



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal
asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Ramos Echeverre, Wilder (orcid.org/0000-0002-0946-152x)

ASESORA:

Dra. Parraguez Carrasco, Simona Maria (orcid.org/0000-0003-0126-0130)

CO-ASESOR:

Dr. Carrasco Fernandez, Juver Augusto (orcid.org/0000-0003-0322-5072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta investigación realizada con gran esfuerzo involucra a grandes personas cercanas a mí, la dedico a mis queridos hijos, mis motores en el propósito, de ser cada día mejor persona y profesional.

Agradecimiento

A Dios, que con su bendición me ha permitido pasar cada obstáculo y seguir adelante en el día a día en este camino de superación profesional, a mis asesores de tesis, quienes, con su profesionalismo, experiencia y paciencia, lograron encaminarme hacia la investigación y concluirla con éxito.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1: Valores del coeficiente de Rho de Spearman.....	17
Tabla 2: Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.....	18
Tabla 3: Nivel de gestión del talento humano del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.....	20
Tabla 4: Nivel de desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.....	21
Tabla 5: Relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.....	22

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial, en un centro de salud de Huancabamba, Piura. Esta investigación está enfocada en identificar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial, de esta manera se analice la relación entre las dimensiones de la gestión del personal y el desempeño que realiza en sus áreas, así mismo también identificar las competencias profesionales y su relación con el buen funcionamiento de un puesto de trabajo del personal. El estudio es cuantitativo, descriptivo correlacional, con diseño no experimental de tipo transversal, aplicada a una población de 50 trabajadores de la salud, administrativos y de servicios generales, la metodología escogida para la recolección de datos fue mediante el instrumento del cuestionario la encuesta por y escala de Likert, el procesamiento de esta información fue mediante tablas estadísticas Rho Spearman, se halló una significancia de $(p=0.000) < 0.05$, por lo tanto se llegó a determinar que hay relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en un centro de Salud.

Palabras clave: Talento humano, desempeño laboral, calidad del trabajo.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the assistance personnel, in a health center in Huancabamba, Piura, this investigation is focused on identifying the level of labor performance of the assistance personnel, in this way Analyze the relationship between the dimensions of personnel management and the performance in their areas, as well as identify professional skills and their relationship with the proper functioning of a staff job. The level of study is of a quantitative, descriptive correlational approach, with a non-experimental design of a cross-sectional type, applied to a population of 50 health, administrative and general service workers, the methodology chosen for data collection was through the instrument of the questionnaire the survey by and Likert scale, the processing of this information was through statistical tables, therefore it was determined that there is a positive relationship between the management of human talent and the work performance of healthcare personnel in a health center.

Keywords: Human talent, work performance, work quality.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy que vivimos dentro de la globalización, de nuevas tecnologías, de nuevas actualizaciones y de viejas costumbres, que se enfocan tanto en el talento y desarrollo humano, así como en el desempeño laboral, cada día, es un desafío constante para las empresas, el empleo de las tecnologías, siendo cada vez más amplio que llega inclusive a reemplazar algunos procesos como son: la selección del personal, la evaluación psicológica y de esta manera se obtengan los resultados esperados, internacionalmente, en todas las empresas, reflejan el desempeño dentro de sus organizaciones colaboradores. Cabe resaltar que toda falencia en una Institución impide el desarrollo, por eso se deben aplicar de manera equitativa las herramientas para su buen uso y se obtengan los resultados que encomienda la empresa. El Organismo Internacional del Trabajo (OIT, 2017) según la entidad, dice que los reclamos de mercado, producto activado, desarrollo tecnológico científico, es un problema en la globalización mundial, conformando nuevos acontecimientos en entender, sustentando el desempeño laboral. Hoy en día hay modelos que miden, ajustan los diferentes niveles en cuanto a productividad y la competencia del personal que trabaja en diferentes organizaciones.

Arone (2021) detalla que los colaboradores de los diferentes nosocomios, o instituciones, logran ayudar a la mejora en cuanto a la atención de calidad, emplear los conocimientos, destrezas y progreso tecnológico, para garantizar el buen servicio y recuperación de los pacientes. De esta manera, es importante que tengan buenas condiciones de trabajo adecuadas, que permitan a los profesionales de la salud a realizar un buen desempeño laboral. Por nuestra parte consideramos que, en el centro de Salud de Huancabamba, se debe realizar una adecuada gestión del talento del personal asistencial para los pacientes y usuarios de dicha Institución.

Organización Mundial de la Salud (OMS 2021) indica que los recursos asistenciales, realizan oportunamente sus funciones establecidas del puesto, así mismo dice que cada sistema sufre diversos cambios positivos para su avance, también menciona que el recurso humano está bien considerado en los países a nivel mundial.

Figuroa (2018) indica acerca de un estudio que se desarrolló en Guatemala, habla sobre aquellos factores negativos del desempeño laboral y menciona que son

los hábitos y malas costumbres que tienen los colaboradores, también dice por las extensas horas en las reuniones que se convocan y no llegan a ningún acuerdo ni tampoco analizan sobre los objetivos para la institución, la incorrecta gestión del tiempo, esto hace que en la organizaciones, manifiesta que esto es preocupante y hace que las organizaciones hagan un desempeño negativo y perciban los colaboradores estas malas costumbres, así mismo dice que la falta de razonamiento y las decisiones en la institución para que asuma modelos de la gestión en cuanto al talento humano, esto hace que muchos de los empleados no hagan bien sus labores y actividades y no respondan como desea la institución, por lo tanto es de suma importancia que se adopten nuevas políticas para que haya beneficio y se desarrolle en cuanto a las capacidades del personal y los profesionales.

Mencionaremos en la realidad nacional, sobre la problemática en Perú, nos dice Checa (2020) que hicieron una investigación en Piura, sobre el progreso y habilidades laborales, en la limitación del desempeño laboral, que en las organizaciones usan equipos tecnológicos y esto requiere de capacitaciones, actualizaciones y la institución no brinda estas formaciones, muchas veces el mismo personal tiene que solventarse ellos mismos y esto les afecta los niveles en cuanto a su motivación de la entidad.

Castro (2020) afirma que, en nuestro país, las políticas institucionales se ajustan a leyes de las cuales se va implementando a nivel mundial, la ley de SERVIR es una entidad encargada de regular y normar políticas y los componentes laborales, asumiendo como eje principal una evaluación y valoración del desempeño laboral en toda entidad del Estado, con el propósito de garantizar la renovación en una gestión pública. Esto se viene aplicando en las fases de evaluación de la productividad personal, por lo tanto indicamos un porcentaje alto de colaboradores administrativos que niegan todo alcance con autoridad de la entidad Servir. La investigación realizada abarca desde el problema general: ¿cuál es la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de salud de Huancabamba, Piura?, en cuanto a los problemas específicos, ¿qué nivel se identifica en la gestión del talento humano del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura?; ¿qué nivel

se identifica en el desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura?; ¿de qué manera se relaciona las dimensiones de la gestión del talento y el desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura?. Esta investigación tuvo importancia, ya que objeta y registra las limitaciones del centro de salud, mencionaremos la justificación teórica, indica que enriquecerá conocimientos en conexión a las variables del estudio, estos contenidos son de celebridad universal, sin embargo, son pocos los aplicados en el sector de salud. También mencionaremos la justificación social, promueve la mejor administración de los trabajadores asistenciales de un establecimiento de salud, Huancabamba, Piura, ya que tendrán la capacidad de lograr cambios e innovar la gestión del capital humano, considerando en cuanto a sus habilidades, de esta manera comprender las relaciones interpersonales más adecuadas. La justificación práctica es la respuesta del problema del talento humano, esto influye el desempeño laboral, buscando mejores tácticas o una modificación en la postura de los colaboradores. Este estudio plantea el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud de Huancabamba, Piura, como objetivos específicos: identificar el nivel de gestión del talento humano del personal asistencial en un Centro de Salud de Huancabamba, Piura, identificar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura, analizar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura. En nuestro estudio de investigación buscamos identificar y armonizar el buen desempeño laboral y los vínculos interpersonales de cada uno de los colaboradores.

En cuanto a la hipótesis. **Ho:** No existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura. **Hi:** Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura. Existe relación positiva alta entre entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud de Huancabamba, Piura.

II. MARCO TEÓRICO

Nuestro estudio de investigación se orientó a determinar, identificar y analizar las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, este estudio consideraron teorías que van haciendo relación con las variables del estudio investigado, su metodología, resultados, las conclusiones, así mismo se defina las buenas relaciones interpersonales de cada trabajador, el buen trato, la empatía en cuanto a la atención de los pacientes, que se demuestre la ética y la cooperación del trabajo en equipo en el centro asistencial de Huancabamba, Piura.

En la parte internacional tenemos a López et al. (2018) dicen que investigaron y calificaron la gestión del talento en el área hospitalaria, el método manejado es la evaluación realizada en Cienfuegos, en el centro especializado ambulatorio, por defecto, el prototipo constaba deliberadamente de 32 trabajadores, se utilizó una encuesta ad hoc, aprobado por especialistas con 68 preguntas que cubrían: Evaluación del desempeño laboral, motivación del trabajo, cultura de empresa y liderazgo. Los méritos de valor se efectúan a partir de respuestas a deducciones en una escala predeterminada. Importante evaluación porque ellos se inclinaron a evaluar el desempeño laboral, por lo tanto es claramente necesario para un buen desarrollo y mejoramiento de las diferentes actividades realizadas en un determinado tiempo, de esta manera relaciono mi trabajo para poder conocer los avances o productividad de cada persona en el área que han sido asignados de esta forma poder cumplir con los indicadores establecidos en nuestro establecimiento de salud y se mide a través de indicadores, presupuesto por resultados y así poder lograr los beneficios de reconocimiento y felicitaciones a los trabajadores.

