



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTOR:**

**Br. Luz María Avalos Quispe**

**ASESOR:**

Dr. Raúl Ochoa Cruz

**SECCIÓN:**

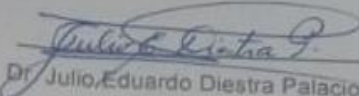
Ciencias médicas


**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

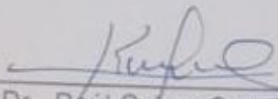
Gestión de los servicios de salud

**PERÚ – 2018**

PÁGINA DE JURADO

  
Dr. Julio, Eduardo Diestra Palacios  
Presidente

  
Dr. Marco Antonio Quispe Barra  
Secretario

  
Dr. Raúl Ochoa Cruz  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A Dios quien me hace merecedora de su atención día a día, a mis padres y Emily quienes son los impulsores constantes del trazo y cumplimiento de mis metas, a mis compañeros de grupo por su impulso en continuar juntos hasta el final.

*Luz María*

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por haberme permitido obtener nuevos conocimientos que contribuirán a mi desarrollo profesional; a mi Asesor de Tesis por la paciencia y soporte en la elaboración y desarrollo de la investigación de mi tesis, a mis compañeros de estudio por su constante apoyo y ánimo para lograr todos juntos el grado de Maestra, a mis compañeros de trabajo quienes me brindaron su apoyo en la recolección de información en favor al tema de investigación.

Luz María

## **PRESENTACIÓN**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Filial Abancay, presento la Tesis titulada: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de la Ley 276 de la Micro Red De Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

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

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

Atentamente,

La Autora

## INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE DE CONTENIDOS .....	vii
INDICE DE TABLAS .....	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCION.....	13
1.1. Realidad problemática .....	13
1.2. Trabajos previos .....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema .....	26
1.5. Justificación del estudio .....	27
1.6. Hipótesis.....	27
1.7. Objetivos.....	28
II. MÉTODO.....	30
2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación .....	30
2.2. Variables, operacionalización .....	31
2.3. Población y muestra .....	35

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	35
2.5. Métodos de análisis de datos.....	35
2.6. Aspectos éticos.....	37
III. RESULTADOS .....	38
IV. DISCUSIÓN.....	68
V. CONCLUSIONES.....	70
VI. RECOMENDACIONES.....	72
VII. REFERENCIAS .....	73

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1:Conocimientos .....	38
Tabla 2:Habilidades .....	39
Tabla 3:Capacidades .....	40
Tabla 4:Motivaciones .....	41
Tabla 5:Actitudes .....	42
Tabla 6:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	43
Tabla 7:Productividad .....	44
Tabla 8:Calidad de trabajo .....	45
Tabla 9:Conocimiento del trabajo.....	46
Tabla 10:Competencia comunicativa .....	47
Tabla 11:Liderazgo .....	48
Tabla 12:DESEMPEÑO LABORAL .....	49
Tabla 13:Conocimientos*Productividad tabulación cruzada .....	50
Tabla 14:Habilidades*Calidad de trabajo tabulación cruzada .....	51
Tabla 15:Capacidades*Conocimiento del trabajo tabulación cruzada .....	52
Tabla 16:Motivaciones*Competencia comunicativa tabulación cruzada .....	53
Tabla 17:Actitudes*Liderazgo tabulación cruzada .....	54
Tabla 18:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO *DESEMPEÑO LABORAL tabulación cruzada .....	55
Tabla 19:Correlaciones .....	56
Tabla 20:Correlaciones .....	57
Tabla 21:Correlaciones .....	58
Tabla 22:Correlaciones .....	59
Tabla 23:Correlaciones .....	60
Tabla 24:Correlaciones .....	61
Tabla 25:Pruebas de chi-cuadrado .....	62
Tabla 26:Pruebas de chi-cuadrado .....	63
Tabla 27:Pruebas de chi-cuadrado .....	64
Tabla 28:Pruebas de chi-cuadrado .....	65
Tabla 29:Pruebas de chi-cuadrado .....	66
Tabla 30:Pruebas de chi-cuadrado .....	67



## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Conocimientos .....	38
Figura 2: Habilidades .....	39
Figura 3: Capacidades .....	40
Figura 4: Motivaciones .....	41
Figura 5: Actitudes .....	42
Figura 6: Gestión del talento humano .....	43
Figura 7: Productividad .....	44
Figura 8: Calidad de trabajo .....	45
Figura 9: Conocimiento del trabajo.....	46
Figura 10: Competencia comunicativa .....	47
Figura 11: Liderazgo .....	48
Figura 12: Desempeño laboral .....	49
Figura 13: Conocimientos*Productividad.....	50
Figura 14: Habilidades*Calidad de trabajo .....	51
Figura 15: Capacidades*Conocimiento del trabajo.....	52
Figura 16: Motivaciones*Competencia comunicativa .....	53
Figura 17: Actitudes*Liderazgo .....	54
Figura 18: Gestión del talento humano *desempeño laboral .....	55
Figura 19: Conocimientos y productividad.....	56
Figura 20: Habilidades y calidad de trabajo.....	57
Figura 21: Capacidades y conocimientos del trabajo .....	58
Figura 22: Motivaciones y competencia comunicativa.....	59
Figura 23: Actitudes y liderazgo .....	60
Figura 24: Gestión del talento humano y desempeño laboral.....	61

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar en qué medida se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

La investigación fue del tipo sustantivo básico, el nivel fue correlacional, además el diseño considerado fue el descriptivo correlacional. La población y muestra considerada para el estudio fue de 60 personas de la institución que respondieron al cuestionario que previamente fue validado y sometido a juicio de expertos.

El resultado obtenido nos precisa que existe correlación entre las variables de estudio, el coeficiente obtenido es de 0,794 que significa alta correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano y desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The general objective of the research was to determine the extent to which Human Talent Management and Labor Performance are related to the health care personnel of Law 276 of the Micro Health Network Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

The investigation was of the basic substantive type, the level was correlational, in addition the design considered was the descriptive correlational. The population and sample considered for the study was 60 people from the institution who answered the questionnaire that was previously validated and submitted to expert judgment.

The result obtained indicates that there is a correlation between the study variables, the coefficient obtained is 0.794, which means high correlation between the management of human talent and work performance.

**Keywords:** Human talent management and job performance.

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad problemática**

Actualmente la Gestión del Talento Humano constituye un problema en las instituciones públicas y privadas, esto debido a que los directivos muy poco se preocupan en brindar importancia al reclutamiento del personal, al proceso de inducción, a la capacitación, al requerimiento de las características que debe tener un personal para cumplir responsabilidades específicas.

Indudablemente cuando no se trabaja bien en el proceso de selección del personal, en función a sus habilidades, capacidades y características que se requiere para poder cumplir con funciones específicas, entonces el Desempeño Laboral de los trabajadores se ve influenciado por estas carencias o deficiencias.

Esto significa que el personal no se muestra satisfecho en el cumplimiento de responsabilidades, no se siente motivado, la producción baja notablemente, la atención al cliente o al usuario no es el más adecuado.

UOC, (2013), en su revista sobre la gestión de los recursos humanos, opina lo siguiente:

En el proceso de gestión del talento humano, uno de los problemas comunes es la falta de capacitación. Cuando una persona que forma parte de un equipo y que ocupa un puesto con unas funciones determinadas no ha recibido la capacitación que requiere su trabajo, se reducen notablemente las posibilidades de que sus tareas sean desarrolladas de manera eficiente. Es común en este entorno que se retrasen las entregas, que se repitan varias veces los procesos (incluso aquellos que pueden ser bastante simples) y que se inicie un ciclo de trabajo de ensayo error con costos altos. La capacitación del personal es, en muchos casos, costosa y muchas veces requiere una inversión de tiempo (P.35).

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

El problema de la gestión del talento humano, se presenta en distintos contextos, ya sea internacional, nacional o local.

Sin embargo, en cada uno de estos contextos, difieren, dependiendo a las políticas institucionales, la normatividad del país, el tipo de institución, si es nacional o privado.

Este problema, directamente se percibe en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes.

Se precisa esto porque en muchos casos en el personal de la ley 276, se tienen muchos beneficios ganados, por lo tanto las obligaciones por cumplir estarán siempre sujetas a lo que indique la ley. En este caso el director de la institución debe tener presente cada uno de los derechos del personal para poder exigir en el cumplimiento de sus responsabilidades.

En este proceso, se observa que otro de los problemas más frecuentes, es el exceso o falta de personal. Cuando el personal es excesivo, casi siempre se puede hablar también de burocracia excesiva. En estos ambientes es posible que los procesos sean muy complejos y poco claros y los costos se elevan de tal manera que se inicia el declive.

Esta preocupación nos indujo a llevar a cabo la investigación vinculada a la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral, pero en el personal asistencial que pertenece a la ley 276.

## **1.2. Trabajos previos**

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

A nivel internacional, se tienen las siguientes investigaciones:

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

En esta investigación se arribó a las siguientes conclusiones:

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

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

En la investigación se considera en su principal conclusión, que las perspectivas de empleo futuro se han analizado como indicador de una política de recursos humanos en base a un plan estratégico de la organización. Sin embargo, los resultados no muestran relación con las prácticas de recursos humanos, lo que contravendría la tesis del alineamiento del sistema de recursos humanos con la

política empresarial. Hay que tener en cuenta el modo en el que se ha medido esta variable que, si no hay un plan estratégico anteriormente definido en la organización, podría estar ofreciendo una visión sesgada respecto al sistema de recursos humanos.

A nivel nacional, se tienen las siguientes investigaciones.

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

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

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

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

Los propósitos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión

de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de los mercados globalizados, si desean ser competitivo y permanecer en éste. La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

Oscoco, (2015), realizó la investigación: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac”. La tesis que se ha realizado fue para optar título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas- Perú.

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



### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Gestión de talento humano**

Sobre el tema de gestión del talento humano, existen muchas definiciones, pero los más relevantes que se han considerado, son los siguientes:

Chiavenato, (2009), Define la Gestión del talento humano como: “ El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

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

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

#### **1.3.2. Conocimientos.**

Está considerada como el resultado del proceso de aprendizaje. También se dice del producto final que queda almacenado en la memoria de cada persona que cumple una responsabilidad específica.

En términos laborales, el conocimiento está referido a la capacidad que demuestra una persona para poder cumplir con cabalidad las responsabilidades que se le asigna.

Actualmente el término de conocimiento laboral tiene mucha relevancia en el contexto.

Una actividad esencial de todo individuo en su relación con su entorno es captar o procesar información acerca de lo que lo rodea. Este principio fundamental sitúa la actividad humana del conocer en un ámbito general propio de todos los seres de la naturaleza. El conocimiento, para el caso del hombre, consiste en su actividad relativa al entorno que le permite existir y mantenerse y desarrollarse en su existencia. El caso específico humano incluye lo social y cultural.

Tan fundamental es esta actividad en la vida que todos sabemos lo que es el conocer y el conocimiento, con tal de que no tengamos que explicarlo. Tal es la situación que ocurre con casi todos los conceptos verdaderamente importantes: la palabra es perfectamente conocida y su uso perfectamente dominado. Pero la palabra tiene una amplitud tan grande y su uso unos contextos tan variados que el concepto, tan rico y lleno de matices, resulta muy difícil de comprender y explicar.

Por lo que siguen existiendo numerosas teorías que intentan comprenderlo y explicarlo.

### **1.3.3. Habilidades**

Las habilidades del trabajador, se refieren a la maña, al talento, a la pericia o la aptitud que el trabajador realiza las actividades que se le asigna como función propia.

Existen habilidades que se vinculan con la comunicación, con la matemática, con la redacción, con el arte, con las relaciones interpersonales, con el liderazgo, con la capacidad de entender y comprender las responsabilidades que se le asigna.

#### **1.3.4. Capacidades.**

Se refiere a los recursos y aptitudes que tiene un individuo, entidad o institución, para desempeñar una determinada tarea o cometido.

Las capacidades también se vinculan al análisis, a la proposición, al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. El término capacidad también puede hacer referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento.

En general, cada individuo tiene variadas capacidades de la que no es plenamente consciente. Así, se enfrenta a distintas tareas que le propone su existencia sin reparar especialmente en los recursos que emplea.

#### **1.3.5. Motivaciones.**

La motivación implica, despertar el interés en cualquier persona para poder cumplir con satisfacción las responsabilidades que se le asigna.

La motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa.

Sobre motivación, Sodexo, (2013), manifiesta lo siguiente:

La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.

### **1.3.6. Actitudes.**

La actitud es un procedimiento que conduce a un comportamiento en particular. Es la realización de una intención o propósito.

Las actitudes determinan la vida anímica de cada individuo. Las actitudes están patentadas por las reacciones repetidas de una persona. Este término tiene una aplicación particular en el estudio del carácter, como indicación innata o adquirida, relativamente estable, para sentir y actuar de una manera determinada.

Sobre la actitud en las personas, Educar, (2014), manifiesta lo siguiente:

La actitud es la manifestación o el ánimo con el que frecuentamos una determinada situación, puede ser a través de una actitud positiva o actitud negativa. La actitud positiva permite afrontar una situación enfocando al individuo únicamente en los beneficios de la situación en la cual atraviesa y, enfrentar la realidad de una forma sana, positiva y efectiva. A su vez, la actitud negativa no permite al individuo sacar ningún provecho de la situación que se está viviendo lo cual lo lleva a sentimientos de frustración, resultados desfavorables que no permiten el alcance de los objetivos trazados.

La actitud crítica analiza lo verdadero de lo falso y encontrar los posibles errores, esta no permite aceptar ningún otro conocimiento que previamente no sea analizado para asegurarse que los conocimientos adquiridos sean puramente válidos. Algunos expertos de la filosofía, consideran la actitud crítica como una posición intermedia entre el dogmatismo y el escepticismo, como defensa de que la verdad existe, sometiendo a examen o crítica a todas las ideas que pretenden ser consideradas verdaderas.

### **1.3.7. Desempeño laboral**

Sobre el desempeño laboral, Chiavenato, (2000), sobre el desempeño laboral, manifiesta que son: “acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización, consecuentemente un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

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

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

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

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

### **1.3.8. Productividad**

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

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

La productividad laboral es un indicador económico importante, estrechamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad, y el nivel de vida de los países. La productividad laboral representa el volumen total de producción (medido a través del Producto Interno Bruto, PIB) producido por una unidad laboral (medida en términos de la cantidad de personas ocupadas) durante un período de referencia dado. Este indicador permite a los usuarios evaluar los niveles de PIB por insumo laboral y las tasas de crecimiento, brindando así información general sobre la eficiencia y la calidad del capital humano en el proceso productivo para un contexto económico y social dado, incluyendo otros insumos complementarios e innovaciones utilizadas en el proceso productivo (P.34).

