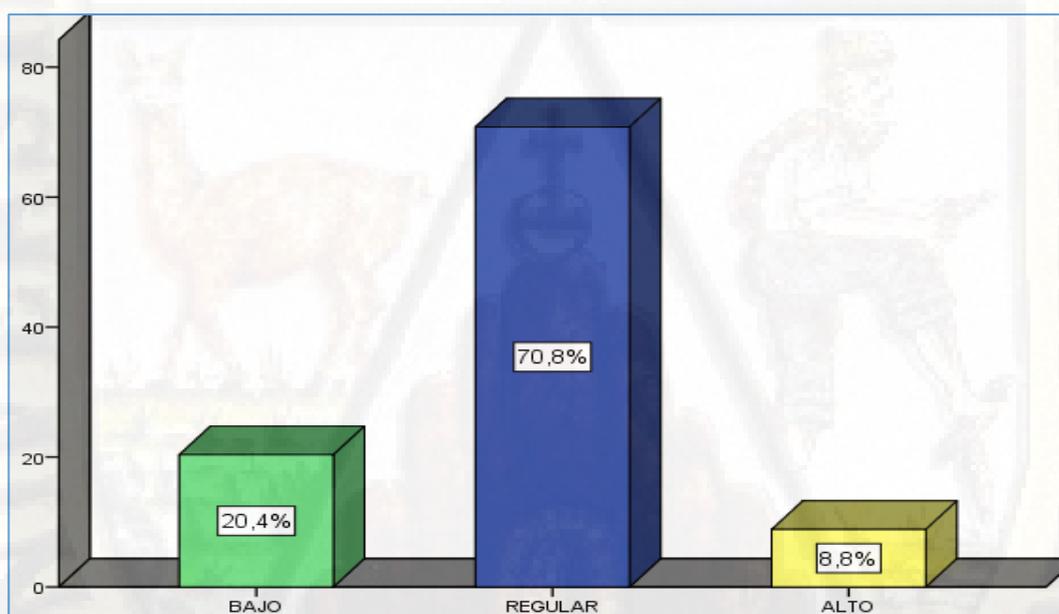
Interpretación: En la Tabla N° 17, se tienen los resultados sobre la compensación de los trabajadores de Micro Red La Oroya, donde el 59,3% percibe que es de nivel regular, el 23,9% refiere que es bajo y el 16,3% percibe que es de un nivel alto. En esta institución la compensación que se da es la no dineraria, que consiste en premiar al esfuerzo realizado a base de resoluciones, cartas de felicitación y entre otros.

TABLA 18: DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

DESEMPEÑO LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
BAJO	23	20,4	20,4
REGULAR	80	70,8	91,2
ALTO	10	8,8	100,0
TOTAL	113	100,0	

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

GRÁFICO 14: DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN



Fuente:

Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

Interpretación: En la Tabla N° 18, se presenta los resultados sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Micro Red La Oroya, donde el 70,8% presenta un nivel regular, el 20,4% es bajo y el 8,8% es alto. Una debilidad que se tiene, es el nombramiento, un profesional nombrado disminuye sus turnos, tienen más beneficios y presentan bajos niveles de productividad.

ANEXO N° 07: BASE DE DATOS
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SUJETO	ADMISION DEL PERSONAL											CAPACIDADES DEL PERSONAL										COMPENSACIONES										VARIABLE 1		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	D	N	10	11	12	13	14	15	16	17	18	D	N	19	20	21	22	23	24	25	26	D	N	V	N
1	1	3	5	5	3	3	5	5	5	35	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	3	2	2	2	1	5	5	2	2	21	2	100	3
2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	2	3	2	2	2	3	4	4	4	24	2	91	2
3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	27	2	3	3	3	3	4	4	5	5	4	34	2	3	2	3	3	3	4	2	2	22	2	83	2
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	2	4	3	2	3	3	3	2	2	22	2	85	2
5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3	4	4	3	3	3	4	4	4	29	2	97	2
6	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3	4	2	3	3	4	3	2	2	23	2	91	2
7	1	3	3	3	3	3	3	2	3	24	2	3	3	5	4	5	5	5	5	5	40	3	4	5	3	3	3	5	5	5	33	3	97	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	104	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	4	4	4	5	5	5	4	4	35	3	125	3
10	2	3	3	2	2	2	3	2	2	21	1	4	4	4	3	4	3	5	5	5	37	3	4	4	3	3	4	3	3	3	27	2	85	2
11	3	4	3	4	3	3	4	1	3	28	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	110	3
12	3	3	2	3	3	3	4	2	2	25	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	28	2	3	2	2	2	2	3	2	2	18	1	71	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	3	4	2	3	4	4	5	4	2	28	2	103	3
14	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	2	1	2	2	3	3	3	5	5	5	29	2	5	1	1	1	2	5	3	1	19	1	77	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	40	3	4	3	4	4	4	4	5	3	31	2	106	3
16	2	3	2	2	3	3	4	3	2	24	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	33	2	3	2	3	2	3	4	2	2	21	2	78	2
17	4	4	4	3	3	3	4	4	5	34	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	3	3	4	4	4	4	26	2	92	2
18	3	4	2	2	3	5	4	1	5	29	2	5	4	3	4	4	3	4	5	5	37	3	2	1	2	3	5	5	4	4	26	2	92	2
19	1	1	2	3	2	1	3	3	1	17	1	4	5	4	5	4	3	5	5	5	40	3	1	2	5	5	5	5	3	3	29	2	86	2
20	3	3	4	5	4	4	4	2	3	32	2	2	4	1	3	4	4	5	5	5	33	2	1	1	2	1	3	4	2	3	17	1	82	2
21	2	1	3	3	2	3	2	3	3	22	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	2	4	3	2	2	2	4	2	2	21	2	72	2
22	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	3	3	3	4	4	4	5	3	3	29	2	99	3
23	4	3	3	2	3	3	4	3	3	28	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	30	2	4	2	4	1	2	5	2	2	22	2	80	2
24	4	3	3	4	3	4	3	4	2	30	2	2	3	3	3	3	4	5	5	5	33	2	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	86	2