Además Akeju (2021) indica que buscó relacionar ambas variables de gestión de inteligencia y la capacidad y rendimiento en las tareas asignadas dentro del nosocomio hospitalario, tomando como enfoque descriptivo correlacional, el cual aplicaron a una muestra de 31 trabajadores de la Institución, arrojó los siguientes resultados del personal; en cuanto a las capacitaciones que van dirigidas al personal del área de prevención que es del VIH, se demostró resultados positivos la cual brindan servicios gratuitos, concluyendo que hay relación con cada una de las variables del estudio.

Así mismo Moreno (2021) realizó una investigación en Ecuador, donde determinó, qué hay relación entre las variables de la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en un establecimiento del Ministerio de Salud en Guayaquil. El enfoque descriptivo correlacional; el cuestionario fue validado por expertos, el cual fue aplicado con 71 empleados, llegando a demostrar que un 53% de estos entrevistados manifestaron una gestión regular y el 59,15% también lo declaró como regular al desempeño, concluye en demostrar que la relación es positiva moderada de las dos variables, el cual aceptó su hipótesis alterna.

López et al. (2017) realizaron el estudio en un sector público, sobre la gestión del talento humano, el método utilizado fue de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, el cual emplearon un cuestionario a 68 preguntas, aplicando a una muestra de 32 trabajadores de un hospital. Los resultados que se obtuvieron: el 59,4% expresaron una evaluación justa a cada uno de ellos sobre el desempeño y el 58,94% tomando en cuenta la visión de una institución, y un 78% estuvo conforme en tener presente la motivación adecuada en sus actividades laborales. Concluyeron que la gestión del recurso humano fue buena.

Viera (2017) realizó un trabajo de investigación en Ecuador, el cual fue para precisar su afinidad de la gestión del recurso humano y la estructura organizacional en el nosocomio de Ambato, con un nivel descriptivo correlacional, donde el instrumento como la encuesta se dio en 58 trabajadores de salud del nosocomio. Las conclusiones manifestaron que dentro de la estructura organizacional el 57% desconoce, que un 66% manifestaron no recibir capacitaciones, que el 57% desconocen y no saben sus funciones y que el 79% está disconforme acerca de la distribución del recurso humano, también el 66% desconoce la evaluación del desempeño.

Ponce (2018) en su investigación busca determinar el suceso de las dos variables, en la población profesional, del Ministerio de Justicia y Derechos de la Población en Quito, ejecuto un estudio descriptivo, correlacional - causal, con un método inductivo y deductivo. Utilizó una muestra a 52 empleados. Al concluir obtuvo que el (92%) cuentan con trabajadores necesarios y suficientes para laborar. Asimismo, los entrevistados manifiestan que, si cumplen con los requisitos para ser elegidos a un mejor puesto laboral, sin embargo, existen pocas posibilidades de ascender.

Zeballos (2019) en el análisis adquirido en Sucre Bolivia, el fin fue plantear un modelo y la misión de las actitudes de los presentes y aumentar en cuanto al rendimiento profesional para los colaboradores en dicha entidad, INCERMAZ S.R.L, este estudio fue cualitativo, donde se acude al escenario original, ya que se pretendió presentar con perfección un paradigma de gestión de los talentos, el instrumentos que aplico fue a 37 jornaleros, tanto operativos y administrativos, al terminar existe una unión directa entre la causa y efecto en dichas variables.

Concuerdo con los diferentes autores, porque toma relación con las variables de mi investigación, por tal motivo, el centro de salud de Huancabamba, Piura, se busca que las diferentes personas que laboran dentro de dicha institución utilicen los componentes como fuente de mejoras, para su desarrollo profesional de cada persona, para que brinde atenciones de calidad a la población que tanto necesitan de los servidores de dicha institución, sobre todo con un trato digno y amable.

A nivel nacional, encontramos a Torres et al. (2020) en la investigación, ellos aplican las habilidades blandas y desarrollo laboral de los profesionales en salud del nosocomio de Pucallpa, la intención de esta investigación fue establecer la concordancia en habilidades blandas y el desarrollo profesional de los colaboradores del nosocomio en Pucallpa. Ellos indican que procedimiento utilizado fue descriptivo transversal con una muestra de 120 personas, 60 damas y 60 varones, en cuanto al desempeño laboral, 88 (70,4 %) se desempeñaron bien, 24 (19,2 %) se desempeñaron muy bien y 13 (10,4 %) se desempeñan mal. Concuerdo con los autores, que, la inteligencia emocional es profundamente relacionada con la habilidad de los trabajadores que son los profesionales del sector salud, el cual trae beneficios a nuestra mente, permite tomar conciencia y manejar positivamente las emociones, también ayuda a aplicar herramientas que se adapten a situaciones difíciles como es el estrés, se desarrollen bien, afronten los retos y las complicaciones que se presente durante su jornada y hagan un buen desempeño laboral.

En Perú tenemos a Avalos (2018) en su investigación determinó que las variables de gestión del recurso humano y desempeño en cada una de las tareas por parte de los trabajadores, en una Micro red en Apurímac, para dicho estudio, se aplicó el cuestionario a una muestra de 60 participantes, obteniendo como resultado mediante los datos de Spearman que arrojo a (0,794) que fue alta la

correlación, se demostró que el 65.07% en desempeño y gestión es regular, obteniendo como resultado una relación de estas dos variables fue buena y positiva.

Como expresan Guerrero y Callao (2021) que la habilidad en cuanto los recursos humanos del talento humano, debe medir y administrar los desempeños que realizan el personal profesional y técnico de la salud, para que se pueda calcular y se obtenga resultados positivos, cada institución debe dar al colaborador las herramientas necesarias como: las capacitaciones constantes, de esta manera les evalué y se vea el cambio en cuanto a sus labores y desempeño que brindan a los pacientes y usuarios, por lo tanto ellos noten que hay atenciones de calidad, porque son pacientes que llegan con diferentes tipos de enfermedades o anomalías y se sientan en confianza cuando son atendidos por el personal de salud.

En cuanto a Núñez (2019) señaló que el vínculo y relación de las variables gestión del recurso humano y desempeño laboral de los empleados en un servicio de MINSA, donde utilizo el instrumento oh cuestionario con 109 personas de la salud del Instituto ubicado en Ayacucho, su estudio es cuantitativo, no experimental, y nivel correlacional no experimental. Dichos resultados demostraron que el 89% manifestaron en cuanto a la gestión es regular o deficiente y el 79% en desempeño es alto, presento una similitud bajo positivo (0.468) en las variables, en conclusión, se encontró una relación negativa.

Torres (2019) indica que las variables de misión del recurso humano y ejercicio profesional de los obreros de la salud en Yurimaguas, dicho estudio es cuantitativo, descriptivo correlacional, su muestra se aplicó a 50 trabajadores profesionales, obteniendo los siguientes resultados mediante las escalas siguientes: en cuanto a la percepción que tienen los trabajadores que es de 26% (deficiente), 42% (regular), 18% (eficiente) en el desempeño laboral de los trabajadores el 14% es (deficiente), el 28% (regular) con un 40% (eficiente), se concluyó que hay relación en las dos variables, en los trabajadores de la salud .

En cuanto a Rodas (2019) dijo que ambas variables, de los trabajadores dentro Nosocomio del Callao. Con un estudio cuantitativo, descriptivo explicativo y transversal, incluyo a 102 obreros y utilizo un instrumento con dos cuestionarios. Los resultados detallaron en variable 1 con un 50.98% se consideró regular por parte de los entrevistados y el 51.96% considera a la variable 2 como un nivel alto

y al finalizar no se evidenció la relación entre ambas variables por parte de los colaboradores.

Jara et al. (2018) dicen que un buen desempeño y desarrollo profesional de colaboradores, es medir en cuanto a sus habilidades, de esta manera se oriente y se guíe a cada trabajador para potenciarlos, tanto en su crecimiento laboral, personal y así ellos puedan cumplir con lo que les encomiendan, de esta manera sientan que son reconocidos y valorados en los que realizan con las atenciones que hacen a los usuarios del centro asistencial. Destacada investigación de los autores, porque se enfocan en las habilidades y los valores primordiales direccionados a los usuarios de cada servicio, por lo tanto los trabajadores deberán tener en cuenta dichos principios y de esta manera demostrar a la población que estamos creciendo profesionalmente demostrándolo con nuestro trabajo y el cumplimiento de las metas establecidas lo que en nuestro Centro de salud Huancabamba, Piura necesitará un trato digno de los representantes hacia la población beneficiaria de la jurisdicción establecida en el marco del cumplimiento de los valores relacionados con la atención.

Barboza et al. (2021) afirman que la investigación realizada, vincula un clima organizacional con un buen desempeño en cuanto a las tareas y redacción para describir su entorno percibido y comprender el nivel del desempeño, en cuanto al desarrollo de los subordinados, para recolectar esta información, encuestamos a 18 empleados del hotel. En cuanto a los mecanismos que se usaron para los levantamientos de datos, se usó una encuesta, la escala tipo Likert en cada variable, lo cual estuvo validado por especialistas y probado en confidencialidad mediante el coeficiente alfa de Cron Bach, resulto instrumentalmente fiable y consistente. Se concluyó que es importante generar un buen clima laboral, de esta manera los empleados tendrán el buen desempeño en sus funciones laborales, ya que ellos podemos validar mediante los instrumentos y obtener los resultados que se requieren para la investigación.

