

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en los
Trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo
2017.

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autora : Nieva Pre, Miriam Yvonny

Asesor : Dr. Máximo Edgar, Oseda Lazo

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de Recursos

Línea de Investigación Por Programa de Estudio: Talento Humano

Fecha de Inicio : 25 de enero del 2018

Fecha de Culminación : 24 de enero del 2019

Huancayo-Perú

2019

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL MANUEL ÁNGEL HIGA
ARAKAKI, SATIPO 2017.**

PRESENTADO POR

Bach.: Nieva Pre, Miriam Yvonny

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO

PRESIDENTE

PRIMER MIEMBRO

SEGUNDO MIEMBRO

TERCER MIEMBRO

Huancayo, de.....2019.

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración Sistemas



TESIS

Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autora : Nieva Pre, Miriam Yvonny

Asesor : Dr. Máximo Edgar, Oseda Lazo

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de Recursos

Línea de Investigación Por Programa de Estudio: Talento Humano

Fecha de Inicio : 25 de enero del 2018

Fecha de Culminación : 24 de enero del 2019

Huancayo-Perú

2019

Dr. Oseda Lazo, Máximo Edgar

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por brindarme la oportunidad de culminar mis metas y seguir desarrollando mis anhelos profesionalmente.

Miriam Yvonny

AGRADECIMIENTO

Al Dr. José Manuel Castillo Custodio, Rector de nuestra alma mater

Al Dr. Fredi Gutiérrez Martínez Decanato de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes por haberme viabilizado la realización del trabajo de la investigación.

Al Mg. Fredy López Quilca Coordinador de Asesoramiento de tesis por su Gestión en el proceso de gestión de investigación.

Dr. Luis Huamán Padilla, Director y el Dr. Roger Mendoza Contreras, Director Adjunto del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki de la Provincia de Satipo departamento Junín, por haber contribuido en el desarrollo de la Investigación realizada en dicha institución para poder realizar y encuestar al personal de salud pública de distintas áreas del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo 2017.

La Autora

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	16
I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1 Problema General	17
1.2.2 Problema Específico	17
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.3.1 Objetivo General	18
1.3.2 Objetivo Específico	18
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.4.1 Justificación Teórica	18
1.4.2. Justificación Práctica	19
1.4.3 Justificación Metodológica	19
1.4.4 Justificación Social	19
1.4.5 Justificación de Conveniencia	19
1.5 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.5.1 Delimitación Espacial	20
1.5.2 Delimitación Temporal	22
1.5.3 Delimitación Conceptual o Temática	22
CAPÍTULO II	23
II MARCO TEÓRICO	23
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	23
2.2 BASES TEORICOS	41
2.4 HIPOTESIS Y VARIABLES	52
2.4.1.-HIPOTESIS GENERAL	52

2.4.2. HIPOTESIS ESPECÍFICA	52
2.5. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	53
CAPÍTULO III	55
III. METODOLOGÍA	55
3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	55
3.2 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	57
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	57
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	59
3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	60
3.6.1 Técnicas de Recolección de Datos	60
3.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos	60
3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	66
CAPÍTULO IV	67
IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
4.1 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS	67
4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS, GRÁFICOS, FIGURAS, ETC.	67
4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	94
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102

ÍNDICE TABLAS

TABLA N°01	59
Resultados porcentuales de la variable Gestión del Talento Humano de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo-2017	
TABLA N°02	60
Resultados porcentuales de la dimensión admisión del personal Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo-2017	
TABLA N°03	62
Resultados porcentuales de la dimensión socialización en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo-2017	
TABLA N°04	63
Resultados porcentuales de la dimensión desarrollo en el Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo-2017	
TABLA N°05	64
Resultado porcentual de la dimensión de retención en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo-2017	
TABLA N°06	66
Resultados porcentuales de la variable desempeño laboral de los trabajadores Del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-2017	
TABLA N° 07	67
Resultados porcentuales en la dimensión actitudes de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-2017	
TABLA N°08	68
Resultados porcentuales de la dimensión cumplimientos de metas de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki	
TABLA N°09	69
Resultados porcentuales de la dimensión organización de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-2017	
TABLA N°10	70
Resultados porcentuales de la dimensión relaciones humanas de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-2017	

ÍNDICE DE CUADRO

CUADRO N° 01	41
Validación por expertos	
CUADRO N° 02	52
Confiabilidad de resumen de procesamiento de casos	
CUADRO N° 03	53
Estadística de fiabilidad	
CUADRO N° 04	53
Baremo para la variable Gestión del talento Humano	
CUADRO N° 05	54
Validación por experto sobre desempeño laboral	
CUADRO N° 06	55
Confiabilidad de resumen de procesamiento de casos	
CUADRO N° 07	55
Estadística de fiabilidad	
CUADRO N° 08	55
Baremo para la variable desempeño laboral	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, titulado: “*Gestión Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores del Hospital Manuel Higa Arakaki de Satipo, 2017*” tiene como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Arakaki de Satipo, 2017, en la hipótesis principal existe relación directa entre gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017, la investigación es de tipo descriptivo y nivel descriptivo se utilizó el método científico con enfoque cuantitativo, el diseño es de tipo correlacional. Se trabajó como muestra de 110 colaboradores y se aplicó la técnica de la encuesta siendo el instrumento del cuestionario conformada 44 preguntas se han procesado en la hoja de cálculo Excel y SPSS versión 22 llegando a la siguiente conclusión.

Se determinó que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017, con $\alpha = 0.05$ con Tau b – Kendall 0.32. Además, el resultado de la estadística descriptiva indica que el 40% de trabajadores encuestados tienen una deficiente gestión, 22,7% insuficiente, 12,7% una buena gestión y el 23,6% excelente, estos resultados permiten deducir, que relativamente el 73% de los trabajadores no se involucran con todas sus capacidades internas y externas en el hospital.

Palabras claves: Gestión Talento Humano, desempeño laboral, admisión, socialización del nuevo trabajador, desarrollo personal, retención del personal, actitudes observables, cumplimiento de metas, organización de actividades y relaciones humanas.

ABSTRACT

The present research work, titled: "Human Talent Management and Work Performance in the workers of the Manuel Higa Arakaki Hospital of Satipo, 2017" has as objective to determine the relationship between human talent management and work performance in the workers of the Manuel Angel Hospital Arakaki de Satipo, 2017, in the main hypothesis there is a direct relationship between human talent management and work performance of the workers of the Manuel Ángel Higa Arakaki Hospital, Satipo2017, the research is of a descriptive and descriptive level, the scientific method was used with a quantitative approach , the design is of correlational type. We worked as a sample of 110 collaborators and the survey technique was applied. The questionnaire instrument was formed 44 questions were processed in the Excel spreadsheet and SPSS version 22, reaching the following conclusion.

It was determined that there is a direct and significant relationship between the management of human talent and work performance of the workers of the Manuel Ángel Hospital Higa Arakaki, Satipo 2017, with $\alpha = 0.05$ with Tau b - Kendall 0.32. In addition, the result of descriptive statistics indicates that 40% of workers surveyed have poor management, 22.7% insufficient, 12.7% good management and excellent 23.6%, these results allow to deduce that relatively 73% of workers do not get involved with all their internal and external capacities in the hospital.

Keywords: Human Talent Management, job performance, admission, socialization of the new worker, personal development, staff retention, observable attitudes, achievement of goals, organization of activities and human relations.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017” tiene como finalidad de describir la gestión del talento y desempeño laboral que se manifiesta en las instituciones públicas y privadas, en la gestión del talento humano se manifiesta que el trabajador tiene que contar con habilidades, destrezas, eficiente, eficacia del desarrollo de la institución; y el desempeño laboral trata de un buen desarrollo del personal en su campo laboral de la institución, donde el personal tiene que desarrollar sus funciones basado a su desenvolvimiento en su institución Para comprender con claridad el contenido de la presente investigación siguiente manera:

El Capítulo I: comprende sobre el problema de investigación en el cual se formuló como principal ¿Qué relación existe entre gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Manuel Higa Arakaki-Satipo, 2017?, como problema específico ¿Qué relación existe entre la admisión y las actitudes observables de los trabajadores del Hospital Manuel Higa Arakaki en el año 2017?; ¿Qué relación existe entre la socialización del nuevo trabajador y cumplimiento de las metas en los trabajadores del Hospital Higa Arakaki en el año 2017?; ¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y organización de actividades en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en el año 2017?; ¿Qué relación existe entre la retención del personal y las relaciones humanas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en el año 2017?

Como objetivo general de la investigación se tuvo, determinar la relación entre talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo 2017; como objetivo específico de establecer la relación entre la admisión y actitudes observables de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017; establecer la relación entre socialización del nuevo trabajador y

cumplimiento de metas de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017; establecer la relación entre el desarrollo personal y la organización de actividades en los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017, establecer la relación entre el retención personal y relaciones humanas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo.

Capítulo II. Contiene el marco teórico; en ella se consideró las tesis desarrollados en las distintas universidades tanto internacionales, nacionales y locales; las bases teóricas están comprendidas por las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Siendo la hipótesis general existe relación directa entre gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017, como hipótesis específico existe relación directa entre admisión y actitudes observables en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017; existe relación directa entre socialización del nuevo trabajador y cumplimiento de metas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017; existe relación directa entre en el desarrollo personal y organización de actividades trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017; identificar la relación entre el retención personal y relaciones humanas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo, 2017.

Capítulo III. La metodología; en ella se encuentra el método de investigación, tipo y nivel de investigación el diseño; la población y muestra; se utilizó la técnica de la encuesta y la como instrumento el cuestionario para cada uno de las variables.

Capítulo IV. Comprende el análisis y discusión de resultados, para ello se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial, se ha utilizado la triangulación para generar la conclusión.

La redacción se ha realizado con el estilo APA Sexta Edición y los programas estadísticos utilizados fueron el Excel, spss25 y minitab 17.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Hemos observado que el desempeño laboral es el principal motor para el rendimiento de un personal que se acoge a dichas funciones de acuerdo como se desempeña su labor en la institución, generalmente el talento humano es primordial para poder desempeñar cargos que opten a grandes cambios lo que busca son trabajadores con buenos talentos para desempeñar un cargo de calidad frente a las necesidades que se requiere en la institución.

Ahora necesitamos personas que estén calificadas y que generen un cambio las empresas, las empresas tienen que brindar una línea de capacidades intelectuales a sus profesionales y brindar un servicio a los usuarios de calidad lo que busca es dar un gran cambio al comienzo de cada esfuerzo realizado por el trabajador que realizara día a día con su esmero y participación en su desempeño laboral y su talento

Alles (2012) trata de “la cuestión de las personas en el contexto laboral, estableciendo las partes que comprenden las competencias explica diversos métodos para el desarrollo de las personas, poniendo especial énfasis en los conceptos de entrenamiento experto y dentro de este, el rol de jefe entrenador, así como también el método de aprendizaje denominado codesarrollo”.

Con estos presupuestos y supuestos sobre la gestión del talento humano paso a formular el problema de investigación.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Manuel Higa Arakaki-Satipo, 2017?

1.2.2 Problema Específico

- ¿Qué relación existe entre la admisión y las actitudes observables de los trabajadores del Hospital Manuel Higa Arakaki en el año 2017?
- ¿Qué relación existe entre la socialización del nuevo trabajador y cumplimiento de las metas en los trabajadores del Hospital Higa Arakaki en el año 2017?
- ¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y organización de actividades en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en el año 2017?
- ¿Qué relación existe entre la retención del personal y las relaciones humanas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en el año 2017?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo 2017

1.3.2 Objetivo Específico

- Establecer la relación entre la admisión y actitudes observables de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017
- Establecer la relación entre socialización del nuevo trabajador y cumplimiento de metas de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017.
- Establecer la relación entre el desarrollo personal y la organización de actividades en los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017
- Establecer la relación entre el retención personal y relaciones humanas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Justificación Teórica

En el trabajo de investigación desarrollada se tuvo una explicación sobre los conceptos del talento humano y desempeño laboral, en el cual se ha fundamentado utilizando en sentido común y los conceptos previos llegando así a construir el marco teórico de la presente.

Los fundamentos del marco teórico sostienen sobre el talento humanos con sus respectivas dimensiones y estos constructos servirán para dar a conocer a los estudiantes y así mejorar el trabajo de la institución incrementando la calidad de servicio.

Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones.

Por otra parte, de las organizaciones depende directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados alcanzar los objetivos generales y estratégicos.

Es seguro de las organizaciones jamás existirán sin las personas que les dan vida, dinámica impulsiva, creatividad y racionalidad.

1.4.2. Justificación Práctica

El presente trabajo de investigación se pretende hallar conocer la problemática de gestión talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo.

Además, con este estudio podemos brindar alternativas de solución, para la institución del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, se logre tener buenos talentos y poder tener un buen rendimiento laboral, para el bienestar de la institución.

1.4.3 Justificación Metodológica

El trabajo de investigación se validó en encuestas con sus respectivos cuestionarios, los que pueden ser utilizados en otros contextos, para la estadística, se aporta con el uso de diseños censales y cuantitativos.

1.4.4 Justificación Social

Según la problemática encontrada en la presente investigación, se puede decir serían los trabajadores y el Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki.

1.4.5 Justificación de Conveniencia

El presente trabajo de investigación es conveniente tener talentos y un buen desarrollo personal de cada trabajador que opte un buen rendimiento en el plano laboral que sumen y aporten buenos servicios de calidad a la institución del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki para el bienestar de dicha institución aplicando talleres de capacitaciones a los trabajadores, El Buen Talento y Desarrollo Personal

1.5 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Delimitación Espacial

En el presente trabajo de investigación tendrá como lugar el desarrollo de las investigaciones el Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, ubicada en la Av. Daniel Alcides Carrión N°398-Satipo.

Reseña Histórico del Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki”

En el año 1945 en el distrito de Satipo, se crea el hospital cooperativo Interamericano de madera y calamina a cargo del Dr. Wenceslao Flores, ahora el mercado campo ferial, ahora el mercado campo ferial. El 01 de noviembre de 1947, a consecuencia del terremoto, las instalaciones del hospital fue arrasada desde sus bases, por lo que momentáneamente se instalaron unas carpas en el año 1958 llega el Dr Hernán Farga Godoy y el Dr. Humberto Gamarra quienes dejaron funcionando el local de la posta medica en la primera cuadra del Jr. Augusto B. Leguía en el año de 1959 llega el Dr. Hugo Rolando Chirichingo Mendoza y en el año 1966 se trasladan a la séptima cuadra del mismo jirón frente al penal de Satipo, a partir del año 1967 se inicia la construcción del actual hospital de Satipo en el primer gobierno del Arq. Fernando Belaunde Terry, culminando en 1971 en el gobierno militar del general Juan Velasco Alvarado.

Por las dificultades en la atención por el reducido espacio, deciden trasladarse a la nueva infraestructura con el apoyo del jefe del batallón de ingeniería la Breña N|02, ubicando en Paratushali, quien le proporcione todo el apoyo para el traslado de sus muebles, enseres y demás equipo médicos. A mediados de 1977 el Dr. Chirichingo es trasladado como sub director del hospital del niño en Lima, quedándose como director interino el CD. Ismael Arellano Salazar quien logro el funcionamiento de los servicios de hospitalización, laboratorios, farmacia se instaló el servicio de hospitalización, laboratorios, farmacia se

instaló el servicio de telefonía, luego llegan los médicos contratados el Dr. Arroyo como cirujano y el Dr. Higa como anestesiólogo, la Lic. Gloria Álvarez de Durand como instrumento bajo supervisión del Dr. Chirigigno.

El Dr. Higa demuestra interés para atender a los niños y da inicio realizando una campaña de desparasitación y apoyo en la vacunación contra la fiebre amarilla en horas de la noche a pesar de las limitaciones logísticas inclusive no había un buen servicio de energía eléctrica muchas veces terminaban con lámpara a kerosene así mismo se empieza a laborar mediante roles de turnos, otorgándoles los beneficios por pagos de guardias de turnos, otorgándoles los beneficios por pagos de guardias de turnos diurnas, nocturnas y retenes en forma continua y permanente.

La población Satipeña dolida y apenada por la reciente del médico de los pobres en grupos de amigos y compañeros inician las gestiones a través de memoriales enviados a las instancias superiores, logrando perennizar dándole el nombre del Hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo, mediante resolución Directoral N°056-88-0p- UDESde fecha 14 de marzo de 1988.

A partir de este hecho se institucionaliza las actividades para celebrar la “Denominación” el día de su fallecimiento. El 01 abril de 1989 asume el cargo el Dr. Javier Chávez Lizárraga, en su periodo realiza las gestiones para ser unidad territorial de salud-Satipo, mediante resolución ministerial N°60 con presupuestos, programas y sub programas de salud por que antes el hospital dependía de la Utes Chanchamayo. El 02 de enero del 2015, asume el cargo de director. El Dr. Ejecutivo de la Red de Salud Satipo el Dr. Roberto Carlos Salas Oseda designando como director del hospital a partir del 14 de enero del 2015, el Dr. Cesar David Corahua Santiago. A partir del 20 de marzo se encuentra como director el Dr. Raúl Rosales Hidalgo.

1.5.2 Delimitación Temporal

El periodo que comprendió el estudio de investigación será fue del mes de julio hasta el mes de diciembre del 2017, con una duración de 6 meses.

1.5.3 Delimitación Conceptual o Temática

Estuvo comprendido por los conceptos como la gestión del talento humano y desempeño laboral

Se entiende que la Gestión Talento Humano. “Es un área sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues depende de aspectos como altura de cada organización estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra afinidad de variables importantes” (Chiavenato, 2009, p.34).

De la misma manera el desempeño laboral. “Es el rendimiento laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimiento, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa” (Chiavenato, 2009, p.34).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

II MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Con relación a los antecedentes se ha revisado las tesis internacionales, nacionales y locales.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Según Coronel & Farez (2010) en su investigación titulado “*Gestión del Talento Humano en base a Competencias Laborales requeridas Aplicadas a la Empresa Duramas CIA. LTDA*”, trabajo de investigación desarrollado en la “Universidad de Cuenca”, con el objetivo general de describir la gestión del talento humano y su importancia para el beneficio de la empresa, se aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población de 58 trabajadores de la empresa Duramas CIA LTDA, muestra no es probabilístico así llegando a las siguientes conclusiones:

“Las competencias laborales son una herramienta con la cual se puede mejorar la gestión del talento humano en las empresas mediante la ubicación de la persona adecuada en el puesto requerido” (p.61).

“El modelo de gestión del talento humano por competencias laborales, determinar perfiles, asignar a las personas los cargos y elaborar determinar perfiles asignar a las personas los cargos y elaborar planes de desarrollo para su personal, con esta metodología la empresa va obtener mayor rendimiento de sus trabajadores por lo tanto mayor utilidad” (p.61).

También concluye “La gestión del talento humano de las empresas, en la actualidad se realiza en forma tradicional, es decir no se da la mayor importancia al talento de las personas dejando de lado sus habilidades, destrezas, conocimiento que podrían tener un mejor aprovechamiento para el beneficio de la empresa y de su personal”. (Coronel, 2010, p.61)

Mi apreciación en lo referente en la empresa Duramas, no desarrollan el tema de gestión esta deficiente y la administración por lo que se está generando pérdidas a la empresa lo cual no se está dando un buen manejo a la empresa.

Castilla (2013) en su tesis titulado “*Optimalización del talento en las Organizaciones: Gestión por expectativa*” presentada por la Universidad Autónoma de Barcelona, con el objetivo específicos de “identificar y analizar el papel que juega la dirección como agente implicado en la potenciación o no del talento de sus trabajadores”. Analizar los procesos de trabajo que la organización desarrolla para gestionar el talento de sus trabajadores, se utilizó la metodología cualitativa con un diseño cualitativo, se utilizó la técnica de diario de campo y la observación a una población de 350 personas de Cataluña con cuya muestra probabilística y así llegando a las siguientes conclusiones:

“El hecho de que la gestión de talento se integre en la estrategia de la empresa ha quedado patente en este estudio. Tanto a la hora de decidir como de priorizar no solo recursos sino acciones estratégicos como puede ser un plan de comunicación de los cambios a efectuar o la responsabilidad de un proceso compartido, necesitada de una integración clara y contundente en la estrategia de la empresa. De lo contrario, son palabras que se quedan huecas en el momento que surge la primera decisión o acción. No es la única condición, pero si la necesaria para empezar a integrar una acción conjunta de gestión global del talento”. (p.221).