25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	3	4	4	4	4	3	4	3	4	30	2	103	3
26	2	2	4	4	2	5	4	2	1	26	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36	3	4	3	4	4	4	4	4	4	31	2	93	2
27	3	3	3	1	1	2	1	1	1	16	1	3	4	4	4	4	5	5	5	38	3	2	1	3	4	4	4	1	3	22	2	76	2	
28	1	1	1	2	2	1	3	1	3	15	1	3	1	3	4	4	4	4	2	4	29	2	3	1	1	2	2	1	1	2	13	1	57	1
29	3	2	2	2	2	2	2	3	2	20	1	4	3	5	3	4	3	5	5	5	37	3	3	2	3	2	1	3	1	2	17	1	74	2
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	80	2
31	4	5	5	3	1	1	5	1	3	28	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	43	3	1	1	1	1	3	1	1	1	10	1	81	2
32	4	4	3	4	4	3	5	4	4	35	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40	3	3	3	4	4	5	5	4	3	31	2	106	3
33	2	2	1	1	2	2	2	1	3	16	1	5	4	1	1	2	2	3	2	4	24	2	1	1	1	1	1	5	1	1	12	1	52	1
34	3	2	2	3	3	1	3	2	2	21	1	5	5	3	5	4	4	5	5	5	41	3	2	2	3	3	3	5	3	4	25	2	87	2
35	2	1	1	2	2	1	4	2	2	17	1	3	1	5	4	4	4	5	5	4	35	3	2	1	1	1	3	3	1	2	14	1	66	2
36	3	3	1	3	4	4	5	4	4	31	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	4	1	3	3	3	5	3	2	24	2	100	3
37	4	3	4	3	3	3	4	2	3	29	2	3	4	4	4	5	5	5	4	5	39	3	5	2	2	3	2	3	4	4	25	2	93	2
38	4	3	3	3	2	3	3	2	3	26	2	4	3	3	4	4	3	5	4	4	34	2	2	2	2	3	4	3	4	2	22	2	82	2
39	1	2	3	1	1	2	2	2	2	16	1	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40	3	1	1	1	1	1	4	2	1	12	1	68	2
40	3	3	3	3	3	3	3	1	1	23	2	3	3	5	4	3	4	5	4	4	35	3	1	4	2	2	2	4	3	3	21	2	79	2
41	3	3	3	2	3	3	4	2	2	25	2	3	3	4	4	5	4	5	4	5	37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	25	2	87	2
42	3	1	2	2	3	2	5	3	5	26	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	3	1	2	1	5	5	3	3	23	2	94	2
43	1	2	2	3	3	1	2	2	2	18	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5	42	3	4	1	1	3	2	3	3	3	20	2	80	2
44	4	2	4	2	3	2	4	2	4	27	2	1	4	1	4	1	2	2	2	3	20	1	2	2	2	2	2	1	1	1	13	1	60	1
45	1	1	3	2	1	1	3	5	4	21	1	3	1	1	4	3	3	4	2	4	25	2	3	1	1	3	3	3	3	4	21	2	67	2
46	1	1	3	1	2	2	3	1	3	17	1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41	3	1	1	1	1	1	5	4	1	15	1	73	2
47	3	5	4	4	4	3	4	3	5	35	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	39	3	3	2	2	3	3	4	5	4	26	2	100	3
48	2	1	1	3	3	1	3	2	2	18	1	3	1	4	3	3	3	5	5	4	31	2	2	1	1	1	4	4	1	2	16	1	65	2
49	3	3	2	3	2	3	2	2	3	23	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42	3	3	2	1	3	2	4	2	2	19	1	84	2
50	4	3	3	4	4	5	5	3	3	34	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	37	3	3	3	3	4	4	4	4	29	2	100	3	
51	5	4	5	5	5	5	4	4	4	41	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	3	4	4	4	5	5	4	4	4	34	3	118	3
52	3	3	2	2	3	3	3	2	3	24	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	23	2	1	2	1	1	2	2	1	2	12	1	59	1
53	5	4	4	4	4	2	5	2	4	34	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40	3	2	2	3	3	3	4	4	2	23	2	97	2

54	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	1	3	2	3	4	3	3	5	5	4	32	2	3	1	1	1	3	4	2	2	17	1	68	2
55	3	4	3	3	3	4	4	4	4	32	2	4	3	4	4	4	4	5	4	36	3	4	3	4	4	5	4	3	3	30	2	98	3	
56	1	1	5	2	4	4	5	3	3	28	2	4	4	3	4	5	5	5	5	40	3	5	2	1	1	3	5	1	2	20	2	88	2	
57	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31	2	4	3	3	4	3	3	4	3	27	2	89	2
58	3	5	3	5	4	5	5	3	3	36	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	40	3	4	2	4	3	4	4	2	4	27	2	103	3
59	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	2	3	3	3	4	5	4	5	5	5	37	3	2	2	2	2	3	3	3	2	19	1	82	2
60	3	2	2	3	2	2	4	1	2	21	1	4	4	4	4	5	5	5	2	5	38	3	3	1	2	1	1	5	2	1	16	1	75	2
61	4	3	3	2	2	2	3	4	3	26	2	4	4	4	4	4	5	5	5	39	3	3	3	3	4	4	3	3	3	26	2	91	2	
62	4	3	4	4	4	4	5	5	5	38	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	39	3	4	4	4	5	5	4	4	4	34	3	111	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	38	3	4	3	5	5	5	4	4	3	33	3	106	3
64	4	3	4	4	3	4	3	3	4	32	2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	38	3	4	3	3	4	4	3	3	3	27	2	97	2
65	3	4	4	3	4	4	4	5	4	35	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33	2	3	3	4	4	4	3	3	3	27	2	95	2
66	1	2	3	4	4	3	3	5	3	28	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	3	1	1	4	5	4	5	5	1	26	2	98	3
67	3	3	3	3	3	2	3	4	5	29	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	3	4	1	3	4	4	4	4	3	27	2	95	2
68	2	3	3	3	2	3	3	3	3	25	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	42	3	1	2	2	3	2	2	2	2	16	1	83	2
69	3	1	3	4	3	3	4	4	4	29	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	40	3	2	3	3	4	4	5	3	3	27	2	96	2
70	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	40	3	4	3	3	4	3	5	4	3	29	2	112	3
71	1	1	1	2	1	1	2	1	1	11	1	2	2	1	3	3	2	3	5	4	25	2	1	1	1	1	3	4	1	1	13	1	49	1
72	3	3	4	2	3	5	4	3	4	31	2	5	4	5	4	3	3	5	5	5	39	3	1	1	3	4	4	4	4	1	22	2	92	2
73	2	1	2	2	3	3	2	3	3	21	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23	2	3	4	3	2	1	3	3	2	21	2	65	2
74	3	1	2	4	4	4	4	2	2	26	2	2	3	2	4	3	2	4	4	4	28	2	3	2	2	2	2	1	2	2	16	1	70	2
75	3	3	3	3	3	3	3	1	3	25	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	3	3	1	2	2	2	1	2	2	15	1	77	2
76	3	4	3	3	3	2	3	2	4	27	2	4	4	5	4	4	3	4	5	4	37	3	4	3	2	4	3	4	3	4	27	2	91	2
77	4	4	4	4	5	4	1	4	4	34	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41	3	3	3	3	4	4	4	4	4	29	2	104	3
78	2	2	4	3	4	4	4	4	5	32	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	3	4	3	5	5	5	5	4	5	36	3	111	3
79	4	5	5	5	5	3	4	4	4	39	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	41	3	5	4	4	4	4	4	4	4	33	3	113	3
80	3	2	3	3	3	2	5	3	5	29	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	41	3	4	2	2	2	3	5	2	2	22	2	92	2
81	1	1	1	2	2	2	2	3	3	17	1	3	2	3	4	3	3	4	3	3	28	2	3	1	1	3	3	3	2	1	17	1	62	2
82	1	3	3	3	3	3	4	4	4	28	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3	3	4	3	4	4	4	4	4	30	2	93	2