Mendoza (2018) manifiesta que en la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del equipo DIGEMID, tuvo como fin establecer la coincidencia de las variables. Cuyo trabajo fue cuantitativo, descriptivo correlacional y corte transversal. Siendo la muestra de 105 clientes de las diferentes direcciones de la Institución antes mencionada dicho instrumento pasó por la

validez de profesionales expertos. En conclusión, se encontró una relación directa, con valores significativos aplicando de rho de Spearman.

Tarazona (2018) hizo un estudio y evaluó el desempeño y conducta laboral con licenciadas en enfermería en el Hospital Cayetano, con el fin de medir estas dos variables del personal profesional antes mencionado. Esta investigación es descriptivo, cuantitativo, no experimental y transversal. Se conformó una muestra a 410 profesionales de la salud de enfermería, ellos fueron evaluados durante el año 2017, en el formato que se llamó “Evaluación del desempeño y conducta laboral”, esto fue aprobado con la normativa de la Resolución Ministerial Nro. 626-2008/Minsa, son documentos principales de RRHH del hospital, llegando a una conclusión que el nivel de oportunidad sobresale con un 84.9% y la calidad de Trabajo con un 80,0%, y los factores de planificación y responsabilidad con un promedio inferior de 40,0% y 30,2%.

Desde la posición de Mendo (2019), es importante tener buenas condiciones laborales con el personal de la salud, de esta manera estén en compromiso con el nosocomio y los pacientes, les den buena calidad de atención en sus diferentes enfermedades que presentan, por lo tanto, se concluyó que sus tareas que realizaban eran eficientes, dando una calidad y desempeño positivo en sus labores. Cabe resaltar que no todos los centros de salud asistencial tienen buenas condiciones en sus áreas laborales, es por ello por lo que cada líder debe aplicar la manera herramientas e instrumentos de cómo salir adelante si tienen limitaciones, que se sienta que hay trabajo en equipo, esta herramienta aplicarla es importante y los lleva al éxito y logro que esperan.

Reyes (2018) ejecuto en una investigación sobre la gestión de ambas variables, dicho estudio es descriptivo no experimental. Ellos trabajaron empleando un cuestionario a 105 colaboradores, se utilizó un cuestionario. En conclusión, si existe relación entre ambas variables, percibiendo en el desempeño diario.

Así mismo Crisóstomo (2019) en la investigación fue determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en cuanto al desempeño. El estudio concluyó indicando que la gestión humana contribuye de forma directa en la operativa.

Tarqui y Quintana (2019) mencionan dentro de la investigación que, tuvieron como objetivo narrar el horizonte del ejercicio cada atributo de persona y tomando

también el dominio del jefe directo. Se aplicó una muestra a 208 enfermeras. Finalizaron en su mayoría los profesionales presentaron un desempeño acertado, pero, se pretenden ascensos y progresos para un excelente desempeño personal.

Condezo (2018) en su indagación sobre el nivel de desempeño laboral realizada en Yauli la Oroya-Junín, se conoce el atributo de la persona que tiene para asumir funciones designadas por el jefe inmediato. Asimismo, el estudio es tipo no experimental, cuantitativo y transversal; ha sido aplicado el método deductivo, sintético y analítico, el diseño descriptivo correlacional simple, la muestra se ha ejecutado a través de un formato y estilo censo, por supuesto considerando los dictámenes a separar, la población a considerarse fue de 113 socios. La técnica para utilizar fue con cuestionario con las diferentes variables; así mismo utilizó a través de encuestas. Y como resultado logro el 59,3% en jornaleros de 30 a 39 años y el 24,8% oscilan entre 18 a 29 años y finalizando, se percibe efectividad con una conexión óptima y significativa en sus variables. ($r= 0,446$ y $p = 0,00$).

Según Soto (2019) expresa que el desempeño laboral hace demostrar las aptitudes, destrezas, habilidades y conocimientos, que dan resultados al equipo para involucrarse en su labor, un operario que aplica sus habilidades al momento de realizar las tareas hace mención que está dispuesto para cumplir perfectamente las tareas y a pesar de las dificultades existe una solución para todo, el desempeño laboral, está orientado en el desarrollo del personal en cada lugar designado de una forma óptima, con la culminación de las tareas programadas, en donde se aplican las aptitudes y actitudes personales.

En nuestra investigación, consideramos la importancia de tener actitudes y capacidades en el desempeño eficiente de sus tareas del personal, y manera que estos procesos se lleven a cabo con normalidad, ya que muchas instituciones tienen limitaciones en sus áreas de trabajo, es importante que tengan un buen talento cuando selecciones a profesionales destacados, que tengan liderazgo, que se les evalúe constantemente, de esta manera se sabrá si está realizando bien sus tareas que se le encomienda.

Ayala (2022) considera que Las variables son importantes dentro de un estudio de investigación, porque se va a evaluar la capacidad para contribuir el desempeño que se busca en mejoras del proyecto.

Podemos mencionar que la siguiente variable, desempeño laboral, es vital para las empresas, pues se convierte en un prerrequisito indispensable logrando conclusiones definitivas en el tiempo, y un propósito del desempeño laboral fue apoyar a los empleados, para aumentar los salarios, las oportunidades laborales, pero las campañas también tienen rupturas de contratos. Buscar formas de facilitar la comunicación de los logros a los socios comerciales, porque muestra su comportamiento, actitud, desarrollo de competencias o formación para un puesto.

Para Arce (2016) plantea acerca del desempeño laboral, él dice que algunos autores han elaborado diferentes instrumentos para que se evalúe esta variable del desempeño, en diferentes organizaciones como: Confiabilidad, es que la persona de realizar sus actividades esta confianza la realiza eficientemente, de esta manera hace que el trabajador cumpla con su labor encomendada, con los compromisos que se pactan tanto el colaborador como la empresa, que trabaje en equipo, luego menciono también que la Comunicación es vital para la trasmisión de mensajes dentro de la organización, que se aplique la escucha activa, de esta manera los trabajadores se puedan entender verbalmente y claro, también mencionan que es importante tener el conocimiento en cuanto a las realización de sus actividades que se le asigne y que cumplan con los objetivos y responsabilidades que asigna la empresa, estas dimensiones de las habilidades, destrezas, conocimientos es necesario que se ejecuten en la empresa para que se cumplan las actividades positivamente. De esa manera si se macha bien aplicando estas herramientas se puedan estar preparados para que afronten e identifiquen los diferentes problemas, de esta manera puedan superarlos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

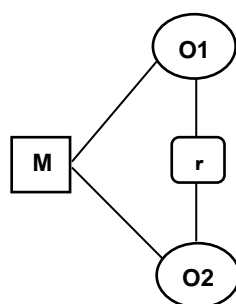
Baena (2018) dice en su estudio que el enfoque es cuantitativo, utilizando el método deductivo, para el haber utilizado estas herramientas que son confiables para el desarrollo de un estudio

La investigación es descriptiva, porque vamos a mejorar la relación de las dos variables del personal asistencial de un centro de salud de Huancabamba, Piura.

En este capítulo III, el tipo de investigación es descriptivo correlacionar, ya que el objetivo determine, identifique y analice la ocupación de los servidores del centro de salud de Huancabamba, Piura, por ello que se ha recurrido a conocimientos establecidos por diferentes autores para instaurar la similitud de las variables.

Diseño de investigación

Debo precisar que este bosquejo de la indagación es: descriptivo no experimental, es descriptiva porque utilizó este método que analizo las causas y efectos en cuanto al problema relacionado con las dos variables del estudio, así mismo se detalló las reseñas que se lograron en el período del recojo de información de un centro de salud de Huancabamba, Piura.



Donde:

M = Trabajadores

V1 = Gestión del talento humano

V2 = Desempeño laboral

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización.

Rodríguez (2020) las variables de estudio no existen independientemente de cómo las conceptualicen los investigadores, son conceptos abstractos que los

observadores o investigadores desarrollan para referirse a una imagen o proceso en el mundo real, intentan cubrir un área conceptual amplia.

Gestión del talento humano

Definición conceptual

Chiavenato (2019) manifiesta que es un ejercicio administrativo, que se dedica al reclutamiento, elección, formación, evaluación y remuneración de los empleados, de acuerdo con sus competencias profesionales, actitudes y aptitudes que necesita el personal para desempeñarse laboralmente en un puesto de trabajo.

Definición operacional

Comprende el desarrollo de selección del personal, identificando sus competencias profesionales: Actitudes y aptitudes.

Indicadores

Reclutamiento (difusión)

Selección (calificación)

Inducción

Conocimiento

Habilidad

Actitud

Remuneración

Motivación

Planes de carrera

Escala de medición

Ordinal

Desempeño laboral

Definición conceptual

Jara et al. (2018) dicen que es un valor, el conocimiento, habilidades y capacidades, que los empleados aportan a la organización durante un período de tiempo. Estas actividades ayudan a mejorar la eficiencia de la organización en diferentes momentos.

Definición operacional

Comprende el modo en que desenvuelve y lleva a cabo sus labores en su puesto de trabajo.

Indicadores

Meta individuales

Metas grupales

Compromisos específicos

Compromisos transversales

Escala de medición

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La localidad a la que se enfoca nuestro estudio, este compuesto por 50 personas en el centro asistencial Huarmaca.

Criterio de inclusión: Se refiere a toda característica del personal asistencial de ambos sexos del centro de salud, que la hacen elegible para la participación.

- Profesionales y técnicos de la salud.
- Personas que se suman voluntariamente a esta investigación.
- Personal con experiencia que cuente con más de 1 año.
- Tener la voluntad en cuanto a su participación.