“El talento actúa en toda la cadena de la gestión. No es una definición formal que aparece en un manual de bienvenida entregada al colaborador el primer día, ni en un discurso oficial que se puede preparar en un acto público, está en las decisiones de quien o cuales van a ser los perfiles que nos aportan un crecimiento y que personas necesitamos para el futuro remoto.es prestar atención a la identificación, al desarrollo y crecimiento de las personas con las que ya actualmente se cuenta”. Además “Es superar el día a día de los procesos cotidianos, no frenarse en ellos, a veces nos dan una visión parcial de la realidad y superado esto, evaluar los resultados en un proyecto global. La realidad analizada me ratifica aún más ratificada aún más es dejar constancia de estas afirmaciones”. (Castilla, 2013, p.221)

El presente proyecto no invierte en el tema de su personal y no pueden desarrollarse lo cual se sugiere buscar estrategias y alternativas para optimizar sus recursos humanos.

Santacruz (2011) en su tesis titulada, “*Análisis de las prácticas de gestión Humana en la Efectividad para retener el talento humano dentro de la organización*”, investigación presentada en la universidad de Colombia, con el objetivo general de “analizar la influencia de las practicas efectivas de la Gestión Humana en la retención de los empleados con responsabilidad y funciones de mandos medios en las empresas distribuidores de gas licuado de petróleo”, se aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población bastante amplia cuya muestra no es probabilístico y así llegando a la siguiente conclusiones:

El objetivo general de este trabajo radicaba en “el análisis de las practicas efectivas de gestión humana en la retención de los empleados con funciones y responsabilidades de mandos medios en las empresas distribuidoras de GLP, que tuvieran presencia a nivel nacional, identificando claramente las falencias presentadas por estas empresas en el

ejercicio de dichas prácticas y en la intensidad en que estas eran aplicadas para el logro de los objetivos organizacionales, a su vez la identificación de estas prácticas permitir conocer que aún hace falta reforzar el conocimiento y ejercicio de las mismas, destacando las siguientes hallazgos” (p.108).

“Los modelos de contratación de las empresas distribuidoras de glp analizadas en el trabajo presentan una debilidad que puede ser aprovechada por empresas pertenecientes al mismo sector que se lleguen a interesar en un trabajador perteneciente los cargos de mandos medios”. (Santacruz, 2011, p.108)

“Las prácticas de concentración de las empresas de GLP, generan desmotivación y un sentimiento de incertidumbre producto de la poca seguridad en el empleo que tienen los empleados con funciones y responsabilidades de mandos medios”. (Santacruz Villegas, 2011 p 108)

“Las mediaciones de motivación permitieron evidenciar el factor de seguridad como un determinante de desmotivación y de Insatisfacción, a su vez la falta de proyección de los empleados en las empresas de glp, acompañado de un interés de parte de estos por la remuneración a su servicio producto de su alta capacidad e interés por el cumplimiento de metas”. (Santacruz Villegas, 2011 p 108)

El presente proyecto de investigación cuenta con problemas de falta de dar una buena remuneración y falta de estrategias de motivación, tiene que buscar alternativas de remuneración y buscar estrategias de motivación para tener personales motivados.

Cabrera (2012) en su tesis titulado “*Gestión por Competencia del Talento Humano en la Asociación Civil sin Fines de Lugo, Sociedad Misionera Internacional, Iglesia Adventista del Séptimo Día, Movimiento de Reforma-Unión Venezolana*” investigación presentada por

la Universidad Católica Andrés Bello, con el objetivo general de “formalizar la creación de un departamento de Gestión por Competencia del Talento Humano en la asociación civil sin fines de lucro S.M.I iglesia adventista del séptimo día M.R Unión Venezolana”, se aplicó la técnica de la observación con el instrumento del cuestionario a una población de 78 personas cuya muestra es probabilística y así llegando a las siguientes conclusiones:

“Especialmente las organizaciones sin fines de lucro, dependen del talento Humano, este tipo de organización no basan sus planes en los rendimientos financieros, sino en el cumplimiento de su misión concentrándose en la acción, por lo que poseen una clara definición de las estrategias específicas requeridas para alcanzar las metas cruciales, esto hace que concentren sus recursos limitados en sus esfuerzo productivo, se centran en el trabajo que realizan sus miembros, tanto empleados como voluntarios”.(Cabrera, 2012,p.107)

En este presente trabajo de investigación, necesitan más inversión en el tema de recursos lo cual hace que los límites al personal a desarrollarse en su centro de labores, en una empresa se tienen que tener una buena inversión para desarrollar su productividad.

Flores (2015) en su tesis *titulado “Modelo estratégico de gestión de talento humano para la superintendencia de economía popular y solidaria”* presentada por la Universidad Católica de Ecuador, con el objetivo general de proponer un modelo de Gestión Estratégico del Talento Humano para la Superintendencia de Economía Popular, se aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población o muestra cuya corte cualitativa y así llegando a las siguientes conclusiones:

La superintendencia está construyendo su camino hacia la eficiencia y eficacia hace casi dos años que entro en funciones, y ha puesto sus esfuerzos en crecer como una entidad

planificada, organizada, y por sobre todo implementa acciones de innovación para generar un óptimo servicio a los usuarios.

Parte fundamental de esta organización ha sido cumplir con los instrumentos normativos de la administración de recursos humanos que exige la LOSEP, reglamento y sus Normas, como es el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, el proyecto de constitución de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, el Manual de Clasificación de Puestos, como los principales. Estos instrumentos normativos, se ha complementado con los instrumentos técnicos que forman parte del direccionamiento estratégico planteados por la SEPS, como es la Planificación Estratégica Institucional, el Mapeo de los procesos, la automatización de procesos relacionados con la ciudadanía, destacando los procesos que forman parte del “negocio de la SEPS”.

“Es fundamental el posicionamiento que se ha dado en la institución en la gestión de procesos que incluso se enmarca dentro de un pilar estratégico; la planeación la implementación, la evaluación, la verificación y la mejorar de procesos de procesos han permitido que la Superintendencia pueda tomar decisiones más objetivas y acertadas enmarcadas en la estrategia. De igual manera, la autorización en los procesos estables, ha apoyado a que la institución no gaste sus esfuerzos en actividades rutinarias y más bien dirija su gestión a la calidad de los servicios”. (Flores, 2015, p.112)

El presente trabajo de investigación, se ha desarrollado una buena gestión donde se aplican estrategias para alcanzar sus logros y éxitos para el bien de las empresas y todo el personal lo cual genera buenos óptimos resultados para la empresa.

Cevallos (2013) en su tesis titulado “*Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño Laboral, dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013*” con el problema general de investigación; ¿Cómo incide la gestión de unidad de talento humano

en el desempeño laboral los servidores públicos de la dirección provincial agropecuaria de Santa Elena? se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento a una población de 58 servidores directivos con cuya muestra probabilístico así llegando a las siguientes conclusiones:

“El modelo se constituye en una herramienta que guía la aplicación de los lineamientos pertinentes sistematizar las funciones del cargo, así como el grado de responsabilidad del funcionario de acuerdo a la naturaleza del departamento requirente” (p.16).

En el trabajo de investigación, está aplicando una buena gestión en la empresa lo cual va desde la dirección hasta el personal se va desarrollando para el bienestar de la empresa.

De Leon (2013) en su tesis titulado “*Gestión Talento Humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu* con el objetivo general de determinar la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu con el tipo de investigación descriptiva de diseño descriptivo, se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población de 30 organizaciones cuya muestra probabilístico así llegando a las siguientes conclusiones:

Se determinó que “la calidad de gestión del talento humano en las PYMES del área urbana de Retalhuleu, es aceptable, por los porcentajes encontrados en cada uno de los ítems, ya que muchos de ellos no cuentan con un área específico que se encargue de la gestión mencionada”. (p.49)

Se determina que “las PYMES del área urbana de Retalhuleu, en sus distintas líneas de funcionamiento, tienen establecidas normas y procedimientos en un 46% y otro 54% no lo hacen”. Es de resaltar que, en un alto porcentaje, se utilizan procesos no técnicos en la dotación de personal. (p.49).

Se determina que las PYMES del área urbana de Retalhuleu que el 52% de las PYMES tienen establecido proceso orientados al aprovechamiento y empleado periódicamente, condiciones laborales óptimas para mejor desenvolviendo dentro de la empresa. Sin embargo, existe un 48% de las empresas que no realiza este tipo de gestión. (De León, 2013, p. 49)

El presente trabajo de investigación, se está apreciando que no se está dando una buena distribución de las áreas a desempeñar los trabajadores lo cual se tiene que realizar una evaluación y determinar sus áreas al personal para el desarrollo de la empresa.

Luengo (2013) en su tesis titulado *“Clima Organizacional y desempeño Laboral del Docente en centros de Educación Inicial en la Ciudad de Maracaibo, Venezuela en el año 2013”*, investigación presentada por la Universidad de Zulia, con el objetivo general de “analizar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de docentes en centros de educación inicial del Municipio de Mara, estado Zulia”, se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población de 49 sujetos cuya muestra es probabilística así llegando a las siguientes conclusiones:

El tipo de “clima organizacional identificado en los centros de Educación Inicial, del Municipio Mara, estado Zulia, es el autoritario, percibiéndose por parte de docentes desconfianza desde la gerencia de la institución al controlar todas las actividades mostrando frecuentemente desinterés por la participación del personal en la toma de decisiones. Evidentemente una alimentación en la percepción del tipo de clima que se genera en estas organizaciones objeto de estudio en las que directivos y docentes no están sensibilizados por un ambiente de trabajo como factor determinante en el desempeño laboral”. (p.80)

“En lo que respecta al segundo objetivo específico, se determinó que en los centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia, los factores del clima organizacional evidenciados según referencia del personal directivo que su liderazgo es apropiado, debido a que muestran responsables, promueven la coparticipación y la participación del personal docente en las actividades educativas, aunado a que su comunicación es muy positiva debido a que siempre proporciona información, de forma franca para responder ante cualquier inquietud, por tanto las relaciones interpersonales se caracterizan por un buen trato donde prevalece la personalización y se resaltan las cualidades del personal”.(Luengo, 2013 p.80)

El presente trabajo de investigación, se visualizado que hay una elación significativamente por parte del personal en sus centros de labores, un buen trabajo está desarrollando docentes.

(Bonilla Cañizares, 2016)en su tesis titulado “*El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa Victoria Vasconez Cuvi-Simón Bolívar- Elvira Ortega, en el Bosque Simón Bolívar de la Ciudad de Latacunga en la Ciudad de Ambato, Ecuador en el año 2016*” con el objetivo general de determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa “Victoria Vasconez Cuvi-Simón Bolívar-Elvira, Ortega en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga” posee una población es de 50 docentes del bloque Simón Bolívar-Elvira Ortega, con el tipo de investigación exploratorio, descriptivo , correlacional, se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población de 50 personas cuya muestra no se requiere extraer así llegando a las siguientes conclusiones:

“El estrés tiene una incidencia directa en el Desempeño Laboral de los docentes de la unidad educativa “Victoria Vasconez Cuvi- Simón Bolívar” afectando notoriamente a la

unidad educativa en sí, y a cada uno de sus miembros pertenecientes quienes son los principales protagonistas del crecimiento institucional” (p.87).

“Existe un nivel elevado de estrés laboral que afecta el personal de salud interpersonales debido a la sintomología anclada a la problemática e estrés lo cual interfiere en el desarrollo diario de actividades y cumplimiento eficaz de objetivos planteados en la institución” (p.87).

El “desempeño laboral del personal docente del bosque Simón Bolívar se ve afectado por el estrés laboral que presentan los docentes, ya que existe un limitado conocimiento sobre el manejo y control de este problema que aqueja al plantel educativo, además no existe evaluaciones continuas para determinar el cumplimiento de objetivos, metas e indicadores laborales, el cual se ve es reflejado en el desempeño diario de los maestros” (p.87).

El presente trabajo de investigación, presenta una falta deficiencia en los docentes debido a la falta estrategias y técnicas que tienen que aplicar dentro de la institución educativa.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Cachuan (2015) en su tesis titulado *“El Talento Humano y su Impacto en el Crecimiento Económico de las Empresas de Servicio de Outsourcing contable Financiero en Lima Metropolitana, año 2014”*, con el objetivo general de evaluar de qué manera se fomenta el talento humano de las empresas de servicio de Outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, 2014, con el tipo de investigación aplicada se aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población de 2115 personas entre hombres y mujeres de las empresas de servicio de Outsourcing contable financiero cuya muestra es 23 así llegando a las siguientes conclusiones:

Inadecuada gestión de desempeño lo que una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de Outsourcing contable financiero.

“Existencia de una interferencia directa en la productividad de las empresas de servicios de outsourcing contable financiamiento contable financiamiento generada por conflictos en el clima laboral imperante” (p.85).

“Inadecuado proceso de reclutamiento reflejado en los sobrecostos y gastos con influencia significativa en los niveles de ahorro de las empresas de servicio de outsourcing contable financiero”. (Cachuan, 2015, p.85)

El presente trabajo de investigación, se ha visualizado que no se está realizando una buena gestión en la empresa Outsourcing, se tiene que tiene que aplicar cambios y buena gestión en la empresa.

Inca (2015) en su tesis titulado “*Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*”, con el objetivo general de “determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas”, 2015 con el tipo de investigación descriptiva de diseño no experimental, se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población de 203 trabajadores que prestan el servicio a la municipalidad provincial de Andahuaylas cuya muestra es probabilística así llegando a las siguientes conclusiones:

“La selección de personal y calidad de trabajo en la municipalidad provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad de trabajo” (p.56).

“La selección del personal y trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman arrojo un valor 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo” (p.56).

Marcillo (2014) en su tesis titulado “*Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabi*” con el objetivo general de proponer un Modelo de Gestión por Competencias del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los de los servicios públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi, con el tipo de investigación aplicada de carácter cuantitativa-cualitativa de profundidad básica de diseño descriptivo se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población de 260 informantes, cuya muestra es probabilística así llegando a las siguientes conclusiones:

Las competencias laborales son una herramienta que permite mejorar la gestión del talento humano en las instituciones, ubicando a los servicios en los puestos correspondientes de acuerdo a su perfil, lo que no se cumple en los GAD del sur de Manabi debido a la falta e implantación de un sistema de información.

Del “diagnóstico efectuado al talento humano de las instituciones, se establece que se le ha dado escasa atención y de manera tradicional, según los resultados de los encuestados, es decir se ha dado poca importancia al talento humano. Entre uno de los mecanismos que se debe considerar es en forma sistemática, y no dejando de lado sus habilidades, destrezas, conocimientos, sin embargo como una estrategia es importante que exista la información para realizar el trabajo así como la normativa correspondiente a los servicios Públicos puesto que podrían dar un mejor aprovechamiento que contribuya a los objetivos de la

empresa, así mismo que los servidores conozcan los resultados de la evaluación del desempeño” (Marcillo, 2014,p.14).

“No existe un plan de manejo en función del desempeño de los servidores, lo que impide su desarrollo y crecimiento; y en cuanto al ambiente laboral de las instituciones los encuestados indican que es bueno” (p.90).

“No se identifican métodos y técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y comprometa con la filosofía de la filosofía de la Institución” (p.90).

Las competencias laborales son una herramienta que permite mejorar la gestión del talento humano en las instituciones, ubicando a los servidores en los puestos correspondientes de acuerdo a su perfil, lo que no se cumple en las GAD de sur de Manabí debido a la falta e implementación de un sistema de información. (Marcillo Merino, 2014, p. 90)

Mita & Davila (2015) en su tesis titulado “Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes “Millennials” en un grupo de organizaciones”, con el objetivo general “identificar las políticas y prácticas de personal para finalizar a los jóvenes Millennials”. Para llegar a este objetivo se abordara dos caminos: el primero es averiguar cuáles son los requerimientos y expectativas laborales que tiene un grupo de jóvenes Millennis encuestados, mientras que el segundo es averiguar las políticas y prácticas de retención que las áreas de recursos humanos de un grupo de organizaciones estudiadas vienen aplicando para retener el talento humano, con el tipo de investigación aplica de diseño descriptivo, se aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población de 237 alumnos de diferentes carreras cuya muestra es probabilístico así llegando a las siguientes conclusiones:

Los Millennials son importantes no solo por sus diferencias con respecto a las generaciones anteriores, sino también porque es la segunda generación más numerosa después de los “Baby Boomers”, los cuales ya están transcurriendo las últimas etapas de la vida laboral. En los estados Unidos forman el 25% de la fuerza laboral actual y en India más del 50% (...) se proyecta que para el año 2020, los Millennials serán el 50% de la fuerza laboral global (PWC, 2011, p.3) y en nuestro país se estima que para el año 2015 estos equivaldrán al 60% de la fuerza laboral peruana” (los Millennials, 04 de marzo de 2015). Esta fuerza laboral debe ser “fidelizada” para aprovechar las ventajas que pueden aportar en las organizaciones, los Millennials son conocedores de la tecnología, diversos culturalmente, conectados y activistas (...) quieren hacer la diferencia, tienen un efecto positivo en nuestras vidas y empujan los negocios hacia adelante no hacia atrás”

Como ya mencionamos, “la personalidad de los jóvenes que se encuentran en los distintos rangos generacionales se moldea mediante los eventos históricos que experimenta, es así que sus expectativas, deseos y requerimientos también se ven afectados, un joven que experimenta una crisis económica puede que valore más un alto salario y una estabilidad laboral que un joven que experimenta el auge económico porque el primero experimenta una situación donde la economía es un tema delicado y el dinero es bien escaso, mientras que el segundo vive una situación deseable y el dinero es un bien abundante; es por ello que nosotros creemos relevantes conocer las características de cada generación y así poder tener una mejor gestión del talento, enfatizando en los temas que a ellos les interesan; brindándole beneficios que ellos deseen aplicando políticas que permitan que se sientan más cómodos con la organización en la que trabajan” (Mita & Dávila, 2015, p.111)

Benites (2012) en su tesis titulado “*Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Consorcio la Arena S.A.C*”, con el objetivo general de determinar la

influencia del clima Organizacional en el desempeño laboral de la Empresa Consorcio La Arena S.A.C en la Región La Libertad con el método Inductivo-Deductivo con el diseño transaccional descriptiva se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población de 168 colaboradores cuya muestra es 55 colaboradores así llegando a las siguientes conclusiones:

El clima organizacional en el nivel directivo alcanzo 175.7 puntos, en el nivel administrativo obtuvo 167 puntos y el nivel trabajador 158.4 puntos; respecto al desempeño; el personal directivo y administrativo obtuvieron calificaciones sobre lo esperado (73.67 puntos y 77.73 respectivamente, mientras que el personal trabajador solo cumple con lo esperado (62.41) lo cual demuestra que a mayor puntuación en el clima organizacional mejor desempeño.

Según las encuestas realizadas, clima organizacional del Consorcio La Arena está en el nivel medio (160.5) y la evaluación de desempeño (65.3 cumple lo esperado), lo cual demuestra que ambos resultados coinciden en rangos medios, además el coeficiente de correlación de Person es de 0.8706 demostrando una correlación positiva lo que nos ayuda a determinar que existe una influencia directa del clima organizacional en el desempeño.

Las características más relevantes del clima organizacional para el nivel directivo son: “acceso a la información, la comunicación fluida y del desarrollo personal; mientras que para el personal administrativo los aspectos relevantes del clima organizacional son: compromiso capacitaciones, los jefes escuchan, se siente orgullo de la institución cumplir con sus tareas es una actividad estimulante y colaboración; a remuneración, el logro de objetivos, el desarrollo personal y conocer los logros en otras áreas de la empresa” (Benites,2012, p.120)

Larico (2015) en su tesis titulado *“Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Román-Juliaca 2014”*, con el objetivo general de determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román-Juliaca en el 2014, con el método deductivo de diseño descriptivo correlacional, se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población de 631 trabajadores cuya muestra es 182 trabajadores así llegando a las siguientes conclusiones:

Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

“Se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román” (p.124).

Se evidencio “una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de San Román” (p.124).

Se comprobó “la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román” (Larico, 2015, p.124).

Huacac (2014) en su tesis titulado *“La Inteligencia Emocional y el desempeño Laboral en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur, periodo 2011-2013”* con el objetivo general de determinar la correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en Egesur, periodo 2011-2013, con el tipo de investigación correlacional- descriptivo de diseño no experimental- transversal se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento

del cuestionario a una población de 60 personas cuya muestra es no probabilística porque la población es pequeña, así llegando a las siguientes conclusiones:

“En relación al indicador autoconocimiento, los resultados de la investigación demuestran que existe correlación del indicador con el desempeño laboral en los trabajadores de Egesur, periodo 2011-2013, con una correlación de nivel medio a bajo ($H_1=51.4\%$, $H_2=56.1\%$, $H_3=37.6\%$)” (p.25).