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

### **1.3.9. Calidad de trabajo**

Se dice calidad en el trabajo o calidad en el servicio, está referido a la cuestión que se debe resolver cuando se trata de buscar la satisfacción del cliente.

No se debe confundir en realizar un trabajo de calidad con el servicio de calidad. En el primer caso, un encargo resuelto brillantemente no tiene por qué suponer que el cliente perciba que ha recibido un buen servicio. Sin embargo, un servicio de calidad, incluso en el caso de que el resultado de nuestro trabajo no haya alcanzado los objetivos inicialmente previstos, puede generar una satisfacción del cliente.

### **1.3.10. Conocimiento de trabajo**

Se refiere al proceso de comprender las tareas y los procedimientos, las técnicas del trabajo asignado.

Por otro lado se indica que conocer el trabajo, significa poseer habilidades específicas que se necesitan para llevar a cabo todos los procedimientos de un trabajo asignado.

En este proceso la persona se debe mostrar flexible y con actitud de adaptarse al cambio. En este proceso de conocimiento del trabajo, es importante tener en cuenta el cumplimiento de las normas, procedimientos e instructivos de trabajo y de la empresa, previstos previamente.

### **1.3.11. Competencia comunicativa**

Es la capacidad que tiene un trabajador para poder comunicarse con sus compañeros de trabajo.

Las competencias comunicativas pueden definirse como un conjunto de aptitudes que capacitan a una persona para comunicarse adecuadamente.

Al respecto, Hymes, (2013), sobre el tema de competencia comunicativa manifiesta lo siguiente: “Toda competencia comunicativa es saber cuándo hablar, cuándo no, y de qué hablar, con quién, dónde, en qué forma”.

Las competencias comunicativas en el trabajo son fundamentales

No siempre se lleva el mérito quien más o mejor ha trabajado. A veces, lo que prima es cómo se venden las ideas y el poder de persuasión. Las competencias comunicativas nos permiten desarrollar nuestras técnicas de influencia y llegar mejor al público. A nivel profesional es básico saber desenvolverse adecuadamente con los compañeros, tomar decisiones acertadas incluso en situaciones de tensión y dar la talla en todos los niveles. Son prácticamente tan importantes como dominar otros idiomas o manejar varios programas informáticos. Una persona con buenas habilidades comunicativas sobresale por encima de los demás en varios ámbitos y es la más destacada en las entrevistas laborales.

#### **1.3.12. Liderazgo**

Muchos autores definen al liderazgo como la capacidad que tiene una persona para poder dirigir, convocar, convencer, orientar, aconsejar, proponer o integrar a otros en un grupo de trabajo, con la finalidad de lograr objetivos y metas establecidas.

Se denomina de esta forma al conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás.



#### **1.4. Formulación del problema**

- **Problema general**

¿En qué medida se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018?

- **Problemas específicos**

¿En qué medida el conocimiento se relaciona con la productividad en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018?

¿En qué medida las habilidades se relacionan con la calidad de trabajo en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018?

¿En qué medida las capacidades y el conocimiento del trabajo se relacionan en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018?

¿En qué medida las motivaciones y la competencia comunicativa se relacionan en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018?

¿En qué medida las actitudes y el liderazgo se relacionan en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

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

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

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

## **1.6. Hipótesis**

- **Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la Gestión de Talento Humano con el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la Ley 276 de la Red de Salud Aymaraes, 2018.

- **Hipótesis específicas**

El conocimiento se relaciona de manera significativa con la productividad en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

Las habilidades y la calidad de trabajo se relacionan significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

Las capacidades y el conocimiento del trabajo se relaciona de manera significativa en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

Las motivaciones y la competencia comunicativa se relaciona significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

Las actitudes y el liderazgos se relacionan significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

### **1.7. Objetivos**

- **Objetivo general**

Determinar en qué medida se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

- **Objetivos específicos**

Determinar en qué medida el conocimiento se relaciona con la productividad en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

Determinar en qué medida las habilidades y la calidad de trabajo se relacionan en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

Determinar en qué medida las capacidades y el conocimiento del trabajo se relacionan en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

Determinar en qué medida las motivaciones y la competencia comunicativa se relaciona en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

Determinar en qué medida las actitudes y el liderazgo se relaciona en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

La investigación consideró el tipo sustantivo básico, eso porque se han recurrido a conocimientos que ya fueron establecidos por autores distintos y que lo plasmaron en textos, artículos científicos, investigaciones. Estos conocimientos fueron utilizados para crear otros similares, en base a la fundamentación científica, los hallazgos que se obtuvieron en el estudio.

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), precisan en su texto que: “Un estudio básico, también denominado investigación teórica, pura o fundamental, se refiere a un conjunto sistematizado de conocimientos científicos que generan nuevos conocimientos”.

La investigación fue de nivel correlacional porque permitió medir el grado de acercamiento entre las variables de estudio o entre las variables con las respectivas dimensiones de la otra variable.

Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), manifiestan que: “Un estudio del nivel correlacional, permite verificar el nivel de acercamiento entre variables de estudio”.

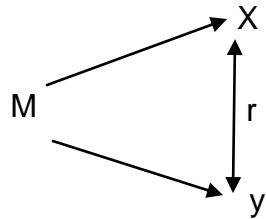
Para la investigación se ha tomado en cuenta el diseño descriptivo correlacional, esto porque inicialmente se realizaron las descripciones de los resultados obtenidos por dimensiones y por variables.

Por otro lado se consideró correlacional porque se ha medido el nivel de asociación, de acercamiento y de relación entre las variables de estudio y entre una variable con las dimensiones de la otra variables, además se determinó si la correlación pertenece a una directa o a una inversa, de tal forma que los valores medidos deben oscilar entre 0 a 1 ó entre 0 a -1.

Debe precisarse que dentro del diseño de investigación considerado, fue transversal y prospectivo, vale decir que se recogieron datos en un solo tiempo y en un período determinado.

Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), precisa que: “Una investigación correlacional es el que asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (pág. 81).

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M: Es la muestra de investigación

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

Y: Es la variable 2 de investigación: Desempeño laboral

r: Es la relación entre variables

## 2.2. Variables, operacionalización

Variable de estudio 1: Gestión del talento humano

Variable de estudio 2: Desempeño laboral

Operacionalización de variable: **Gestión del talento humano**

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p><b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b></p> <p>La gestión del talento humano se refiere al respeto que se tiene a los talentos que cada trabajador tiene, teniendo en cuenta que el principal pilar de una empresa es el recurso humano y de quienes depende que la empresa crezca o fracase.</p> <p>Teniendo en cuenta el talento humano también podemos acabar con lo que se ve en los trabajadores en muchas empresas, no están conformes con el área de trabajo, cumplen o no con las actividades de forma desmotivada.</p>	<p>La investigación que se va a realizar, está vinculado a la variable Gestión del Talento Humano, con sus respectivas dimensiones y consecuentemente con los indicadores que serán medidos estadísticamente a partir del recojo de la información con el cuestionario. Las alternativas propuestas corresponden a una escala ordinal, por lo tanto, estadísticamente permitirá obtener los resultados estadísticos descriptivos y correlaciones. Para este efecto se utilizará los programas del Excel y el SPSS 22.</p>	<p><b>DIMENSION 1</b></p> <p><b>Conocimientos.</b></p> <p>Conocimiento se define a la capacidad natural que tiene el ser humano para captar datos obtenidos de enseñanzas curriculares, experiencia vividos, practica de situaciones las cuales orienta a relacionar las cosas de la naturaleza o el mundo entero. También podemos decir que este grupo de datos almacenados tiene valor si se demuestra con un título académico el cual hoy en día es fundamental</p> <p>(Porto, 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conjunto de experiencias</li> <li>• Aprendizaje curricular</li> <li>• Participación personal</li> <li>• Medios de información</li> <li>• Percepción de las necesidades</li> <li>• Acreditación de conocimientos</li> </ul>
		<p><b>DIMENSION 2</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p>Es la facilidad que tiene una persona para desempeñar diferentes funciones el cual lo logra exitosamente gracias a su destreza, las personas tienen diversas habilidades que le ayudara a desempeñarse en cualquier esfera estudiantil, laboral, familiar, etc.</p> <p>(Julian Perez Porto y Maria Merino, 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talento</li> <li>• Progreso social</li> <li>• Disposición de aprendizaje</li> <li>• proactivo</li> <li>• Competencia</li> <li>• destreza</li> </ul>

		<p><b>DIMENSION 3</b> <b>Capacidades.</b> Aptitud que tiene un sujeto o empresa para realizar una actividad determinada. Además podemos decir que es la presencia de un potencial rebotante en la persona para desempeñar una labor. Se puede decir que es una habilidad para acumular nuevos aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> <li>• Aptitud</li> <li>• Potencial</li> <li>• Habilidad</li> <li>• Autoconfianza</li> <li>• Iniciativa</li> </ul>
		<p><b>DIMENSION 4</b> <b>Motivación</b> Es un agente externo que crea una necesidad o impulso de poner en obra una actividad. También puede ser un agente interno que ayuda a resolver y tomar una conducta o actitud frente a una situación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente Externo</li> <li>• Necesidad</li> <li>• Impulso</li> <li>• Agente Interno</li> <li>• Adoptar Conductas</li> <li>• Actitud frente a una situación</li> </ul>
		<p><b>DIMENSION 5</b> <b>Actitudes</b> Se puede relacionar a la educación, situaciones o experiencias predisposición de la persona para que pueda reaccionar de manera favorable o de manera negativa frente a un escenario, cabe mencionar que a través del comportamiento podemos identificar la actitud que adopta una persona.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación</li> <li>• Experiencias</li> <li>• Capacidad Resolutiva</li> <li>• Mejor Organización</li> <li>• Personalidad</li> <li>• Identidad</li> </ul>



## Variable Desempeño laboral

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE 2</b></p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p>Es lo que el trabajador realiza en el centro laboral y es aquí donde emplea las habilidades, experiencia, destrezas, aptitudes, la disciplina en cuanto al cumplimiento de las normas establecidas,</p>	<p>La investigación que se va a realizar, está vinculado a la variable Desempeño Laboral, con sus respectivas dimensiones y consecuentemente con los indicadores que serán medidos estadísticamente a partir del recojo de la información con el cuestionario. Las alternativas propuestas corresponden a una escala ordinal, por lo tanto, estadísticamente permitirá obtener los resultados estadísticos descriptivos y correlaciones.</p>	<p style="text-align: center;"><b>DIMENSIÓN 1</b> <b>Productividad</b></p> <p>Es la relación que existe entre el sistema empleado, los materiales y la cantidad de producto obtenido, y estos datos están sujetos a sufrir medidas para valorar el desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del producto</li> <li>• Elevar la rentabilidad</li> <li>• Reducir costos</li> <li>• Cantidad del producto</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Equipamiento</li> </ul>
		<p style="text-align: center;"><b>DIMENSIÓN 2</b> <b>Calidad del Trabajo</b></p> <p>Es el conjunto de cualidades que se emplea para obtener un producto satisfactorio el cual es apreciado a través de datos estadísticos y por la aceptabilidad del usuario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción del usuario</li> <li>• Cualidades empleadas</li> <li>• Satisfacción del trabajador</li> <li>• Datos estadísticos</li> <li>• Aceptabilidad del usuario</li> <li>• Cumple expectativas del cliente</li> </ul>
		<p style="text-align: center;"><b>DIMENSIÓN 3</b> <b>Conocimiento del Trabajo</b></p> <p>Es la percepción que tiene el trabajador de las actividades encomendadas en un centro laboral, ya sea por experiencias anteriores o preparación curricular. El trabajador tiene ideas claras de como encaminar sus funciones haciendo el empleo de liderazgo, proactividad y capacidades resolutivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción del trabajo</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Capacidad resolutiva</li> <li>• Muestra de competencias</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Experiencia laboral.</li> </ul>

	Para este efecto se utilizará los programas del Excel y el SPSS 22.	<p align="center"><b>DIMENSIÓN 4</b> <b>Competencia Comunicativa</b></p> <p>Es la cualidad que una persona puede tener, en cuanto a la facilidad de oratoria y dirigirse a una muchedumbre. Así también es la cualidad de tener facilidad para ser comunicativo con los demás personas de su entorno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Facilidad de oratoria</li> <li>● Se sienten bien consigo mismo</li> <li>● Demuestran armonía en su convivencia</li> <li>● Articulación</li> <li>● Logran sus objetivos</li> <li>● Muestran relaciones interpersonales</li> </ul>
		<p align="center"><b>DIMENSIÓN 5</b> <b>Liderazgo</b></p> <p>Es un conjunto de habilidades que debe poseer un individuo para poder manejar a un grupo de personas e influenciar en ellos de manera positiva, propiciar que este grupo cumpla con las tareas encomendadas y obtener un producto con un ideal unificado que sería alcanzar un objetivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Habilidades</li> <li>● Manejo de personas</li> <li>● Dominio de masas</li> <li>● Fortalecen conocimientos</li> <li>● Se incrementa el bienestar personal y familiar</li> <li>● Satisfacción personal</li> </ul>

### 2.3. Población y muestra

**Población:** Para la investigación se han considerado a 60 personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes.

**Muestra:** La muestra fue no probabilística y se consideró para el estudio toda la población, igual a 60. Vale decir es una muestra universal. Cabe mencionar que por ser una muestra universal y no probabilística, no se ha tomado en cuenta la fórmula para poblaciones finitas.

**Selección de la muestra:** Se realizó por conveniencia y por determinación propia.

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

**Técnica.** Para la investigación se ha considerado la encuesta como técnica de recojo de información.

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014). Define a la encuesta como: “una técnica que se utiliza en la investigación de mercados, y consiste en recoger la información, de las personas que tienen similar característica, a través de preguntas que se redactan en base a los indicadores establecidos”.

**Instrumento.** El cuestionario de preguntas, fue el instrumento que permitió recoger información directamente de las unidades de análisis.

“Un cuestionario, es un documento, donde se redactan un grupo de preguntas, respecto a los indicadores que se quieren medir, y se vinculan a las variables de estudio a partir de las dimensiones de la investigación. Cada una de estas preguntas debe guardar relación con el planteamiento de los problemas y de las hipótesis”.(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Para este efecto se realizó inicialmente el juicio de expertos, en este caso la opinión fue favorable, por lo tanto permitió continuar con el trabajo de recojo de datos.