Criterio de exclusión: Es sobre las características específicas del personal asistencial que la hacen inelegible, este sería el personal siguiente:

-
- Colaboradores que no están permanentes están en constante rotación en diferentes nosocomios.
- Trabajadores que tengas menos de 1 años en la institución.
- Empleados que estén en plena vacaciones.
- Que sean residentes.
- Personal serums.

Muestra

Hernández (2020) dice que la muestra son características diferentes, para obtener resultados relevantes a la investigación, dadas que estas pueden ser probabilísticas y no probabilísticas.

El objeto de nuestra investigación busca relacionar las dos variables del personal asistencial de un centro de salud Huarmaca, de esta manera se pueda identificar el nivel y relación que hay en la Institución.

Muestreo

Las personas a la que se direcciona el estudio forman los colaboradores del centro de salud de Huarmaca, el muestreo es probabilístico, porque se pueden tomar los datos obtenidos de la muestra en función a la perspectiva del observador.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Hernández et al. (2019) afirman todo recojo de información en cuanto a los datos, son diferentes maneras de adquirir información. Las técnicas conducen a la veracidad del problema, el estudio es descriptivo, ya que se utilizará para diferenciar causas, en cuanto al proceso de los problemas, y en base a las variables, de esta manera la información adquirida se detalla con el recojo de la información, las fuentes bibliográficas, con esta investigación se trata de resolver y llegar a la solución.

En cuanto a la técnica: se ha considerado el cuestionario, el levantamiento de datos, Hernández et al. (2018) señalan que una encuesta es un método utilizado en el estudio de investigación que se fundamenta en obtener datos de personas con características similares mediante preguntas redactadas en base a determinados indicadores.

Instrumento: los cuestionarios son herramientas que permiten obtener indagación concisamente de la unidad de observación. Este instrumento que es el cuestionario allí se describen preguntas, indicadores, todo esto se relaciona para medir las variables de la investigación según las dimensiones. Cada pregunta tiene que estar relacionada con el problema y el planteamiento de hipótesis.

Procedimiento: se identifica la población, además se realiza el análisis de las bases teóricas para operacionalizar las variables, se lleva a cabo el levantamiento de información a través de las técnicas de la encuesta. Luego se procede a evaluar la información respecto a las variables. Asimismo, se describieron las consideraciones éticas que se vieron reflejadas en la investigación.

3.5. Procedimiento

Se aplicaron los pasos siguientes: se pidió la autorización para que se realice el estudio de investigación, así mismo se solicitó a cada jefe de área para obtener y levantar informaciones, en el cual se establecieron fechas para realizarlas, también se realizó el cuestionario virtualmente mediante un link, en el cual se realizó el paloteo al mismo tiempo se trasladó a un cuadro de Excel y finalmente se pasó por el programa SPSS, ahí se tabulo y de esta manera se obtuvo las tablas, de esta manera sirve como discusión con resultados encontrados.

3.6. Método de análisis de datos

El procedimiento en la recolección de los datos inicia con la aplicación de las herramientas, cada solución toma alrededor de 15 minutos, teniendo en cuenta las instrucciones de cada ficha técnica. Luego prepare la matriz de datos, anote los valores según el rango especificado e inicie el análisis para sacar conclusiones y recomendaciones. El procesamiento de datos estadísticos se utiliza para el análisis y la exposición de información de trabajo. Y presentar los resultados con tablas y estadísticas.

En los datos estadísticos, se llegó aplicar la tabulación de la encuesta que es el software SPSS v28, se consideró el número de ítems en la sumatoria parcial y la sumatoria en su totalidad de los datos que se recopiló mediante el cuestionario, que este mide por variable, de esta manera se sabe que a raíz de las tablas, imágenes y contrastación de suposiciones, se ejecutó al implementar el instrumento de Rho Spermán, el cual consigno los valores, de esta manera determina la correlación que es significativa tanto del coeficiente contrario como real.

Tabla 1: *Valores del coeficiente de Rho de Spearman*

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández et al. (2014)

3.7. Aspectos éticos

El estudio está conforme con criterios que se han aplicado, por el programa de investigación cuantitativa de la UCV, porque expresa la confiabilidad de los elementos recolectados, admiración por la inteligencia humana, respeto por las ideologías religiosas, culturales y morales. Una vez más, este estudio recopiló datos de grupos de investigación y los procesó correctamente sin modificarlos. Los profesionales que participaron en este estudio no fueron registrados debido a la privacidad de los encuestados. Finalmente, los resultados de este trabajo no son falsificados ni plagiados por otros estudios que utilizan íntegramente material bibliográfico.

IV. RESULTADOS

Después de efectuar la evaluación de dicha información obtuvieron consiguieron resultados de acuerdo con los objetivos planteados en las siguientes tablas:

4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

Tabla 2: *Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura*

Gestión del talento humano	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	6	12.0	1	2.0	0	0.0	7	14.0
Medio	1	2.0	33	66.0	6	12.0	40	80.0
Alto	0	0.0	3	6.0	0	0.0	3	6.0
Total	7	14.0	37	74.0	6	12.0	50	100.0

Medidas simétricas					
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
		0.548	0.137	4.534	.000 ^c

Interpretación:

En la Tabla 2, muestra la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un centro de Salud de

Huancabamba Piura, es medio con un 66.0 %, se piensa que la gestión del talento humano muestra un horizonte medio en correspondencia a la variable desempeño laboral, de acuerdo a la prueba de correlación Rho Spearman, se halló una significancia de $(p=0.000) < 0.05$ entre las variables, existe una relación positiva moderada de la gestión del talento humano y desempeño laboral, esto significa que, en el Centro de Salud de Huancabamba, Piura, los conocimientos habilidades y actitudes del personal asistencial está en promedio de relación positiva, lo que nos lleva a pensar que no estamos frente a un mal manejo respecto a la gestión del talento humano.

4.2. Objetivos Específicos

4.2.1. Identificar el nivel de gestión del talento humano del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

Tabla 3: Nivel de gestión del talento humano del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura

	Nivel de gestión del talento humano		Dimensiones de gestión del talento humano					
			Selección de personal		Capacitación del personal		Evaluación del personal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	7	14,0	9	18,0	8	16,0	7	14,0
Medio	40	80,0	37	74,0	33	66,0	38	76,0
Alto	3	6,0	4	8,0	9	18,0	5	10,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Interpretación:

La tabla 3, muestra que un 80.0 % del personal asistencial en un Centro de Salud de Huancabamba, Piura, determinan un nivel medio en la gestión del talento humano. Del mismo modo el 74.0 % establece un nivel medio en su dimensión selección de personal, el 66.0 % considera un nivel medio en la dimensión capacitación del personal y el 76.0 % determina un nivel medio en la dimensión evaluación del personal.

4.2.2. Identificar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

Tabla 4: Nivel de desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura

	Nivel de desempeño laboral		Dimensiones de desempeño laboral					
			Conocimiento		Habilidades		Actitudes	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	7	14,0	7	14,0	7	14,0	7	14,0
Medio	37	74,0	36	72,0	37	74,0	37	74,0
Alto	6	12,0	7	14,0	6	12,0	6	12,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Interpretación:

En la tabla 4, muestra que el nivel de la segunda variable, del personal asistencial de un centro de Salud de Huancabamba, Piura, es medio con 74%, lo que nos llevaría a interpretar que se aplicó en la variable desempeño laboral, un comportamiento medio, esto indica que, para fortalecer los indicadores de estas dimensiones, el personal asistencial deberá mejorar su desempeño en las funciones asignadas y así se contribuirá al logro de objetivos en el Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

4.2.3. Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

Tabla 5: *Relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura*

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.548**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.548**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	50	50

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

Hi: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

Interpretación:

La Tabla 5, muestra la relación entre las dimensiones de las dos variables, en el personal asistencial de un centro de Salud de Huancabamba, Piura, se observó, el valor de coeficiente de correlación es positiva moderada igual a 0.548, con una significancia bilateral de $0,01 < 0.05$, el cual nos permite admitir la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, dicho de otro modo, existe relación entre la gestión del talento humano y la variable desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al capítulo de la discusión, se llegó a cotejar los datos de la investigación, con el propósito de obtener posiciones tanto opuestas o resultados similares, de este modo se llegó a determinar que hay relación en ambas variables con el personal asistencial de un centro de salud de Huancabamba, Piura

Estos resultados coinciden con el autor Akeju (2021) porque hay relación entre las variables de la gestión de talento humano y desempeño laboral, en cuanto a las capacitaciones para el personal del área de prevención que es VIH el resultado es positivo, es importante recalcar que estas herramientas que se les brinda constantemente hace que el personal de buenos resultados ayudan a seguir fortaleciendo en sus actividades que realizan, así mismo menciona que brindan servicios gratuitos a los usuarios concurrente con este tipo de enfermedad.

También se concuerda con el autor Moreno (2021) en donde el determino que, si hay relación en estas variables en un establecimiento de Guayaquil, utilizo los instrumentos siguientes: enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, así mismo menciona que utilizo cuestionarios. el cual le fueron validados por expertos, luego aplicar a una muestra de 71 empleados, arrojando resultados positivos moderados en ambas variables, en nuestro estudio se aplicó el resultado de correlación de Rho Spearman, se halló significancia ($p=0.000$) <0.05 entre las variables y existe una relación positiva moderada, cabe resaltar que, en el centro de salud de Huancabamba, Piura, no estamos frente a un mal manejo respecto a la gestión del talento humano.