83	2	1	2	2	1	2	2	1	2	15	1	2	3	2	3	3	3	3	5	5	29	2	1	1	3	3	3	3	3	4	21	2	65	2
84	1	1	2	3	3	2	3	1	3	19	1	3	3	3	3	3	4	4	4	30	2	1	2	2	2	4	4	3	2	20	2	69	2	
85	3	3	4	4	4	4	4	3	4	33	2	4	4	3	4	4	3	4	4	34	2	4	3	3	4	4	3	3	3	27	2	94	2	
86	3	4	4	4	4	3	4	4	3	33	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	3	2	1	1	3	3	4	2	1	17	1	89	2
87	3	3	4	3	3	3	4	4	5	32	2	5	3	5	4	5	5	5	5	42	3	3	3	3	4	4	5	3	3	28	2	102	3	
88	3	1	3	3	2	3	3	4	3	25	2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	38	3	4	2	1	1	1	3	3	3	18	1	81	2
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	2	3	3	3	3	3	5	3	3	26	2	83	2
90	3	1	2	3	3	1	3	3	3	22	2	3	5	5	5	5	5	5	5	43	3	2	1	4	4	4	4	3	3	25	2	90	2	
91	3	3	2	3	2	3	4	2	2	24	2	2	3	3	3	3	3	2	5	5	29	2	4	4	4	3	4	4	4	4	31	2	84	2
92	2	2	2	3	3	3	3	1	2	21	1	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	65	2	
93	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	31	2	4	2	3	3	3	4	4	4	27	2	84	2
94	4	3	4	2	2	3	4	4	2	28	2	3	1	5	4	3	4	5	4	3	32	2	2	1	2	1	1	3	3	1	14	1	74	2
95	2	2	1	1	3	2	4	1	1	17	1	5	5	3	3	2	5	5	5	5	38	3	3	1	2	1	1	2	2	3	15	1	70	2
96	2	1	2	5	5	5	5	5	4	34	2	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	119	3	
97	3	3	1	3	3	3	3	3	3	25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	1	2	2	4	2	4	1	20	2	81	2	
98	4	5	5	3	1	1	5	3	3	30	2	4	5	4	5	5	5	5	5	43	3	1	1	1	2	3	1	4	1	14	1	87	2	
99	3	4	2	3	3	3	3	2	2	25	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	31	2	2	2	4	3	4	5	4	3	27	2	83	2
100	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	2	4	3	3	4	3	3	4	3	27	2	93	2
101	3	4	5	4	5	3	4	4	4	36	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	2	4	4	5	5	1	3	5	29	2	110	3	
102	3	2	4	4	3	4	4	3	3	30	2	3	3	4	4	5	4	4	4	5	36	3	3	3	3	2	3	3	4	3	24	2	90	2
103	4	2	3	4	4	2	5	1	2	27	2	2	2	2	1	3	3	5	5	4	27	2	1	1	2	2	2	5	4	5	22	2	76	2
104	1	2	1	2	2	2	3	3	2	18	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	20	1	2	3	1	1	1	2	1	1	12	1	50	1
105	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34	2	3	1	1	2	2	5	4	2	20	2	87	2
106	3	3	4	3	4	4	4	5	5	35	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	37	3	3	2	4	4	4	5	4	3	29	2	101	3
107	3	3	3	3	2	3	3	4	4	28	2	4	4	3	3	4	4	5	5	3	35	3	3	5	4	3	5	5	4	2	31	2	94	2
108	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19	1	2	3	2	3	3	3	3	3	25	2	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	67	2	
109	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30	2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	38	3	4	4	4	3	4	4	4	4	31	2	99	3
110	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	3	3	4	4	4	3	3	26	2	93	2	
111	2	1	2	3	3	2	4	3	4	24	2	4	2	2	3	3	3	3	3	26	2	4	3	2	4	4	4	4	1	26	2	76	2	

112	3	2	3	2	2	3	3	1	2	21	1	1	3	4	4	4	4	5	5	5	35	3	2	3	3	3	4	4	3	1	23	2	79	2
113	5	5	3	5	3	5	5	3	3	37	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	37	3	5	3	2	1	1	4	4	1	21	2	95	2

CATEGORIAS DE DATOS

DIMENSION 1	RANGOS	DIMENSION 2	RANGOS	DIMENSION 3	RANGOS	VARIABLE 1	RANGOS
BAJO	9-21	BAJO	9-21	BAJO	8-18	BAJO	26-60
REGULAR	22-33	REGULAR	22-33	REGULAR	19-29	REGULAR	61-95
ALTO	34-45	ALTO	34-45	ALTO	30-40	ALTO	96-130