Por otro lado, antes de continuar con la aplicación del instrumento, se ha sometido a una prueba piloto de 12 sujetos con similares características a la muestra de estudio, habiéndose procesado los resultados en el programa estadístico SPSS. El resultado que se ha obtenido en la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Crombach fue de 0,93%, este resultado nos indica alta confiabilidad por lo tanto permite con seguridad aplicar el instrumento en la muestra de investigación.

La confiabilidad para la variable 1: Gestión del talento humano

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	30

Fuente base de datos

La confiabilidad para la variable (2) Desempeño laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	30

Fuente base de datos

De los resultados que se observan en las tablas, se concluye que existe alta confiabilidad, por lo tanto permite la aplicación del instrumento en la muestra de investigación.

Cabe mencionar que el cuestionario estuvo compuesto por 60 ítems, repartidos por variables y por dimensiones. La primera variable estuvo representada por 30 preguntas de las cuales 6 para cada dimensión.

La segunda variable estuvo representada también por 30 preguntas de las cuales 6 corresponden a cada dimensión.

Los ítems del instrumento se presentaron con respuestas politómicas en la escala de Licker y de manera ordinal: Muy bueno (5), Bueno (4), Regular (3), Malo (2) y Muy malo (5).

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

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

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

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

## **2.6. Aspectos éticos**

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

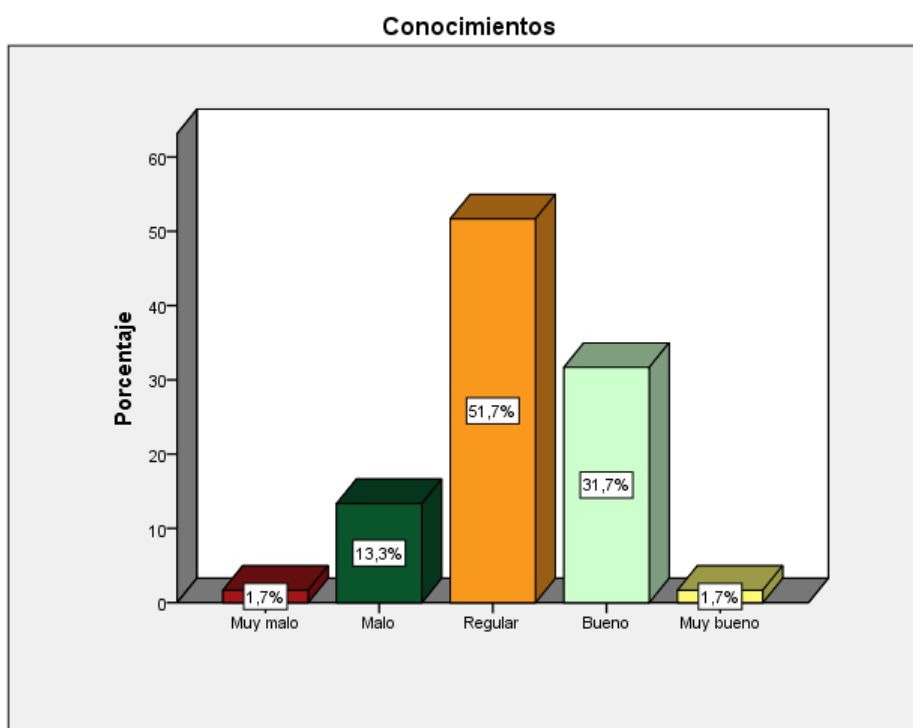
### III.RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1:Conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	1	1,7	1,7	1,7
	Malo	8	13,3	13,3	15,0
	Regular	31	51,7	51,7	66,7
	Bueno	19	31,7	31,7	98,3
	Muy bueno	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 1: Conocimientos

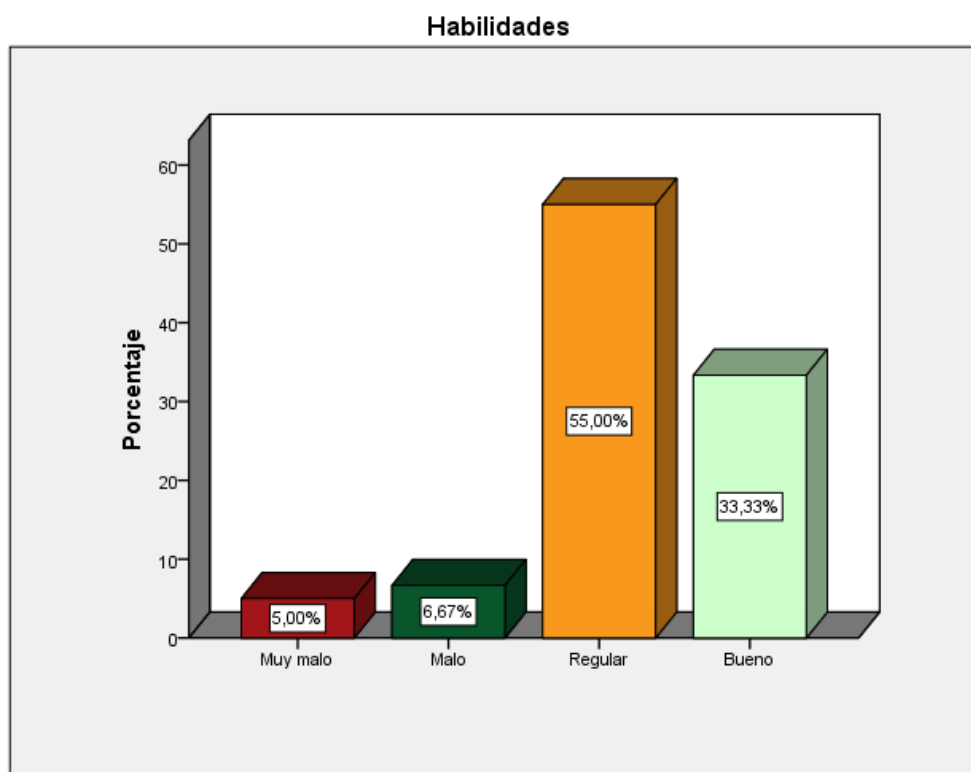


En la tabla 01 se muestra los resultados de la opinión del personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, respecto al nivel de conocimiento que ellos demuestran en el cumplimiento de sus funciones. Del total el 51,7% manifiesta que el nivel de conocimiento es regular, el 31,7% precisa que el nivel es bueno, el 13,3% manifiesta que es malo, el 1,7% precisa que el nivel es muy bueno y el 1,7% manifiesta que el nivel de conocimiento es muy malo.

Tabla 2:Habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	3	5,0	5,0	5,0
	Malo	4	6,7	6,7	11,7
	Regular	33	55,0	55,0	66,7
	Bueno	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 2: Habilidades

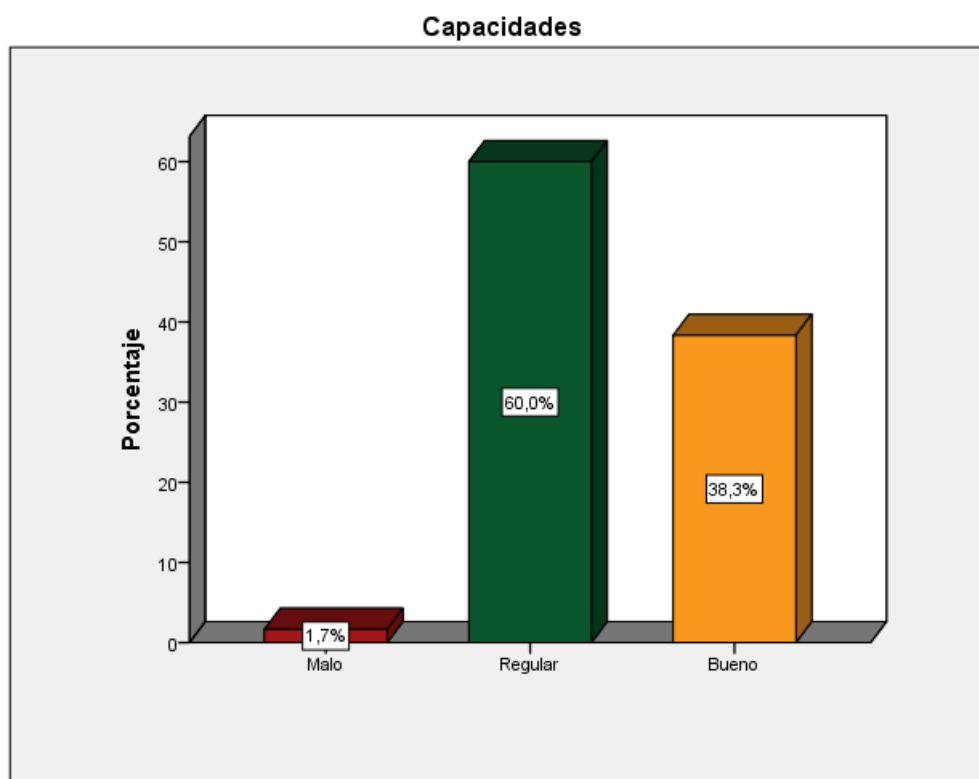


En la tabla 02 se muestra los resultados de la opinión del personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, respecto al nivel de habilidad que ellos demuestran en el cumplimiento de sus funciones. Del total el 55,0% manifiesta que el nivel de habilidad es regular, el 33,33% precisa que el nivel de habilidad es bueno, el 6,67% manifiesta que es malo y el 5,0% manifiesta que el nivel de habilidad es muy malo.

Tabla 3: Capacidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1,7	1,7	1,7
	Regular	36	60,0	60,0	61,7
	Bueno	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 3: Capacidades

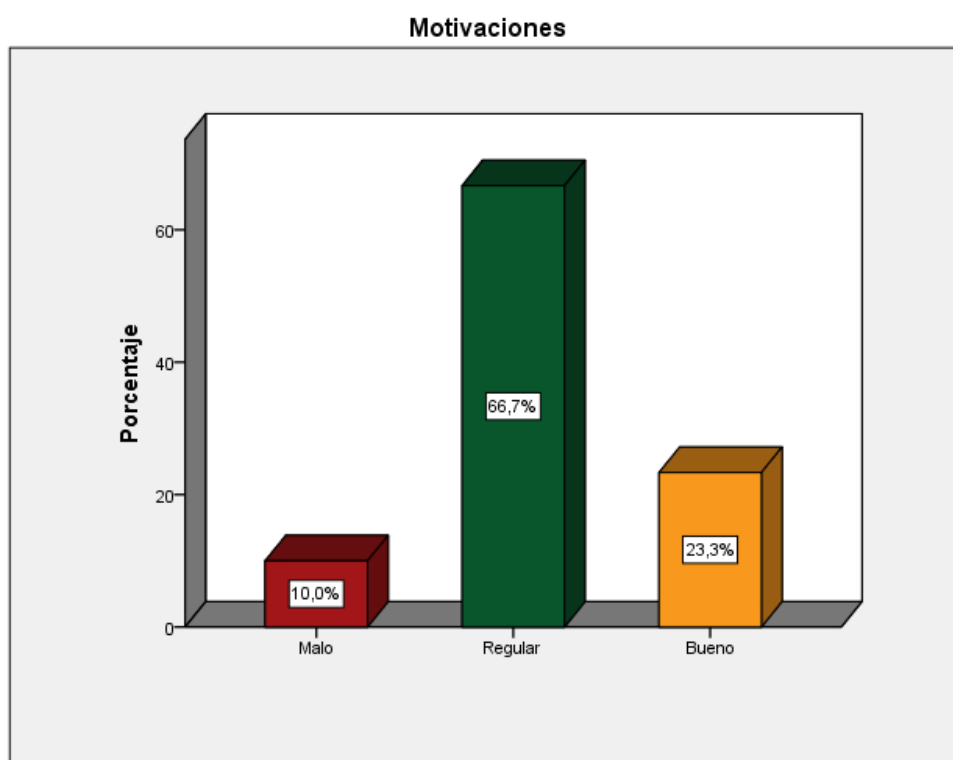


En la tabla 03 se muestra los resultados de la opinión del personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, respecto al nivel de capacidad que ellos demuestran en el cumplimiento de sus funciones. Del total el 60,0% manifiesta que el nivel de capacidad es regular, el 38,3% precisa que el nivel de capacidad es bueno, el 6,67% y el 1,7% manifiesta que el nivel de capacidad es malo.

Tabla 4: Motivaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	10,0	10,0	10,0
	Regular	40	66,7	66,7	76,7
	Bueno	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 4: Motivaciones



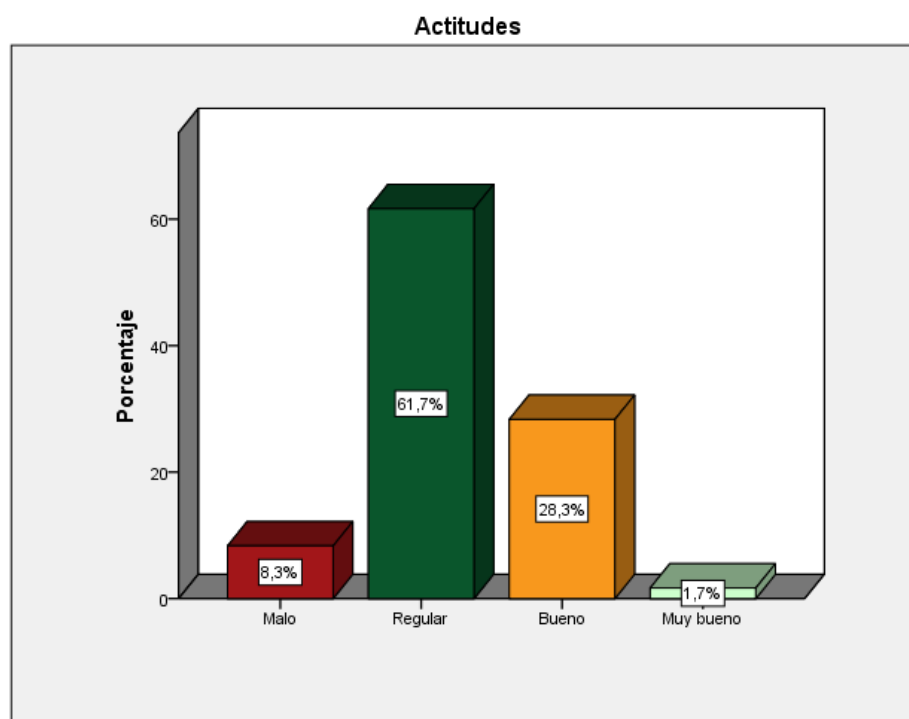
En la tabla 04 se muestra los resultados de la opinión del personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, respecto al nivel de motivación que ellos demuestran en el cumplimiento de sus funciones. Del total el 66,7% manifiesta que el nivel de motivación es regular, el 23,3% precisa que el nivel de motivación es bueno y el 10,0% manifiesta que el nivel de motivación es malo.