Los resultados de la investigación “demuestran que la relación de la inteligencia emocional (variable independiente) es directamente proporcional a su desempeño laboral (variable dependiente) en la mayoría de los casos estudiados de media a moderada en 9 hipótesis específicos, por lo tanto, se concluye que se acepta la hipótesis general que señala que existe correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de Egesur, periodo 2011-2013”

En relación al indicador empatía, los resultados de la investigación demostraron que no existe correlación significativa del indicador con el desempeño laboral en los trabajadores de Egesur, Periodo 2011-2013.

Quispe (2015) en su tesis titulado “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*”, con el objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015, con el tipo de investigación correlacional de diseño experimental, se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población de 64 trabajadores con cuya muestra no probabilístico así llegando a las siguientes conclusiones:

Con relación al primer objetivo específico: “determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas. En la tabla 13 la evidencia estadística de 0.520, donde demuestra que existe una relación directa; directa positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la $p\text{-valor} < 0.05$ ” (p.67).

Con relación al tercer objetivo específico: “Determinar la relación entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. En la tabla 14 la evidencia estadística de correlación es de 0.663, donde se demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido; crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados prestan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la $p\text{-valor} < 0.05$ ” (p.67).

Ccoica (2017) en su tesis titulado “*Relación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ensil E.I.R.L. Huancayo; 2016-2017*”, con el objetivo general de determinar la relación que existe entre la gestión del talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL EIRL Huancayo 2016-2017 con el tipo de investigación básica de diseño no experimental del nivel correlacional se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una población conformada por 10 personas cuya muestra fue la misma ya que es una población finita así llegando a las siguientes conclusiones:

Asimismo, “en cuanto a los encuestados de la empresa Ensil, la mayoría de los colaboradores se encuentran desmotivados para trabajar y cumplir sus tareas en la empresa. Esto permite visualizar que en la empresa. Esto permite visualizar que la empresa en referencia, en general se halla insatisfecha” (p.68).

“La fuente principal de su desmotivación son cuestiones relacionadas con las relaciones interpersonales, falta de consideración por parte de sus superiores, cuestiones relacionadas con el salario y premios e incentivos como retribución de su esfuerzo” (p.68).

Finalmente, “el gerente encargado de administrar el departamento de recursos humanos, específicamente la gestión del talento humano, debe ser una persona que promueve y facilite la creatividad, innovación, trabajo en equipo, efectividad y sobre todo apoye a la capacitación del personal que este a su cargo y de manera permanente” (p.68).

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable (1). Gestión del talento Humano

Para Chiavenato (2009) la gestión del talento humano es “la estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores”. “La Gestión del Talento Humano se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional”.

Cuando la Gestión de Talento Humano funciona correctamente, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que esta se adapte mejor a los cambios en los mercados la gestión de talento implica tomar una serie de medidas, entre las que cabe destacar el compromiso de los trabajadores con los

objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos, una formación profesional continuada y vincular la política de contratación a otros aspectos relativos a la organización de la actividad como la producción, el marketing y las ventas. Algunas empresas llevan a cabo parte de estas medidas es independiente del sector industrial al que pertenezca la empresa.

Para Vallejo (2015) la gestión se entiende como “un conjunto de operaciones multidisciplinarias articulada a varios factores que permiten dirigir una organización o empresa, los recursos humanos son las personas que laboran en una organización cada una de ellas con diferentes habilidades, conocimientos actitudes valores principio todo ello se podrá énfasis en la gestión y gerencia en los servicios de salud con el objetivo de comprender el trabajo organizacional del sector salud”. Las organizaciones nacen para aprovechar la sinergia del esfuerzo de varias personas que trabajan en las organizaciones, tales como: mano de obra, trabajadores, empleados oficinistas, personal, operadores, recurso humano, capital humano o capital intelectual. Por su gran valor en las organizaciones.

El “termino recurso humano describe a la persona como un instrumento no como el capital principal de la empresa, que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización; por tanto, en la actualidad, se utiliza el termino talento humano, ya que todas las personas poseemos talentos” (Vallejo, 2015).

Según Vallejos (2015) En las organizaciones, “la perdida de capital, equipos maquinarias tiene solución como la cobertura de una prima de seguros o la obtención de un préstamo para recuperar esos recursos en caso de daño o perdida; pero, cuando existe la fuga del talento humano, estas vías de solución no son posible de adoptar, ya que compensar la pérdida de un capital humano realmente requiere de esfuerzo y dinero”. El tener la persona

idónea requiere de un proceso de reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajo competitivos. Por ello se considera al talento humano como el capital más importante para las organizaciones; por tanto, debe existir una correcta administración del mismo.

Para Armas, Encalada, & Traverso (2017) las organizaciones son consideradas como “entes vivos que se desarrollan con una marcada influencia del entorno, aquellas organizaciones que no se desarrollan mueren. Sin embargo, las organizaciones no son estructuras físicas, son entes vivos conformadas por personas a quienes deben a las personas, bien sean aquellas que están en la dirección o en la parte operativa de las mismas, detrás de cada proceso y gestión están las personas”.

Los sucesos dados en relación a las diferentes áreas de desarrollo de la humanidad influenciadas por factores económicos, tecnológicos, sociales, culturales, jurídicas, políticos, demográficos y ecológicos han llevado a la conformación de diversas organizaciones y su desarrollo con un marcado énfasis en la producción de productos tangibles, bienes o servicios

En la actualidad son diversos factores, tanto externos como internos, que contribuyen al desarrollo de las organizaciones. Estos constituyen de manera conjunta y sistémica un escenario dinámico, competitivo y de incertidumbre de que, para tener éxito, las organizaciones deben lidiar con el cambio continuo y convertirse en organizaciones en aprendizaje.

Para Prieto (2013) “la dinámica de las empresas en un mundo globalizado y en permanente cambio exige la definición de políticas de gestión del talento humano que estén acorde con las nuevas exigencias para mantener la capacidad competitividad en

condiciones de eficiencias para mantener la capacidad competitividad en condiciones de eficiencias y eficacia”.

Es un hecho que el recurso humano es mucho más que un instrumento y su administración debe considerar que es necesario hacer realidad aquel viejo adagio de que el “recurso humano es el más importante capital de una empresa”, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizara el termino talento humano. El talento humano entonces, es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se estancará.

Para Lozano (2007) el talento, un agregado diferenciador hacia la búsqueda del camino al éxito en un mundo globalizado. “El talento humano, como una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el ser y aprovechadas para la innovación. Por ello la punta de lanza de lo que denominamos gestión del conocimiento se centra en identificar y estimular el seno del talento de las personas, para que en ese implícito actuar individual y social se desarrolle, cree, innove y adapte su talento a las necesidades y requerimientos de la empresa y su entorno”. Por lo tanto, un alto en el camino, vale la pena iniciar este alto de manera necesaria y oportuna, reconociendo que uno de los grandes traspies de la gestión del talento, ha sido desintegrar el conocimiento del individuo con su propio ser. El “talento humano en la actualidad requiere de un gran conocimiento por parte de las personas y organizaciones que tienen en su proyecto empresarial ofrecer un valor agregado y diferenciador en el marco competitivo como empresas innovadoras que van en busca de su sostenibilidad y posicionamiento en esta era de globalización; que cada vez son más exigentes, no solo en las fuerzas externas, sino por el contrario, en la búsqueda de

encontrar, capacitar, valorar y potencializar talentos que beneficien sus intereses empresariales” Lozano (2007). Por lo tanto, crece la demanda por el talento gerencial; sus funciones se han vuelto más exigentes a medida que la globalización, la desregulación y el rápido avance de la tecnología cambian el juego en la mayoría de las organizaciones. Hoy, las empresas necesitan gerentes con competencias para responder a retos capaces de concebir su negocio y inspirar a quienes trabajan con ellos

2.2.1.1. Dimensiones de Gestión del talento Humano

a) Admisión

Matheus & Moreno (2009) “la admisión de personas es el proceso de atracción de candidatos calificados para un cargo, está relacionada con dos aspectos claves, reclutamiento y selección del personal. En tal sentido, representa una metodología con características importantes centradas en la conducta humana y el concepto cualitativo bien podría centrarse en aspectos fundamentales para garantizar toda la pertinencia o concordancia a las metas organizacionales”. (p.1).

Matheus & Moreno (2009) “es importante acotar que los procesos de admisión de personal varían en las organizaciones, algunas utilizan procesos tradicionales ya superados, mientras otras recurren a procesos avanzados y sofisticados, para escoger y traer personas que formen parte del personal que la integra, cumplimiento con el proceso”. (p.1).

b) Socialización del nuevo trabajador

Araujo (2011) “uno de los mayores bienes de las organizaciones es el nuevo trabajador debidamente inducido, ya que como se dice popularmente se sienten como pollo comprados cuando uno entra a un ambiente desconocido en donde todos los demás se conocen entre ellos, recuerde que ese empleado nuevo en el entorno organizacional

necesita de una ayuda por lo que es muy importante la forma en que se le inicia, un buen inicio significa un mínimo de tiempo invertido y un incalculable porcentaje de interés a futuro. Un buen inicio no solo aumenta la eficiencia y eficacia por lo que reduce la sustituciones o rotaciones de personal en las organizaciones” (p.1)

c) Desarrollo personal

Jiménez (2011) “el desarrollo personal conocido también como superación personal, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamientos creencias, que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida”. (p.1).

Jiménez (2011) “para tener elemento para decidir o no un proceso de desarrollo personal, es necesario tomar conciencia de que la calidad de vida que ahora tenemos, es el resultado de los pensamientos y actitudes que hemos mantenido hasta el día de hoy, mismos que son generados por las creencias que nos fueron inculcadas, principalmente por nuestros padres familiares cercanos” (p.1).

d). Retención del personal

Manene (2011) “definitivamente el principal recurso de una empresa con sus profesionales, no obstante, muchas ignoran el valor que sus colaboradores aportan al negocio y habitualmente fallan en alinear, motivar, desarrollo y recompensar a sus empleados. Posiblemente otro reto importante de hoy en día para los especialistas en recursos humanos es el incorporar y mantener buenos empleados”. (p.1).

Salazar (2014) “las empresas de hoy en día tienen un gran reto frente a la gestión humana. Cumplir y satisfacer las expectativas de los empleados en sus cargos asignados es de las tareas más valiosas de una empresa. Aunque los empleados siempre van a tener la opción de elegir cuando se le presenten varias oportunidades laborales, como empresa debemos procurar hacer mediano a lo largo plazo. Una persona a la que ya se ha capacitado que

conocer las bases de la empresa y que este comprometida es un bien invaluable de la empresa, por esto las empresas deben invertir en fidelizar sus empleados”. (p.1).

2.2.2. Variable (2). Desempeño laboral

MSc Efren (2015) “el desempeño laboral, puede ser definido como la destreza o habilidad con la que las personas realizan una actividad”. “Es el producto de un conjunto de conocimientos, experiencias, previas, sentimientos, actitudes, valores, motivaciones entre otras características que actúen directamente o influyen sobre el logro de los objetivos planeados”. En este orden de ideas podría decirse que el desempeño laboral es el nivel de rendimiento demostrando por el trabajador en la ejecución de sus tareas diarias dentro de la empresa y están directamente relacionadas tanto con las exigencias técnicas, productivas, como con los resultados de servicios que la empresa espera de él. En definitiva, son muchos los beneficios que la evaluación del desempeño permite a la empresa para la mejor de sus actividades productivas. A través de ella se puede, detectar el potencial de desarrollo de los empleados, tomar decisiones de promociones, ascensos, incentivos salariales, compensaciones, transferencias y separaciones, que por lo general se basan revisiones anteriores del rendimiento del trabajador en sus actividades. Muchas compañías conceden parte de sus beneficios socioeconómicos basándose en el mérito, que se determina principalmente mediante la evolución de desempeño.

2.2.2.1. Teorías sobre desempeño laboral

Aguilar (2007) el “desempeño laboral se puede definir, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado, además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, lo cual es necesaria la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción

laboral en este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de sus comportamiento y también de los resultados obtenidos”.

También otro aparte importante en la conceptualización del desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

2.2.2.2. Dimensiones desempeño laboral

a). Actitudes observables

Ubillos , Moyordomo, & Páez (2018) la actitudes es la evaluación de un objeto social, los valores son actitudes generalizados, las opiniones son verbalizaciones sobre un objeto actitudinal, los hábitos son patrones de conducta latinizados generalmente inconscientes, las actitudes son orientaciones de acción generalmente conscientes, las actitudes cumplen funciones, pero no siempre cumplen una única función, la actitud es una disposición evaluativa global basada en información cognitiva, efectiva y conductual que, al mismo tiempo, puede influenciar a las cogniciones, las respuestas efectivas, la intensión conductual y la conducta en sí misma. La conducta está influenciada por la intención de conducta.

b). Cumplimiento de metas

Zavala (2012) “el cumplimiento de metas depende exclusivamente de nuestras acciones, al principio esto suena ilógico”. El “cumplimiento de metas está bastante ligado a lo que internamente nosotros creemos, esto implica estar convencido profundamente de que somos capaces de lograr ciertas cosas, algunas personas se les hace bastante difícil alcanzar altos cosas, algunas personas se les hace bastante difícil alcanzar altos niveles de bienestar

porque simplemente están condicionados y limitados por las ideas que están en su interior, creen que el mundo está lleno de dificultades, entonces experimentan sus propias ideas” (Zavala,2012,p.56).

c). Organización de actividades

Munch (2010) “todas y cada una de las actividades establecidas en la organización deben relacionarse con los objetivos, la misión y la visión de las empresas”. Es decir, “la existencia de una estructura, función, proceso, procedimiento o puesto solo es justificable para alcanzar la misión de la organización”. Este principio a primera vista parece obvio, sin embargo, la realidad muestra que muchas veces se crean estructuras, sistemas y funciones con la consecuencia implicación de costos y esfuerzos, que en nada contribuyen a lograr los objetivos y ocasionan gastos innecesarios.

d). Relaciones humanas

Rodríguez (2009) “las relaciones humanas son el conjunto de interacciones que se dan entre los individuos de una comunidad, ciudad grande o pequeña, aldea o pueblo y que permita a las personas relacionarse de una manera cordial y amistosa, ya que se basan en reglas aceptadas por las mismas personas. Están basadas principalmente en los vínculos sociales que entablan las personas y son básicas en el desarrollo individual e intelectual de los seres humanos”. (p.1).

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

a) Gestión de talento Humano. La gestión del talento humano es la responsable de manejar el recurso humano de toda organización, lo cual incluye:

- Contratar personas que cumplan con las competencias necesarias para ejercer un cargo, dentro de una organización
- Capacitar a los empleados, dependiendo a la funcionalidad o rol que cumplirá en la entidad.

- proporcionar los mecanismos y ambientes necesarios que propicien la motivación y la productividad en la organización.

La gestión del talento es, o debería considerarse, “la principal inquietud de los gerentes, directores generales y responsables de recursos humanos de las organizaciones. Esta gestión es fundamental en un mercado competitivo y globalizado, donde las organizaciones tienen a diferenciarse, cada vez más, por su capital humano” (Cachuan, 2015). La gestión del talento se desarrolla en sucesivas fases y las organizaciones deben ser conscientes de que es un proceso complejo.

b) Socialización del Nuevo trabajador. La socialización del Nuevo Trabajador es un proceso por lo cual el individuo o trabajador acoge los elementos socioculturales de su ambiente y los integra a su personalidad para adaptarse en la sociedad. Proceso por el cual el ser humano adquiere experiencia de interrelacionarse con los demás, adquiriendo en dichas aptitudes y conocimientos que le permitan desenvolverse en la sociedad.

c) Desarrollo Personal. El desarrollo personal es un término utilizado en la psicología y en los negocios para referirse al desarrollo de la auto-conciencia, talentos y la propia identidad, a menudo con la finalidad de avanzar hacia un objetivo global en la vida. Incluye actividades que mejoran la conciencia y la identidad, impulsan el desarrollo de las habilidades personales y de los potenciales, contribuyen a construir capital humano y facilitan la empleabilidad, mejoran la calidad de vida, y contribuyen a la realización de sueños y aspiraciones.

d) Retención de Personal. “La retención del capital humano es una función importante no solo para el departamento de recursos sino para toda la gestión directiva de una campaña” (Benites, 2012). Cada organización debe tener una estrategia para retener a los empleados de alto rendimiento que le dan una ventaja competitiva.

Es a menudo una métrica clave que los directivos siguen para determinar si hay brechas críticas entre la capacidad de los equipos de liderazgo para atraer y retener un gran talento. Es demasiado caro realizar constantemente contrataciones de posiciones clave.

e) Desempeño Laboral. “Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyeron a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la empresa” (Benites, 2012). También es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

f) Actitudes Observables. Las actitudes observables es un “proceso mental es una acción interna que los demás no pueden observar, es decir son conductas no observables. Por ejemplo, el pensamiento, tú no puedes observar que otra persona está pensando” (Chiavenato, 2009). Tampoco observable el razonamiento, ni la imaginación, los sentimientos, aptitudes.

g) Cumplimiento de metas. “El cumplimiento de metas depende exclusivamente de nuestras acciones, esta bastante ligado a lo que internamente nosotros creemos, esto implica estar convencido profundamente de que somos capaces de lograr ciertas cosas, alguna persona se les hace bastante difícil alcanzar altos niveles de bienestar porque simplemente están condicionados y limitados por las ideas que están en su interior, creen que el mundo está lleno de dificultades, entonces experimentan sus propias ideas” (Chiavenato, 2009).

h) Organización de Actividades. “La planeación es primordial porque también implica la previsión de todo que se vea realizar y todo lo que puede suceder” (Chiavenato, 2009). Es

decir, permite tomar decisiones más congruentes, controlar las diferentes situaciones o reaccionar de una forma aun cuando son inesperadas.

i) Relaciones humanas. “Las relaciones humanas son el contacto de un ser humano con otro respetando su cultura y normas, compartiendo y conviviendo como seres de un mismo género en una sociedad” (Chiavenato, 2009). El hombre se relaciona con los demás, ya sea familiar, colectiva o laboral. Este intercambia con otras ideas, opiniones, anécdotas, experiencias, inclusive cosas más personales.

2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.4.1.- HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación directa entre gestión del Talento Humano y desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- Existe relación directa entre admisión y actitudes observables en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017.
- Existe relación directa entre socialización del nuevo trabajador y cumplimiento de metas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017.
- Existe relación directa entre en el desarrollo personal y organización de actividades trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017.
- Identificar la relación entre el retención personal y relaciones humanas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Gestión del talento humano.

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición			
Gestión del Talento Humano	Chiavenato (2009) “es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructural organización adoptada, las características del contexto ambiental el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra afinidad de variables importantes”.	Es un proceso que se desarrolla dentro de cada organización para una buena evaluación del personal y tener una buena designación del cargo con cual pasa ciertos procesos que consta de admisión, socialización del nuevo trabajador, desarrollo personal retención del personal, retención del personal, para cual se tiene que tener en cuenta el perfil del postulante para una buena designación de su cargo	Admisión	Identificación del puesto	Ordinal 1) Nunca 2) Casi Nunca 3) A Menudo 4) Casi Siempre 5) Siempre			
				Identificación del personal				
				Selección del personal				
			Socialización del nuevo trabajador	Inducción al nuevo trabajador				
				Presentación al grupo de trabajo				
				Capacitación y especialización				
			Desarrollo personal	Beneficios Sociales				
				Ascensos de nivel				
Gestión Talento Humano						Retención del personal	Motivación	
							Líneas de carrera	
				compensaciones				

FUENTE: Elaboración Propia

Variable Desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
		Es el desempeño de	Actitud Observables	Puntualidad	

Desempeño Laboral	(Chiavenato, 2009) “Es el desempeño laboral en el cargo es extremadamente situacional y varia de una persona a otra y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que influyen bastantes”. Es la eficacia de personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.	cada persona en un cargo, lo cual tiene que desempeñar su labor designada dentro de una organización, lo cual la persona designada tiene constar cumplimiento de metas, actitudes observables, organización de actividades, relaciones de metas, tiene que tener un buen desempeño dentro de su institución	Cumplimiento de Metas	Compromiso	Ordinal 1) Nunca es mi caso 2) Casi nunca es mi caso 3) Algunas veces es mi caso 4) Con frecuencia es mi caso 5) Siempre es mi caso
				Creatividad	
				Programas de actividad	
			Organización de Actividades	Trabajo en equipo	
				Evaluación	
			Relaciones Humanas	Planificación	
				seguimiento de retroalimentación	
				comunicación	
				relaciones Interpersonales	
				Asesoramiento	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

III. METODOLOGÍA

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Para Hernández (2014) afirma “la investigación es muy útil para distintos fines como crear nuevos sistemas y productos, resolver problemas económicas y sociales, ubicar mercados, diseñar soluciones y hasta evaluar si hemos hecho algo correctamente o no cuanto más investigación se genere, más progreso existe, ya que se trate de un bloque de naciones, un país o región una ciudad, una empresa, no en vano las mejores compañías del mundo son las que invierten en investigación”. La investigación científica se concibe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno, es dinámica, cambiante y evolutiva se puede manifestar de dos formas: cuantitativa y respetable por igual.