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

SUJETO	SATISFACCION LABORAL							COMPENSACION							TRABAJO EN EQUIPO							COMUNICACIÓN							FUNCIONES ESENCIALES							DESEMPEÑO LABORAL	
	1	2	3	4	5	D	N	6	7	8	9	10	D	N	11	12	13	14	15	D	N	16	17	18	19	20	D	N	21	22	23	24	25	D	N	V	N
1	2	2	2	1	1	8	1	2	2	1	1	1	7	1	1	2	1	2	5	11	1	1	1	1	2	1	6	1	5	1	2	2	2	12	2	44	1
2	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	2	14	2	3	3	4	4	4	18	2	4	4	3	3	3	17	2	4	4	3	3	3	17	2	86	2
3	3	2	1	2	2	10	1	3	3	1	1	2	10	1	3	2	2	3	3	13	2	4	4	3	4	3	18	2	3	3	2	3	3	14	2	65	2
4	3	2	2	3	2	12	2	3	2	2	1	2	10	1	3	2	2	2	1	10	1	3	3	2	1	2	11	1	3	3	3	2	1	12	2	55	1
5	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	3	3	18	2	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	3	15	2	86	2
6	4	1	1	3	1	10	1	1	4	1	1	1	8	1	2	3	2	3	2	12	2	3	4	3	4	3	17	2	3	4	2	2	2	13	2	60	2
7	5	3	3	5	4	20	3	3	4	5	4	4	20	3	3	5	1	1	3	13	2	2	2	2	2	2	10	1	2	3	2	4	2	13	2	76	2
8	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	3	3	17	2	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	20	3	94	3
9	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	1	4	17	2	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	97	3
10	2	3	2	3	2	12	2	2	3	2	3	5	15	2	4	2	3	3	4	16	2	3	3	5	4	3	18	2	4	4	3	1	3	15	2	76	2
11	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	99	3
12	2	2	2	3	2	11	1	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	10	1	4	2	4	2	2	14	2	59	2
13	4	4	4	3	3	18	2	2	2	3	2	2	11	1	4	4	4	4	2	18	2	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	4	3	18	2	84	2
14	3	2	2	2	3	12	2	1	1	1	1	1	5	1	3	3	3	3	2	14	2	3	4	3	2	3	15	2	3	3	3	2	3	14	2	60	2
15	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	4	16	2	4	4	4	5	1	18	2	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	94	3
16	2	2	1	2	1	8	1	2	2	3	3	2	12	2	2	4	2	2	4	14	2	2	2	2	2	2	10	1	4	2	4	4	2	16	2	60	2
17	2	2	4	2	4	14	2	3	2	2	4	3	14	2	3	5	5	3	3	19	3	4	4	3	5	4	20	3	4	4	3	4	4	19	3	86	2
18	2	4	2	2	1	11	1	2	1	1	1	1	6	1	5	5	2	2	5	19	3	3	5	1	5	1	15	2	5	3	2	4	3	17	2	68	2
19	4	5	3	5	3	20	3	5	3	4	1	1	14	2	5	5	5	5	1	21	3	4	4	4	5	3	20	3	1	1	3	5	4	14	2	89	2
20	3	3	2	2	4	14	2	4	1	1	1	4	11	1	3	3	4	3	3	16	2	3	4	4	3	3	17	2	5	2	3	3	2	15	2	73	2
21	3	3	2	3	2	13	2	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	2	14	2	3	2	2	2	2	11	1	2	2	3	2	3	12	2	63	2
22	4	5	5	4	5	23	3	1	1	1	1	1	5	1	4	4	4	4	1	17	2	4	4	4	4	20	3	3	4	4	5	4	20	3	85	2	
23	2	3	2	3	3	13	2	4	2	2	2	2	12	2	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	2	2	12	2	64	2

24	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	3	4	3	4	3	17	2	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	3	13	2	75	2
25	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	4	18	2	4	5	5	4	5	23	3	101	3
26	2	3	4	4	4	17	2	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	1	17	2	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	3	17	2	92	2	
27	3	3	3	5	3	17	2	3	1	1	1	4	10	1	3	2	4	4	3	16	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	4	2	16	2	74	2
28	2	1	1	3	1	8	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	3	5	23	3	1	4	3	2	3	13	2	4	1	3	3	1	12	2	61	2
29	3	4	4	3	3	17	2	3	3	3	3	3	15	2	4	4	4	3	2	17	2	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	3	14	2	76	2
30	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	73	2
31	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	5	4	1	1	5	16	2	1	1	1	1	1	5	1	4	2	1	1	1	9	1	40	1
32	4	4	4	3	5	20	3	3	4	4	4	4	19	3	5	5	5	4	3	22	3	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	4	20	3	102	3
33	1	2	1	1	3	8	1	1	4	2	1	1	9	1	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	1	2	8	1	2	2	2	2	2	10	1	42	1
34	2	3	3	3	3	14	2	2	1	1	3	1	8	1	5	5	4	5	4	23	3	4	3	3	3	4	17	2	5	4	4	3	3	19	3	81	2
35	5	4	1	2	1	13	2	1	1	1	1	1	5	1	3	4	4	3	3	17	2	3	2	2	1	1	9	1	4	3	3	1	1	12	2	56	1
36	4	3	4	4	1	16	2	4	4	3	1	1	13	2	5	5	4	4	1	19	3	4	4	4	5	4	21	3	4	4	5	2	4	19	3	88	2
37	4	3	2	2	4	15	2	3	3	3	1	4	14	2	5	4	4	4	1	18	2	3	4	4	4	4	19	3	4	5	3	4	4	20	3	86	2
38	3	4	4	3	4	18	2	3	3	2	2	2	12	2	4	4	3	4	3	18	2	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	88	2
39	2	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	7	1	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	5	1	31	1
40	3	3	4	2	1	13	2	2	2	3	2	2	11	1	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	10	1	56	1
41	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	2	4	17	2	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	4	20	3	2	3	4	4	3	16	2	92	2
42	3	2	2	2	3	12	2	1	2	3	1	1	8	1	5	5	5	5	2	22	3	5	5	4	2	4	20	3	5	2	4	3	2	16	2	78	2
43	2	1	2	3	2	10	1	3	1	1	1	3	9	1	4	3	2	2	4	15	2	2	3	3	3	2	13	2	4	1	4	2	2	13	2	60	2
44	4	4	3	4	3	18	2	4	3	4	3	3	17	2	3	3	4	3	3	16	2	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	2	2	12	2	77	2
45	3	1	3	1	3	11	1	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	3	13	2	2	2	2	3	3	12	2	1	3	3	3	3	13	2	64	2
46	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	2	4	2	3	3	14	2	1	1	2	2	2	8	1	2	2	1	1	1	7	1	39	1
47	4	2	3	2	3	14	2	2	3	3	3	4	15	2	4	4	3	3	4	18	2	2	4	3	3	3	15	2	5	3	2	3	4	17	2	79	2
48	5	4	1	2	1	13	2	1	1	1	1	1	5	1	3	4	4	3	2	16	2	3	2	2	1	1	9	1	4	3	3	1	1	12	2	55	1
49	3	3	2	1	2	11	1	1	1	1	1	1	5	1	2	3	2	2	3	12	2	3	2	3	3	3	14	2	2	1	3	1	1	8	1	50	1
50	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	79	2
51	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	3	4	19	3	4	5	5	4	2	20	3	4	5	5	5	5	24	3	5	5	4	5	5	24	3	109	3
52	2	2	2	2	3	11	1	2	2	2	1	2	9	1	3	2	3	2	2	12	2	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	2	10	1	54	1