Tabla 5: Actitudes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	8,3	8,3	8,3
	Regular	37	61,7	61,7	70,0
	Bueno	17	28,3	28,3	98,3
	Muy bueno	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 5: Actitudes

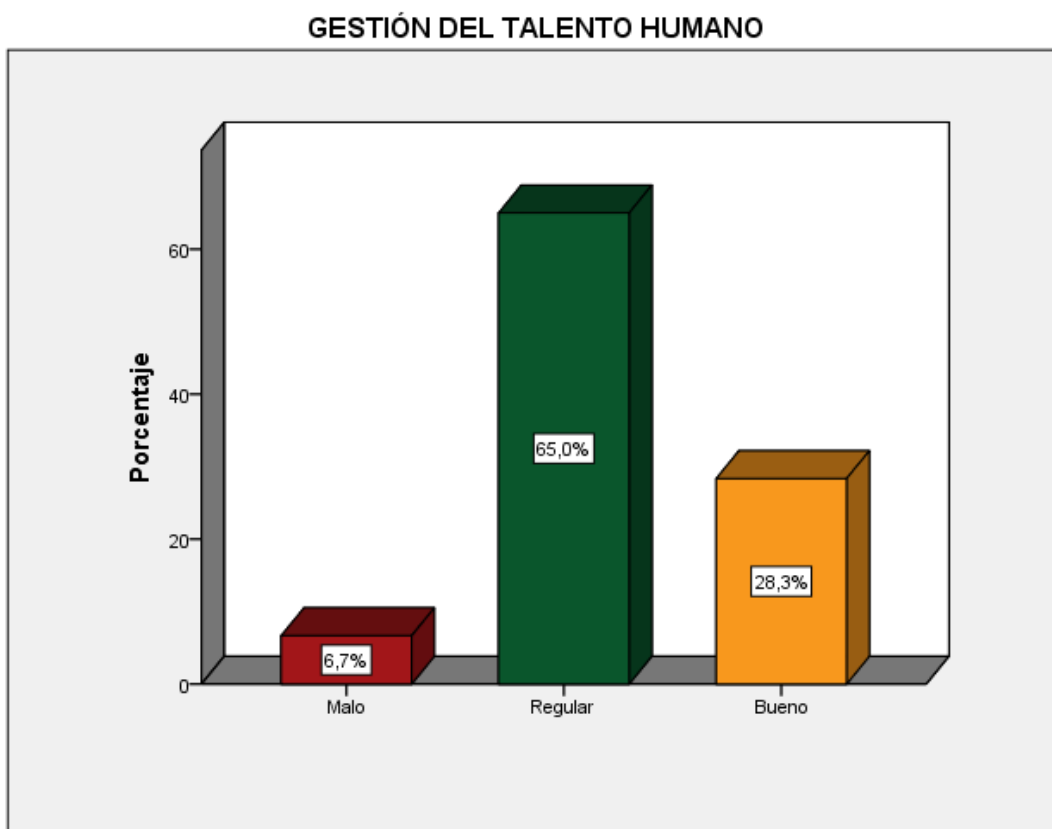


En la tabla 05 se muestra los resultados de la opinión del personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, respecto al nivel de actitud que ellos demuestran en el cumplimiento de sus funciones. Del total el 61,7% manifiesta que el nivel de actitud es regular, el 28,3% precisa que el nivel de actitud es bueno, el 8,3% manifiesta que es malo y el 1,7% manifiesta que el nivel de actitud es muy bueno.

**Tabla 6: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	6,7	6,7	6,7
	Regular	39	65,0	65,0	71,7
	Bueno	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Figura 6: Gestión del talento humano*

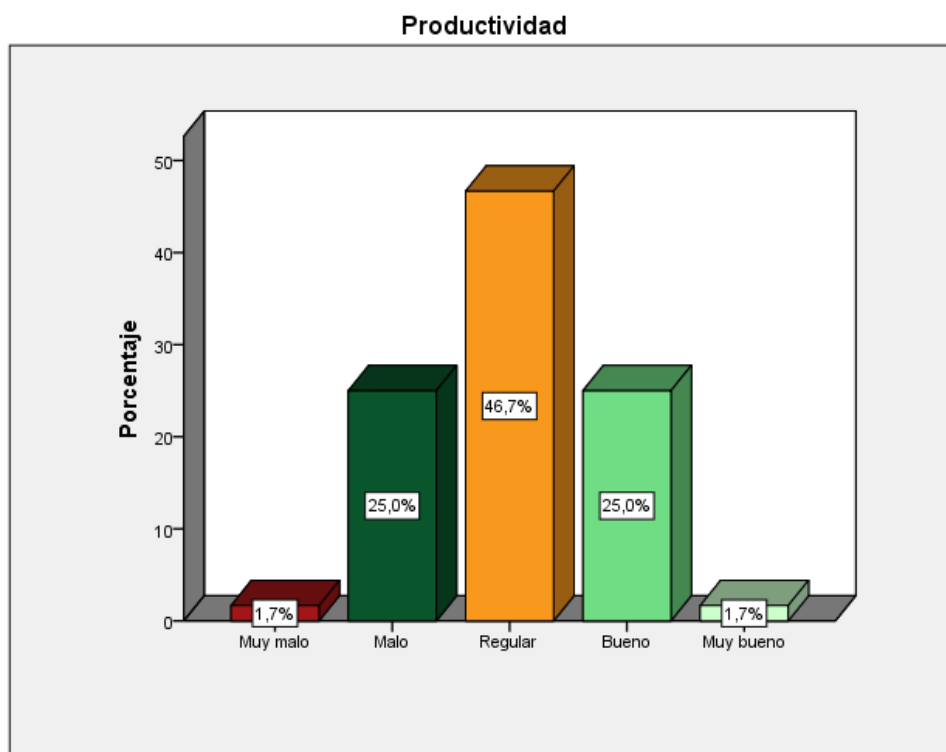


En la tabla 06 se muestra los resultados de la opinión del personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, respecto a la gestión del talento humano que ellos demuestran en el cumplimiento de sus funciones. Del total el 65,0% manifiesta que la gestión del talento humano es regular, el 28,3% precisa que la gestión del talento humano es bueno y el 6,7% manifiesta que la gestión del talento humano es malo.

Tabla 7:Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	1	1,7	1,7	1,7
	Malo	15	25,0	25,0	26,7
	Regular	28	46,7	46,7	73,3
	Bueno	15	25,0	25,0	98,3
	Muy bueno	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 7: Productividad

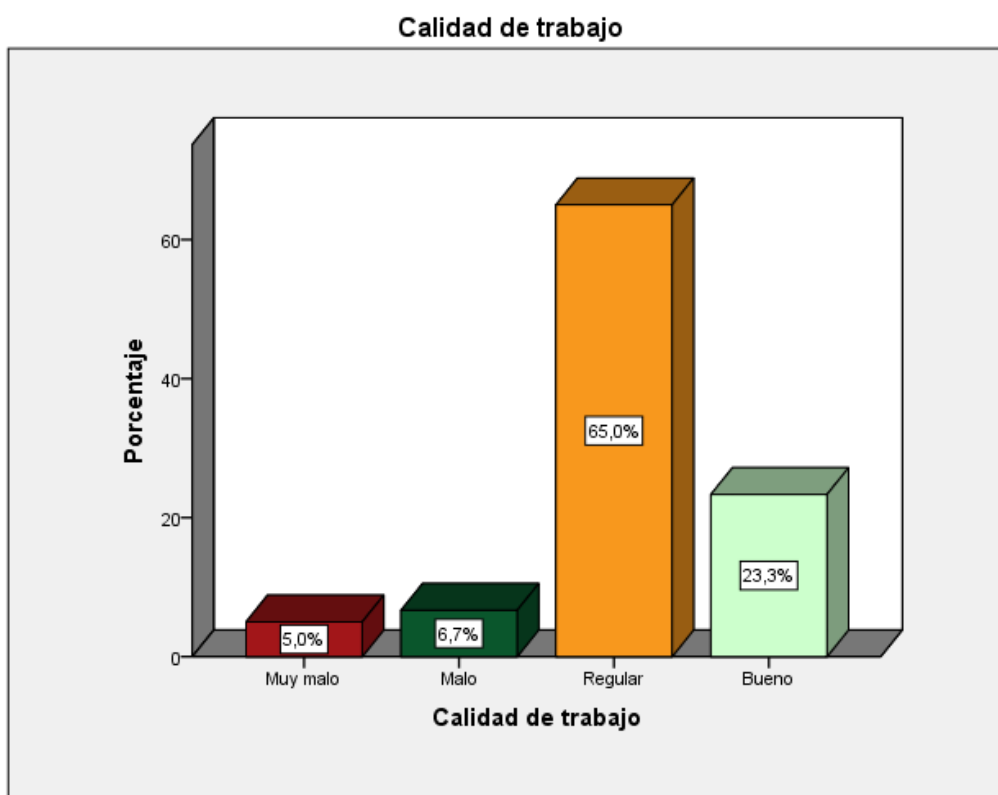


En la tabla 07 se muestra los resultados de la opinión del personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, respecto a la productividad que ellos demuestran en el cumplimiento de sus funciones. Del total el 46,7% manifiesta que la productividad es regular, el 25,0% precisa que la productividad es malo, el 25,0% manifiesta que es bueno, el 1,7% precisa que la productividad es muy malo y el 1,7% manifiesta que la productividad es muy malo.

**Tabla 8: Calidad de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	3	5,0	5,0	5,0
	Malo	4	6,7	6,7	11,7
	Regular	39	65,0	65,0	76,7
	Bueno	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Figura 8: Calidad de trabajo*

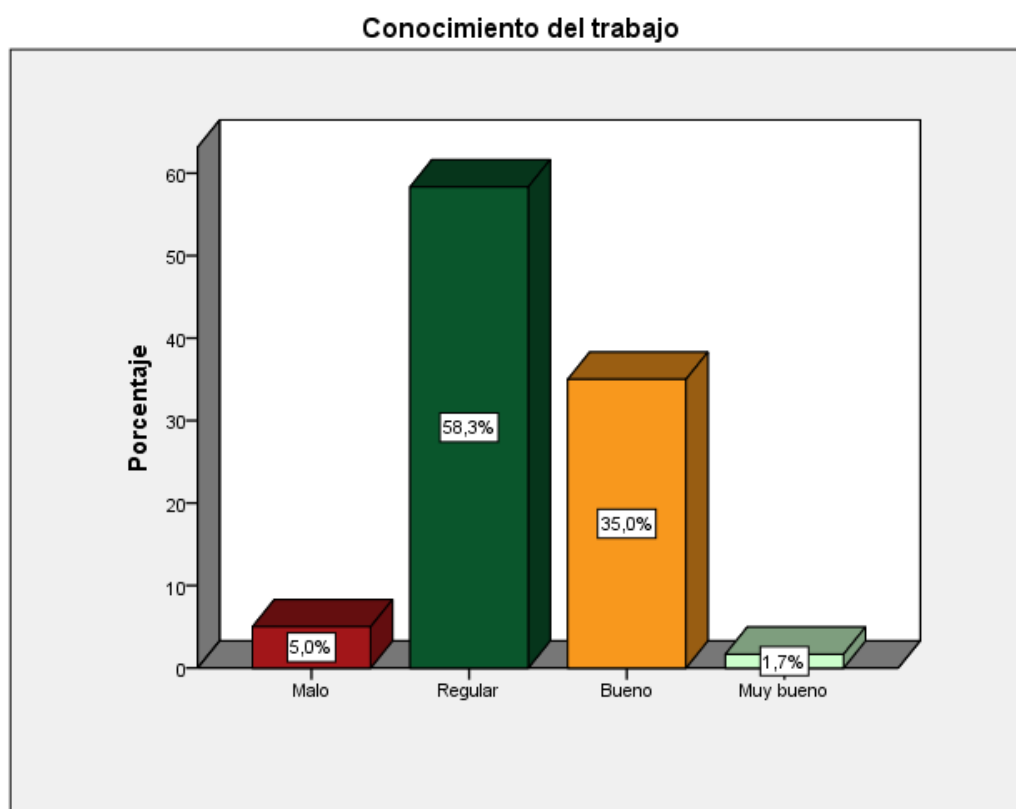


En la tabla 08 se muestra los resultados de la opinión del personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, respecto a la calidad de trabajo que ellos demuestran en el cumplimiento de sus funciones. Del total el 65,0% manifiesta que la calidad de trabajo es regular, el 23,3% precisa que la calidad de trabajo es buena, el 6,7% manifiesta que es mala y el 5,0% manifiesta que la calidad de trabajo es muy mala.

**Tabla 9: Conocimiento del trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	5,0	5,0	5,0
	Regular	35	58,3	58,3	63,3
	Bueno	21	35,0	35,0	98,3
	Muy bueno	1	1,7	1,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

*Figura 9: Conocimiento del trabajo*

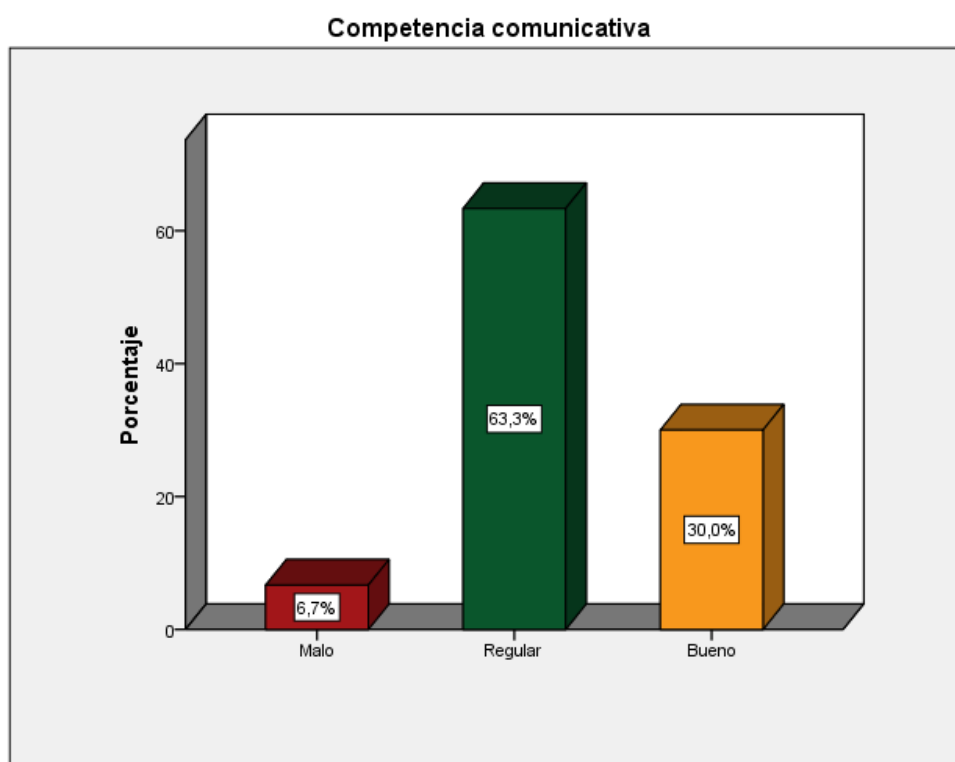


En la tabla 09 se muestra los resultados de la opinión del personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, respecto al conocimiento del trabajo que ellos demuestran en el cumplimiento de sus funciones. Del total el 58,3% manifiesta que el conocimiento del trabajo es regular, el 35,0% precisa que el conocimiento del trabajo es bueno, el 5,0% manifiesta que es malo y el 1,7% manifiesta que el conocimiento del trabajo es muy bueno.