En la investigación desarrollada se ha utilizado el método científico y como método específico el método hipotético deductivo.

3.2 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

Para Tam & Oliveros (2008) existen cuatro tipos de investigación:

1) Investigación Básica: “tiene como objetivo mejorar el conocimiento por ser más que generar resultado o tecnologías que beneficien a la sociedad en el futuro inmediato. Este tipo de investigación es esencial para el beneficio socioeconómico a lo largo plazo, pero como se mencionó antes, no es normalmente aplicable directamente al uso tecnológico” (Tam & Oliveros 2008, p.146)

2) Investigación Estrategia: “tiene como objetivo entender los procesos relevantes para los sectores productivos de modo que su comportamiento puede ser predicado bajo una variedad de condiciones y subsecuentemente manipulados para crear o mejorar las tecnologías” (Tam & Oliveros 2008, p.146)

Además, sostiene. “El propósito es desarrollar conceptos que tengan un potencial de aplicación amplio para resolver problemas importantes para el desarrollo sostenible. Este tipo de investigación produce conocimiento no ofrece soluciones inmediatas a los problemas tecnológicos y a los resultados se esperan de a 5 a 10 años. Sin embargo, este tipo de investigación es promovida por la industria porque provee una plataforma para futuras investigaciones tecnológicas” (Tam & Oliveros 2008, p.146).

3) Investigación Aplicada: “Tiene como objetivo crear nueva tecnología a partir de los conocimientos adquiridos a través de la investigación para determinar si estos pueden ser últimamente aplicados con o sin mayor refinanciamiento para los propósitos definidos la información obtenida a través de este tipo de investigación debería ser también aplicable en cualquier lugar y por lo tanto ofrece oportunidades significativas para su difusión” (Tam & Oliveros 2008, p.147).

En efecto la investigación que se ha realizado tiene una tendencia de aplicar los conocimientos en cualquier lugar.

4) Investigación Adaptiva: “es la adaptación de conocimiento o tecnológico ya existente para ser adoptada por los beneficios finales. Su utilidad es principalmente específica para

un lugar o país, por lo tanto, hay oportunidades más limitadas para su defunción” (Tam & Oliveros 2008, p.147)

En el mismo sentido “Este tipo de investigación es relevante para las industrias, particularmente aquellas involucradas en enfoques de sistemas productivos y donde los beneficios finales y actores no científicos están involucrados en la implementación de la investigación” (Tam & Oliveros 2008, p.147).

La investigación desarrollada es una investigación básica de tipo no experimental en el cual se ha desarrollado para mejorar el conocimiento científico.

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según Tam & Oliveros (2008) “el nivel de investigación descriptiva se miden las variables relevantes, este tipo de estudio usualmente describe situaciones y eventos es decir como son cómo se comportan determinados fenómenos”. Así mismo indican “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de persona, grupos comunidades o cualquier otro fenómeno que ha sido sometido a análisis”. “Este estudio mide o evalúa diferentes aspectos, tamaños o elementos de fenómeno a investigar aquí se elige una serie de conceptos o variables y se miden cada uno de ellos de manera independiente para así poder describir lo que está investigando”. Estos estudios pueden otorgar la posibilidad de realiza predicciones, aunque estas sean rudimentarias. El principal interés de este es medir con la mayoría precisión posible.

La investigación desarrollada fue de nivel descriptivo.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

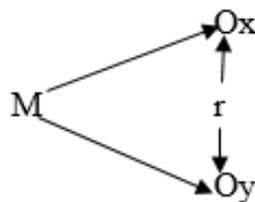
Para Fidias (2012) el diseño de investigación es “la estrategia que adopta para responder al problema planteado”. En esta sección se definirá y justificará el tipo de según o estrategia en atención al diseño, la investigación se clasifica en:

a) Investigación documental: “Es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos” (Fidias, 2012).

b) Investigación de Campo: “Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (Fidias, 2012).

c) Investigación Experimental: “Proceso que consiste en someter a un objetivo o grupo de individuo o determinadas condiciones o estímulos (variable dependiente) se diferencia la investigación de campo por la manipulación y control de variable” (Fidias, 2012).

De acuerdo a Fidias la investigación es documental y de campo con diseño correlacional como señala el siguiente esquema.



Donde

Ox: Variable: Gestión del Talento Humano

Oy: Variable: Desempeño laboral

M: Muestra

Finalmente, la investigación es de diseño correlacional en donde la variable gestión del talento humano se correlacionó con el variable desempeño laboral.

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1 Población

Para Fidias (2012) define “la población o en términos más precisas población objetivo, es un conjunto finito o infinitos de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

a) Población Finita: “Agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran además existe un registro documental de dichas unidades” Fidias (2012).

b) Población Infinita: “Es aquella en la se desconoce el total de elementos que la conforman, por cuanto no existe un registro documental de estos debido a que su elaboración sería prácticamente imposible” (Fidias (2012).

c) Población Accesible: “También denomina población muestreada, es la porción finita de la población objetivo a la que realmente se tiene acceso y de la cual se extrae una muestra representativa” Fidias (2012). El tamaño de la población accesible depende del tiempo y de los recursos del investigador.

En la investigación se consideró como una población finita la cual estuvo conformado por 350

$$n_o = \frac{Z^2 x N x P x Q}{Z^2 x P x Q + (N - 1) E^2}$$
$$n_o = \frac{1,96^2 x 350 x 0.5 x 0.5}{1.96^2 x 0.5 x 0.5 + (350 - 1) 0.0774^2}$$
$$n_o = 110.17 = 110$$

Las nomenclaturas y valores utilizados son: $Z= 1.96$; $N= 350$; $P=0.5$; $Q = 0.5$; 0.0774 . Los resultados fueron 110.17 redondeando la muestra se consideró 110 usuarios.

3.5.2. Muestra

Fidias (2012) “Cuando por diversas razones resulta imposible abarcar la totalidad de los elementos que conforman la población accesible, se recurre a la selección de una muestra. La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. En este sentido, una muestra repetitiva es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido.

La muestra se consideró 110 usuarios del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki.

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.6.1 Técnicas de Recolección de Datos

Fidias (2012) la técnica de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información en ejemplos de técnicas, la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades (entrevistas, cuestionario), el análisis documental análisis de contenido, etc. los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. Se entenderá por técnica de investigación el procedimiento o forma particular de obtener datos o información.

3.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos

Fidias (2012) “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información. Ahora bien, la aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, lo cual

debe ser guardada en un medio material de manera que los datos pueden ser recuperados, proceso, analizados e interpretados posteriormente”. A dicho soporte se le denomina instrumento.

En la investigación se ha utilizado el cuestionario para la variable Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Cuestionario 01. La variable Gestión del Talento Humano está compuesto por 22 ítems, la dimensión admisión compuesto por 06 ítems, dimensión socialización del trabajador conformado por 04 ítems, y la dimensión desarrollo personal conformado por 06 ítems y retención del personal conformado por 06 ítems.

Validación

Según Gonzalo (2007) se “refiere al grado en que el test mide lo que pretende medir. De igual forma existen varios procedimientos para determinar la validez de un test. La validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, la validez represente la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas”.

La validación del instrumento se ha realizado por expertos presentando de la siguiente manera.

Cuadro N°01. Validación por Experto.

Apellidos y Nombres	Grado u Ocupación	Valoración
Graciela Soledad Verastegui Velásquez	Magister	Bueno
Abdías Chávez Epiqueñ	Licenciado	Bueno
Richard López Coz	Magister	Bueno

Fuente: Elaboración propia

El resultado de la validez del instrumento fue bueno, se considera que el resultado es bueno por lo tanto se prosiguió a su aplicación.

Confiabilidad

Según Hernández (2017) “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, la confiabilidad de un instrumento de mediación se determina mediante diversas técnicas, las cuales se comentaran brevemente después de revisar los conceptos de validez y objetividad”.

Cuadro N°02. Confiabilidad de resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	110	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	110	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Cuadro N°03. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	22

Como se muestra en los resultados generados por el Spss 25, el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach es 0,956 o sea $0.956 > 0.80$; significa que el instrumento tiene una alta confiabilidad por lo tanto es aplicable.

Baremos:

Se entiende por baremo a la división de un todo en partes simétricamente iguales para ubicar las categorías respecto de una calificación la variable de estudio. Para ello se ha realizado los siguientes procedimientos.

Mediante el programa de Spss 25 se ha agrupado los ítems para luego transformar en las categorías que se puedan interpretar de acuerdo la investigación.

Luego de transformar las cinco categorías a cuatro categorías se ha procedido a realizar los cuadros y gráficos.

El valor transformado se muestra en el cuadro siguiente.

Cuadro N°04. Baremo para la variable Gestión del talento Humano

Niveles	Intervalo	Unidad de medida
Muy eficiente	88 a 110	Puntos
Eficiente	66 a 87	Puntos
Deficiente	44 a 65	Puntos
Muy deficiente	22 a 43	Puntos

Fuente. Elaboración propia

Cuestionario 02. La variable desempeño laboral está compuesto por 22 ítems, la dimensión

Actitudes observacionales consta de 6 ítems, dimensión cumplimiento de metas consta de 6 ítems, dimensión organización de actividades consta de cuatro ítems y relaciones humanas consta de 6 ítems.

Validación

Según Gonzalo (2007) se “refiere al grado en que el test mide lo que pretende medir. De igual forma existen varios procedimientos para determinar la validez de un test. La validez

en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, la validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas”.

La validación del instrumento se ha realizado por expertos presentando de la siguiente manera.

Cuadro N°05. Validación por Experto sobre desempeño laboral.

Apellidos y Nombres	Grado u Ocupación	Valoración
Graciela Soledad Verastegui Velásquez	Magister	Bueno
Abdías Chávez Epiqueñ	Licenciado	Bueno
Richard López Coz	Magister	Bueno

Fuente: Elaboración propia

El resultado de la validez del instrumento fue bueno, se considera que el resultado es bueno por lo tanto se prosiguió a su aplicación.

Confiabilidad

Según Hernández (2017) “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, la confiabilidad de un instrumento de mediación se determina mediante diversas técnicas, las cuales se comentaran brevemente después de revisar los conceptos de validez y objetividad”.

Cuadro N°06. Confiabilidad de resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos	110	100,0
	Excluido ^a	0 ,0

Total	110	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.		

Cuadro N°07. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	22

Como se muestra en los resultados generados por el Spss 25, el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach es 0,923 o sea $0.923 > 0.80$; significa que el instrumento tiene una alta confiabilidad por lo tanto es aplicable. A continuación, paso a desarrollar el baremo.

Baremos

Se entiende por baremo a la división de un todo en partes simétricamente iguales para ubicar las categorías respecto de una calificación la variable de estudio. Para ello se ha realizado los siguientes procedimientos.

Mediante el programa de Spss 25 se ha agrupado los ítems para luego transformar en las categorías que se puedan interpretar de acuerdo la investigación.

Luego de transformar las cinco categorías a cuatro categorías se ha procedido a realizar los cuadros y gráficos.

El valor transformado se muestra en el cuadro siguiente.

Cuadro N°08. Baremo para la variable desempeño laboral

Niveles	Intervalo	Unidad de medida
Muy eficiente	88 a 110	Puntos
Eficiente	66 a 87	Puntos
Deficiente	44 a 65	Puntos
Muy deficiente	22 a 43	Puntos

Fuente. Elaboración propia

3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Piñuel (2002) el procedimientos y análisis de los datos recopilas en esta investigación se utilizó el análisis de contenido, el cual es definido como una serie de procedimientos de interpretación de productos comunicativos (como textos mensaje o discurso) procedentes de procesos similares de la comunicación, basándose en términos de medidas de manera que permita la clasificación y procedimiento de los datos relevantes sobre las condiciones mismas en que han producido los textos, de forma tal que pueden ser interpretados.

Para el trabajo se ha iniciado con la operacionalización de la variable de gestión del talento humano y desempeño laboral, luego se ha validado por expertos, cálculo de la confiabilidad

El mes de setiembre del 2017 se ha procedió a realizar la encuesta a los sujetos de la muestra y luego se procedió a la codificación de cada uno de los instrumentos, finalmente se ha realizado las transformaciones de las categorías con el programa Spss25.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS

En este apartado se presenta en tablas y gráficos estadísticos con los resultados de cada variable y dimensiones, frecuencias, y porcentajes; y luego en el otro apartado se presentará la prueba de hipótesis para ello se hará uso de la estadística inferencial.

La correlación inferencial se trabaja con Tau b de Kendall”, por tratarse de variables cualitativas.

Hernández y otros (2014), menciona que la estadística descriptiva “es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable.

A continuación, se procede con las descripciones de cada uno de los elementos en estudio.

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS, GRÁFICOS, FIGURAS.

Se presentan los resultados descriptivos acerca del estudio de gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo-2017.

4.2.1 Estudio descriptivo de la variable gestión del talento humano de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki

La variable gestión del talento humano estuvo dimensionada en admisión, socialización del nuevo trabajador, desarrollo personal y retención del personal.

Tabla N° 01

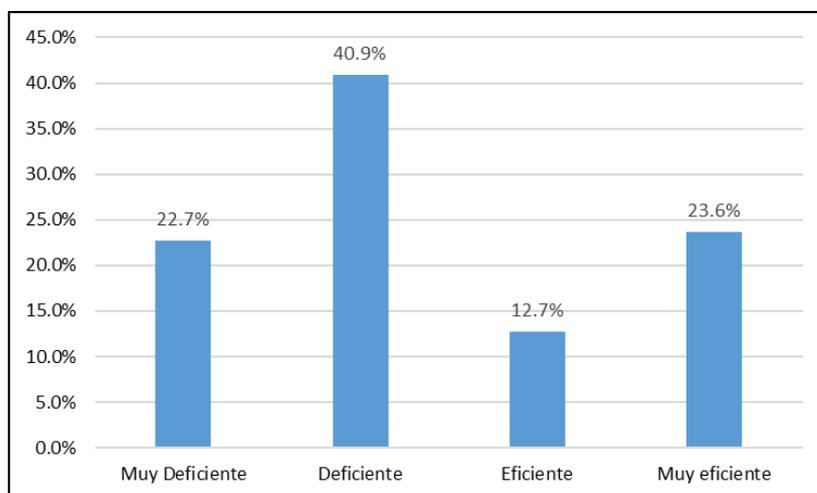
Resultados porcentuales de la variable Gestión del Talento Humano de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo-2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	25	22.7%
Deficiente	45	40.9%
Eficiente	14	12.7%
Muy eficiente	26	23.6%
Total	110	100.0%

Fuente: Resultado de la encuesta

Grafico N° 01

Resultados porcentuales de la variable Gestión del Talento Humano de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo-2017



Fuente: Tabla N°01

Interpretación

En la tabla N° 01 y grafico N°01 se observó los resultados acerca de gestión del talento humano que se entiende que los trabajadores deben tener mucha experiencia, conocimiento y habilidades que como miembro de la institución trabajan en beneficio de la propia institución, respecto a ello el 40% de trabajadores encuestados tienen una deficiente gestión, 22,7% muy deficiente, 12,7% una eficiente gestión y el 23,6% muy eficiente, estos resultados permiten deducir, que relativamente el 63.6% de trabajadores no se involucran con todas sus capacidades internas y externas en el hospital.

Tabla N° 02

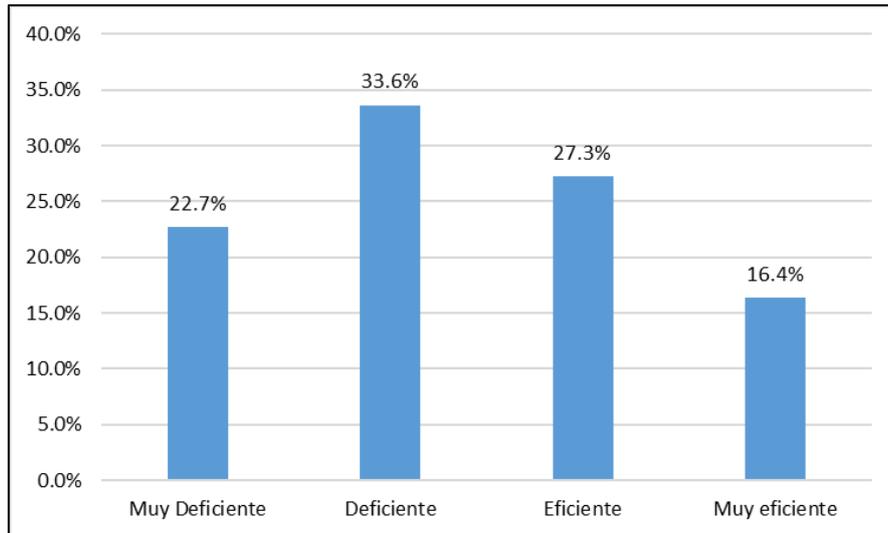
Resultados porcentuales de la dimensión admisión del personal Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo-2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	25	22,7
Deficiente	37	33,6
Eficiente	30	27,3
Muy eficiente	18	16,4
Total	110	100,0

Fuente: Resultado de la encuesta

Grafica N°02

Resultados porcentuales de la dimensión admisión hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo-2017



Fuente: tabla N°02

Interpretación

En la tabla N°02 y grafico N°02 se observa los resultados acerca de la admisión del personal a fin de incluir nuevas personas en el hospital, esta selección de personal percibidas por los trabajadores fue muy deficiente en un 22.7%, el 33.6% mencionan que fue deficiente, el 27.3% dicen que fue eficiente y el 16.4% afirman que es muy eficiente, estos resultados permiten deducir que relativamente el que el 56.3% de trabajadores mencionan que la admisión de nuevos trabajadores no fue favorable a los intereses del hospital, esta diferencia porcentual no están significativo comparación del 43.7% que mencionan que la inclusión de nuevos trabajadores fue positivo.

Tabla N° 03

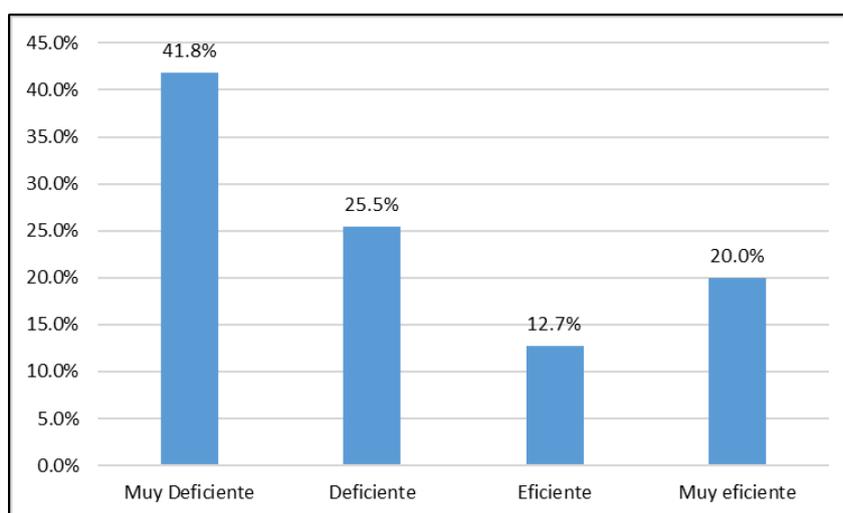
Resultados porcentuales de la dimensión socialización en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo-2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	46	41,8
Deficiente	28	25,5
Eficiente	14	12,7
Muy eficiente	22	20,0
Total	110	100,0

Fuente: Resultado de la encuesta

Grafico N° 03

Resultado porcentual de la dimensión socialización en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo-2017



Fuente: tabla N°03

Interpretación:

La tabla N°03 y grafica N°03 muestra los resultados respecto a la dimensión de socialización del nuevo trabajador se observó el 41,8% que es muy deficiente. El 25.5% mencionan de acuerdo a las encuestas realizadas opinan que es deficiente, el 12,7% de los casos que el nivel de dimensión de socialización es eficiente, el 20% de los casos que el nivel de dimensión de socialización de la gestión de talento humano es muy eficiente en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo-2017

Evidentemente el nivel muy deficiente sigue prevaleciendo en la dimensión de Socialización de la Gestión de Talento Humano en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo-2017.