53	3	4	2	4	5	18	2	3	1	1	1	1	7	1	3	4	3	2	3	15	2	3	2	3	4	4	16	2	4	4	3	3	3	17	2	73	2
54	3	2	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	2	5	13	2	3	2	2	3	2	12	2	4	2	2	1	3	12	2	51	1
55	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	3	13	2	4	4	4	4	2	18	2	4	4	4	4	4	20	3	2	2	3	4	2	13	2	79	2
56	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	5	10	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	31	1
57	3	4	4	3	4	18	2	4	4	3	4	3	18	2	4	3	3	4	3	17	2	4	4	3	4	4	19	3	3	3	4	3	4	17	2	89	2
58	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	3	3	16	2	4	4	4	4	1	17	2	4	3	3	3	4	17	2	2	4	3	3	2	14	2	84	2
59	2	2	2	3	2	11	1	2	3	3	3	3	14	2	1	2	3	3	4	13	2	2	2	2	2	2	10	1	3	3	3	2	4	15	2	63	2
60	2	2	2	3	2	11	1	2	1	1	2	3	9	1	2	2	2	1	5	12	2	1	2	1	1	1	6	1	4	1	4	1	2	12	2	50	1
61	3	4	3	4	4	18	2	4	3	4	3	3	17	2	4	4	4	4	2	18	2	4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	4	4	20	3	94	3
62	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	4	20	3	5	5	5	5	2	22	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	4	4	4	22	3	111	3
63	4	4	4	5	4	21	3	2	2	2	2	2	10	1	3	3	3	3	1	13	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	74	2
64	3	3	4	4	4	18	2	3	3	3	3	3	15	2	4	4	4	4	2	18	2	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	4	19	3	90	2
65	4	4	3	3	3	17	2	3	3	3	4	4	17	2	3	3	3	3	4	16	2	3	3	4	3	3	16	2	3	2	1	4	3	13	2	79	2
66	4	4	4	2	5	19	3	1	1	1	1	2	6	1	5	4	4	4	4	21	3	4	5	4	5	4	22	3	5	5	5	4	5	24	3	92	2
67	4	3	4	2	4	17	2	4	4	3	3	4	18	2	4	4	4	4	2	18	2	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	4	2	16	2	89	2
68	3	3	2	3	3	14	2	3	1	1	1	1	7	1	3	2	3	2	3	13	2	2	2	3	2	2	11	1	1	1	1	1	1	5	1	50	1
69	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	3	3	17	2	4	4	4	4	2	18	2	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	4	4	18	2	92	2
70	2	3	4	2	4	15	2	3	1	1	1	4	10	1	3	3	3	4	3	16	2	3	4	3	3	3	16	2	5	4	4	5	3	21	3	78	2
71	1	3	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	3	1	1	3	1	9	1	4	4	1	4	1	14	2	40	1
72	3	2	2	3	4	14	2	1	2	2	1	2	8	1	1	4	3	1	5	14	2	3	2	4	1	2	12	2	5	1	4	4	4	18	2	66	2
73	2	1	3	1	2	9	1	2	2	3	1	2	10	1	3	3	2	3	2	13	2	2	3	1	3	3	12	2	3	1	1	2	2	9	1	53	1
74	2	3	2	1	1	9	1	3	1	2	3	2	11	1	2	2	3	2	1	10	1	2	3	3	2	3	13	2	2	3	2	2	3	12	2	55	1
75	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	4	4	18	2	5	4	4	4	4	21	3	3	2	2	2	2	11	1	4	2	4	2	2	14	2	83	2
76	2	2	2	2	4	12	2	3	3	3	3	2	14	2	4	4	4	3	5	20	3	3	3	3	3	3	15	2	4	3	3	2	3	15	2	76	2
77	4	4	3	3	4	18	2	4	3	3	3	4	17	2	3	4	4	4	2	17	2	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	92	2
78	1	5	5	5	5	21	3	4	4	3	1	5	17	2	4	5	5	4	1	19	3	4	4	4	4	4	20	3	5	4	3	4	4	20	3	97	3
79	3	4	1	3	3	14	2	3	3	3	3	3	15	2	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	4	4	17	2	4	4	3	3	2	16	2	81	2
80	4	4	4	4	5	21	3	2	2	3	3	2	12	2	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	2	2	13	2	4	4	4	4	2	18	2	78	2
81	2	2	2	2	4	12	2	1	1	2	1	1	6	1	4	4	2	2	3	15	2	3	2	3	3	3	14	2	3	1	3	3	2	12	2	59	2