En cuanto a la parte nacional los autores Torres et al. (2020) ellos aplicaron habilidades blandas, desarrollo laboral de los colaboradores profesionales de la salud, con el propósito de determinar positivamente la concordancia de estas herramientas como es la inteligencia emocional, el menciona el aplicar esta estrategia trae beneficio a nuestra mente, ellos demostraron este estudio con una muestra de 120 personas, que eran 60 damas y 60 varones, arrojando un resultado, que en el desempeño laboral el 70.4% no tienen un buen desempeño, y que el 19.2% si se desempeñan bien, se concuerda con los autores, porque la inteligencia emocional debe ser aplicada en todas las organizaciones, ya que esta herramienta trae buenos y positivos beneficios a nuestra mente, en nuestra investigación al hacer el estudio arrojó los resultados en cuanto a las dimensiones

de las habilidades, conocimientos, que un 74% es medio, quiere decir que, para fortalecer los indicadores en las funciones asignadas, se debe mejorar su desempeño y de esta manera se contribuirá al logro de objetivos en el centro de salud. En nuestra investigación, consideramos la importancia de tener habilidades y capacidades para el desempeño eficiente de las funciones del personal, de tal manera que estos procesos se lleven a cabo con normalidad, ya que muchas instituciones tienen limitaciones en sus áreas de trabajo, es importante que tengan un buen talento cuando seleccionen a profesionales destacados, que tengan liderazgo, que se les evalúe constantemente, de esta manera se sabrá si está realizando bien sus tareas que se le encomienda.

En cuanto al autor Ayala (2022) si hay similitud con mi estudio de investigación ya que considera, que las variables son importantes dentro de una investigación, porque se va a evaluar la capacidad para contribuir el desempeño que se busca en mejoras del proyecto. Podemos mencionar que la siguiente variable, desempeño laboral, es vital para las empresas, pues se convierte en un prerrequisito indispensable logrando resultados sostenibles en el tiempo, el propósito del desempeño laboral es apoyar a los empleados, para aumentar los salarios, las oportunidades laborales, pero las campañas también tienen rupturas de contratos. Buscar formas de facilitar la comunicación de los logros a los socios comerciales, porque muestra su comportamiento, actitud, desarrollo de competencias o formación para un puesto.

Esta investigación tuvo el siguiente objetivo principal: determinar la relación entre la gestión de las dos variables, esta investigación busca que se mejore las relaciones, que se logre los objetivos en cuanto al nivel y el buen funcionamiento para los puestos de cada área en el personal asistencial. Con esta investigación se demostró que las variables deben ir de la mano, ya que un líder debe estar bien integrado con el equipo de trabajo de la salud, de esta manera obtenga los resultados como es la confianza, la valoración a su personal, la constante comunicación con sus colaboradores. Hay similitud con el autor Moreno (2021) hace referencia que hay relación entre las dos variables, ya que, al haber utilizado la metodología cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional y arrojando resultados de Rho (0,570), se concluye que hay relación en ambas variable de acuerdo a la prueba de correlación de Rho Spearman se halló una significancia de

($p=0.000$) <0.05 el cual se concluye en demostrar que la relación es positiva y moderada entre ambas variables, esto significa que en el centro de salud de Huancabamba, Piura, en cuanto a conocimientos y actitudes del personal asistencial es positiva.

De la misma forma dice Reyes (2018) cuando ejecuto un estudio acerca de la gestión del talento humano y desempeño laboral, su propósito fue establecer relación entre las variables antes mencionadas, su estudio fue descriptivo no correlacional, aplicando a una muestra de 105 colaboradores, el concluyo que si hay relación directa entre ambas variables, si hay coincidencia con lo que dice el autor, en mi estudio aplique a una muestra de 50 trabajadores, teniendo un estudio descriptivo no correlacional y arrojé los resultados que hay relación buena en ambas variables.

Evaluando en cuanto a los objetivos específicos es identificar el nivel de gestión del talento humano del personal asistencial en un centro de salud de Huancabamba, Piura, identificar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial en un centro de salud de Huancabamba, Piura, analizar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un Centro de Salud de Huancabamba, Piura. Así mismo mencionaremos que en la tabla 3 los resultados son los siguientes: muestra que un 80.0 % del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura, determinan un nivel medio en la gestión del talento humano. Del mismo modo el 74.0 % determina un nivel medio en su dimensión selección de personal, el 66.0 % considera un nivel medio en la dimensión capacitación del personal y el 76.0 % determina un nivel medio en la dimensión evaluación del personal.

Hay similitud entre estos dos autores Tarqui y Quintana (2019) ellos afirman en su estudio, que tuvieron como objetivo describir el nivel de desempeño, según cada atributo del personal laboral y tomando también el dominio del jefe directo. La muestra se aplicó a 208 enfermeras. Concluyeron en que la mayoría de las profesionales presentaron un desempeño suficiente, sin embargo, se requieren mejoras y progresos para un mejor desempeño.

En cambio, Condezo (2018) en su investigación que realizó Yauli la Oroya-Junín, fue en precisar si se encuentra una conexión en sus variables, de tipo cuantitativo y transversal, utilizó a través de censos, con una población de 113

personas, lo cual se separó por edades, logrando resultados que el 59.3% son de 30 a 39 años y el 24.8% oscilan entre 18 a 29 años, se demostró que hay una efectiva conexión óptima y significativa en sus variables

Planteamos que las variables son coherentes en cuanto a las características de cada persona, las cuales consisten en los siguientes componentes como son: habilidades, atributos y conocimientos que adquieren las personas que contribuyen a la competitividad de la empresa, son importantes estos puntos y propuestas, porque de esta manera se puede evaluar cada desempeño que realizan los colaboradores, para el bienestar y desarrollo profesional. Se concuerda con la presente investigación, con los diferentes autores, porque toma relación con las dimensiones de las variables de mi investigación, por tal motivo, en el establecimiento de salud de Huancabamba, Piura, se busca que las diferentes personas que laboran dentro del establecimiento utilicen los componentes como fuentes de mejoras para su desarrollo personal y profesional y brindar atención adecuada a la población. Así mismo mencionaremos que se analizó este estudio en base a artículos científicos, investigaciones nacionales e internacionales, con el propósito de saber si hay relación entre las variables de esta investigación de esta manera mostraremos que, los resultados obtenidos determinan la relación entre los trabajadores del establecimiento, arrojando que es medio en un 66%, un nivel alto expresado en 6% y un nivel bajo con un 2%, lo que se examina que la primera variable, muestra un nivel medio, en relación a la variable del desempeño laboral, de acuerdo a la prueba de correlación Rho Spearman, se halló una significancia de $(p=0.000) < 0.05$ entre las variables, existe una relación positiva moderada de $(r=0,548)$ entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. Lo que, nos indica que los conocimientos, habilidades y actitudes del personal asistencial está en una relación positiva, lo que nos hace concluir que no existe un mal manejo respecto al talento humano.

Por otro lado demostramos que hay relación entre las dimensiones de las dos variables, en el personal asistencial de un centro de Salud de Huancabamba, Piura, se observa que el valor de coeficiente de correlación es positiva moderada igual a 0.548, con una significancia bilateral de $0,01 < 0.05$, lo cual nos permite aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, dicho de otro modo, existe relación entre la gestión del talento humano y la variable desempeño laboral. Por lo tanto,

se determina que, después de haber realizado la encuesta a los colaboradores de la institución, se determina que existe un nivel medio respecto a la gestión del talento humano; asimismo, se obtuvo un nivel medio del desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

Para Arce (2016) acerca del desempeño laboral, menciona que algunos autores han elaborado diferentes instrumentos, para que se evalué esta variable del desempeño, como: confiabilidad, comunicación ya que es vital para la trasmisión de mensajes dentro de la organización, que se aplique la escucha activa, de esta manera los trabajadores se puedan entender con claridad y convicción, para él es importante tener el conocimiento en cuanto a las realización de sus actividades que cuando se le asigne sus roles puedan cumplir lo encomendado.

En mi estudio de investigación buscamos identificar y armonizar el buen desempeño laboral y los vínculos de las buenas relaciones interpersonales de cada uno de los trabajadores del centro asistencial de Huancabamba, de esta manera dar un buen trato y una atención de calidad a cada uno de los usuarios siempre demostrando ese profesionalismo y sobre todo la ética profesional, el apoyo mutuo y solidario en cada uno de los pacientes de la jurisdicción de Huancabamba. Cabe resaltar que se concurrió a grandes referencias bibliográficas, de tal forma se vio más claro en mi estudio en mantener el clima laboral estable, armonioso, con un buen equipo de trabajo, para que de esta forma se llegue a las metas trazadas.

Nuestra investigación guarda relación con lo que manifiesta el autor, por ser tan importante el uso de las herramientas fundamentales, para una buena Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal asistencial de un centro de Huancabamba, Piura. En esta relación se lo importante que es buscar las coordinaciones estratégicas entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del centro de salud de Huancabamba, Piura, la intención es lograr las metas y objetivos en las diferentes áreas del establecimiento de salud por parte del personal asistencial y encontrar las medidas de competencias y relaciones profesionales para un buen funcionamiento y brindar una atención de calidad a los clientes oh usuarios.