Tabla N° 04

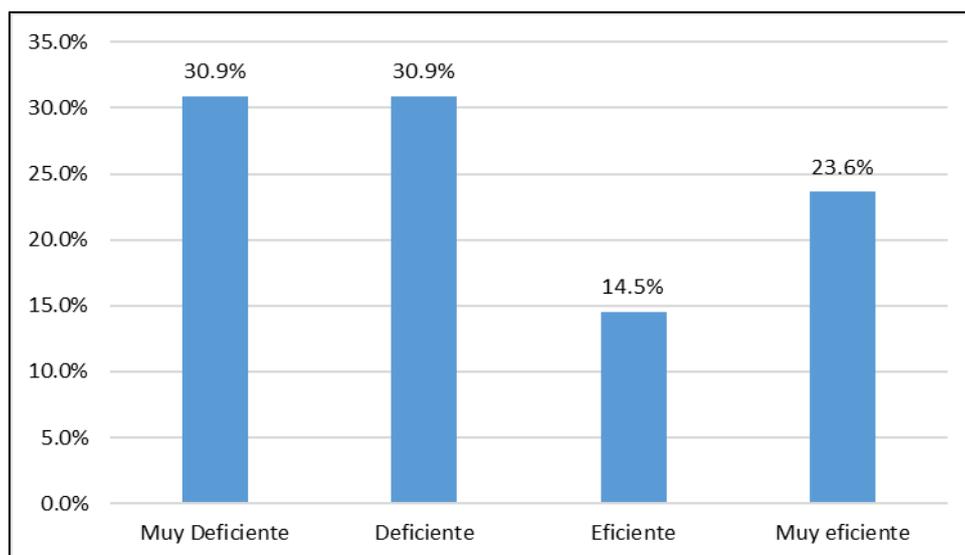
Resultados porcentuales de la dimensión desarrollo personal en el Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo-2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	34	30,9
Deficiente	34	30,9
Eficiente	16	14,5
Muy eficiente	26	23,6
Total	110	100,0

Fuente: Resultado de la encuesta

Grafico N°04

Resultado porcentual de la dimensión de desarrollo personal en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo-2017



Fuente: tabla N°04

Interpretación: La tabla y Grafica N° 04 muestra los resultados respecto a la dimensión de desarrollo en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki se observó el 30,9% de los casos que el nivel de dimensión de desarrollo en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki es muy deficiente, el 30,9% de los casos que el nivel de dimensión de desarrollo en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki es deficiente, 14,5% de los casos que el nivel de dimensión de desarrollo en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki es eficiente, 23,6% de los casos que el nivel de dimensión muy eficiente de desarrollo en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki.

Evidentemente el nivel deficiente sigue prevaleciendo en la Dimensión de Desarrollo en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo-2017

Tabla N° 05

Resultado porcentual de la dimensión de retención de personal en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo-2017

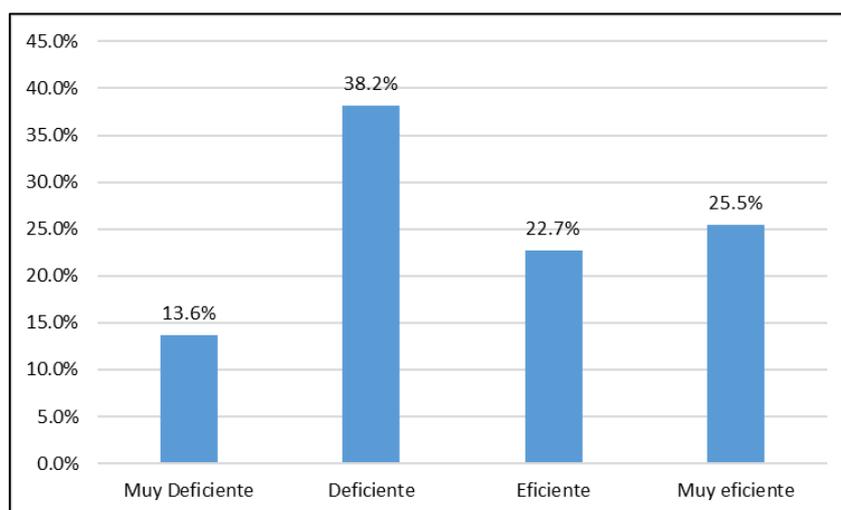
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	15	13,6
Deficiente	42	38,2
Eficiente	25	22,7

Muy eficiente	28	25,5
Total	110	100,0

Fuente: Resultado de la encuesta

Gráfica N°05

Resultado porcentual de la dimensión retención del personal en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo -2017.



Fuente: tabla N°05

Interpretación: En la tabla y Gráfica N°05 muestra los resultados acerca de la retención de las personas exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones que aseguran la calidad de vida dentro del hospital, respecto a ello el 13,6% mencionan que es muy deficiente, en igual opinión el 38,2% también dicen que es deficiente, si totalizamos los aspectos negativos el 51,8% perciben que no se ejecuta buenas políticas para retener a los trabajadores propiciando con ello la deserción, sin embargo el 22,7% dice que es eficiente y el 25,5% manifiesta que es muy eficiente, a decir de los resultados existe poca diferencia porcentual esta diferencia permite deducir que de alguna manera los directivos si propician la estabilidad de los trabajadores, evitando así la deserción.

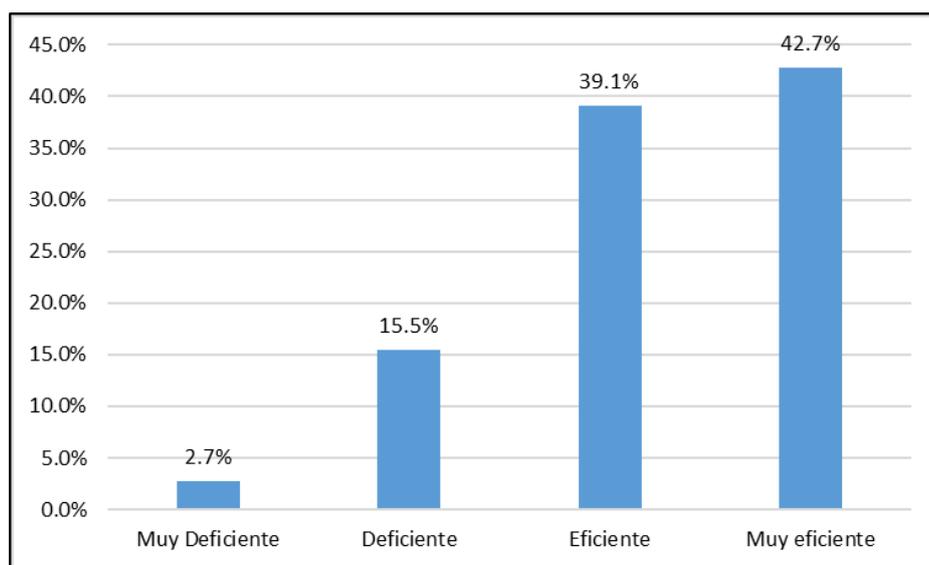
Tabla N° 06. Resultados porcentuales de la variable desempeño laboral de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	3	2,7
Deficiente	17	15,5
Eficiente	43	39,1
Muy eficiente	47	42,7
Total	110	100,0

Fuente: Resultado de la encuesta

Grafico N°06

Resultado porcentual de la variable de desempeño laboral de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-2017



Fuente: tabla N°06

Interpretación: En la tabla y Grafica N° 06 muestra los resultados acerca de la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores quienes deben cumplir los objetivos de la institución fijadas, respecto a ello el 39,1% mencionan que es eficiente, el 42.7% es muy eficiente, si totalizamos los aspectos favorables el 81.8% perciben que el desempeño

laboral es relevante en el hospital, finalmente los resultados permite deducir que los trabajadores están comprometidos con los objetivos trazados por la institución hospitalaria.

Tabla N° 07

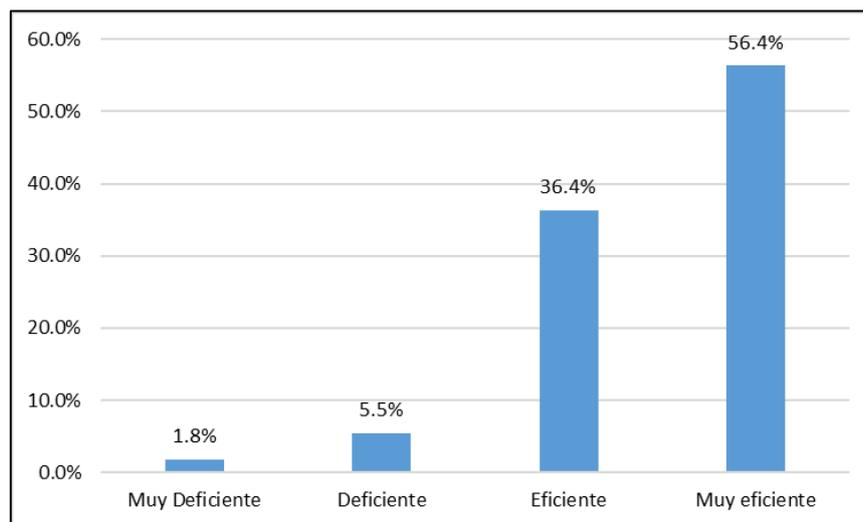
Resultados porcentuales en la dimensión actitudes observables de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	2	1,8
Deficiente	6	5,5
Eficiente	40	36,4
Muy eficiente	62	56,4
Total	110	100,0

Fuente: Resultado de la encuesta

Grafico N°07

Resultados porcentuales de la dimensión actitudes observables de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-2017



Fuente: Tabla N°07

Interpretación. En la Tabla y Grafica N°07 muestra los resultados acerca de la dimensión actitud entendida como el comportamiento del trabajador frente a un hecho determinado. Más allá del conocimiento, que posee para actuar o no en relación con este comportamiento, respecto a ello el 36,4% mencionan que la actitud es eficiente y el 56,4% muy eficiente, se perciben que las actitudes de los trabajadores son satisfactorias en el desempeño laboral en el hospital, finalmente los resultados permiten deducir que los trabajadores tienen un comportamiento integral para resolver problemas que ocurren en la institución hospitalaria.

Tabla N°08

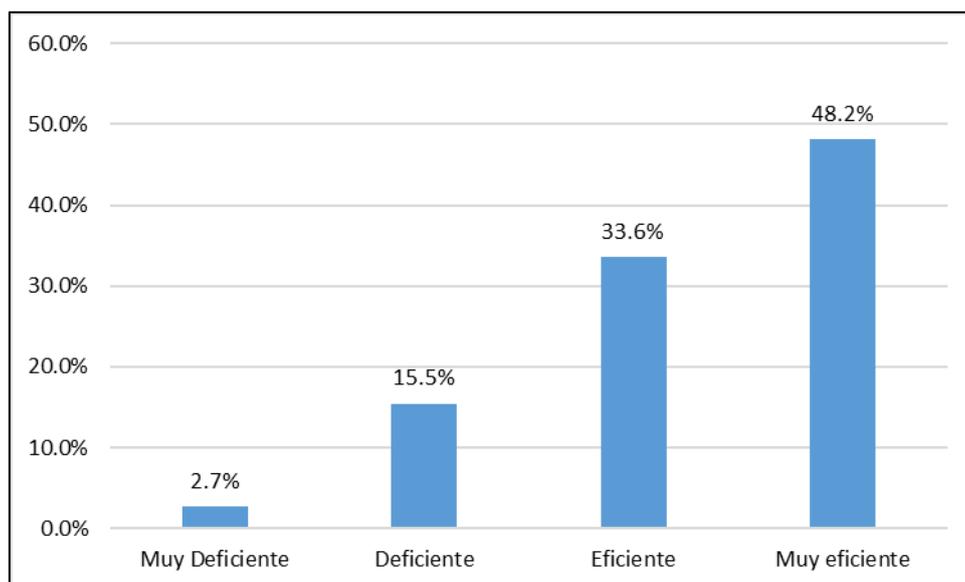
Resultado porcentual de la dimensión cumplimientos de metas de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki

Niveles	frecuencia	porcentaje
Muy Deficiente	3	2,7
Deficiente	17	15,5
Eficiente	37	33,6
Muy eficiente	53	48,2
Total	110	100,0

Fuente: Resultado de la encuesta

Grafico N°08

Resultado porcentual de la dimensión cumplimiento de metas de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Arakaki-2017



Fuente: tabla N°08

Interpretación

En la Tabla y Grafico N°08 muestra los resultados sobre la dimensión de cumplimiento de las metas, esta dimensión se refiere que tanto los trabajadores están comprendidos en cumplir metas trazadas por la alta dirección del hospital, mencionamos que el 33,6% de trabajadores encuestados manifiestan que el cumplimiento es eficiente y el 48,2% muy eficiente, mayoritariamente los trabajadores afirman que las metas se logran cumplir con ello contribuyendo a la buena gestión administrativa en el hospital.

Tabla N° 09

Resultados porcentuales de la dimensión organización de actividades de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-2017

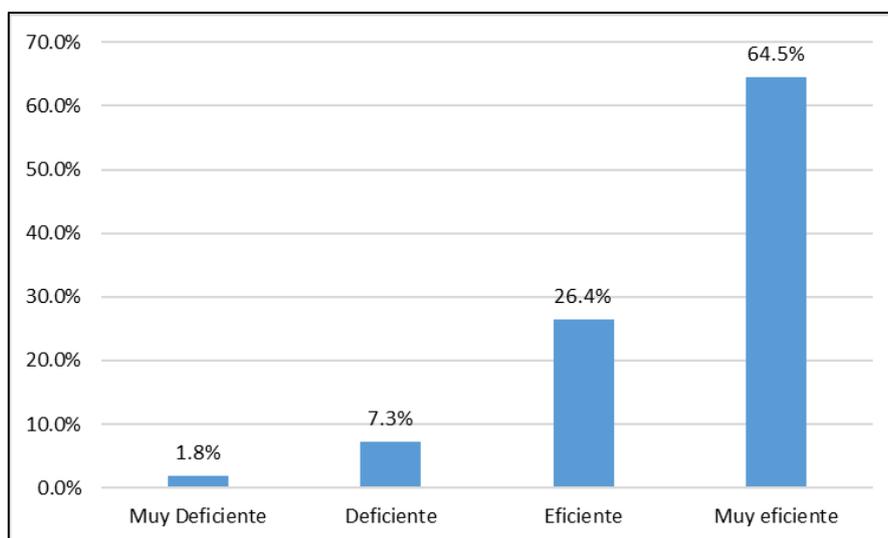
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	2	1,8
Deficiente	8	7,3

Eficiente	29	26,4
Muy eficiente	71	64,5
Total	110	100,0

Fuente: Resultado de la encuesta

Grafico N° 09

Resultados porcentuales de la dimensión organización de actividades los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-2017



Fuente: tabal N°09

En la Tabla y Grafico N°09 se muestra los resultados acerca de la dimensión organización cumplimiento de metas, esta dimensión se refiere que tanto los trabajadores están comprometidos en cumplir las metas trazadas por alta dirección del hospital, mencionamos que el 26,4% de trabajadores encuestados manifiestan que el cumplimiento es eficiente y el 64.5% es muy eficiente, mayoritariamente los trabajadores afirman que las metas se logran cumplir con ello contribuyendo a la buena gestión administrativa en el hospital

Tabla N°10

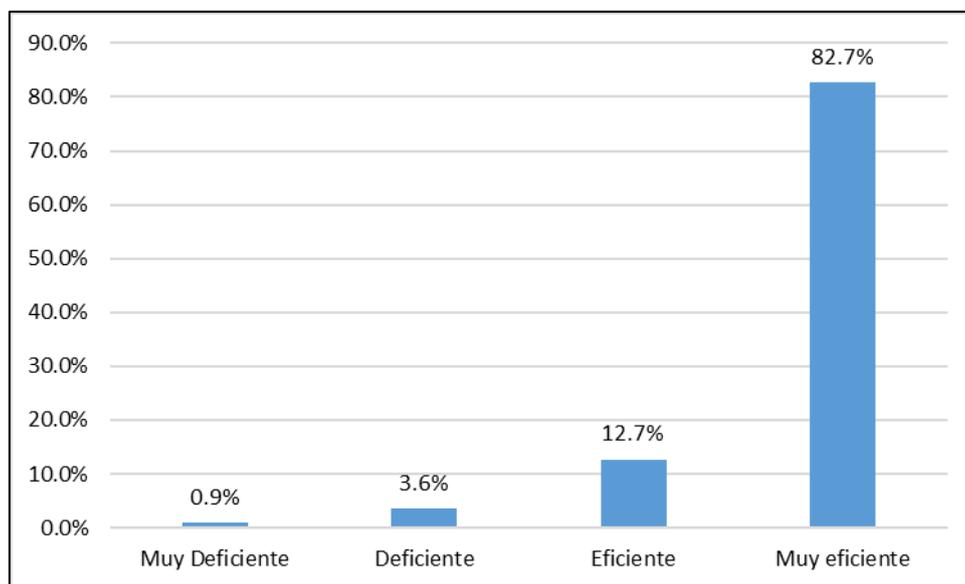
Resultados porcentuales de la dimensión relaciones humanas de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	1	9
Deficiente	4	3,6
Eficiente	14	12,7
Muy eficiente	91	82,7
Total	110	100,0

Fuente: Resultado de la encuesta

Grafico N°10

Resultados porcentuales de la dimensión relaciones humanas de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-2017



Fuente: tabla N° 10

Interpretación

En la Tabla y Grafica N°10 muestra los resultados acerca de la dimensión relaciones humanas y se conceptúa a todo acto en el que intervienen dos o más personas respetando su cultura y sus normas comportamiento y conviviendo con seres de un mismo género dentro del hospital, en ello los trabajadores perciben como eficiente un 12,7% y muy eficiente un 82,7% inferimos que mayoritariamente los trabajadores afirman que las relaciones humanas es favorable para el buen trato a los pacientes que acuden al hospital.

4.2.2. Contrastación de Hipótesis

Correlación de la variable general Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral. El proceso que permite realizar el contraste de hipótesis requiere ciertos procedimientos de los diversos autores y cada uno de ellos con sus respectivas características y peculiaridades, motivo por el cual era necesario decidir por uno de ellos para ser aplicado en la investigación.

Para la prueba de hipótesis general, se utilizo es estadígrafo Tau-b de Kendall por ser la más recomendada para datos ordinales no paramétricas en las ciencias sociales. La correlación variable general encontrada por el programa SPSS versión 22, arroja el coeficiente correlativo siguiente:

4.2.2.1. Estudio correlacional por variable y dimensiones: Gestión del talento humano y desempeño laboral

Objeto general

Determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki de Satipo, 2017

Interpretación de los Índices de correlación según Guilford, 1995

<0,20: correlación ligera; casi insignificante

0,20-0,40: correlación baja; relación definida pero pequeña

0,40-0,70: correlación elevada; relación notable

>0,90: correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Calculo del coeficiente de correlación

El cálculo se realiza mediante el software SPSS 25.

Correlaciones de las variables Gestión del Talento humano y Desempeño laboral.

Correlación		Gestión Talento Humano	Desempeño Laboral
	Coeficiente de correlación	1.000	0.320**
	Gestión Talento Humano	Sig. (bilateral)	0.000
Tau – b de Kendall	N	110	110
	Coeficiente de correlación	0.320**	1.000
	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	0.000
	N	110	110

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación:

El resultado muestra $\tau = 0.32$ con una significación bilateral de $p=0,000$ este p valor hallado es menor que $p<0,01$ decisión para demostrar que el valor hallado $T= 0,32$ es significativo estadísticamente, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente indica una correlación baja. Por tanto, se logra determinar que existe una relación definida pero pequeña entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis para la variable Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral

Hipótesis general formulada:

Existe relación directa entre gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1. Hipótesis Nula (H_0): No existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral.

$H_0: \tau = 0$

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral.

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de Significancia $\alpha=99\%$ la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{t}{\frac{\sqrt{2(2N + 5)}}{9N(N - 1)}}$$

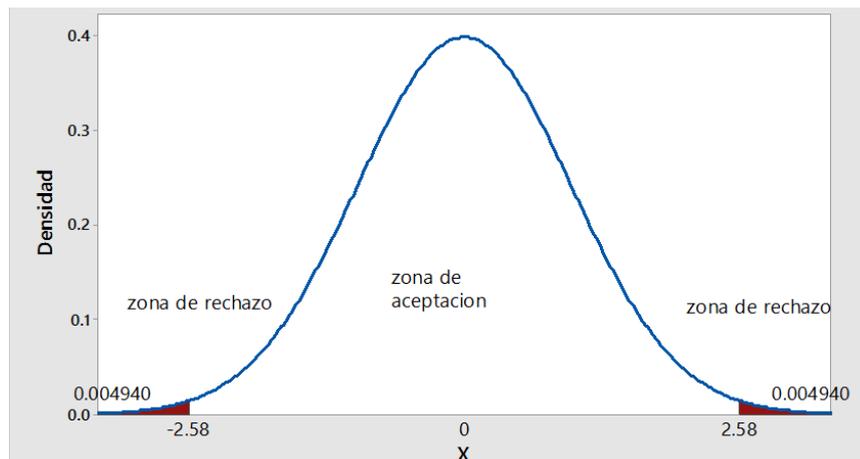
Reemplazando datos en la fórmula se tiene $Z=4.95$

Donde:

$Z_{crítica} = 2.58$

T

$N=110$



4. Regla de decisión si $Z_{cal} > Z_{crítica}$ se rechaza H_0 y se acepta H_a ; se observa que $4.95 > 2.58$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, en consecuencia, aceptamos la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Al aceptar la Ha, llegamos a la conclusión que la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral están relacionados de manera significativa.