**Tabla 10: Competencia comunicativa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	6,7	6,7	6,7
	Regular	38	63,3	63,3	70,0
	Bueno	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Figura 10: Competencia comunicativa*

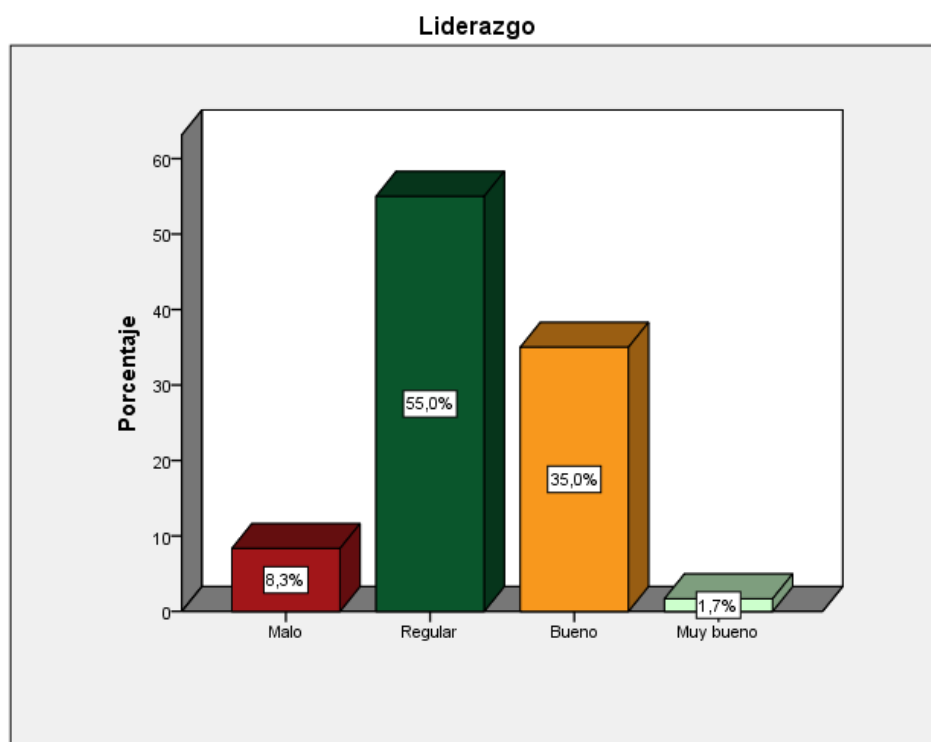


En la tabla 10 se muestra los resultados de la opinión del personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, respecto a la competencia comunicativa que ellos demuestran en el cumplimiento de sus funciones. Del total el 63,3% manifiesta que la competencia comunicativa es regular, el 30,0% precisa que la competencia comunicativa es buena y el 6,7% manifiesta que la competencia comunicativa es mala.

Tabla 11:Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	8,3	8,3	8,3
	Regular	33	55,0	55,0	63,3
	Bueno	21	35,0	35,0	98,3
	Muy bueno	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 11: Liderazgo

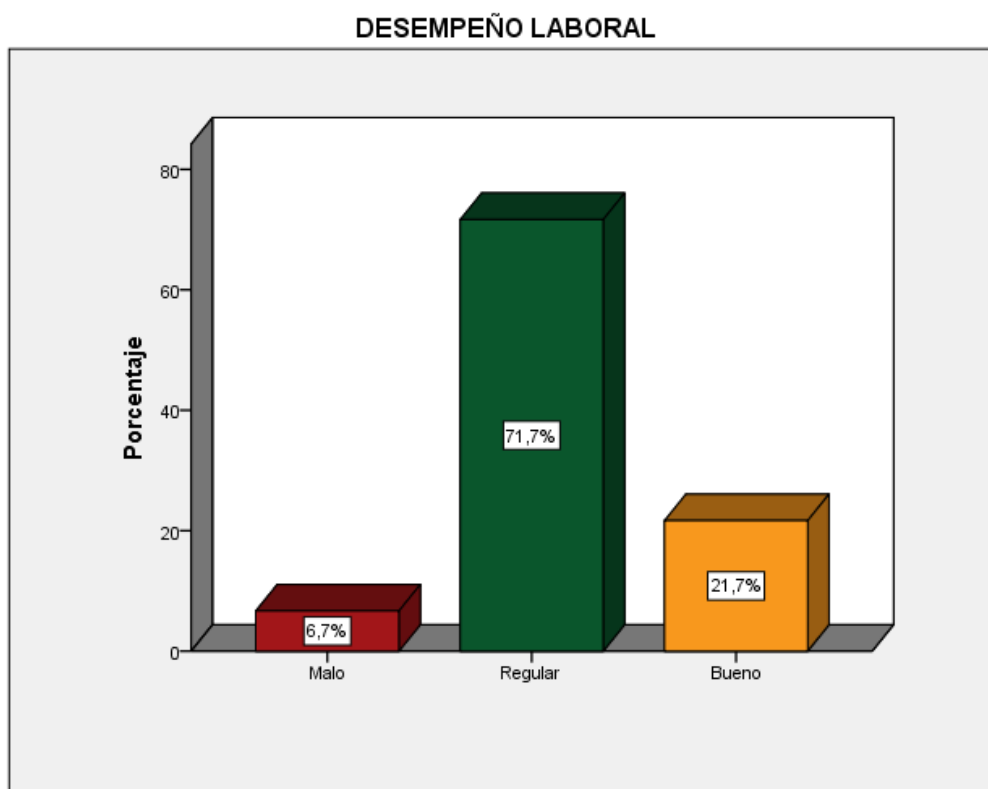


En la tabla 11 se muestra los resultados de la opinión del personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, respecto al liderazgo que ellos demuestran en el cumplimiento de sus funciones. Del total el 55,0% manifiesta que el liderazgo es regular, el 35,0% precisa que el liderazgo es bueno, el 8,3% manifiesta que es malo y el 1,7% manifiesta que el liderazgo es muy bueno.

Tabla 12: DESEMPEÑO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	6,7	6,7	6,7
	Regular	43	71,7	71,7	78,3
	Bueno	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 12: Desempeño laboral



En la tabla 12 se muestra los resultados de la opinión del personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, respecto al desempeño laboral que ellos demuestran en el cumplimiento de sus funciones. Del total el 71,7% manifiesta que el desempeño laboral es regular, el 21,7% precisa que el desempeño laboral es bueno y el 6,7% manifiesta que el desempeño laboral es malo.

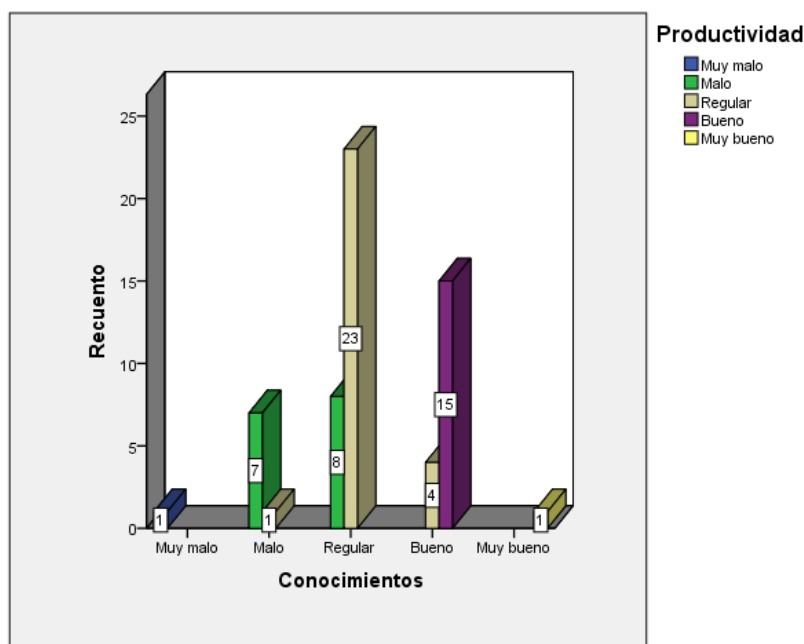


### 3.2. Tablas de contingencia

Tabla 13: Conocimientos\*Productividad tabulación cruzada

		Productividad					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Conocimientos	Muy malo	1	0	0	0	0	1
		100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Malo	0	7	1	0	0	8
		0,0%	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	0	8	23	0	0	31
	0,0%	25,8%	74,2%	0,0%	0,0%	100,0%	
Bueno	0	0	4	15	0	19	
	0,0%	0,0%	21,1%	78,9%	0,0%	100,0%	
Muy bueno	0	0	0	0	1	1	
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
Total		1	15	28	15	1	60
		1,7%	25,0%	46,7%	25,0%	1,7%	100,0%

Figura 13: Conocimientos\*Productividad

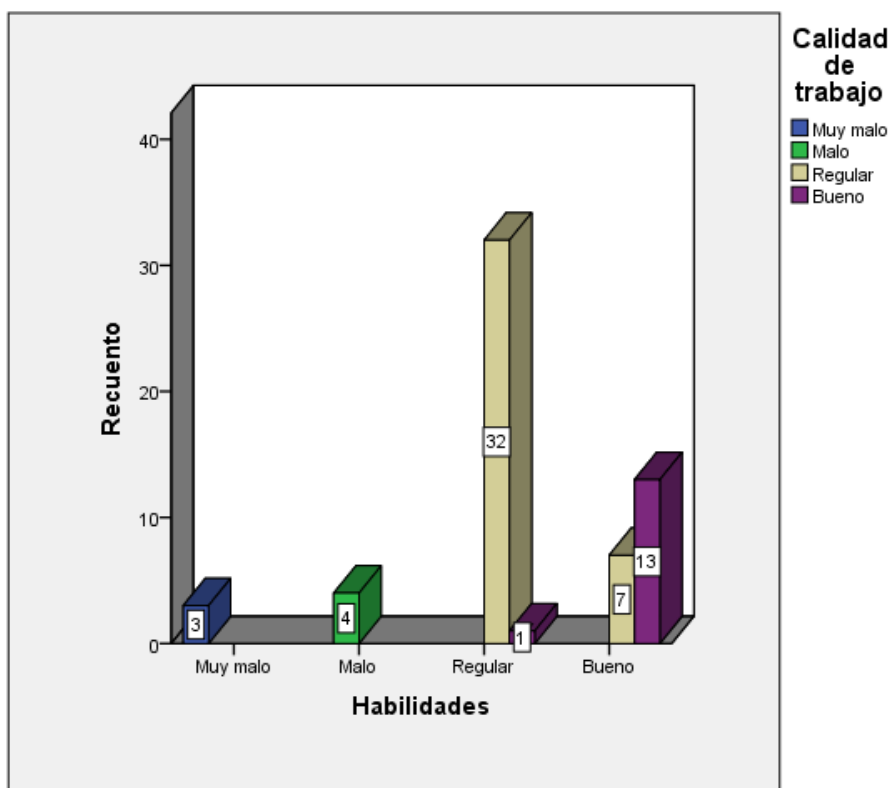


En la tabla 13 se observan los resultados de la opinión cruzada que emitieron el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes. Al respecto de 31 trabajadores, el 74,2% manifiesta que el nivel de conocimientos del personal es regular, al mismo tiempo indican que la productividad en ellos también regular.

**Tabla 14: Habilidades\*Calidad de trabajo tabulación cruzada**

		Calidad de trabajo				Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	
Habilidades	Muy malo	3	0	0	0	3
		100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Malo	0	4	0	0	4
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Regular	0	0	32	1	33	
	0,0%	0,0%	97,0%	3,0%	100,0%	
Bueno	0	0	7	13	20	
	0,0%	0,0%	35,0%	65,0%	100,0%	
Total		3	4	39	14	60
		5,0%	6,7%	65,0%	23,3%	100,0%

*Figura 14: Habilidades\*Calidad de trabajo*

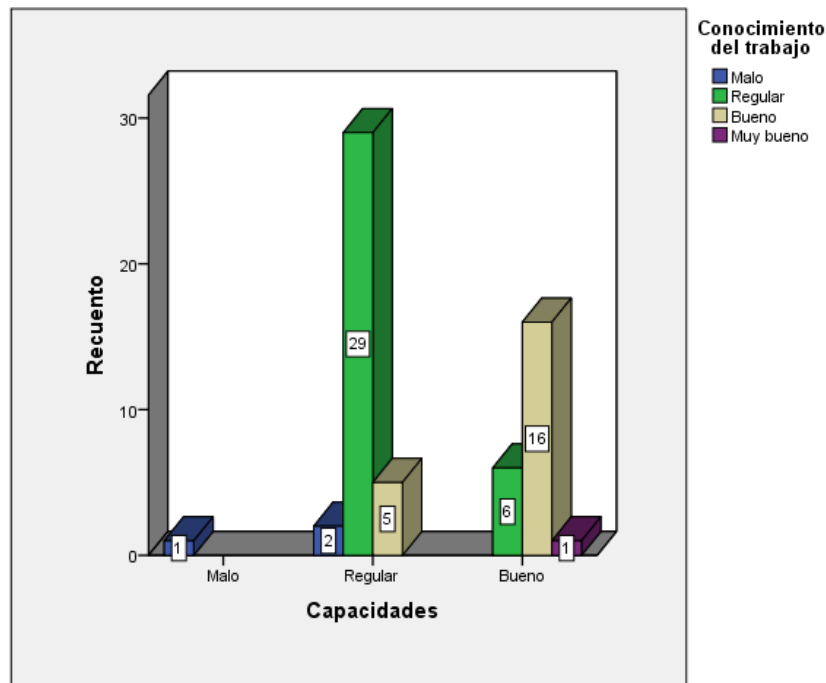


En la tabla 14 se observan los resultados de la opinión cruzada que emitieron el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes. Al respecto de 33 trabajadores, el 97,0% manifiesta que el nivel de habilidades del personal es regular, al mismo tiempo indican que la calidad de trabajo en ellos también regular.