El presente estudio de investigación busca que encontrar fuentes de superación entre las dos variables del establecimiento de salud de Huancabamba, Piura, para tal motivo queremos que siempre exista relación mutua entre los

servidores administrativos asistenciales, donde generen cambios principales dentro de la institución y así poder cambiar los retos obstaculizados en diferentes áreas de trabajo o asignados a cada persona. Cabe resaltar que, en el establecimiento de mi estudio buscamos el trabajo en equipo, ya que esta herramienta es vital e importante para el buen manejo y funcionamiento de ambas variables, como mencione anteriormente y seguiré recalcando que, si existe una buena gestión sumado positivamente con el desempeño de cada trabajador del sector salud, irán caminando para el bien, tanto del establecimiento como en el entorno laboral y se llegara a los objetivos trazados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que hay relación positiva moderada y significativa ($p=0.000<0.05$; $r= 0,548$); determinamos que existe una buena gestión del talento humano y desempeño laboral de un centro salud de Huancabamba, Piura.
2. Se concluye que si se cumple con el objetivo general: que es determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un centro de salud de Huancabamba, estas dos variables deben estar juntas para el fortalecimiento en cuanto a la institución y los colaboradores.
3. El estudio nos admite deducir lo siguiente: que estas dos variables que son: gestión del talento humano y desempeño laboral, deben siempre estar unidas, de esta manera permita fortalecer los procesos de selección, desempeño, evaluación y capacitación del personal.
4. Haciendo un buen diagnóstico concluimos que existe relación en ambas variables, lo que nos conlleva a interpretar que para obtener mejores resultados para los profesionales es indispensable, que el personal asistencial se encuentre altamente capacitado, de esta manera permitirá un mejor funcionamiento al puesto de trabajo del personal asistencial del Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es recomendable que siempre haya la buena relación entre los colaboradores, de esta manera, se percibirá el buen desempeño laboral, aplicando las herramientas necesarias, como el trabajo en equipo y la comunicación en el centro de Salud Huancabamba, Piura,
2. Se recomienda en este estudio de investigación que, ambas variables, deben ir de la mano, para que se fortalezca en cuanto al proceso de selección del personal.
3. Se recomienda al gerente del Centro de Salud, que refuerce las capacitaciones al personal profesional como también los técnicos de la salud y así, los trabajadores estén más preparados en cumplir mejor sus funciones en sus áreas que se desempeñan.
4. Se recomienda, fomentar los resultados de la investigación de ambas variables, con el propósito, de que sirva de apoyo en similares investigaciones, para sus diferentes programas de actividades como: motivación al personal, la medición del desempeño laboral y el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Arone, P. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros en un instituto de salud mental, Lima - 2021. *Repositorio digital Institucional UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70246>
- Arce, A. (2016). Relación entre los resultados de la Evaluación del desempeño y la Estabilidad Laboral: estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013. [Tesis Maestría] Lima-Perú Universidad Católica del Perú <https://www.proquest.com/openview/945af797df8357cc427b17468f084b2f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51922&diss=y>
- Akeju, D. (2021) Management practices in community based HIV prevention organization, Nigeria 2021. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85106748378&doi=10.1186%2fs12913-021-06494-1&partnerID=40&md5=7f36dd14fef3628b5ad036ab8569c6fc>
- Acosta, N. (2018). ¿cuál es la definición de desempeño laboral? cuida tu dinero: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Ayala, J. (2022). Gestión de talento humano y desempeño laboral en un centro de salud, Lima - 2022. *Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95609>
- Avalos, L. (2018) Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de salud Santa Rosa, Aymaraes. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30267>
- Baena, P.(2018). Metodología de la investigación. Colombia: *Grupo Editorial Patria-3raed*. <https://www.google.com/search?q=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci+Colombia&oq=UTF-8>
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralt, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Pakamuros, Volumen 9, Número 1, Enero-Marzo, 2021, páginas 92-101 - UNC – Jaén,*

https://www.researchgate.net/publication/350237284_Clima_organizacional_y_desempeno_laboral_en_el_hotel_Las_Vegas_de_la_ciudad_de_Jaen

Chavarry, R (2020) Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura *Revista repositorio de la Universidad Señor de Sipán*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7278>

Caballero, R. (2020). Metodología integral innovadora para planes y tesis. La metodología del cómo formularlos. Mexico DF: Cengage Learning Editores.
https://www.academia.edu/34339287/Metodolog%C3%ADa_integral_innovadora_para_planes_y_tesis_LA_METODOLOG%C3%8DA_DEL_C%C3%93MO_FORMULARLOS

Caldera, R. (2021). El Recurso humano en las empresas. Wikipedia:
http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos

Chavarry, R. (2020) estrategia de gestión del talento humano para mejorar desempeño laboral en una entidad bancaria *Revista Scielo*
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=gestion+del+talento+humano+y+desempe%C3%B1o+laboral+2020&btnG=

Carrasco, D. (2019). Metodología de la investigación científica. PDF
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

Castro, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Ciencia Latina. Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo. *Revista Multidisciplinaria*,
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>

Checa, L. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Revista Científica de Investigación*. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/746>

Chiavenato, I. (2020). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

- Chiavento, I. (2019). Gestión del talento humano. México: *Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.* Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I (2019) Relaciones entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal *Scielo revista* https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Crisóstomo, M. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho. Tesis de maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Choi, J., Miao, C., Berry, C., & Kim, k. (2018). Importancia relativa de las principales dimensiones del desempeño laboral en la determinación de las calificaciones generales de desempeño laboral de los supervisores *Artículo de Wiley Online library* <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cjas.1495>
- Delgado, C., Castillo, D., Delgado, V., & Becerra, M.(2018). Síndrome de burnout y desempeño laboral del usuario interno del servicio de farmacia del Hospital Regional de Cajamarca. *Revista científica caxamarca* Vol. 17 Núm. 1-2(2018) <https://revistas.unc.edu.pe/index.php/Caxamarca/article/view/55>
- Fernandini, J. (2022). Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil - Otuzco, 2021 *Repositorio Digital Institucional UCV* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92092>
- Figuroa, C. (2018). "Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 Y 25 años de edad . Guatemala: Universidad Rafael Landívar. <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Figuroa-Carlos.pdf>

- Guerrero, V., & Callao, A. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud covid-19. *Revista Salud & Vida Sipanense*. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SVS/article/view/1602>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2019). Metodología de la investigación. México: *Sexta edición McGraw-Hill*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Inga, B., & Arosquipa, R.(2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública* 2019 Vol 36 (2). <https://rpmesp.ins.gob.pe/rpmesp/article/view/4493/3330>
- Jara, M., Asmat, V., Alberca, P., & Medina, G. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 83, 2018 - Universidad del Zulia *Venezuela*, 1-20. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jaramillo, M. (2020). Estrategias gerenciales, para la gestión del talento humano en salud, para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería. Facultad de Medicina posgrado en Salud Publica, especializacion en Gerencia en IPS Medellin. *Reposición digital Institucional*. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4890/1037631125_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, P., Díaz, B., Segredo, P., & Pomares, P. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista cubana de salud pública - Vol. 43 | No. 1 | 2017 - La Habana - Cuba*. <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/751/810>
- Mendez, J. (2019). La Importancia Del Talento Humano En La Consecucion De Los Objetivos Organizacionales. Universidad Militar Nueva Granada , 05. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14145/LA%20IMPORTANCIA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20LA%20CO>

NSECUCION%20DE%20LOS%20OBJETIVOS%20ORGANIZACIONALES.
pdf;jsessionid=3A055CD58D5BE9D402502F0EC268FE99?sequence=1

Mendo, N. (2019). Calidad de vida en términos de condiciones de vida y condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal médico del hospital regional de Cajamarca. 2013. Obtenido de Tesis - UNC - Escuela de Posgrado: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/2246>

Mendoza, J. (2018). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas. (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima - Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14436>

Ministerio de salud. (2018). Directiva administrativa, normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y consta laboral. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf

Moreno, M. (2021) Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la policía nacional, Guayaquil. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60744>

Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del centro de salud "Los Licenciados", Ayacucho, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43165>

Organismo Internacional del Trabajo. (2017). Organismo Internacional del Trabajo. <https://www.ioe-emp.org/es/organizaciones-internacionales/organizacion-internacional-del-trabajo-oit>

Palací Descals, F.(2020). Psicología de la organización. España, Madrid: Pearson *Revista Scielo Prentice Hall*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1130-52742020000200009&script=sci_arttext&tIng=pt

Ponce, B. (2018). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central- Quito Ecuador Tesis de Maestría - Universidad Tecnológica Equinoccial: <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/12797>

- Reyes, T. (2018). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila I. (Tesis de matesria). Universida Cesar Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27696/Reyes_ATM.pdf?sequence=1
- Rodriguez. (2020). Evaluación de la calidad en el servicio: una aplicación práctica en un establecimiento de Café. *Revista CEA*. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1430>
- Saldarriaga Ríos, J. (2019). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21228397013.pdf>
- Saldarriaga, R. (13 de Junio de 2018). Gestión Humana: Tendencias Y Perspectivas. *Revista Scielo*: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232008000200006
- Sipan, V. (2021) Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo que labora en el hospital san Juan Bautista de Huaral 2019 *Repositorio digital Universidad Privada Telesup*, <https://repositorio.utelesup.edu.pe/>
- Soto, G. (marzo de 2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ESAN_3fcbc955d2e6d0549109cf783a2da101
- Tarqui, C, y Quintana, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad Social del Callao. *Archivos de medicina*, 20, 123. doi: <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=114264>
- Tarazona, M. (2018). Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia. (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima - Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14620?show=full>

- Torres, V., Fretel, Q., Ramírez, C. , & Coral, C. (2020). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Revista de Investigación en Salud VIVE - Centro de Estudios Transdisciplinarios, Bolivia* - ISSN: 2664-3243 - ISSN-e: 2664-3243 - Periodicidad: Cuatrimestral - vol. 4, núm. 10, 2021. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/541/5412446006/html/>
- Torres, G. (2019). Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31557>
- Vallejo, L. (2017). Gestión del talento humano. Ecuador: *La Caracola Editores*. de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Viera, C. (2017). La planeación del talento humano y su relación con la estructura organizacional del servicio de hospitalización de enfermería en el hospital IESS Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25881>
- Zeballos Saavedra, R. I. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre. Sucre, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Central Sucre. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/634>

ANEXOS

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque / tipo/diseño/	Técnica / instrumento
Problema General ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura?	Objetivo General Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.	Hipótesis general Existe una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.	Gestión del talento humano Desempeño laboral	Población: Lo conforman 50 Trabajadores del Centro de Salud Huancabamba, Piura. Muestra: Lo conforman 50 trabajadores del Centro de Salud Huancabamba, Piura.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Descriptivo - correlacional Diseño: No experimental de tipo transversal Esquema: <pre> graph TD M[M] --- O1((01)) M --- R[r] M --- O2((02)) </pre>	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.
	Objetivos Específicos 1.- Identificar el nivel de gestión del talento humano del personal asistencial de un centro de salud de Huancabamba, Piura. 2.- Identificar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura. 3.- Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.	Hipótesis específicas H0: No existe relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura. H1: Existe relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.				