Objeto Específico 01

Establecer la relación entre la admisión y actitudes observables de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017

Interpretación de los Índices de correlación según Guilford, 1995

<0,20: correlación ligera; casi insignificante

0,20-0,40: correlación baja; relación definida pero pequeña

0,40-0,70: correlación elevada; relación notable

>0,90: correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Calculo del coeficiente de correlación

El cálculo se realiza mediante el software SPSS 25.

Correlaciones de las dimensiones admisión y actitudes observables.

Correlación		Admisión	Actitudes observables
	Coeficiente de correlación	1.000	0.183**
	Sig. (bilateral)		0.008
Tau – b de Kendall	N	110	110
	Coeficiente de correlación	0.183**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.008	
	N	110	110

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación

El resultado muestra $r=0,183$ con una significación bilateral de $p=0.008$ este valor p valor hallado es menor que $p < 0.01$ decisión para demostrar que el valor hallado $T=0.183$ es significativo estadísticamente, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente indica una correlación ligera. Por tanto, se logra establecer que existe una relación casi insignificante.

Prueba de hipótesis para la admisión y actitudes observables

Hipótesis específico 01

Existe relación directa entre la admisión y actitudes observables de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017

1. Hipótesis Nula (H₀): No existe relación directa y significativa entre admisión y actitudes observables

H₀: $\tau=0$

2. Hipótesis Alternativa (H₁): Existe relación directa y significativa entre admisión y actitudes observables

H₁: $\tau \neq 0$

3. Nivel de Significancia $\alpha=0,01$ es decir al 10% la $Z_{critica}=2.58$

4. Calculo del estadístico

$$z = \frac{t}{\frac{\sqrt{2(2N + 5)}}{9N(N - 1)}}$$

=Reemplazando datos en la formula se tiene $Z=2.82$

Datos

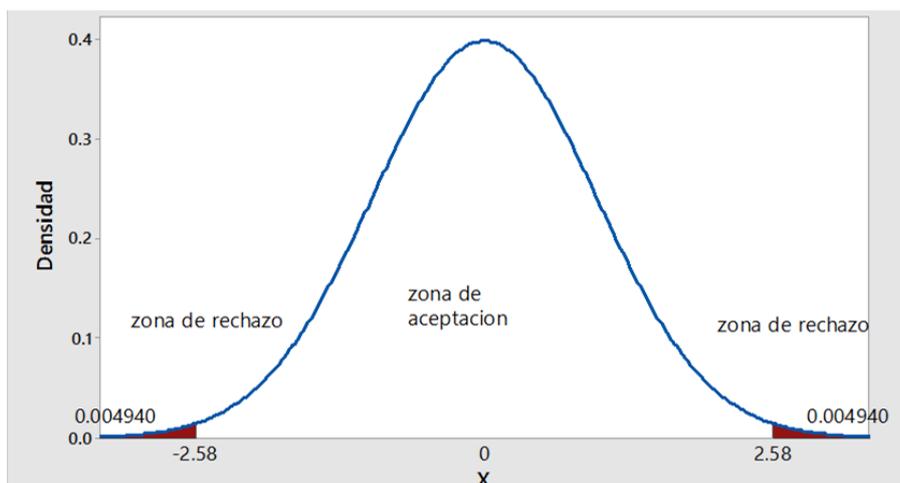
$Z_{critica}=2.58$

$\tau=0.183$

$N=110$

$$z = \frac{0.183}{\frac{\sqrt{2(2 \times 110 + 5)}}{9 \times 110(110 - 1)}}$$

$Z=3.21$



4. Regla de decisión si $Z_{cal} > Z_{critica}$ se rechaza H_0 y se acepta H_a ; se observa que $3.21 > 2,58$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, en consecuencia, aceptamos la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Al aceptar la H_a , llegamos a la conclusión que socialización y cumplimientos están relacionados de manera significativa estadísticamente.

Objeto Específico 02

Establecer la relación entre socialización del nuevo trabajador y cumplimiento de metas de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017

Interpretación de los Índices de correlación según Guilford, 1995

<0,20: correlación ligera; casi insignificante

0,20-0,40: correlación baja; relación definida pero pequeña

0,40-0,70: correlación elevada; relación notable

>0,90: correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Calculo del coeficiente de correlación

El cálculo se realiza mediante el software SPSS 25.

Correlaciones de las dimensiones socialización del nuevo trabajador y cumplimiento de metas.

Correlación	Socialización del nuevo trabajador	Cumplimiento de metas
-------------	------------------------------------	-----------------------

	Coefficiente de correlación	1.000	0.207**
	Socialización del nuevo trabajador	Sig. (bilateral)	0.003
Tau – b de Kendall	N	110	110
	Coefficiente de correlación	0.207**	1.000
	Cumplimiento de metas	Sig. (bilateral)	0.003
	N	110	110

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación

El resultado muestra $\tau=0.207$ con una significación bilateral de $p=0.003$ este p valor hallado es menor que $p<0.01$ decisión para demostrar que el valor hallado $\tau=0.207$ es significativo estadísticamente, de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente indica una correlación baja. Por tanto, se logra establecer que existe una relación definida pero pequeña.

Prueba de hipótesis para la socialización del nuevo trabajador y cumplimiento de metas.

Hipótesis específico 02

Existe relación directa entre socialización del nuevo trabajador y cumplimiento de metas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017.

1. Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre la socialización del nuevo trabajador y el cumplimiento de metas.

$H_0: \tau=0$

2. Hipótesis Alterna (H_1): Existe relación significativa entre la socialización del nuevo trabajador y el cumplimiento de metas

3. Nivel de Significancia $\alpha= 0,01$ es decir al 10% la $Z_{critica}=2.58$

Calculo del estadístico

Datos

$$Z_{\text{critica}} = 2.58$$

$$\tau = 0.207$$

$$N = 110$$

$$z = \frac{t}{\frac{\sqrt{2(2N + 5)}}{9N(N - 1)}}$$

Datos:

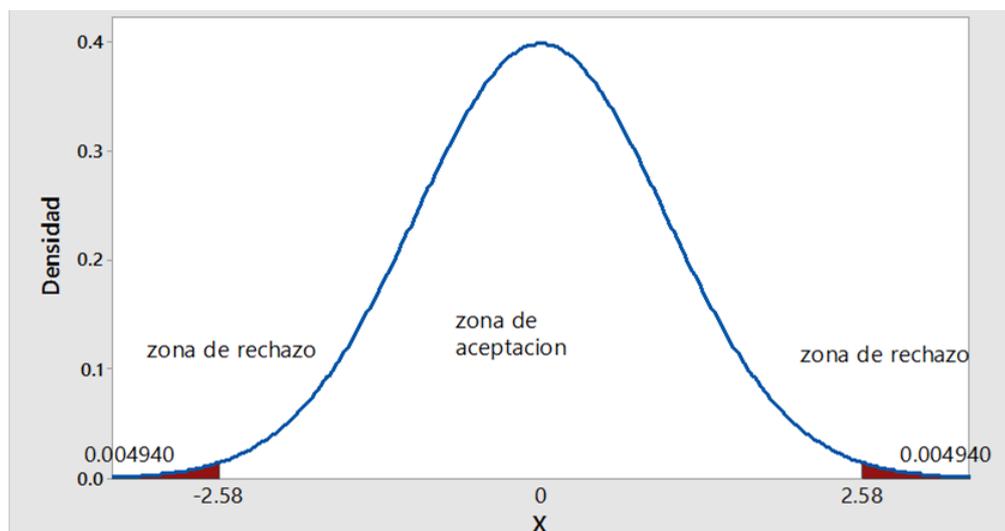
$$Z_{\text{critica}} = 2.58$$

$$\tau = 0,207$$

$$N = 110$$

$$z = \frac{0,207}{\frac{\sqrt{2(2 \times 110 + 5)}}{9 \times 110(110 - 1)}}$$

Reemplazando datos en la formula se tiene $Z = 3.21$



4. Regla de decisión si $Z_{\text{cal}} > Z_{\text{critica}}$ se rechaza H_0 y se acepta H_a ; se observa que $3.21 > 2,58$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, en consecuencia, aceptamos la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Al aceptar la H_a , llegamos a la conclusión que la socialización del nuevo trabajador y el cumplimiento de metas están relacionados de manera significativa estadísticamente.

Objeto Específico 03

Establecer la relación entre el desarrollo personal y la organización de actividades en los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017

Interpretación de los Índices de correlación según Guilford, 1995

<0,20: correlación ligera; casi insignificante

0,20-0,40: correlación baja; relación definida pero pequeña

0,40-0,70: correlación elevada; relación notable

>0,90: correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Calculo del coeficiente de correlación

El cálculo se realiza mediante el software SPSS 25.

Correlaciones de las dimensiones desarrollo personal y organización de actividades.

Correlación		Desarrollo personal	Organización de actividades
	Coeficiente de correlación	1.000	0.333**
	Desarrollo personal Sig. (bilateral)		0.000
Tau – b de Kendall	N	110	110
	Coeficiente de correlación	0.333**	1.000
	Organización de actividades Sig. (bilateral)	0.000	
	N	110	110

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

El resultado muestra $\tau = 0.333$ con una significación bilateral de $p = 0.000$ este p valor hallado es menor que $p < 0.05$ decisión para demostrar que el valor hallado $\tau = 0.333$ es significativo estadísticamente, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente indica una correlación baja. Por tanto, se logra establecer que existe una relación definida pero pequeña

. Prueba de hipótesis para el desarrollo personal y organización de actividades

Hipótesis específico 03

Existe relación directa entre en el desarrollo personal y organización de actividades trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1. Hipótesis Nula (H₀): No existe relación significativa entre desarrollo personal y organización de actividades.

$$H_0 = \tau = 0$$

2. Hipótesis Alternativa (H₁): Existe relación significativa entre desarrollo personal y organización de actividades.

$$H_1 = \tau \neq 0$$

3. Nivel de significancia $\alpha = 0,01$ es decir 10% la $Z_{crítica} = 2.58$

4. Cálculo del estadístico

$$z = \frac{t}{\frac{\sqrt{2(2N + 5)}}{9N(N - 1)}}$$

Datos:

$$Z_{crítica} = 1.96$$

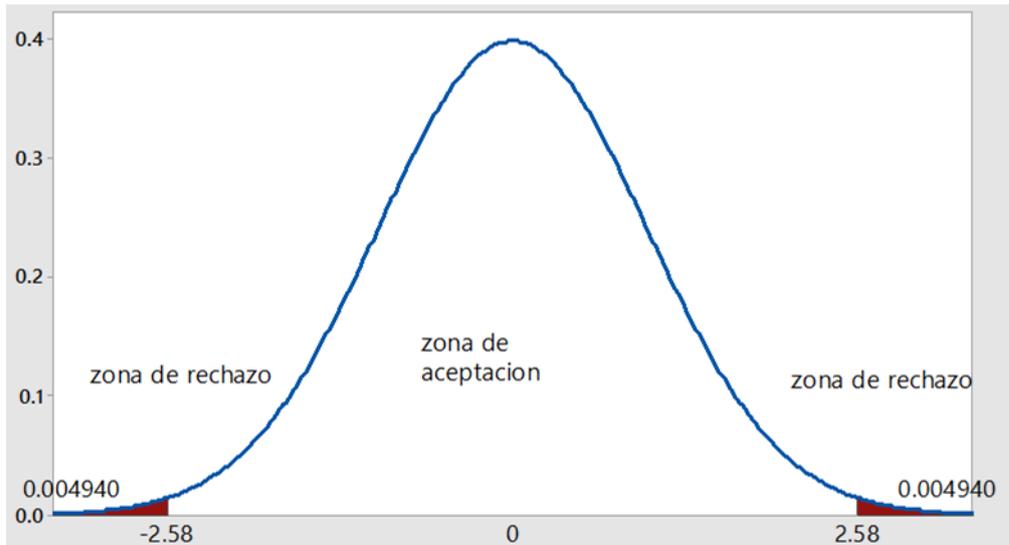
$$\tau = 0.333$$

$$N = 110$$

Reemplazando datos se tiene:

$$z = \frac{0.333}{\frac{\sqrt{2(2 \times 110 + 5)}}{9 \times 110(110 - 1)}}$$

$$Z = 5.16$$



4. Regla de decisión si $Z_{cal} > Z_{critica}$ se rechaza H_0 y se acepta H_a ; se observa que $5.16 > 2.58$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, en consecuencia, aceptamos la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Al aceptar la H_a , llegamos a la conclusión que existe relación directa entre desarrollo personal y organización de actividades en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo-2017 de manera significativa estadísticamente.

Objeto Específico 04

Establecer la relación entre la retención del personal y relaciones humanas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo

Interpretación de los Índices de correlación según Guilford, 1995

<0,20: correlación ligera; casi insignificante

0,20-0,40: correlación baja; relación definida pero pequeña

0,40-0,70: correlación elevada; relación notable

>0,90: correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Calculo del coeficiente de correlación

El cálculo se realiza mediante el software SPSS 25.

Correlaciones de las dimensiones entre la retención personal y relaciones humanas.

Correlación	Retención del personal	Relaciones humanas
Coeficiente de	1.000	0.181**

		correlación	
	Retención del personal	Sig. (bilateral)	0.011
Tau – b de Kendall		N	110
		Coefficiente de correlación	0.181**
	Relaciones humanas	Sig. (bilateral)	0.011
		N	110
			110

** La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Interpretación

El resultado muestra $\tau = 0.181$ con una significación bilateral de $p = 0.011$ este p valor hallado es menor que $p < 0.05$ decisión para demostrar que el valor hallado $\tau = 0.181$ es significativo estadísticamente, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente indica una correlación ligera. Por tanto, se logra establecer que existe una relación casi insignificante.

Prueba de hipótesis para la retención del personal y relaciones humanas

Hipótesis específico 04

Existe relación directa entre retención de personal y relaciones humanas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo-2017

1. Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre retención de personal y relaciones humanas de actividades.

$$H_0 = \tau = 0$$

2. Hipótesis Alterna (H_1): Existe relación significativa entre retención y relaciones humanas.

$$H_1 = \tau \neq 0$$

3. Nivel de significancia $\alpha = 0,01$ es decir 10% la $Z_{critica} = 2.58$

4. Calculo del estadístico

$$z = \frac{t}{\frac{\sqrt{2(2N + 5)}}{9N(N - 1)}}$$

Datos:

$Z_{critica} = 2.58$

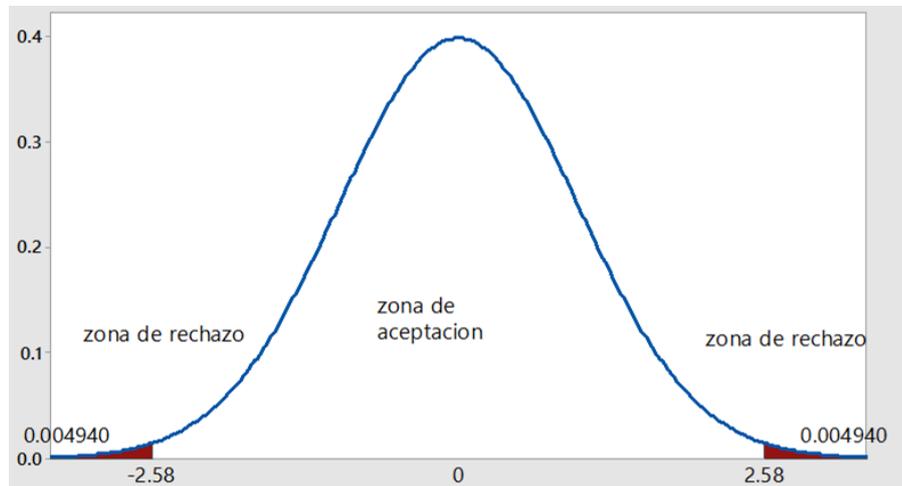
$\tau = 0.181$

$N = 110$

Reemplazando datos se tiene:

$$z = \frac{0.181}{\frac{\sqrt{2(2 \times 110 + 5)}}{9 \times 110(110 - 1)}}$$

$Z = 2.80$



4. Regla de decisión si $Z_{cal} > Z_{critica}$ se rechaza H_0 y se acepta H_a ; se observa que $2.80 > 2.58$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, en consecuencia, aceptamos la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Al aceptar la H_a , llegamos a la conclusión que existe relación directa entre retención de personal y relaciones humanas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo-2017 de manera significativa estadísticamente.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión de los resultados se ha realizado teniendo en cuenta las hipótesis de la investigación.

La hipótesis general formulada fue: *Existe relación directa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017.*

Se observó los resultados en la estadística inferencial con $Z=4.95 > Z=2,58$ el valor Z calculado que cae en la región de rechazo, en consecuencia, aceptamos la hipótesis alterna, llegamos a la conclusión que la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki están relacionadas de manera significativa.

Nuestros resultados se semejan al trabajo desarrollado por Ramos,(2017) en su tesis titulada: Gestión Talento Humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017, llega a la conclusión que la gestión del talento humano, se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciara en el desempeño laboral del trabajador.

Estos resultados en el caso de nuestra investigación la relación es pequeña, pero es significativa, a comparación del trabajo realizado por Ramos donde la relación es positiva alta.

El estudio se ampara en el supuesto científico de (Chiavenato, 2002) al mencionar que: la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de

cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características de los contextos ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos, y otra afinidad de variables importantes.

Asimismo, el mismo autor (Chiavenato, 2009) acerca del desempeño laboral dice: El desempeño laboral en el cargo es extremadamente situacional y varía de una persona a otra, y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que influyen bastantes.

Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionado el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

La hipótesis específica formulada es: *Existe relación directa entre admisión y actitudes observables en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017*

Al realizar la prueba de hipótesis se rechaza H_0 y se acepta H_a ; se observa que $Z=2.83 > Z=2,58$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, en consecuencia, aceptamos la hipótesis alterna, llegamos a la conclusión que la admisión y actitudes observables están relacionados de manera significativa estadísticamente.

Nuestros resultados se asemejan al trabajo desarrollado por: (Chiavenato, 2009) se define el proceso de selección es la búsqueda de la educación entre lo que pretende la organización lo que las personas ofrecen. Pero no solo las organizaciones escogen; las personas también eligen la organización donde quieren trabajar, hay una elección recíproca, y de la otra parte menciona (Alles, 2007) se define como el comportamiento de una persona frente a un hecho determinado. Más allá del conocimiento que posee, una persona puede actuar o no en relación con ese conocimiento, para evaluar por

competencias, se observan las conductas de las personas, su comportamiento frente a hechos reales.

La hipótesis específica formulada es: *existe relación directa entre socialización del nuevo trabajador y cumplimiento de metas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo-2017*

Al realizar la prueba de hipótesis se rechaza y se acepta H_a ; se observa que $Z=3,21 > Z_{2,58}$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, en consecuencia, aceptamos la hipótesis alterna, llegamos a la conclusión que la socialización del nuevo trabajador y cumplimientos metas están relacionados de manera significativa estadísticamente.

Nuestros resultados están relacionados al trabajo desarrollado por: (Chiavenato, 2009) se define el modelo de asuntos básicos compartidos que aprende un grupo como vía para resolver sus problemas de adaptación al exterior y de integración al interior y que funciona tan bien que se considere válido y deseable transmitirlo a los nuevos miembros por ser la forma correcta de percibir, pensar y sentir respecto a sus problemas.

Asimismo, el mismo autor (Chiavenato, 2009), el cumplimiento meta expone los resultados que debe alcanzar un trabajador de acuerdo al área de trabajo que desempeñe sus funciones establecidas cumpliendo un periodo determinado dentro de la organización.

Establecen un determinado criterio y señalan dirección a los esfuerzos al administrador, modelo que utilizan las gerencias de una organización para establecer las metas de sus administradores con las metas.