82	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	3	3	15	2	74	2
83	2	2	3	3	3	13	2	1	1	1	1	1	5	1	4	4	4	3	3	18	2	3	3	3	3	3	15	2	5	2	3	2	2	14	2	65	2
84	2	2	1	2	1	8	1	2	2	3	4	1	12	2	1	2	2	2	4	11	1	2	1	2	2	2	9	1	5	4	1	2	2	14	2	54	1
85	3	3	3	4	3	16	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	4	3	17	2	2	3	2	3	3	13	2	3	2	4	3	2	14	2	75	2
86	3	1	4	1	4	13	2	1	4	2	2	3	12	2	4	3	2	3	3	15	2	3	3	3	2	3	14	2	4	3	4	3	3	17	2	71	2
87	2	3	4	5	5	19	3	3	2	1	1	4	11	1	4	4	3	2	2	15	2	4	5	3	4	4	20	3	4	4	3	4	3	18	2	83	2
88	3	2	3	1	4	13	2	1	2	2	2	3	10	1	3	2	3	3	2	13	2	1	1	1	2	2	7	1	3	3	3	1	1	11	1	54	1
89	3	3	2	2	3	13	2	2	2	2	2	2	10	1	3	2	2	2	5	14	2	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	3	15	2	65	2
90	3	3	2	4	4	16	2	4	2	2	2	3	13	2	3	3	3	3	1	13	2	5	2	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	20	3	81	2
91	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	4	16	2	3	4	3	4	3	17	2	3	3	3	3	3	15	2	3	4	3	2	3	15	2	83	2
92	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	2	10	1	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	3	3	13	2	1	1	3	3	3	11	1	58	1
93	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	2	13	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	73	2
94	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	4	1	1	2	3	11	1	3	2	2	2	2	11	1	2	3	2	2	2	11	1	43	1
95	4	1	1	1	3	10	1	2	1	1	1	2	7	1	2	3	3	2	5	15	2	3	3	3	2	4	15	2	3	3	4	2	3	15	2	62	2
96	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	85	2	
97	2	3	3	4	3	15	2	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	3	3	15	2	4	3	3	4	3	17	2	4	3	3	3	4	17	2	76	2
98	2	1	2	2	2	9	1	2	1	1	1	3	8	1	3	3	3	1	4	14	2	3	4	3	2	3	15	2	3	4	3	3	2	15	2	61	2
99	3	4	3	3	4	17	2	2	3	3	3	3	14	2	4	4	4	4	2	18	2	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	19	3	88	2
100	3	4	3	4	3	17	2	3	3	4	3	3	16	2	3	4	3	3	4	17	2	3	4	4	4	3	18	2	3	4	3	3	3	16	2	84	2
101	1	4	2	2	3	12	2	4	3	2	1	3	13	2	5	5	5	3	3	21	3	3	5	3	4	3	18	2	4	5	3	5	4	21	3	85	2
102	3	2	2	2	3	12	2	3	2	2	3	2	12	2	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	4	15	2	67	2
103	2	2	4	2	4	14	2	3	3	4	3	4	17	2	2	4	2	2	4	14	2	1	4	3	5	2	15	2	3	1	5	2	5	16	2	76	2
104	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	2	1	9	1	2	1	2	1	2	8	1	2	3	2	2	2	11	1	2	2	3	2	2	11	1	47	1
105	2	4	3	2	4	15	2	3	2	2	2	2	11	1	4	4	3	4	1	16	2	4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	4	4	19	3	80	2
106	4	3	3	4	4	18	2	4	4	2	2	3	15	2	4	4	3	3	3	17	2	4	4	3	4	3	18	2	4	2	3	4	4	17	2	85	2
107	4	3	2	1	2	12	2	3	2	2	1	2	10	1	3	4	3	2	2	14	2	4	3	3	3	3	16	2	4	4	3	3	4	18	2	70	2
108	3	2	3	3	3	14	2	2	2	3	2	2	11	1	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	3	14	2	68	2
109	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	15	2	4	4	4	3	4	19	3	1	2	3	3	3	12	2	1	2	1	1	2	7	1	73	2
110	4	3	3	3	3	16	2	3	4	3	3	3	16	2	4	4	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	79	2

ANEXO N° 08: EVIDENCIAS DEL PROCESO DE EJECUCIÓN



MEDICO CIRUJANO DEL C. S. LA OROYA



MEDICO CIRUJANO DEL C. S. LA OROYA



OBSTETRA DEL P. S. HUARI

ARTICULO CIENTÍFICO

“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN – 2018”

RESUMEN

Objetivo: identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli - Junín – 2018. **Materiales y Métodos:** se realizó una investigación de tipo no experimental, transversal y cuantitativo, se empleó el método deductivo, analítico y sintético. Es de diseño descriptivo correlacional simple, teniendo como población a 139 trabajadores que laboran en la Micro Red La Oroya, de acuerdo a criterios de exclusión no fueron considerados los profesionales serumistas. La muestra es censal. **Resultados:** los trabajadores de la Micro Red La Oroya tienen las siguientes características: 28,3% son licenciadas en enfermería, el 25,7% son técnicos de enfermería, el 14,2% son obstetras. El 59,3% de los profesionales tiene entre 30 a 39 años, el 24,8% entre 18 a 29 años, en cuanto, a la condición laboral de los trabajadores el 58,4% son nombrados, el 38,9% son contratados, si hablamos del tiempo de experiencia, el 62,8% de los profesionales tienen más de 2 años de experiencia, 24,8% entre 4 a 12 meses. Con respecto a los resultados, los trabajadores perciben que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se encuentran en un nivel regular representado por el 66,4% y 70,8% respectivamente. **Conclusión:** se demostró que existe una relación directa y significativa entre las variables, gestión del talento humano y desempeño laboral. ($r= 0,446$ y $p = 0,00$).

Palabras claves: gestión, talento, humano, salud, trabajadores, desempeño laboral

ABSTRACT

Objective: to identify the relationship between the management of human talent and the work performance of workers of the Micro Network La Oroya - Yauli - Junín - 2018. **Materials and Methods:** a non-experimental, transversal and quantitative research was carried out. Deductive, analytical and synthetic method. It has a simple correlational descriptive design, having as a population 139 workers who work in the Micro Network La Oroya, according to exclusion criteria were not considered the serumist professionals. The sample is censal. **Results:** the workers of the Micro Network La Oroya have the following characteristics: 28.3% are licensed in nursing, 25.7% are nursing technicians, and 14.2% are obstetricians. 59.3% of professionals are between 30 and 39 years old, 24.8% between 18 and 29 years old, in terms of the work status of workers 58.4% are appointed, 38.9% are hired, if we talk about the time of experience, 62.8% of professionals have more than 2 years of experience, 24.8% have between 4 to 12 months. With respect to the results, workers perceive that human talent

management and work performance are at a regular level represented by 66.4% and 70.8% respectively. **Conclusion:** it was demonstrated that there is a direct and significant relationship between the variables, human talent management and work performance. ($r = 0.446$ and $p = 0.00$).

Keywords: management, talent, human, health, workers, job performance

INTRODUCCION

En la actualidad, las empresas enfrentan cambios drásticos, desde la implementación de la tecnología, gestión de talento humano y otros retos que enfrentar. Por lo tanto, uno de los cambios a implementar es lograr que el trabajador demuestre ser competente en el cargo que se desempeña y se encuentre satisfecho laboralmente. (1)

Por ese motivo, surge la curiosidad de saber si la administración del recurso humano es el adecuado, teniendo presente que dicho trabajador labora en el sector salud, donde tiene contacto con personas que buscan atención preventiva, recuperativa o de rehabilitación.

Si el trabajador no demuestra un buen desempeño laboral, no se encuentra satisfecho en la labor que realiza, teniendo problemas con la comunicación y el trabajo en equipo. Por consiguiente, tendremos una mala atención a pesar que las profesiones de salud son de servicio.

A nivel mundial, se ve cambios en las empresas, cada componente de esta debe ajustarse a estos cambios, teniendo en especial consideración que cada persona es un ser con características propias, por lo tanto, es el elemento básico para estudiar las organizaciones.