**Tabla 15: Capacidades\*Conocimiento del trabajo tabulación cruzada**

		Conocimiento del trabajo				Total
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Capacidades	Malo	1	0	0	0	1
		100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	2	29	5	0	36
		5,6%	80,6%	13,9%	0,0%	100,0%
Bueno	0	6	16	1	23	
		0,0%	26,1%	69,6%	4,3%	100,0%
Total		3	35	21	1	60
		5,0%	58,3%	35,0%	1,7%	100,0%

*Figura 15: Capacidades\*Conocimiento del trabajo*

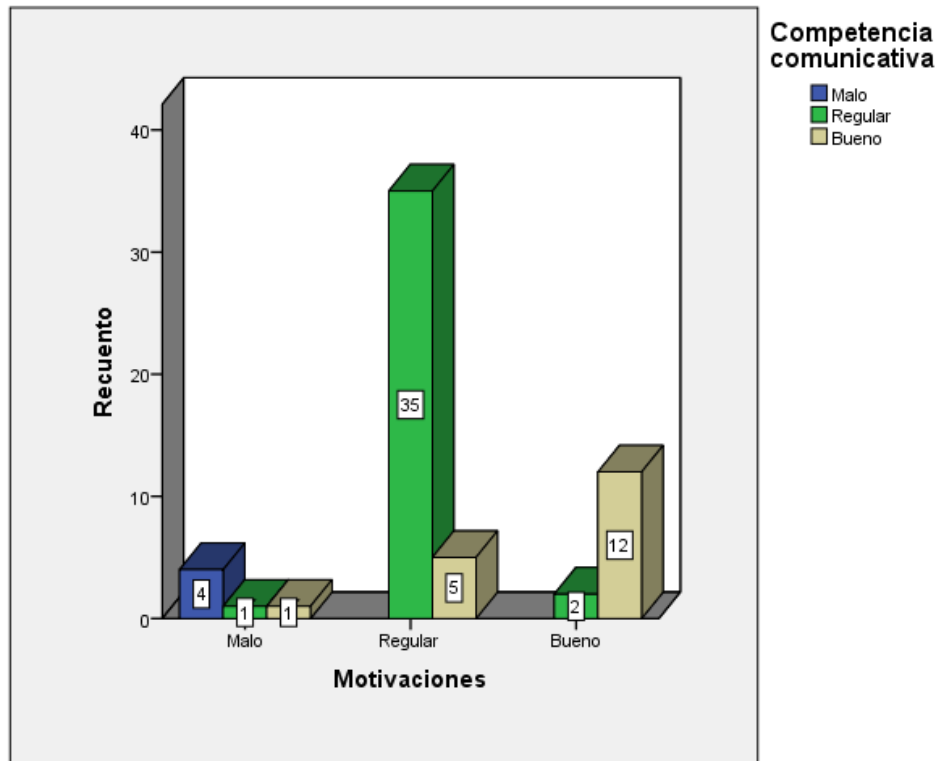


En la tabla 15 se observan los resultados de la opinión cruzada que emitieron el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes. Al respecto de 36 trabajadores, el 80,6% manifiesta que el nivel de capacidades del personal es regular, al mismo tiempo indican que el conocimiento del trabajo en ellos también regular.

**Tabla 16: Motivaciones\*Competencia comunicativa tabulación cruzada**

		Competencia comunicativa			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Motivaciones	Malo	4	1	1	6
		66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
	Regular	0	35	5	40
		0,0%	87,5%	12,5%	100,0%
Bueno	0	2	12	14	
		0,0%	14,3%	85,7%	100,0%
Total		4	38	18	60
		6,7%	63,3%	30,0%	100,0%

*Figura 16: Motivaciones\*Competencia comunicativa*

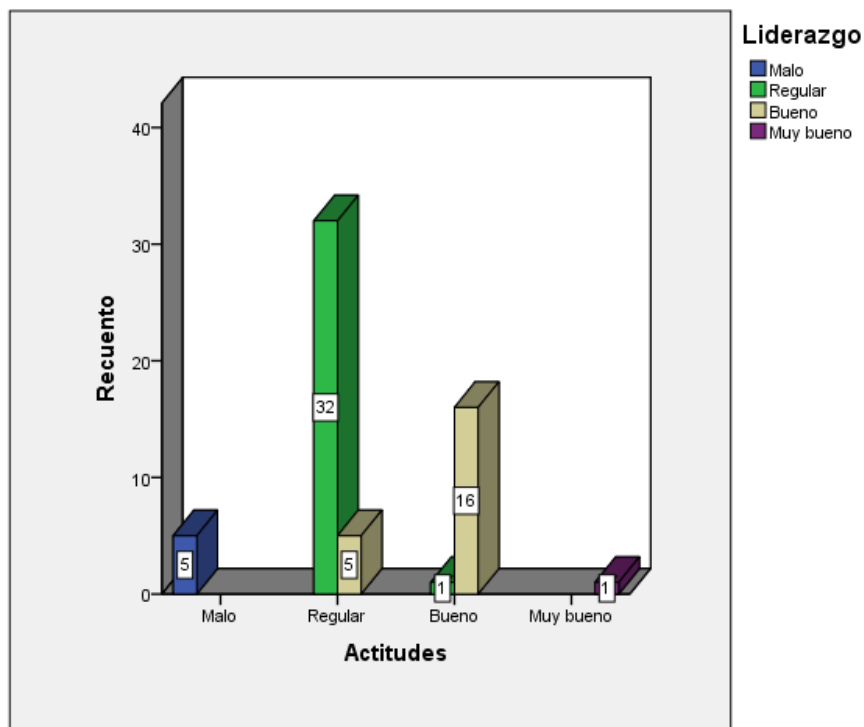


En la tabla 16 se observan los resultados de la opinión cruzada que emitieron el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes. Al respecto de 40 trabajadores, el 87,5% manifiesta que el nivel de motivación del personal es regular, al mismo tiempo indican que la competencia comunicativa en ellos también regular.

Tabla 17: Actitudes\*Liderazgo tabulación cruzada

		Liderazgo				Total
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Actitudes	Malo	5	0	0	0	5
		100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	0	32	5	0	37
		0,0%	86,5%	13,5%	0,0%	100,0%
Bueno	0	1	16	0	17	
	0,0%	5,9%	94,1%	0,0%	100,0%	
Muy bueno	0	0	0	1	1	
	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
Total		5	33	21	1	60
		8,3%	55,0%	35,0%	1,7%	100,0%

Figura 17: Actitudes\*Liderazgo

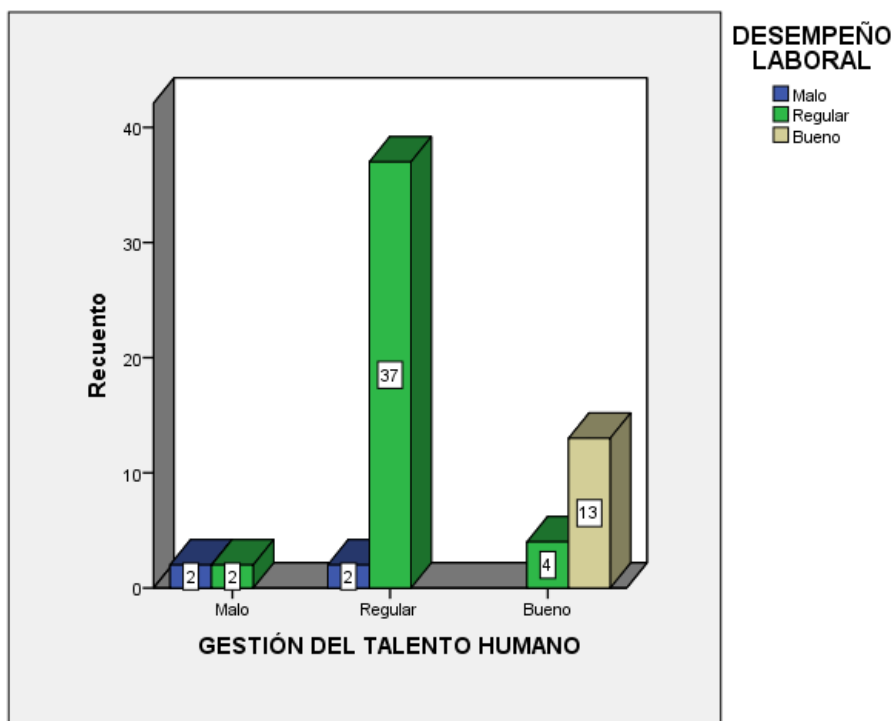


En la tabla 17 se observan los resultados de la opinión cruzada que emitieron el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes. Al respecto de 37 trabajadores, el 86,5% manifiesta que el nivel de actitud del personal es regular, al mismo tiempo indican que el liderazgo en ellos también regular.

**Tabla 18: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO \*DESEMPEÑO LABORAL tabulación cruzada**

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Malo	2	2	0	4
		50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Regular	2	37	0	39
		5,1%	94,9%	0,0%	100,0%
Bueno		0	4	13	17
		0,0%	23,5%	76,5%	100,0%
Total		4	43	13	60
		6,7%	71,7%	21,7%	100,0%

*Figura 18: Gestión del talento humano \*desempeño laboral*



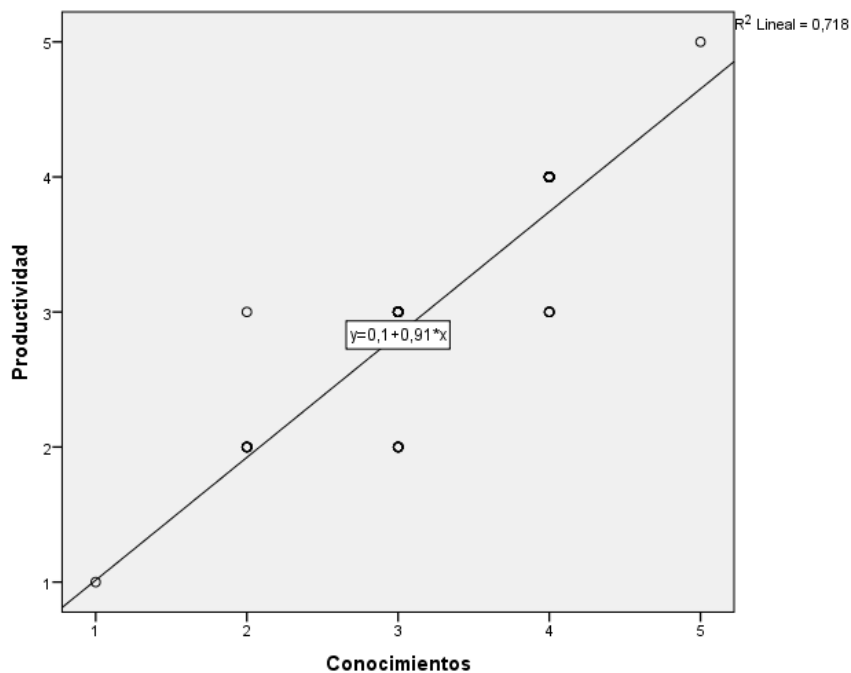
En la tabla 18 se observan los resultados de la opinión cruzada que emitieron el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes. Al respecto de 39 trabajadores, el 94,9% manifiesta que la gestión del talento humano del personal es regular, al mismo tiempo indican que el desempeño laboral en ellos también regular.

### 3.3. Tablas de correlación

Tabla 19:Correlaciones

		Conocimientos	Productividad
Rho de Spearman	Conocimientos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,835
		N	,000
Productividad	Conocimientos	Coeficiente de correlación	,835
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	60

Figura 19: Conocimientos y productividad

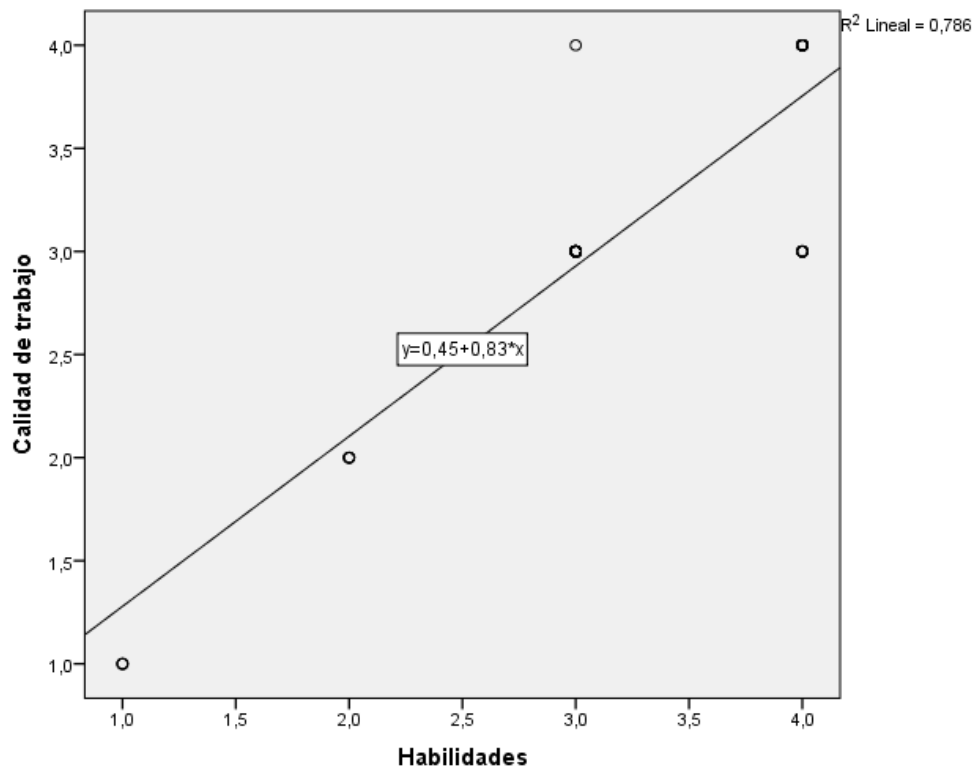


En la tabla 19, se muestra los resultados del valor de significancia y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el nivel de conocimiento que muestran el personal asistencial de la ley 276, con la productividad en su desempeño laboral. De la información se percibe que el valor de significancia es de 0,000 menor a 0,05 de margen de error, lo que nos indica que existe relación entre las variables de estudio, además el coeficiente de correlación es de 0,835 que en la escala de Rho de Spearman significa alta correlación, vale decir si el nivel de conocimientos del personal es mayor, entonces la productividad también será buena.