La hipótesis específica formulada es: *Existe relación directa entre en el desarrollo personal y organización de actividades de los trabajadores el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo-2017.*

Al realizar la prueba de hipótesis se rechaza H_0 y se acepta H_a ; se observa que $Z=5.16 > Z=2,58$ el valor Z calculada cae en la región de rechazo, en consecuencia, aceptamos la hipótesis alterna, llegamos a la conclusión que desarrollo personal y organización de actividades esta relacionadas de manera significativa estadísticamente.

Nuestros resultados se asemejan al trabajo desarrollado por: (Chiavenato, 2009) está compuesto por experiencias, no necesariamente relacionadas con el puesto actual que brindan oportunidades para el desarrollo crecimiento personal. Asimismo, el mismo autor (Chiavenato, 2009) es un esfuerzo de largo plazo, apoyado por alta dirección, que tiene por objeto mejorar los procesos de solución de problemas y de renovación organizacional, a través de un diagnostico eficaz, en colaboración con la administración de la cultura intergrupala, que cuentan con la ayuda del consultor-facilitador y la aplicación de la teoría y tecnología de las ciencias de la conducta inclusive la acción y la investigación.

La hipótesis formulada es: *Existe relación directa entre retención de personal y relaciones humanas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo-2017.*

Al realizar la prueba de hipótesis de rechazo H_0 y se acepta H_a ; se observa que $Z=2,80 > Z=1.96$ el valor Z calculada cae en la región de rechazo, en consecuencia, aceptamos la hipótesis alterna, llegamos a la conclusión que existe relación directa entre retención de personal y relaciones humanas en los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo-2017 de manera significativa estadísticamente.

Nuestros resultados se asemejan al trabajo desarrollado por: (Chiavenato, 2009) se exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen los estilos administrativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene y seguridad en el trabajo que aseguran la calidad de vida dentro de la organización. Asimismo, el mismo autor, el cumplimiento meta expone los resultados que debe alcanzar un trabajador

de acuerdo al área de trabajo que desempeñe sus funciones establecidas cumpliendo un periodo determinado dentro de la organización.

Establecen un determinado criterio y señalan dirección a los esfuerzos al administrador, modelo que utilizan las gerencias de una organización para establecer las metas de sus administradores con las metas.

CONCLUSIONES

El trabajo permitió arribar a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que existe una relación pequeña pero significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral, tal como se muestra con el coeficiente de correlación tau b de Kendall $\tau=0,32$ con una significación bilateral de $p=0,000$; observándose en la tabla y gráfica que el 40.9% se encuentra en el nivel deficiente y el 23.64% en el nivel excelente.
2. Se estableció la relación entre la admisión y actitudes observables tal como se muestran con el coeficiente de correlación tau b de Kendall $T=0.183$ con una significación bilateral de $p=0.008$, observándose que el 33.64% se encuentran en el nivel deficiente y 27.27% se encuentran en el nivel bueno.
3. Se estableció que existe una correlación baja entre socialización y cumplimiento de metas tal como se muestra con el coeficiente tau b de Kendall $\tau=0.207$ con una significación bilateral de $p=0.003$, observándose que el 12.73% se encuentran en el nivel eficiente y el 20% se encuentran en el nivel eficiente.
4. Se estableció que existe una correlación baja entre desarrollo personal y organización de actividades tal como se muestra con el coeficiente tau b de Kendall $\tau=0.333$ con una significación bilateral de $p=0.000$, observándose que 14,555 se encuentra en el nivel eficiente y el 23.64% muy eficiente.
5. Se estableció que existe una correlación ligera entre retención personal y relaciones humanas tal como se muestra con el coeficiente tau b de Kendall $\tau=0.181$ con una significación bilateral de $p=0.011$ con una significación bilateral de $p= 0.011$ este p valor hallado es menor que $p<0.05$ decisión para demostrar que el valor hallado $\tau=0.181$ es significativo estadísticamente

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos del Hospital “MAHA” Satipo, a desarrollar programas que promuevan una adecuada gestión del talento humano lo que mejoraría significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución.

2. Se recomienda a los trabajadores del Hospital “MAHA” Satipo, a realizar una buena admisión y mostrar actitudes empáticas en favor a los usuarios de la institución.

3. Se recomienda a los directivos del Hospital “MAHA” Satipo, a promover la integración social de los trabajadores lo que permitirá el cumplimiento de metas previstos en la institución.

4. Se recomienda a los trabajadores del Hospital “MAHA” Satipo, a mejorar su desarrollo profesional a través de capacitaciones en las que permitiría una mejor organización y atención a los usuarios de dicha institución.

5. Se recomienda a los directivos del Hospital “MAHA” Satipo, a promover la cultura de la evaluación del desempeño del personal con la finalidad de tomar decisiones sobre la permanencia de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Joyas, J. (Abril de 2007). Recuperado el Setiembre de 2018, de <http://www.uao.edu.co/sites/default/files/5.1%20CHIAVENATO.PDF>
- Araujo, A. (2011). *Etapa de inducción y socialización de personal*. Recuperado el 5 de Setiembre de 2018, de <http://inf-tek.blogspot.com/2010/09/33-administracion-de-recurso-huamano-2a.html>
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M., & Traverso Holguin, P. (2017). *Gestion del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Ecuador. Recuperado el 22 de Agosto de 2018, de <http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Benites Maquina , I. J. (2012). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Consorcio La Arena S.A.C.* tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Economicas, Trujillo. Recuperado el 22 de Agosto de 2018, de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3310/benites_ikoll.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bonilla Cañizares, S. C. (2016). *El Estres Laboral y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Docente de la Unidad Educativa "Victoria Vasconez Cuví-Simon Bolívar -Elivar Ortega en el Bloque Simon de la Ciudad de Latacunga"*. tesis, Universidad Tecnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educacion, Ambato. Recuperado el 20 de Agosto de 2018, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23603/1/Bonilla%20Ca%C3%B1izares%20Stephanie%20Carolina.pdf>
- Cabrera Pora , E. N. (2012). *Gestion por Competencia del Talento Humano en la Asociacion Civil sin fines de Lucro, Sociedad Misionera Internacional, Iglesia Adventista del Septimo Dia, Movimiento de Reforma-Union Venezolana*. tesis, Universidad Catolica Andres Bello, Caracas. Recuperado el 17 de Agosto de 2018, de biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS4021.pdf
- Cachuan Chalco, G. (2015). *El Talento Humano y su Impacto n el Crecimiento Economico de las Empresas de Servicio de Outsourcing contable Financiero en Lima*

- Metropolitana, año 2014.* tesis, Universidad San Martín de Porres, Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras. Recuperado el 20 de Agosto de 2018, de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1578/1/cachuan_cgj.pdf
- Catilla Sanchez, A. (2013). *Optimización del Talento en las Organizaciones: Gestión por Expectativa.* Tesis, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Psicología Social, Barcelona, España. Recuperado el 17 de Agosto de 2018, de www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125718/acs1de1.pdf
- Ccoica Meza, E. (2017). *Relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la empresa Ensil E.I.R.L. Huancayo; 2016-2017.* tesis, Universidad Continental, Facultad de Ciencias de la Empresa, Huancayo. Recuperado el 22 de Agosto de 2018, de http://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/3757/1/INV_FCE_%20CAN_TE_Ccoicca_Meza_2017.pdf
- Cevallos Sanchez, Y. (2013). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013.* tesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena. Obtenido de repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1136/1/GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20C%20DIRECCION%20PROVINCIAL%20AGROPECUARIA%20DE%20SANTA%20ELENA%20AÑO%202013.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* México: Mc Graw Hill. Recuperado el 22 de Agosto de 2018, de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Coronel Leon, T., & Farez Chalco, M. R. (2010). *Gestión del Talento Humano en Base a Competencias Laborales Requeridos Aplicadas a la Empresa "Duramas CIA. LTDA.* Tesis, Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador. Recuperado el 17 de Agosto de 2018, de dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1133/1/tad985.pdf
- De Leon Lol, E. (2013). *Gestión del Talento Humano en las Pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu.* tesis, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades. Recuperado el 20 de Agosto de 2018, de biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf

- Fidias G, A. (2012). *El Proyecto de Investigacion*. Caracas, Venezuela. Recuperado el 24 de Agosto de 2018, de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Flores Zambrano, S. G. (2015). *Modelo Estrategico de Gestion de Talento Humano para la Superintendencia de Economia Poupular y Solidaria*. Tesis, Pontifica Universidad Catolica del Ecuador, Facultad de Psicologia, Quito. Recuperado el 18 de Agosto de 2018, de repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8507/TESIS%20MODELO%20ESTRATEGICO%20DE%20GESTION%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20PARA%20LA%20SUPERINTENDENCIA%20DE%20ECONOMIA%20POPULAR%20Y%20SOLIDARIA%20VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzalo Llanea, F. M. (2007). *Instrumento de Evaluacion Psicologica*. Habana. Recuperado el 31 de Agosto de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico. Recuperado el 23 de Agosto de 2018, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernandez Sampieri, R. (2017). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico. Recuperado el 31 de Agosto de 2018, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernandez Sampieri, R. (2017). *Metodologia de la Investigacion*. Recuperado el 31 de Agosto de 2018, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huacac Trujillo, M. (2014). *La Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en la empresa de Generacion Electrica del Sur, Periodo 2011- 2013*. tesis, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman-Tacna, Facultad de Ciencias Juridicas y Empresariales, Tacna. Recuperado el 22 de Agosto de 2018, de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/345/TG0185.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Inca Allcahuaman, K. (2015). *Gestion del Talento Humano y su Relacion con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. tesis, Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa, Andahuaylas . Recuperado el 21 de Agosto de 2018, de <https://es.scribd.com/document/354512754/22-2015-EPAE-Inca-Allcahuaman-Gertion-Del-Talento-Huamano>
- Jiménez Merino, J. N. (2011). *¿Que es desarrollo personal?* Recuperado el 5 de Setiembre de 2018, de <https://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>
- Larico Apaza, R. I. (2015). *Factores Motivadoras y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman-Juliaca 2014*. tesis, Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez, Juliaca. Recuperado el 22 de Agosto de 2018, de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lozano Correa, L. J. (2007). *El Talento Humano una Estrategia de Exito en las empresas culturales*. tesis, Universidad EAN, Bogota. Recuperado el 23 de Agosto de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- Luengo, L. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educacion Inicial*. tesis, Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educaciones, Maracaibo. Recuperado el 20 de Agosto de 2018, de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf
- Manene, L. M. (2011). *Plan de incroporación y retención del personal*. Recuperado el 5 de Setiembre de 2018, de <http://www.luismiguelmanene.com/2011/11/02/procedimiento-del-plan-de-incorporacion-y-retencion-del-personal/>
- Marcillo Merino, N. G. (2014). *Modelo de Gestion por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autonomos Descentralizados del Sur de Manabi*. tesis, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado el 21 de Agosto de 2018, de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf

- Matheus, C., Pérez, J., & Moreno, J. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Recuperado el 5 de Setiembre de 2018, de <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/procesos-de-la-gestion-del-talento.html>
- Mita Flores , D., & Davila Salinas, C. L. (2015). *Retencion del Talento Humano: Politicas aplicadas sobre jovenes "Millennials" en un grupo de organizaciones*". tesis, Pontifica Universidad Catollica del Peru, Facultad de Gestion y Alta Direccion, Lima. Recuperado el 21 de Agosto de 2018, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6948/MITTA_DANIEL_DAVILA_CARMEN_RETENCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MSc, E. R. (5 de Octubre de 2015). *EN GERENCIA*. Recuperado el 5 de Setiembre de 2018, de <http://engerencia.com.ve/530-2/>
- Munch, L. (2010). Recuperado el 5 de Setiembre de 2018, de <http://www.hacienda.gov.py/normativa/Organizaci%C3%B3n%20-%20Lourdes%20Much%20-%20Trillas%202006%20-%20Libro%20completo.pdf>
- Piñuel Raigada, J. L. (2002). *Epimologia, metodologia*. Recuperado el 24 de Agosto de 2018, de https://www.ucm.es/data/cont/docs/268-2013-07-29-Pinuel_Raigada_AnalisisContenido_2002_EstudiosSociolingusticaUVigo.pdf
- Prieto Bejarano, P. G. (2013). *Modelo de Gestion del Talento Humano como Estrategia para Retencion del Personal*. tesis, Universidad de Madellin, Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas. Recuperado el 23 de Agosto de 2018, de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Quispe Vargas, E. (2015). *Clima Organizacional y desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. tesis, Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, Facultad Nacional Jose Maria Arguedas, Andahuaylas. Recuperado el 22 de Agosto de 2018, de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20VargasClima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez García, M. M. (s.f.). *Las relaciones humanas*. Recuperado el 5 de Setiembre de 2018, de <http://www.actiweb.es/inpcbethel/archivo5.pdf>

- Salazar, C. (2014). *Algunas estrategias para retener el personal en un empresa*. Recuperado el 5 de Setiembre de 2018, de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2014/02/25/algunas-estrategias-para-retener-el-personal-en-una-empresa/>
- Santacruz Villegas , F. J. (2011). *Analisis de las Practicas de Gestion Humana en la Efectividad para Retener el Talento Humano Dentro de la Organizacion*. tesis, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Administracion, Manizales, Colombia. Recuperado el 17 de Agosto de 2018, de www.bdigital.unal.edu.co/3804/1/franciscojaviersantacruzvillegas.2011.pdf
- Tam Malaga , J., & Oliveros Ramos, G. (2008). *Tipos Metodos y estrategias de Investigacion Cientifica*. Peru. Recuperado el 23 de Agosto de 2018, de http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Ubillos , S., Moyordomo, S., & Paez, D. (s.f.). Recuperado el 5 de Setiembre de 2018, de <https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf>
- Vallejo Chavez, L. (2015). *Gestion del Talento Humano*. Ecuador. Recuperado el 22 de Agosto de 2018, de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>
- Zavala, J. (1 de Setiembre de 2012). *Emprendices*. Recuperado el 5 de Setiembre de 2018, de <https://www.emprendices.co/el-cumplimiento-de-metas/>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA-OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	MÉTODO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Manuel Higa Arakaki-Satipo, 2017?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre la admisión y las actitudes observables de los trabajadores del Hospital Manuel Higa Arakaki en el año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la socialización del nuevo trabajador y cumplimiento de las metas en los trabajadores del Hospital Higa Arakaki en el año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y organización de actividades en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en el año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo 2017</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer la relación entre la admisión y actitudes observables de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017</p> <p>Establecer la relación entre socialización del nuevo trabajador y cumplimiento de metas de los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017.</p> <p>Establecer la relación entre el desarrollo personal y la organización de actividades en los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017</p> <p>Establecer la relación entre el</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación directa entre gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICA Existe relación directa entre admisión y actitudes observables en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017.</p> <p>Existe relación directa entre socialización del nuevo trabajador y cumplimiento de metas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017.</p> <p>Existe relación directa entre en el desarrollo personal y organización de actividades trabajadores del Hospital</p>	<p>VARIABLE I Gestión Talento Humano</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Admisión • Socialización de nuevo trabajador • Desarrollo personal • Retención del personal <p>VARIABLE II Desempeño Laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actitudes observables • Cumplimiento de metas • Organización de actividades • Relaciones humanas 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN La investigación es a través de un diseño no experimental, debido a que se realiza sin manipular deliberando la variable.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>POBLACION: Trabajadores del hospital Manuel Angel Higa Arakaki, en Satipo 2017</p> <p>MUESTRA: Total de 110 trabajadores del Hospital Manuel Angel Higa Arakaki Satipo.</p> <p>METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN General Método científico aplicando sus pasos y procesos metodológicos.</p> <p>Específico Método de análisis de datos Descriptivo Métodos estadísticos, estadística inferencial, frecuencia, medida, moda, mínimo, máximo. Porcentual.</p>

<p>retención del personal y las relaciones humanas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en el año 2017?</p>	<p>retención personal y relaciones humanas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo</p>	<p>Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo 2017. Existe relación directa entre retención personal y relaciones humanas en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki en Satipo</p>		<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS VALIDEZ Y CONFIABILIDAD Recolección de datos Técnicas Encuestas Instrumentos: Cuestionario. Guía de observación será en forma individual. Procesamiento de datos Tabulación: se trabaja la tabulación y organización de tablas y figuras con rangos y niveles Estadística: Estadística tau b de Kendall Validez y confiabilidad de instrumento, uso de coeficiente de tau b de Kendall. Programas informáticos: Excel y SPSS versión 22</p>
---	---	---	--	--

ANEXO 2

ENCUESTA

Estimado Señor (a): Le agradeceremos anticipadamente su colaboración en dar su opinión, para conocer las percepciones de los profesionales de la Salud, en relación a las condiciones laborales durante la realización del servicio en salud de los trabajadores del **HOSPITAL MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI SATIPO, 2017.**

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con "X" la alternativa de correcta que se adecue a su criterio.

V () M ()

FECHA: 12-09-17

GESTION DE TALENTO HUMANO						
	ADMISION	1 (NUNCA)	2 (CASI NUNCA)	3 (A MENUDO)	4 (CASI SIEMPRE)	5 (SIEMPRE)
1	Se identifica las vacantes según las necesidades laborales de la organización.			X		
2	Se constata la identificación del puesto con el presupuesto existente.				X	
3	Se diseña el perfil del trabajador a convocar según el TUPA y otras normas.		X			
4	Se considera el perfil para el puesto designado luego de un diagnostico responsable.				X	
5	Se convoca a selección del personal respetando los plazos de leyes.					X
6	La organización se preocupa por seleccionar a la persona idónea en un proceso transparente			X		
SOCIALIZACION DEL NUEVO TRABAJADOR						
7	El área de personal se encarga de proporcionar las normas y reglamentos al nuevo trabajador.			X		
8	El área de personal cumple con la inducción del nuevo trabajador.					X
9	El primer día de trabajo del nuevo trabajador se hace en una pequeña ceremonia			X		
10	Se estiliza la presentación formal del nuevo trabajador a las jefaturas correspondientes					X

DESARROLLO PERSONAL						
11	La organización se preocupa en capacitar al personal para un mejor desempeño				X	X
12	La organización busca especializar a sus trabajadores para contar con una elite de expertos			X		
13	La organización cumple con los seguros de ley por salud y riesgos.					X
14	La organización cumple con los derechos de compensación del tiempo de servicio				X	
15	La organización reconoce las experiencia para ascender a otros puestos superiores			X		
16	Los ascensos en la organización se hacen por meritocracia					X
RETENCION DE PERSONAL						
17	Siempre está motivado por desempeñar su labor				X	
18	Motiva a sus colegas de trabajo en su desempeño					X
19	Le brindan líneas de capacitación en su institución.			X		
20	Cuenta con capacidad para desempeñar en su labor				X	
21	Recibe recompensas por sus logros desempeñados en su institución					X
22	Está conforme con una remuneración recibida por su labor.				X	
DESEMPEÑO LABORAL						
	ACTITUDES OBSERVABLES	1 (NUNCA ES MI CASO)	2 (CASI NUNCA ES MI CASO)	3 (ALGUNAS VECES ES MI CASO)	4 (CON FRECUENCIA ES MI CASO)	5 (SIEMPRE ES MI CASO)
1	Acostumbro generalmente ser puntual en mis labores			X		
2	Reconozco que me es sacrificado ser puntual.					X
3	Me siento comprometido con las labores que realizo en la organización				X	
4	Asumo los compromisos organizacionales con responsabilidad.					X
5	Generalmente invento nuevas formas de realizar mi trabajo				X	
6	Siempre estoy dispuesto a innovar y aplicar enfoques o modelos					X
CUMPLIMIENTO DE METAS						
7	Pongo el esfuerzo suficiente para cumplir las metas trazadas en los plazos establecidos				X	X
8	Me esfuerzo por revisar las programaciones de actividades				X	

	para su ejecución.					X
9	Nos organizamos en equipos competitivos para alcanzar las metas previstas				X	
10	Me identifico con el equipo que me toca laborar para cumplir las metas previstas.			X		
11	Reviso permanentemente los avances de las labores planificadas					X
12	Registro y propongo planes de mejora para lograr las metas		X			
	ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES					X
13	Planifico las actividades con anticipación de acuerdo a la filosofía organizacional		X			
14	Generalmente programo las actividades y designo las actividades según las actividades.				X	
15	Organizo planes de seguimiento a las tareas y actividades programadas		X			
16	Asumo el compromiso de retroalimentar y asesora a las personas que necesitan mi apoyo para cumplir mi trabajo.					X
	RELACIONES HUMANAS				X	
17	Procuro mantener una buena comunicación con las unidades dependientes de mi centro de trabajo.					X
18	Me esfuerzo por desarrollar una comunicación afectiva con mis compañeros de trabajo			X		
19	Asumo responsablemente el compromiso de mantener un clima armonioso entre colegas de trabajo					X
20	Generalmente hago sugerencia al personal jerárquico para mejorar la comunicación interna.				X	
21	Me siento con predisposición brindar asesoramiento que requieren de mi servicio					X
22	En lo personal siempre solicito asesoramiento para tomar decisiones o desarrollar mi trabajar				X	

ANEXO 3

ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO: Variable II: Desempeño Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
Desempeño Laboral	Actitudes observables	Puntualidad	1	Acostumbro generalmente ser puntual en mis labores.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca es mi caso 2. Casi nunca es mi caso 3. Algunas veces es mi caso 4. Con frecuencia es mi caso 5. Siempre es mi caso
			2	Reconozco que me es sacrificado ser puntual.	
		Compromiso	1	Me siento comprometido con las labores que realizo en la organización.	
			2	Assumo los compromisos Organizacionales con responsabilidad.	
	Creatividad	1	Generalmente invento nuevas formas de realizar mi trabajo.		
		2	Siempre estoy dispuesto a innovar y aplicar enfoques o modelos		
	Cumplimiento de metas	Programación de actividades	1	Pongo el esfuerzo suficiente para cumplir las metas trazadas en los plazos establecidos.	
			2	Me esfuerzo por revisar las programaciones de actividades para su ejecución.	
		Trabajo en equipo	1	Nos organizamos en equipos competitivos para alcanzar las metas previstas	
			2	Me identifico con el equipo que me toca laborar para cumplir las metas previstas.	
	Evaluación	Evaluación	1	Reviso permanentemente los avances de las labores planificadas.	
			2	Registro y propongo planes de mejora para lograr las metas	
		Planificación	1	Planifico las actividades con anticipación de acuerdo a la filosofía organizacional.	
			2	Generalmente programo las actividades y designo las actividades según las actividades.	
	Organización de actividades	Seguimiento y retroalimentación	1	Organizo planes de seguimiento a las tareas y actividades programadas.	
			2	Assumo el compromiso de retroalimentar y asesora a las personas que necesitan mi apoyo para cumplir mi trabajo.	
		Comunicación	1	Procuro mantener una buena comunicación con las unidades dependientes de mi centro de trabajo.	
			2	Me esfuerzo por desarrollar una comunicación afectiva con mis compañeros de trabajo.	
	Relaciones humanas	Relaciones interpersonales	1	Assumo responsablemente el compromiso de mantener un clima armonioso entre colegas de trabajo.	
			2	Generalmente hago sugerencia al personal jerárquico para mejorar la comunicación interna.	
asesoramiento		1	Me siento con predisposición brindar asesoramiento que requieren de mi servicio.		
		2	En lo personal siempre solicito asesoramiento para tomar decisiones o desarrollar mi trabajar.		