En el Perú, existen dos tendencias, por un lado, están las empresas que son parte de la modernidad, donde se encuentra implementada la gestión estratégica de personas con objetivos empresariales. Y por otro lado, están las empresas donde asignan una persona para administrar el personal, quien asegura el cumplimiento del reglamento del trabajo. Evidentemente, el primer grupo tendrá mejores resultados mientras que el segundo, sus cambios han sido menores y lentos.

MATERIAL Y MÉTODOS:

Tipo de investigación:

No experimental, no hubo manipulación deliberada de variables y solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. **Transversal**, porque se midió la relación de gestión de talento humano y desempeño laboral en un momento dado. **Cuantitativa**, se utilizó la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de

establecer pautas de comportamiento y probar teorías (2). **Básica**, se buscó ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. (3)

Nivel de investigación: el nivel de investigación es de tipo correlacional

Diseño de la investigación: descriptivo correlacional simple.

Población: estuvo conformada por 139 trabajadores que laboran actualmente en Micro Red La Oroya.

Muestra: es censal

Criterios de Selección

Criterios de inclusión

- Personal nombrados, contratados y terceros
- Trabajadores de la Micro Red La Oroya con cuatro meses o más de experiencia como mínimo en la institución

Criterios de exclusión

- Trabajadores de la Micro Red La Oroya con menos de cuatro meses de experiencia en la institución (profesionales serums)

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. Para la obtención de datos de la población se utilizó dos cuestionarios uno por cada variable.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos: se procesó en el programa SPSS versión 22 y Microsoft Excel 2010, se utilizó el coeficiente de Tau b de Kendall, para determinar la relación entre las dos variables a nivel ordinal y que esta relación no sea aleatoriamente; es decir, que la relación sea estadísticamente significativa.

RESULTADOS Y DISCUSION

Resultados

TABLA 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
	BAJO	REGULAR	ALTO	
BAJO	4	2	0	6
	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
REGULAR	18	56	1	75
	24,0%	74,7%	1,3%	100,0%
ALTO	1	22	9	32
	3,1%	68,8%	28,1%	100,0%
TOTAL	23	80	10	113
	20,4%	70,8%	8,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

Interpretación: En la Tabla N° 01, se presentan los resultados de la relación entre el desempeño laboral según la gestión del talento humano. Los trabajadores que perciben que existe un bajo nivel de gestión de talento humano presentan un bajo desempeño laboral representado por el 66,7% y el 33,3% presentan un desempeño regular. Mientras, que los trabajadores que perciben un nivel de gestión regular el 24,0 % presenta un desempeño bajo, el 74,7 % regular y solo el 1,3% es alto. Del total de trabajadores que perciben un alto nivel de gestión el 3,1% presenta un bajo desempeño, el 68,8 % regular y el 28,1% un desempeño alto.

TABLA 0219: ADMISIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

ADMISIÓN DEL PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
	BAJO	REGULAR	ALTO	
BAJO	12	13	0	25
	48,0%	52,0%	0,0%	100,0%
REGULAR	9	52	3	64
	14,1%	81,3%	4,7%	100,0%
ALTO	2	15	7	24
	8,3%	62,5%	29,2%	100,0%
TOTAL	23	80	10	113
	20,4%	70,8%	8,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

Interpretación: En la Tabla N° 02, se presentan los resultados de la relación entre el desempeño laboral según la admisión de los trabajadores de la Micro Red La Oroya, donde encontramos que del total de trabajadores que perciben que el proceso de admisión es de nivel bajo el 48,0% presenta un bajo desempeño y el 52% regular. Los trabajadores que perciben un nivel de admisión regular el 14,1 % presenta un desempeño bajo, el 81,3 % regular y solo el 4,7% es alto. Del total

de trabajadores que perciben un alto nivel de admisión alto el 8,3% presenta un bajo desempeño, el 62,5 % regular y el 29,2% un desempeño alto.

TABLA 03: CAPACIDAD DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

CAPACIDAD DEL PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
	BAJO	REGULAR	ALTO	
BAJO	1	1	0	2
	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
REGULAR	10	22	0	32
	31,3%	68,8%	0,0%	100,0%
ALTO	12	57	10	79
	15,2%	72,2%	12,7%	100,0%
TOTAL	23	80	10	113
	20,4%	70,8%	8,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

Interpretación: En la Tabla N° 03, se presentan los resultados de desempeño laboral según la capacidad de los trabajadores de la Micro Red La Oroya, donde encontramos que del total de trabajadores que presentan un bajo nivel de capacidad, el 50,0% tienen un bajo desempeño y el otro 50,0% es regular. Los trabajadores que presentan un nivel de capacidad regular el 31,3% presenta un desempeño bajo y el 68,8 % regular. Del total de trabajadores que presentan un alto nivel de capacidad alto el 15,2% presenta un bajo desempeño alto, el 72,2 % regular y el 12,7% un desempeño alto.

TABLA 0420: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MICRO RED LA OROYA – YAULI- JUNÍN

COMPENSACIÓN DEL PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
	BAJO	REGULAR	ALTO	
BAJO	16	11	0	27
	59,3%	40,7%	0,0%	100,0%
REGULAR	7	59	1	67
	10,4%	88,1%	1,5%	100,0%
ALTO	0	10	9	19
	0,0%	52,6%	47,4%	100,0%
TOTAL	23	80	10	113
	20,4%	70,8%	8,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral.

Interpretación: En la Tabla N° 04, se presentan los resultados de desempeño laboral según la compensación de los trabajadores de la Micro Red La Oroya, donde encontramos que del total de trabajadores que perciben que la compensación es de nivel baja el 59,3% presentan un bajo desempeño y el 40,7% es regular. Los trabajadores que perciben un nivel de compensación regular, el 10,4 % presenta un desempeño bajo, el 88,1 % regular y solo el 1,5% es alto. Del total de trabajadores que perciben un alto nivel de compensación, el 52,6% presentan un desempeño regular y el 47,4% un desempeño alto.

Prueba de hipótesis

TABLA 05: Coeficiente de correlación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral

		NIVEL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL
NIVEL DE GESTIÓN DE TALENTO	Tau b de Kendall	1,000	,446**
	Sig. (unilateral)	.	,000
	N	113	113
NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	Tau b de Kendall	,446**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	113	113

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

En los resultados se indica que el nivel de gestión del talento humano está relacionado con el desempeño laboral (0,446), significativa ($p = 0,00 < 0,05$)

Conclusión. Se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018.