Tabla 20:Correlaciones

		Habilidades	Calidad de trabajo
Rho de Spearman	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
Calidad de trabajo	Habilidades	Coefficiente de correlación	,812
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Figura 20: Habilidades y calidad de trabajo



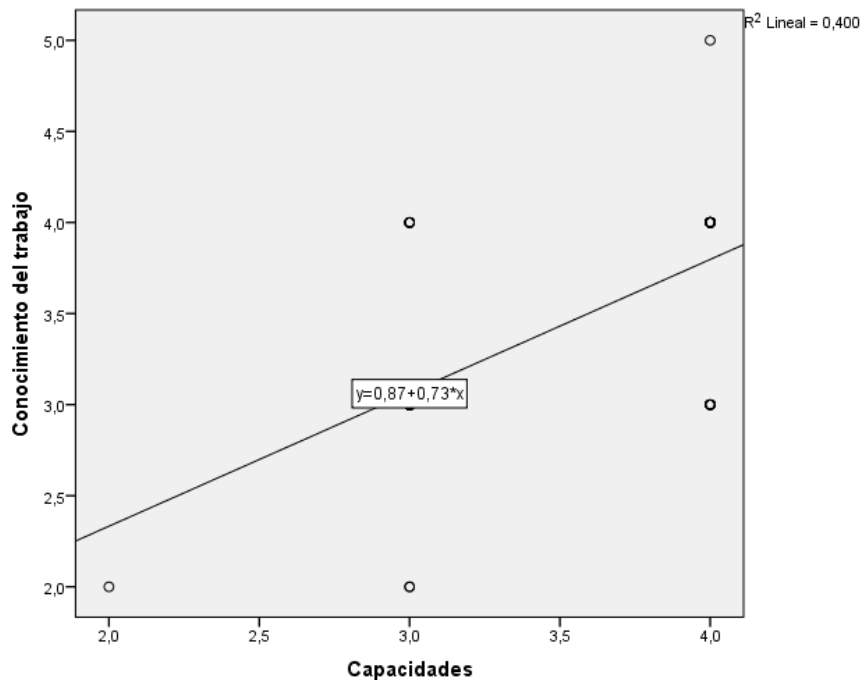
En la tabla 20, se muestra los resultados del valor de significancia y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el nivel de habilidad que muestran el personal asistencial de la ley 276, con la calidad de trabajo en su desempeño laboral. De la información se percibe que el valor de significancia es de 0,000 menor a 0,05 de margen de error, lo que nos indica que existe relación entre las variables de estudio, además el coeficiente de correlación es de 0,812 que en la escala de Rho de Spearman significa alta correlación, vale decir si el nivel de habilidad del personal es mayor, entonces la calidad de trabajo también será buena.



Tabla 21: Correlaciones

	Capacidades		Capacidades	Conocimiento del trabajo
Rho de Spearman	Capacidades	Coefficiente de correlación	1,000	,632
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Conocimiento del trabajo	Coefficiente de correlación	,632	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Figura 21: Capacidades y conocimientos del trabajo

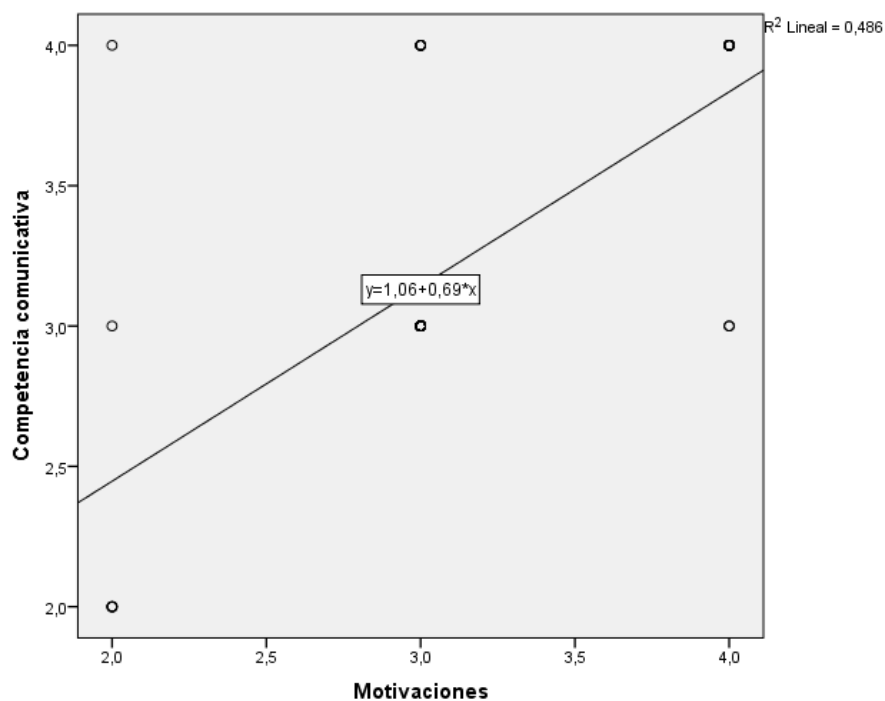


En la tabla 21, se muestra los resultados del valor de significancia y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el nivel de capacidad que muestra el personal asistencial de la ley 276, con los conocimientos del trabajo en su desempeño laboral. De la información se percibe que el valor de significancia es de 0,000 menor a 0,05 de margen de error, lo que nos indica que existe relación entre las variables de estudio, además el coeficiente de correlación es de 0,632 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, vale decir si el nivel de capacidad del personal es mayor, entonces los conocimientos del trabajo también será buena.

Tabla 22: Correlaciones

	Motivaciones		Motivaciones	Competencia comunicativa
Rho de Spearman	Motivaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,685
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Competencia comunicativa	Coefficiente de correlación	,685	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Figura 22: Motivaciones y competencia comunicativa

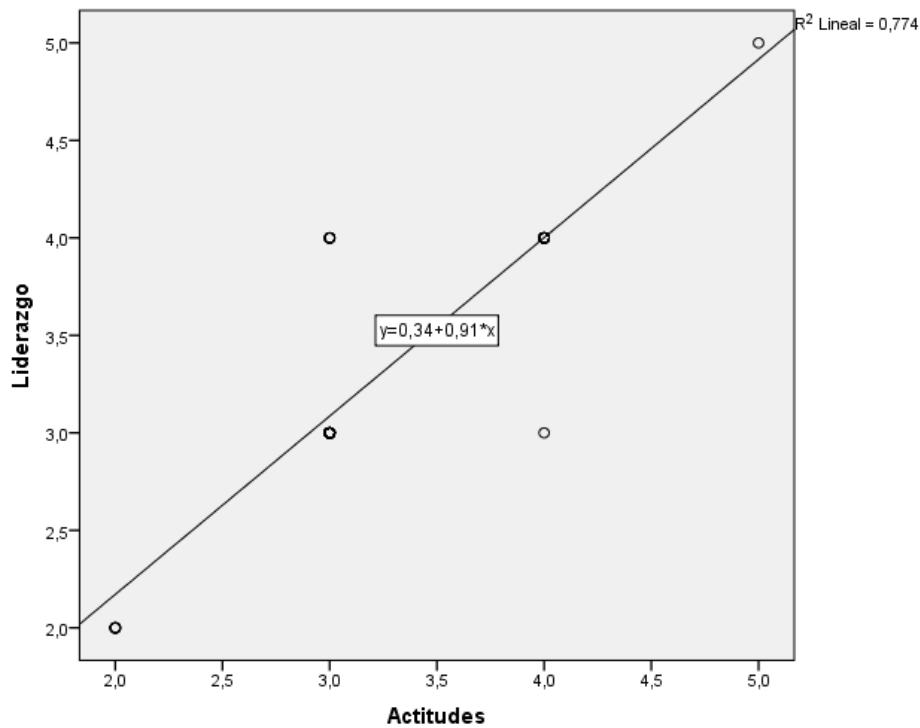


En la tabla 22, se muestra los resultados del valor de significancia y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el nivel de motivación que muestra el personal asistencial de la ley 276, con la competencia comunicativa en su desempeño laboral. De la información se percibe que el valor de significancia es de 0,000 menor a 0,05 de margen de error, lo que nos indica que existe relación entre las variables de estudio, además el coeficiente de correlación es de 0,685 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, vale decir si el nivel de motivación del personal es mayor, entonces la competencia comunicativa también será buena.

Tabla 23: Correlaciones

		Actitudes	Liderazgo
Rho de Spearman	Actitudes	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
Liderazgo	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,850
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Figura 23: Actitudes y liderazgo

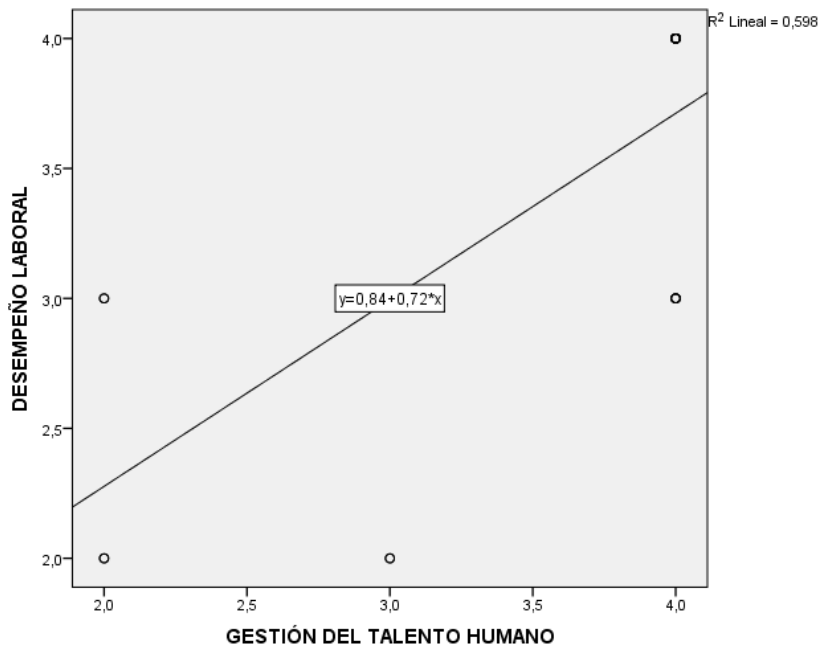


En la tabla 23, se muestra los resultados del valor de significancia y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el nivel de actitud que muestra el personal asistencial de la ley 276, con el liderazgo en su desempeño laboral. De la información se percibe que el valor de significancia es de 0,000 menor a 0,05 de margen de error, lo que nos indica que existe relación entre las variables de estudio, además el coeficiente de correlación es de 0,850 que en la escala de Rho de Spearman significa alta correlación, vale decir si el nivel de actitud del personal es mayor, entonces el liderazgo también será buena.

Tabla 24: Correlaciones

			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,794
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,794	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Figura 24: Gestión del talento humano y desempeño laboral



En la tabla 24, se muestra los resultados del valor de significancia y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano que muestra el personal asistencial de la ley 276, con el desempeño laboral en su desempeño laboral. De la información se percibe que el valor de significancia es de 0,000 menor a 0,05 de margen de error, lo que nos indica que existe relación entre las variables de estudio, además el coeficiente de correlación es de 0,794 que en la escala de Rho de Spearman significa alta correlación, vale decir si la gestión del talento humano del personal es mayor, entonces el desempeño laboral también será buena.

### 3.4. Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

**H:** Existe una relación significativa entre la Gestión de Talento Humano con el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la Ley 276 de la Red de Salud Aymaraes, 2018.

**Ho:** No existe una relación significativa entre la Gestión de Talento Humano con el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la Ley 276 de la Red de Salud Aymaraes, 2018.

Tabla 25: Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	54,110	4	,000
Razón de verosimilitud	50,206	4	,000
Asociación lineal por lineal	35,309	1	,000
N de casos válidos	60		

En la tabla 25 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 54,110 mayor a la chi cuadrada de la tabla 9,4877, por otro lado el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia se confirma que existe una relación significativa entre la Gestión de Talento Humano con el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la Ley 276 de la Red de Salud Aymaraes, 2018.

## Hipótesis específicas

**H1:**El conocimiento se relaciona de manera significativa con la productividad en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

**Ho:**El conocimiento no se relaciona de manera significativa con la productividad en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

Tabla 26: Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	178,766	16	,000
Razón de verosimilitud	81,246	16	,000
Asociación lineal por lineal	42,366	1	,000
N de casos válidos	60		

En la tabla 26 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 178,766 mayor a la chi cuadrada de la tabla 26,2962, por otro lado el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia se confirma que el conocimiento se relaciona de manera significativa con la productividad en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

**H2:**Las habilidades y la calidad de trabajo se relacionan significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

**Ho:**Las habilidades y la calidad de trabajo no se relacionan significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

**Tabla 27:Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	147,852	9	,000
Razón de verosimilitud	79,128	9	,000
Asociación lineal por lineal	46,397	1	,000
N de casos válidos	60		

En la tabla 27 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 147,852 mayor a la chi cuadrada de la tabla 16,9190, por otro lado el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia se confirma que las habilidades y la calidad de trabajo se relacionan significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

**H3:**Las capacidades y el conocimiento del trabajo se relaciona de manera significativa en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

**Ho:**Las capacidades y el conocimiento del trabajo no se relaciona de manera significativa en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

**Tabla 28:Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	41,347	6	,000
Razón de verosimilitud	30,133	6	,000
Asociación lineal por lineal	23,625	1	,000
N de casos válidos	60		

En la tabla 28 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 41,347 mayor a la chi cuadrada de la tabla 12,5916, por otro lado el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia se confirma que las capacidades y el conocimiento del trabajo no se relaciona de manera significativa en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.