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Es una función administrativa dedicada al reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y remuneración de los empleados, de acuerdo con sus competencias profesionales, actitudes y aptitudes que necesita el personal para desempeñarse laboralmente en un puesto de trabajo, (Chiavenato, 2019)	Comprende el proceso de selección del personal, identificando sus competencias profesionales: Actitudes y aptitudes.	Selección de Personal	1.- Reclutamiento y entrevista	Ordinal
				2.- Contratación	
			Capacitación del personal	3.- Inducción	
				4.- Periodo de prueba	
				5.- Productividad	
			Evaluación del personal	6.- Desarrollo de competencias	
				7.- Supervisión del desempeño	
Desempeño laboral	Es valor (el conocimiento, habilidades y capacidades), que los empleados aportan a la organización durante un período de tiempo. Estas actividades ayudan a mejorar la eficiencia de la organización en diferentes momentos (Jara et al., 2018).	Comprende el modo en que desenvuelve y lleva a cabo sus labores en su puesto de trabajo.	Conocimientos	1.- Identidad Institucional	Ordinal
				2.- Conocimientos de sus funciones	
			Habilidades	3.- Habilidades de la labor asignada	
				4.- Habilidades sociales	
				5.- Habilidades requeridas por el área	
			Actitudes	6.- Consigo mismo	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA CONOCER LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor: Wilder Ramos Echeverre

INSTRUCCIONES: Estimado colega, el presente cuestionario es estrictamente confidencial y tiene como finalidad recopilar información sobre la gestión del talento humano. Agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Edad: _____ Género: Masculino () b. Femenino ()
- 1.2. Profesión: _____ Tiempo de servicio: _____
- 1.3. Modalidad de contrato laboral: _____
- 1.4. Lugar de residencia: _____
- 1.5. Cargo que ocupa en la Institución: _____

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
				NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Selección de personal	Reclutamiento y entrevista	1	¿El establecimiento de Salud, realizó la convocatoria de personal de modo oportuno?					
		2	¿La difusión de la convocatoria, permitió atraer a personal calificado?					
		3	¿Los postulantes para el puesto, contaron con información referida a la descripción del cargo y perfil requerido?					
	Contratación	4	¿Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas?					
		5	¿Las entrevistas permiten reconocer cualidades del personal para el puesto?					
Capacitación del personal	Inducción	6	¿La información académica, habilidades y experiencia del personal ingresante es registrada en la Base de Datos?					

		7	¿El personal que ingresa, recibe información de la identidad institucional (misión, visión, objetivos y políticas)?						
		8	¿Se informa al personal ingresante, respecto a la coordinación entre los diferentes órganos y funciones del Centro de Salud?						
	Periodo de prueba	9	¿El servidor administrativo tiene la oportunidad de enriquecer e innovar su conocimiento en el puesto asignado?						
		10	¿La experiencia laboral del personal asistencial, es tomada en cuenta para la asignación de funciones?						
		11	¿El establecimiento de salud promueve el aprendizaje continuo del servidor administrativo?						
	Productividad	12	¿El establecimiento de salud promueve el desarrollo de habilidades personales del servidor administrativo: pensamiento estratégico, liderazgo, inteligencia emocional, ¿otras?						
		13	¿El establecimiento de salud promueve habilidades para el trabajo en equipo, integración social, solución de conflictos?						
	Evaluación del personal	Desarrollo de competencias	14	¿Se promueve el compromiso con los objetivos y metas organizacionales?					
			15	¿Existe colaboración y cooperación entre compañeros?					
			16	¿Se fomenta la creatividad en la resolución de conflictos?					
			17	¿Las funciones encomendadas responden al perfil del personal asistencial?					

		18	¿El establecimiento de salud promueve la autoevaluación del personal asistencial en las funciones encomendadas?					
	Supervisión del desempeño	19	¿Fue informado de los criterios de evaluación del desempeño laboral?					
		20	¿El establecimiento de salud provee al personal asistencial de oportunidades para mejorar su desempeño?					

BAREMOS	
NIVEL	INTERVALO
BAJO	20-46
MEDIO	47-73
ALTO	74-100

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO PARA CONOCER EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Wilder Ramos Echeverre

INSTRUCCIONES: Estimado usuario, el presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información del desempeño laboral, para ello marque con una "X" en el casillero que crea conveniente. Agradezco anticipadamente su participación.

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
				NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Conocimiento	Identidad Institucional	1	¿Conoce los objetivos de desarrollo del establecimiento de salud a cuyo logro contribuye con su desempeño laboral?					
		2	¿Conoce las metas del Centro de Salud a cuyo alcance contribuye con su desempeño laboral?					
	Conocimiento de sus funciones	3	¿Conoce las funciones asignadas como trabajador asistencial?					
		4	¿Su experiencia laboral previa, favoreció su desempeño en la función asignada por el establecimiento de Salud?					
Habilidades	Habilidades en la labor asignada	5	¿Considera que demostró habilidades en el desempeño de las funciones asignadas?					
		6	¿Identificó los procesos clave de la función asignada, como medio para asegurar su buen desempeño?					
	Habilidades requeridas por el área	7	¿Cree que su desempeño laboral contribuyó al logro de los objetivos de su área de trabajo?					
		8	¿Su desempeño laboral respondió a las expectativas del establecimiento de salud?					
Actitudes	Consigo mismo	9	¿Cree que puede mejorar su					

			desempeño profesional?					
		10	¿Considera que las actitudes mostradas por su desempeño laboral influyen en el rendimiento laboral de sus pares?					

BAREMOS	
NIVEL	INTERVALO
BAJO	10-23
MEDIO	24-37
ALTO	38-50

ALFA DE CRONBACH

ENCUESTADOS	ITEMS																														SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
E1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	65
E2	2	3	4	4	3	2	4	4	3	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	99	
E3	4	4	4	2	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	105		
E4	5	2	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	113	
E5	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	75	
E6	4	4	3	3	3	2	4	3	5	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	5	2	4	2	3	4	3	4	3	3	103	
E7	4	2	5	3	4	1	5	3	3	2	3	5	5	2	4	1	3	5	2	5	4	1	5	2	3	4	2	4	2	4	98	
E8	4	3	3	3	3	2	5	4	3	5	2	5	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	99	
E9	3	2	4	5	3	4	4	3	2	5	2	3	5	5	3	2	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	2	3	104	
E10	3	2	2	2	2	5	5	5	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	114	
VARIANZA	1.210	0.610	0.810	1.090	0.610	1.640	1.290	1.040	0.690	2.010	0.560	0.850	1.450	1.160	0.490	0.850	0.490	0.840	0.490	1.050	0.960	1.290	0.610	0.760	0.440	0.450	0.690	0.810	1.010	0.360		
SUMATORIA DE VARIANZAS	26.610																															
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	220.850																															

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 k: Número de ítems del instrumento
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 S_T^2 : Varianza total del instrumento.

- 0.91
- 30
- 26.610
- #####

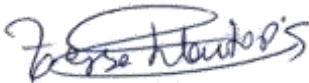
RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.91 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

	Productividad	¿El establecimiento de salud promueve el desarrollo de habilidades personales del servidor administrativo: pensamiento estratégico, liderazgo, inteligencia emocional, ¿otras?	x		x		x		x			
		¿El establecimiento de salud promueve habilidades para el trabajo en equipo, integración social, solución de conflictos?	x		x		x		x			
	Evaluación del personal	Desarrollo de competencias	¿Se promueve el compromiso con los objetivos y metas organizacionales?	x		x		x		x		
			¿Existe colaboración y cooperación entre compañeros?	x		x		x		x		
			¿Se fomenta la creatividad en la resolución de conflictos?	x		x		x		x		
			¿Las funciones encomendadas responden al perfil del personal asistencial?	x		x		x		x		
			¿El establecimiento de salud promueve la autoevaluación del personal asistencial en las funciones encomendadas?	x		x		x		x		
	Supervisión del desempeño	¿Fue informado de los criterios de evaluación del desempeño laboral?	x		x		x		x			
		¿El establecimiento de salud provee al personal asistencial de oportunidades para mejorar su desempeño?	x		x		x		x			
	Desempeño laboral	Conocimientos	Identidad Institucional	¿Conoce los objetivos de desarrollo del establecimiento de salud a cuyo logro contribuye con su desempeño laboral?	x		x		x		x	
¿Conoce las metas del Centro de Salud a cuyo alcance contribuye con su desempeño laboral?				x		x		x		x		
Conocimiento de sus funciones		¿Conoce las funciones asignadas como trabajador asistencial?	x		x		x		x			
		¿Su experiencia laboral previa, favoreció su desempeño en la función asignada por el establecimiento de Salud?	x		x		x		x			
Habilidades		Habilidades en la labor asignada	¿Considera que demostró habilidades en el desempeño de las funciones asignadas?	x		x		x		x		
			¿Identificó los procesos clave de la función asignada, como medio para asegurar su buen desempeño?	x		x		x		x		
		Habilidades requeridas por el área	¿Cree que su desempeño laboral contribuyó al logro de los objetivos de su área de trabajo?	x		x		x		x		
			¿Su desempeño laboral respondió a las expectativas del establecimiento de salud?	x		x		x		x		
Actitudes		Consigo mismo	¿Cree que puede mejorar su desempeño profesional?	x		x		x		x		
			¿Considera que las actitudes mostradas por su desempeño laboral influyen en el rendimiento laboral de sus pares?	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Llontop Silva Teresa Del Milagro