Discusión de resultados

Las características de los trabajadores de la Micro Red La Oroya son: 28,3% son licenciadas en enfermería, el 25,7% son técnicos de enfermería, el 14,2% son obstetras. Actualmente se viene trabajando los objetivos del desarrollo sostenible, entre ellas tenemos, la reducción de la desnutrición crónica infantil y anemia, por el otro lado, la reducción de la mortalidad materna, motivo por el cual la mayor contratación de los personales antes mencionado es una estrategia para contribuir en el objetivo, mediante el seguimiento, la atención preventiva e identificación de factores de riesgo. De la misma manera, el 59,3% de los profesionales tiene entre 30 a 39 años, el 24,8% tiene entre 18 a 29 años, en cuanto, a la condición laboral de los trabajadores el 58,4% son nombrados, el 38,9% son contratados; esto se debe a que a partir del 2014 al 2018, hubo nombramiento del 20% del personal de salud quienes cumplían con los requisitos.

Y por último, si hablamos de del tiempo de experiencia, se encuentra que el 62,8% de los profesionales tienen más de 2 años de experiencia, 24,8% tiene entre 4 a 12 meses, al demostrar las competencias necesarias, los trabajadores son retenidos por medio de adendas.

La gestión del talento humano, es un proceso que sirve a toda entidad, que busca mejorar las relaciones personales, y es parte fundamental de la función gerencial, con lo descrito anteriormente, se trata de reclutar, capacitar, evaluar y retener, así como ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados (4).

Con respecto a los resultados, los trabajadores de la Micro Red La Oroya perciben que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se encuentran en un nivel regular representado por el 66,4% y 70,8% respectivamente, coincide con los estudios de Santa María (5), donde demostró que la gestión de talento humano (80%), y el desempeño laboral (73,3), se encuentra en un nivel regular. Mientras que en el estudio de Asencios (6), los resultados fueron, la gestión de talento humano se encuentra en un nivel regular (67%), en cuanto a la variable de desempeño laboral refieren tener un nivel alto representado por un 47%. En cuanto a la relación que se encontró entre ambas variables, que es positiva y significativa coincide con el estudio de Santa María (5), Oscco (7), Asencios (6) y López (8), donde la percepción sobre la gestión del talento humano en la institución es positiva aunque existen reservas de mejora identificables.

Si existe una buena selección de los empleados, entonces se reflejará en un buen desempeño, consiguiendo así el cumplimiento de metas e indicadores. En el presente estudio, la admisión fue percibida en un nivel regular (56,6%) por los trabajadores de la Micro Red La Oroya, resultado que no concuerda con el estudio de Asencios (6), donde el nivel de admisión de personal era de un nivel bajo, representado por un 50%. Pero, ambos estudios coinciden en la relación positiva moderada. Teniendo presente que en este estudio la Micro Red La Oroya pertenece a la Red de Salud Jauja, es la encargada de realizar este proceso.

Fortalecer las capacidades en los trabajadores es un aspecto muy importante, función fundamental que los gerentes deberían priorizar, el cual contribuye en la mejora del desempeño laboral. En lo que concierne a las capacidades del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red La Oroya se encuentra en un nivel alto representado por un 69,9%, mientras que el estudio realizado por Asencios (6) se encuentra en un nivel regular (60%); ambos estudios coinciden en la relación positiva moderada. De la misma manera, coincide con el estudio de Pérez y Rodríguez (9), donde se manifestó que, si el talento humano estaba capacitado entonces brindaba un mejor manejo y solucionaba los problemas de salud de los pacientes en estado crítico. Se encuentra coincidencia con el estudio de Ponce (10), en cuanto al proceso de capacidades, donde el 60% manifestó que el ministerio se preocupa por capacitar a sus trabajadores.

La compensación, es la premiación que recibe el empleado a cambio de su labor, otro elemento importante que nos servirá para la atracción y retención de los trabajadores. Sin duda, el desempeño laboral se debe evaluar en forma trimestral, semestral o anual para la respectiva compensación a los trabajadores (11). En relación a este proceso se encontró que existe una relación directa y significativa entre la compensación del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red La Oroya, resultado que concuerda con el del estudio realizado por Asencios, que llegó a la conclusión que la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral. De la misma manera, coincidieron en ambos estudios, la compensación del personal está en un nivel regular, representado por un 59,3% en los trabajadores de la Micro red La Oroya y por un 55% en el estudio de Asencios.

CONCLUSION

1. Las variables de gestión de talento humano y desempeño laboral percibidos por los trabajadores de la Micro red La Oroya, se encuentra en un nivel regular representado por un 66,4% y 70,8% respectivamente.
2. Existe relación directa y significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral, dato obtenido con la prueba Tau b de Kendall ($= 0,466$ y $p=.000$).
3. Existe relación directa y significativa entre el proceso de admisión del personal y desempeño laboral, dato obtenido con la prueba Tau b de Kendall ($= 0,403$ y $p=.000$).
4. Existe relación directa y significativa entre el nivel de capacidades del personal y desempeño laboral, dato obtenido con la prueba Tau b de Kendall ($= 0,250$ y $p=.003$).
5. Existe relación directa y significativa entre nivel de compensación y desempeño laboral, dato obtenido con la prueba Tau b de Kendall ($= 0,607$ y $p=.000$).

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Huancavelica, por brindarme la oportunidad de realizar estudios de maestría.

A mis maestros que fueron partícipes de este proceso, quienes fueron los responsables de aportar muchos conocimientos nuevos, y se ve reflejado en la culminación de este sueño tan ansiado.

A la jefa de la Micro red La Oroya, por darme las facilidades de poder ejecutar los instrumentos.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Pardo C, Porras J. La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. 2011.
2. Hernández R, Fernández C, et al. Metodología de la investigación. 6th ed. Editores I, editor. México: Mc Graw Hill; 2014.
3. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Primera ed. Perú: San Marcos; 2005.
4. Dessler G, Varela Juárez ea. Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. Quinta ed. Chávez GD, editor. Mexico: Prentice Hall; 2011.
5. Santa María F. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Micro red. Lambayeque 2017. 2017.
6. Asencios C. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima. 2016.
7. Oscco H. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac. 2014.
8. López J. Método e hipótesis científicos. Primera edición ed. México: Edicol S.A.; 1975.
9. Pérez N, Rodríguez E. Talento humano en unidades de cuidado intensivo: adaptación de un modelo de estándares para Colombia basado en la evidencia científica. Acta colombiana de cuidados intensivos. 2015 Abril - Junio; 15.
10. Ponce B. La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central - Quito. 2014.
11. Vanegas S. Compensación laboral. La Prensa/ Economía. 2014 Mayo: p. <https://www.laprensa.com.ni/2014/05/12/economia/194053-compensacion-laboral>.