Validado por: Mg.

Graciela Soledad Verastegui Velasquez

62

		DESEMPEÑO LABORAL									
		SOCIALES	salud y riesgos.								
RETENCION DE PERSONAL		La organización reconoce las experiencias para ascender a otros puestos superiores	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	ASCENSOS	Los ascensos en la organización se hacen por meritocracia.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	MOTIVACION	Ud. Está capacitado y actualizado para desempeñar su cargo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
LINEAS DE CARRERA		Se siente eficiente, eficaz en su centro de labores.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	COMPENSACIONES	Ud. Cuenta con capacidades, actitudes y objetivos para desenvolverse en su vida profesional.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Desarrollo de Carreras	Le brindan líneas de capacitación en su institución.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ACTITUDES OBSERVABLES	Puntualidad	Acostumbro generalmente ser puntual en mis labores	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Compromiso	Reconozco que me es sacrificado ser puntual.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Creatividad	Me siento comprometido con las labores que realizo en la organización.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
PROGRAMACION DE ACTIVIDADES		Asumo los compromisos organizacionales con responsabilidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Generalmente invento nuevas formas de realizar mi trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Siempre estoy dispuesto a innovar y aplicar enfoques o modelos	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CUMPLIMIENTO DE METAS		Pongo el esfuerzo suficiente para cumplir las metas trazadas en los plazos establecidos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Me esfuerzo por revisar las programaciones de actividades para su ejecución.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Nos organizamos en equipos competitivos para alcanzar las metas previstas	X	X	X	X	X	X	X	X	X
EVALUACION		Me identifico con el equipo que me toca laborar para cumplir las metas previstas	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Reviso permanentemente los avances de las labores planificadas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Registro y propongo planes de mejora para lograr las metas	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ORGANIZACION DE ACTIVIDADES		Planifico las actividades con anticipación de acuerdo a la filosofía organizacional.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Generalmente programo las actividades y designo las actividades según las actividades	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Organizo planes de seguimiento a las tareas y actividades programadas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Asumo el compromiso de retroalimentar y asesorar a las personas que necesitan mi apoyo para cumplir mi	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

04

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar La Gestión Talento Humano y Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar la relación entre gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los Trabajadores del HOSPITAL MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI SATIPO 2017.

DIRIGIDO A: Trabajadores del HOSPITAL MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: Mg. Verastegui Velasquez Graciela Soledad

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Malo
-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL MANUEL ÁNGEL HIGA ARAKAKI EN EL AÑO 2017

Validado por: *Abdiás Chavez Epiqueñ*

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	RESPUESTA						VALORACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				SIEMPRE O SIEMPRE ES MI CASO	CASI SIEMPRE O CON FRECUENCIA ES MI CASO	A MENUDO O ALGUNAS VECES ES MI CASO	CASI NUNCA O NUNCA ES MI CASO	NUNCA O NUNCA ES MI CASO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
									S	NO	S	NO	SI	NO	SI		NO			
GESTION TALENTO HUMANO	ADMISION	IDENTIFICACION DEL PUESTO	Se identifica las vacantes según las necesidades laborales de la organización																	
		IDENTIFICACION DE PERFIL	Se constata la identificación del puesto con el presupuesto existente.																	
		SELECCION DE PERSONAL	Se diseña el perfil del trabajador a convocar según el TUPA y otras normas.																	
		INDUCCION AL NUEVO TRABAJADOR	Se considera el perfil para el puesto designado luego de un diagnóstico responsable																	
	SOCIALIZACION DEL NUEVO TRABAJADOR	SELECCION DE PERSONAL	Se convoca a selección del personal respetando los plazos de leyes.																	
		INDUCCION AL NUEVO TRABAJADOR	La organización se preocupa por seleccionar a la persona idónea en un proceso transparente.																	
		PRESENTACION AL GRUPO DE TRABAJO.	El área de personal se encarga de proporcionar las normas y reglamentos al nuevo trabajador.																	
	DESARROLLO PERSONAL	INDUCCION AL NUEVO TRABAJADOR	El área de personal cumple con la inducción del nuevo trabajador.																	
		PRESENTACION AL GRUPO DE TRABAJO.	El primer día de trabajo del nuevo trabajador se hace en una pequeña ceremonia																	
		CAPACITACIONES Y ESPECIALIZACIONES	Se estila la presentación formal del nuevo trabajador a las jefaturas correspondientes																	
			La organización se preocupa en capacitar al personal para un mejor desempeño.																	
			La organización busca especializar a sus trabajadores para contar con una elite de expertos																	
			La organización cumple con los seguros de ley por																	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar La Gestión Talento Humano y Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar la relación entre gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los Trabajadores del HOSPITAL MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI SATIPO 2017.

DIRIGIDO A: Trabajadores del HOSPITAL MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: Dr. Adm Chávez Epiqueñ, Abdías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Lic. Administración

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Regular	Malo
-----------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

Validado por: Mg Richard, López Coz

09

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL MANUEL ÁNGEL HIGA ARAKAKI EN EL AÑO 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	RESPUESTA						VALORACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE O SIEMPRE ES MI CASO	CASI SIEMPRE O CON FRECUENCIA ES MI CASO	A MENUDO O ALGUNAS VECES ES MI CASO	CASI NUNCA O NCASI NUNCA ES MI CASO	NUNCA O NUNCA ES MI CASO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADO Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
GESTION TALENTO HUMANO	ADMISION	IDENTIFICACION DEL PUESTO	Se identifica las vacantes según las necesidades laborales de la organización Se constata la identificación del puesto con el presupuesto existente. Se diseña el perfil del trabajador a convocar según el TUPA y otras normas. Se considera el perfil para el puesto designado luego de un diagnóstico responsable Se convoca a selección del personal respetando los plazos de leyes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	SOCIALIZACION DEL NUEVO TRABAJADOR	INDUCCION AL NUEVO TRABAJADOR	El área de personal se encarga de proporcionar las normas y reglamentos al nuevo trabajador. El área de personal cumple con la inducción del nuevo trabajador. El primer día de trabajo del nuevo trabajador se hace en una pequeña ceremonia Se estila la presentación formal del nuevo trabajador a las jefaturas correspondientes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DESARROLLO PERSONAL	CAPACITACIONES Y ESPECIALIZACIONES BENEFICIOS	La organización se preocupa en capacitar al personal para un mejor desempeño. La organización busca especializar a sus trabajadores para contar con una elite de expertos La organización cumple con los seguros de ley por	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo para evaluar La Gestión Talento Humano y Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar la relación entre gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los Trabajadores del HOSPITAL MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI SATIPO 2017.

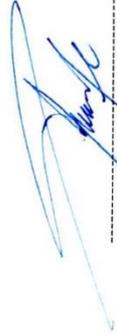
DIRIGIDO A: Trabajadores del HOSPITAL MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: Mg. López Coz, Richard

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Lic. Administración

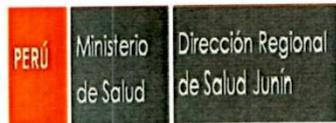
VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Malo
-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 4



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

CARTA N° 097-2017/HMAHA-SATIPO

Sres.

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ASUNTO: AUTORIZACIÓN A LA SRTA. MIRIAM YVONNY NIEVA PRE, PARA REALIZAR EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN "GESTIÓN TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI SATIPO 2017". EN LA INSTITUCIÓN.

FECHA: 07 DE SETIEMBRE DEL 2017

Es grato dirigirme a Uds. Para expresarle mi más cordial saludo y a la vez, hacer de su conocimiento que se ha autorizado a la Srta. Miriam Yvonne Nieva Pre para que realice su tesis en nuestra institución, con el fin de aportar a la calidad de servicio en diferentes áreas de la institución.

Sin otro en particular, me suscribo de ustedes.

Atentamente,

Satipo, 07 de Setiembre del 2017.

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
DIRECCIÓN HOSPITAL "M.A.H.A. SATIPO"

Dr. Roger Mendoza Contreras
DIRECTOR ADJUNTO
C.M.P. 072587

ANEXO 5



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DEL “HOSPITAL MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI,
DE LA RED DE SALUD SATIPO-JUNIN, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que la Srta. **Miriam Yvonny Nieva Pre**, con código de matrícula D07249A y DNI numero: 44260649, Egresada de la Carrera Administración y Sistemas en la Universidad Peruana los Andes, deja en constancia que se ha desarrollado el proyecto de investigación “**GESTIÓN TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI SATIPO 2017** en nuestra institución, se ha tomado muestras de la población para realizar encuestas al personal de diferentes áreas del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki lo cual se ha desarrollado satisfactoriamente.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para fines que vea por convenientes.

Satipo, 31 de Octubre del 2017.

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
DIRECCIÓN HOSPITAL “M.A.H.G.” SATIPO



.....
Dr. Roger Mendoza Contreras
DIRECTOR ADJUNTO
CMP. 0723R7

ANEXO 6

CONSIDERACIONES ÉTICAS

El trabajo de investigación titulado “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017” es elaborado teniendo las siguientes consideraciones.

- En la redacción se ha tenido en cuenta el estilo APA sexta edición.
- La duplicidad de la investigación se pasó con el turnitín y refleja menor al 30%
- En la redacción del índice se ha utilizado el APA sexta edición de forma automática.
- No existe duplicidad del título en la institución realizada.

Con estas consideraciones me someto a una investigación y si el caso lo amerita acepto las sanciones legales correspondientes.

La autora.

FOTOS

ANEXO 7

















ANEXO 8

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
item01	2,66	1,287	110
item02	2,83	1,188	110
item03	2,76	1,226	110
item04	2,81	1,230	110
item05	2,91	1,223	110
item06	2,66	1,315	110
item07	2,48	1,438	110
item08	2,53	1,339	110
item09	2,07	1,425	110
item10	2,61	1,307	110
item11	2,57	1,344	110
item12	2,36	1,373	110
item13	3,06	1,377	110
item14	2,91	1,431	110
item15	2,52	1,380	110
item16	2,63	1,471	110
item17	4,00	,000	110
item18	3,35	1,317	110
item19	2,68	1,306	110
item20	3,87	1,242	110
item21	2,46	1,506	110
item22	2,68	1,532	110

Base de datos: de la Variable Gestión del Talento Humano.

TRABAJADORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
OO1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	1	1	5	3	3	1	4	2	1	3	1	4
OO2	2	5	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	5	1	2	2	4	5	1	4	1	1
OO3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	4	3	2	4	2	2
OO4	3	3	3	2	2	1	3	1	1	4	1	2	2	2	1	4	4	5	2	5	1	2
OO5	3	3	3	4	1	2	3	3	1	4	1	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	1
OO6	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	4	2	3
OO7	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	1	1	1
OO8	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
OO9	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
OO10	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
OO11	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	4	4	3	4	1	1
OO12	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	4	3	2	3	1	1
OO13	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	4	4	3	5	1	2
OO14	3	2	2	4	4	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	1	1
OO15	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	4	4	2	5	1	2
OO16	1	2	2	4	4	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	3	2	3	1	1
OO17	2	2	2	1	4	4	1	4	1	4	2	2	4	1	4	1	4	4	2	4	2	1
OO18	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	2	1	4	4	2	5	1	1
OO19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1	1
OO20	4	5	1	3	5	5	5	4	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	1	1
OO21	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	5	2	2
OO22	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	2
OO23	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	1	1	1

OO24	2	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4
OO25	5	3	4	3	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4
OO26	2	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4
OO27	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4
OO28	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
OO29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
OO30	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4
OO31	5	2	3	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
OO32	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4
OO33	4	2	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4
OO34	1	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4
OO35	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4
OO36	2	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5
OO37	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
OO38	4	5	4	3	4	1	1	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
OO39	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5
OO40	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	4	2	2	4	1	1
OO41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
OO42	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3
OO43	3	3	4	5	4	3	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2
OO44	3	5	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	4	2	1	4	4	2	5	1	1
OO45	2	3	2	4	1	4	4	3	3	4	1	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
OO46	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	1	1	5	4	5
OO47	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	1	1	4	3	2	1	4	1	1	1	1	3
OO48	2	3	3	4	2	3	2	3	1	2	1	1	4	1	1	2	4	3	3	1	1	3

OO49	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	4	3	1	5	1	1
OO50	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	1	1	5	4	5
OO51	1	2	2	2	4	3	4	4	1	4	5	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4
OO52	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	1
OO53	4	3	4	4	3	3	2	2	3	1	1	1	1	4	2	1	4	3	5	2	5	1
OO54	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
OO55	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	4	4	1	5	1	4
OO56	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	4	2	2	4	2	3
OO57	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1
OO58	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	4	1	1	3	2	1
OO59	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	4	1	1
OO60	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	2	5	1	4
OO61	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	2	5	1	3
OO62	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	4	5	1	5	1	1
OO63	2	2	3	1	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	4	1	2	3	3	2
OO64	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	4	3	1	2	4	3	2	4	1	1
OO65	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	5	3	2
OO66	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	4	2	2	2	4	2	2	2	1	1
OO67	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	4	2	5	3	2	2	4	4	2	5	2	4
OO68	3	3	3	4	5	4	4	4	1	4	2	2	4	3	3	2	4	3	2	5	1	3
OO69	4	4	5	5	5	4	2	3	2	2	3	1	4	4	5	2	4	3	3	1	4	3
OO70	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5
OO71	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	4	3	3	2	3	2
OO72	2	2	2	2	4	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	5	2	1
OO73	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3

0074	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	3	5	5	4	5	4	5	2	5	1	1
0075	4	4	4	4	2	2	2	3	1	4	3	1	3	3	2	2	4	5	4	5	4	4
0076	4	4	4	4	2	2	2	3	1	5	3	3	3	2	1	1	4	5	4	4	4	1
0077	4	2	4	3	3	3	2	3	1	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	5
0078	4	5	5	4	4	4	2	4	2	4	2	2	5	5	5	5	4	5	2	5	2	1
0079	2	3	4	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	4	3	3	5	3	3
0080	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1	4	1	2	5	1	2
0081	4	3	3	4	3	3	4	4	2	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
0082	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
0083	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
0084	2	4	2	2	4	4	1	2	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1
0085	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	5	3	4	2	3	4	2	1
0086	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	5	5	5	3	4	3	2	4	2	1
0087	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
0088	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	3	2	3	4	3	5	4	3	3	5	2	4
0089	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1	3	1	4	4	3	2	4	3	3	4	2	1
0090	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	1	3	1	3
0091	4	5	3	4	3	4	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5
0092	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	4	4	3	2	3	2	3
0093	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1	2	1	1
0094	1	2	2	2	4	2	5	2	5	2	2	2	2	3	4	3	4	1	1	5	5	5
0095	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	4	2	1	5	1	1
0096	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1	1	5	5	2	3	4	5	2	5	2	3
0097	3	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	3	3	4	5	4	4	2	3	3	2	2
0098	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	3	2	4	3	4

OO99	4	4	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	4	2	2	1	4	2	1	4	2	2
OO100	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	4	3	2	5	1	2
OO101	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	5	2	1	1	1
OO102	2	2	2	3	3	1	1	2	1	2	3	2	4	2	2	1	4	3	2	4	1	1
OO103	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	3	2	5	1	1
OO104	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	4	4	4	5	4	5
OO105	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4
OO106	1	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	5	4	2	4	4	5	3	5	2	3
OO107	3	2	5	4	2	2	5	2	3	3	1	1	2	1	1	5	4	4	3	4	4	5
OO108	4	5	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2
OO109	5	4	4	4	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2
OO110	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	1	1	1

Base de datos variable del Desempeño Laboral

TRABAJADORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
OO1	5	2	4	5	3	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
OO2	5	1	5	5	4	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
OO3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
OO4	5	2	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
OO5	5	1	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
OO6	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
OO7	5	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
OO8	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5
OO9	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
OO10	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	5	3	5	2	3	5
OO11	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
OO12	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	5	2	3	5
OO13	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5
OO14	4	3	5	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5
OO15	4	2	5	3	5	4	3	3	4	3	3	2	1	3	1	2	1	2	5	1	3	5
OO16	4	3	5	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	4	4	5
OO17	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
OO18	5	1	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5
OO19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
OO20	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
OO21	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
OO22	5	1	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5
OO23	5	5	5	5	3	3	5	5	2	1	2	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5

OO24	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
OO25	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
OO26	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5
OO27	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
OO28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
OO29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
OO30	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
OO31	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
OO32	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
OO33	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
OO34	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5
OO35	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
OO36	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	5
OO37	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
OO38	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
OO39	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
OO40	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5
OO41	5	1	5	5	3	5	5	4	1	1	1	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
OO42	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	5	4	4	5
OO43	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5
OO44	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
OO45	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
OO46	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	4	4	1	1	3	3	2	2	5	4	4	5
OO47	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5
OO48	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5

OO49	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
OO50	5	1	5	4	5	5	3	4	2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5
OO51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
OO52	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
OO53	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5
OO54	4	5	5	5	5	4	5	1	3	5	3	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5
OO55	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	2	2	4	3	5	5	5	5	4	5
OO56	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5
OO57	4	1	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	5	3	2	5
OO58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5
OO59	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5
OO60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	
OO61	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	5	4	4	5
OO62	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5
OO63	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5
OO64	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	5
OO65	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
OO66	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
OO67	4	2	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	5	5	4	3	5
OO68	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
OO69	5	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
OO70	5	1	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
OO71	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5
OO72	5	1	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5
OO73	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5

0074	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5
0075	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
0076	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
0077	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
0078	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
0079	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
0080	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5
0081	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
0082	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
0083	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
0084	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5
0085	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
0086	4	2	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5
0087	4	1	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
0088	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5	4	5
0089	4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
0090	5	1	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5
0091	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
0092	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	5	4	3	5
0093	2	1	2	3	3	1	4	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	5	3	3	5
0094	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
0095	5	1	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
0096	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5
0097	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
0098	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5

OO99	5	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	5
OO100	5	2	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	5
OO101	5	1	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
OO102	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
OO103	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
OO104	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
OO105	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5
OO106	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
OO107	4	3	4	4	4	3	4	5	3	1	5	4	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5
OO108	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
OO109	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5
OO110	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5