Firma del experto

: 

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISTA:

Br.: Ramos Echeverre, Wilder

4. DECISIÓN:

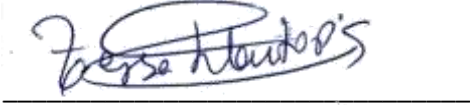

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 14 de noviembre de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LLONTOP SILVA**
Nombres **TERESA DEL MILAGRO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **07786744**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0087-2022-UUV**
Diploma **062-148401**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
16 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000988826

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Finado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Unidad: Servicio de
Agente autorizado.
Fecha: 16/11/2022 21:11:01-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

	Productividad	¿El establecimiento de salud promueve el desarrollo de habilidades personales del servidor administrativo: pensamiento estratégico, liderazgo, inteligencia emocional, ¿otras?	x		x		x		x			
		¿El establecimiento de salud promueve habilidades para el trabajo en equipo, integración social, solución de conflictos?	x		x		x		x			
	Evaluación del personal	Desarrollo de competencias	¿Se promueve el compromiso con los objetivos y metas organizacionales?	x		x		x		x		
			¿Existe colaboración y cooperación entre compañeros?	x		x		x		x		
			¿Se fomenta la creatividad en la resolución de conflictos?	x		x		x		x		
			¿Las funciones encomendadas responden al perfil del personal asistencial?	x		x		x		x		
			¿El establecimiento de salud promueve la autoevaluación del personal asistencial en las funciones encomendadas?	x		x		x		x		
	Supervisión del desempeño	¿Fue informado de los criterios de evaluación del desempeño laboral?	x		x		x		x			
		¿El establecimiento de salud provee al personal asistencial de oportunidades para mejorar su desempeño?	x		x		x		x			
	Desempeño laboral	Conocimientos	Identidad Institucional	¿Conoce los objetivos de desarrollo del establecimiento de salud a cuyo logro contribuye con su desempeño laboral?	x		x		x		x	
¿Conoce las metas del Centro de Salud a cuyo alcance contribuye con su desempeño laboral?				x		x		x		x		
Conocimiento de sus funciones		¿Conoce las funciones asignadas como trabajador asistencial?	x		x		x		x			
		¿Su experiencia laboral previa, favoreció su desempeño en la función asignada por el establecimiento de Salud?	x		x		x		x			
Habilidades		Habilidades en la labor asignada	¿Considera que demostró habilidades en el desempeño de las funciones asignadas?	x		x		x		x		
			¿Identificó los procesos clave de la función asignada, como medio para asegurar su buen desempeño?	x		x		x		x		
		Habilidades requeridas por el área	¿Cree que su desempeño laboral contribuyó al logro de los objetivos de su área de trabajo?	x		x		x		x		
¿Su desempeño laboral respondió a las expectativas del establecimiento de salud?			x		x		x		x			
Actitudes		Consigo mismo	¿Cree que puede mejorar su desempeño profesional?	x		x		x		x		
			¿Considera que las actitudes mostradas por su desempeño laboral influyen en el rendimiento laboral de sus pares?	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: DRA. NANCY VIGO TERRONES

Firma del experto



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISTA:

Br.: Ramos Echeverre, Wilder

4. DECISIÓN:

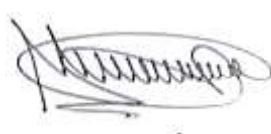

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de noviembre de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos VIGO TERRONES
Nombres NANCY
Tipo de Documento de Identidad DNI
Número de Documento de Identidad 27726488

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico DOCTOR
Denominación DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición 11/04/22
Resolución/Acta 0188-2022-UCV
Diploma 062-168708
Fecha Matricula 01/04/2019
Fecha Egreso 30/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
20 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000098609

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Título: Servidor de Agente Autorizado
Fecha: 20/11/2022 22:44:09-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Gestión del talento humano	Selección de personal	Reclutamiento y entrevista	¿El establecimiento de Salud, realizó la convocatoria de personal de modo oportuno?	x		x		x		x			
			¿La difusión de la convocatoria, permitió atraer a personal calificado?	x		x		x		x			
			¿Los postulantes para el puesto, contaron con información referida a la descripción del cargo y perfil requerido?	x		x		x		x			
		Contratación	¿Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas?	x		x		x		x			
			¿Las entrevistas permiten reconocer cualidades del personal para el puesto?	x		x		x		x			
	Capacitación del personal	Inducción	¿La información académica, habilidades y experiencia del personal ingresante es registrada en la Base de Datos?	x		x		x		x			
			¿El personal que ingresa, recibe información de la identidad institucional (misión, visión, objetivos y políticas)?	x		x		x		x			
			¿Se informa al personal ingresante, respecto a la coordinación entre los diferentes órganos y funciones del Centro de Salud?	x		x		x		x			
		Periodo de prueba	¿El servidor administrativo tiene la oportunidad de enriquecer e innovar su conocimiento en el puesto asignado?	x		x		x		x			
			¿La experiencia laboral del personal asistencial, es tomada en cuenta para la asignación de funciones?	x		x		x		x			
			¿El establecimiento de salud promueve el aprendizaje continuo del servidor administrativo?	x		x		x		x			

	Productividad	¿El establecimiento de salud promueve el desarrollo de habilidades personales del servidor administrativo: pensamiento estratégico, liderazgo, inteligencia emocional, ¿otras?	x	x	x	x			
		¿El establecimiento de salud promueve habilidades para el trabajo en equipo, integración social, solución de conflictos?	x	x	x	x			
	Evaluación del personal	Desarrollo de competencias	¿Se promueve el compromiso con los objetivos y metas organizacionales?	x	x	x	x		
			¿Existe colaboración y cooperación entre compañeros?	x	x	x	x		
			¿Se fomenta la creatividad en la resolución de conflictos?	x	x	x	x		
			¿Las funciones encomendadas responden al perfil del personal asistencial?	x	x	x	x		
			¿El establecimiento de salud promueve la autoevaluación del personal asistencial en las funciones encomendadas?	x	x	x	x		
	Supervisión del desempeño	¿Fue informado de los criterios de evaluación del desempeño laboral?	x	x	x	x			
		¿El establecimiento de salud provee al personal asistencial de oportunidades para mejorar su desempeño?	x	x	x	x			
	Desempeño laboral	Conocimientos	Identidad Institucional	¿Conoce los objetivos de desarrollo del establecimiento de salud a cuyo logro contribuye con su desempeño laboral?	x	x	x	x	
¿Conoce las metas del Centro de Salud a cuyo alcance contribuye con su desempeño laboral?				x	x	x	x		
Conocimiento de sus funciones		¿Conoce las funciones asignadas como trabajador asistencial?	x	x	x	x			
		¿Su experiencia laboral previa, favoreció su desempeño en la función asignada por el establecimiento de Salud?	x	x	x	x			
Habilidades		Habilidades en la labor asignada	¿Considera que demostró habilidades en el desempeño de las funciones asignadas?	x	x	x	x		
			¿Identificó los procesos clave de la función asignada, como medio para asegurar su buen desempeño?	x	x	x	x		
		Habilidades requeridas por el área	¿Cree que su desempeño laboral contribuyó al logro de los objetivos de su área de trabajo?	x	x	x	x		
¿Su desempeño laboral respondió a las expectativas del establecimiento de salud?			x	x	x	x			
Actitudes		Consigno mismo	¿Cree que puede mejorar su desempeño profesional?	x	x	x	x		
			¿Considera que las actitudes mostradas por su desempeño laboral influyen en el rendimiento laboral de sus pares?	x	x	x	x		

Grado y Nombre del Experto: MG. WILMER VICENTE ABAD

Firma del experto



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISTA:

Br.: Ramos Echeverre, Wilder

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de noviembre del 2022

 <p>Firma/DNI EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validad

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO	
Apellidos	VICENTE ABAD
Nombres	WLMER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	80197487
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	
Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Rector	MOSQUEIRA RAMIREZ HERMES ROBERTO
Secretario General	VIGO BARDALES RUTH ELIZABETH
Decano	ESTRADA PEREZ MARINA VIOLETA
INFORMACIÓN DEL DIPLOMA	
Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS SALUD
Fecha de Expedición	24/07/15
Resolución/Acta	1609-15-UNC
Diploma	A01173023
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 800899442



JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Jefa - Servicio de Agente automatizado.
Fecha: 21/11/2022 15:08:19 -0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 082-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 503 3335, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PARRAGUEZ CARRASCO SIMONA MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura.", cuyo autor es RAMOS ECHEVERRE WILDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 18 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PARRAGUEZ CARRASCO SIMONA MARIA DNI: 17412636 ORCID: 0000-0003-0126-0130	Firmado electrónicamente por: SPARRAGUEZC el 18-01-2023 11:03:12

Código documento Trilce: TRI - 0522612