**H4:** Las motivaciones y la competencia comunicativa se relaciona significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

**Ho:** Las motivaciones y la competencia comunicativa no se relaciona significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

**Tabla 29: Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	65,994	4	,000
Razón de verosimilitud	47,685	4	,000
Asociación lineal por lineal	28,692	1	,000
N de casos válidos	60		

En la tabla 29 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 65,994 mayor a la chi cuadrada de la tabla 9,4877, por otro lado el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia se confirma que las motivaciones y la competencia comunicativa se relaciona significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

**H5:**Las actitudes y el liderazgos se relacionan significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

**Ho:**Las actitudes y el liderazgos no se relacionan significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

**Tabla 30:Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	155,382	9	,000
Razón de verosimilitud	79,675	9	,000
Asociación lineal por lineal	45,644	1	,000
N de casos válidos	60		

En la tabla 30 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 155,382 mayor a la chi cuadrada de la tabla 16,9190, por otro lado el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia se confirma que las actitudes y el liderazgos se relacionan significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La investigación que se ha realizado, tiene como objetivo general determinar en qué medida se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

Una vez aplicado los cuestionarios de preguntas a los que fueron considerados como muestra de la investigación, las estadísticas descriptivas y correlacionales nos precisan lo siguiente:

Del total el 65,0% manifiesta que la gestión del talento humano es regular, el 28,3% precisa que la gestión del talento humano es bueno y el 6,7% manifiesta que la gestión del talento humano es malo.

De igual forma del total, el 71,7% manifiesta que el desempeño laboral es regular, el 21,7% precisa que el desempeño laboral es bueno y el 6,7% manifiesta que el desempeño laboral es malo.

Descriptivamente podemos deducir que la gestión del talento humano y el desempeño laboral son calificados como regular.

Por otro lado las estadísticas correlacionales nos indican que si existe correlación entre las variables de estudio.

En la tabla 24, se muestra los resultados del valor de significancia y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano que muestra el personal asistencial de la ley 276, con el desempeño laboral en su desempeño laboral. De la información se percibe que el valor de significancia es de 0,000 menor a 0,05 de margen de error, lo que nos indica que existe relación entre las variables de estudio, además el coeficiente de correlación es de 0,794 que en la escala de Rho de Spearman significa alta correlación, vale decir si la gestión del talento humano del personal es mayor, entonces el desempeño laboral también será buena.

Nuestros resultados, se asemejan con los obtenidos por otros investigadores que se han considerado en los antecedentes de la investigación.

Por ejemplo

De la Cruz, (2009), en su investigación “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo, los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.

De igual forma, Oscco, (2015), en la investigación que realizó sobre “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac”, precisa que la gestión de talento humano se relaciona de forma positiva pero débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. El coeficiente de correlación de Spearman es de (0.552). La planificación de talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.483 coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. El desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

Cada uno de estas afirmaciones y resultados nos confirman que efectivamente la gestión del talento humano y se relaciona de manera significativa con el desempeño de los trabajadores.

## V. CONCLUSIONES

### Primera

Se ha determinado que existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018. En la tabla 24 se muestra un coeficiente de 0,794 que en la escala de Rho de Spearman significa alta correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

### Segunda

Se ha determinado que existe relación entre el conocimiento se relaciona con la productividad en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018. En la tabla 19 se muestra un coeficiente de 0,835, lo que significa alta correlación entre el conocimiento y la productividad.

### Tercera

Se ha determinado que existe relación entre las habilidades y la calidad de trabajo se relacionan en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018. En la tabla 20 se muestran el coeficiente de relación igual a 0,812 lo que significa alta correlación entre las habilidades y la calidad de trabajo.

### Cuarta

Se ha determinado que existe correlación entre las capacidades y el conocimiento del trabajo se relacionan en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018. En la tabla 21 se muestra un coeficiente de 0,632 que significa moderada correlación entre las capacidades y el conocimiento del trabajo.

#### Quinta

Se ha determinado que existe correlación entre las motivaciones y la competencia comunicativa se relaciona en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018. En la tabla 22 se muestra un coeficiente de 0,685 que significa moderada correlación entre las motivaciones y la competencia comunicativa.

#### Sexta

Se ha determinado que existe correlación entre las actitudes y el liderazgo se relaciona en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018. En la tabla 23 se muestra un coeficiente de 0,850 que significa alta correlación entre las actitudes y el liderazgo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primero**

La institución a través de los responsables de la conducción, deben promover una buena gestión del talento humano, con la finalidad de lograr un desempeño laboral aceptable.

### **Segundo**

Los procesos de reclutamiento de personal, deben tener en cuenta los criterios que exige un buen perfil profesional, con la finalidad de cumplir respectivamente las funciones que se le asigne.

### **Tercero**

Se deben promover actividades de sensibilización en el personal, con la finalidad promover la capacitación, el perfeccionamiento, el desarrollo de habilidades, capacidades para que se puedan desenvolver de manera aceptable en el cumplimiento de sus funciones.

### **Cuarto**

El personal de la institución, debe tomar conciencia respecto a su desempeño laboral, para tal efecto deben asistir a las actividades de capacitación que la institución organiza en distintos tiempos.

## VII. REFERENCIAS

- Aldana, E. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las IE Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya - Junín*. La Oroya.
- Baldeos, Y. (2015). *La Gestión Administrativa en el Gobierno Regional de Lima*. Huacho Perú.
- Bázaga, I. (2013). *La nueva gestión pública*.
- Bedoya, E. (2005). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Lima.
- Carriego, C. (2012). *Gestión institucional*. Caracas.
- Casanova, R. P. (2013). *La gestión institucional*. Lima.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*.
- De la Cruz, H. (2009). *De la Cruz Sulca Hilda Cobali. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga*. Huamanga.
- Ecured. (2013). *Desempeño laboral*. Lima.
- Educar. (2014). *La gestión institucional*.
- Elera, R. (2010). *Gestión Institucional y su Relación con la Calidad del Servicio en una Institución Educativa Pública de Callao*. Callao.
- García, A. (2013). *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias*. Ecuador.
- hernandez sampieri, r., fernandez collado, c., & baptista lucio, m. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.: Mc.Graw-Hill.



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.: Mc.Graw-Hill.
- Hymes. (2013). *La competencia comunicativa*. Madrid.
- Julian Perez Porto y Maria Merino. (2012). <http://wwwdefinicione.de/habilidad/>.  
Obtenido de <http://wwwdefinicione.de/habilidad/>:  
<http://wwwdefinicione.de/habilidad/>
- La Torre, M. (2011). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. Valencia.
- López, N., Sánchez, V., & Rojas , J. (2015). *La gestión institucional en un centro de educación mexicano en el proceso de construcción de confianza desde los enfoques de atención al sujeto*. México.
- Molocho, N. (2009). "*Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL No 01- Lima Sur-2009*". Lima.
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac*. Pacucha Anadahuaylas.
- Paredes, E. (2012). *Evaluación estratégica en la administración*. Lima.
- Parodi, C. (2014). *El problema de las debilidades institucionales*. Lima.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2011). *La eficiencia en la administración*. Madrid.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2013). *La planificación estratégica*. Medellín.
- Porto, J. P. (2008). Obtenido de <http://wwwdefinicion.de/conocimiento>
- Questa, M. (2014). *Aportes para la gestión de la imagen institucional de los centros educativos*. Uruguay.

Quitchea, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho - Perú*. Huamanga ayacucho.

Rodriguez. (2009). *thgestionth.blogst.com*. Obtenido de *thgestionth.blogst.com*.

Ruiz, G. (2014). *Gestión Institucional*. Lima.

Sodexo. (2013). *La motivación laboral*. Argentina.

Universidad Continental. (2017). *Deficiencias de la Gestión Pública en el Perú*.

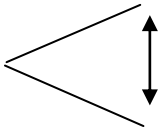
UOC. (2013). *Gestión del talento humano*. México.

Vivesvaran. (s.f.). *https://quizlet.com*. Obtenido de *https://quizlet.com*.

# **ANEXOS**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE LA LEY 276 DE LA MICRO RED DE SALUD SANTA ROSA, AYMARAEES, 2018.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿En qué medida se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar en qué medida se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b> Existe una relación significativa entre la Gestión de Talento Humano con el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la Ley 276 de la Red de Salud Aymaraes, 2018.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p><b>GESTION DE TALENTO HUMANO</b> <b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos.</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Capacidades.</li> <li>• Motivaciones.</li> <li>• Actitudes.</li> </ul> <p>(Rodriguez, 2009)</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b> <b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad</li> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Conocimiento de trabajo</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Sustantiva básica</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> Descriptivo – Correlacional <b> Grafico</b></p> <div style="text-align: center;">  </div> <p><b>Donde:</b> M= Muestra X: variable 1 Y: Variable 2 R= correlación</p> <p><b>Población:</b> 60 personales asistenciales de la ley 276 que integran la Red de salud Aymaraes</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia comunicativa</li> <li>• Liderazgo (Viwesvaran)</li> </ul>	<p><b>Muestra:</b> No probabilístico. Será una muestra universal, debido a que la población será igual a la muestra de estudio.</p> <p><b>Selección de la muestra:</b> Por determinación propia.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Método de análisis de datos:</b> Con estadística descriptiva e inferencial. Presentación de datos en tablas y figuras estadísticas. Con prueba de hipótesis y medidas de correlación.</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿En qué medida el conocimiento se relaciona con la productividad en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Determinar en qué medida el conocimiento se relaciona con la productividad en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS:</b> El conocimiento se relaciona de manera significativa con la productividad en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.</p>		

<p>¿En qué medida las habilidades se relacionan con la calidad de trabajo en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018?</p>	<p>Determinar en qué medida las habilidades y la calidad de trabajo se relacionan en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.</p>	<p>Las habilidades y la calidad de trabajo se relacionan significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.</p>		
<p>¿En qué medida las capacidades y el conocimiento del trabajo se relacionan en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018?</p>	<p>Determinar en qué medida las capacidades y el conocimiento del trabajo se relacionan en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.</p>	<p>Las capacidades y el conocimiento del trabajo se relaciona de manera significativa en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.</p>		
<p>¿En qué medida las motivaciones y la competencia comunicativa se relacionan en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018?</p>	<p>Determinar en qué medida las motivaciones y la competencia comunicativa se relaciona en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.</p>	<p>Las motivaciones y la competencia comunicativa se relaciona significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.</p>		

<p>¿En qué medida las actitudes y el liderazgo se relacionan en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018?</p>	<p>Determinar en qué medida las actitudes y el liderazgo se relaciona en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.</p>	<p>Las actitudes y el liderazgo se relacionan significativamente en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.</p>		
--	---	--	--	--

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

### GESTION DEL TALENTO HUMANO

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p><b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b></p> <p>La gestión del talento humano se refiere al respeto que se tiene a los talentos que cada trabajador tiene, teniendo en cuenta que el principal pilar de una empresa es el recurso humano y de quienes depende que la empresa crezca o fracase. Teniendo en cuenta el talento humano también podemos acabar con lo que se ve en los trabajadores en muchas empresas,</p>	<p>La investigación que se va a realizar, está vinculado a la variable Gestión del Talento Humano, con sus respectivas dimensiones y consecuentemente con los indicadores que serán medidos estadísticamente a partir del recojo de la información con el cuestionario. Las alternativas propuestas corresponden a una escala ordinal, por lo tanto, estadísticamente permitirá obtener los resultados estadísticos descriptivos y correlaciones. Para este efecto se utilizará los programas del Excel y el SPSS 22.</p>	<p style="text-align: center;"><b>DIMENSION 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Conocimientos.</b></p> <p>Conocimiento se define a la capacidad natural que tiene el ser humano para captar datos obtenidos de enseñanzas curriculares, experiencia vividos, practica de situaciones las cuales orienta a relacionar las cosas de la naturaleza o el mundo entero. También podemos decir que este grupo de datos almacenados tiene valor si se demuestra con un título académico el cual hoy en día es fundamental</p> <p style="text-align: center;">·</p> <p style="text-align: center;">(Porto, 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conjunto de experiencias</li> <li>• Aprendizaje curricular</li> <li>• Participación personal</li> <li>• Medios de información</li> <li>• Percepción de las necesidades</li> <li>• Acreditación de conocimientos</li> </ul>
		<p style="text-align: center;"><b>DIMENSION 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Habilidades</b></p> <p>Es la facilidad que tiene una persona para desempeñar diferentes funciones el cual lo logra exitosamente gracias a su destreza, las personas tienen diversas habilidades que le ayudara a desempeñarse en cualquier esfera estudiantil, laboral, familiar, etc.</p> <p style="text-align: center;">(Julian Perez Porto y Maria Merino, 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talento</li> <li>• Progreso social</li> <li>• Disposición de aprendizaje</li> <li>• proactivo</li> <li>• Competencia</li> <li>• destreza</li> </ul>



<p><b>no están conformes con el área de trabajo, cumplen o no con las actividades de forma desmotivada.</b></p>	<p><b>DIMENSION 3</b> <b>Capacidades.</b></p> <p>Aptitud que tiene un sujeto o empresa para realizar una actividad determinada. Además podemos decir que es la presencia de un potencial rebotante en la persona para desempeñar una labor. Se puede decir que es una habilidad para acumular nuevos aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> <li>• Aptitud</li> <li>• Potencial</li> <li>• Habilidad</li> <li>• Autoconfianza</li> <li>• Iniciativa</li> </ul>
	<p><b>DIMENSION 4</b> <b>Motivación</b></p> <p>Es un agente externo que crea una necesidad o impulso de poner en obra una actividad. También puede ser un agente interno que ayuda a resolver y tomar una conducta o actitud frente a una situación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente Externo</li> <li>• Necesidad</li> <li>• Impulso</li> <li>• Agente Interno</li> <li>• Adoptar Conductas</li> <li>• Actitud frente a una situación</li> </ul>
	<p><b>DIMENSION 5</b> <b>Actitudes</b></p> <p>Se puede relacionar a la educación, situaciones o experiencias predisposición de la persona para que pueda reaccionar de manera favorable o de manera negativa frente a un escenario, cabe mencionar que a través del comportamiento podemos identificar la actitud que adopta una persona.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación</li> <li>• Experiencias</li> <li>• Capacidad Resolutiva</li> <li>• Mejor Organización</li> <li>• Personalidad</li> <li>• Identidad</li> </ul>

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

### DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;"><b>VARIABLE 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p>Es lo que el trabajador realiza en el centro laboral y es aquí donde emplea las habilidades, experiencia, destrezas,</p>	<p>La investigación que se va a realizar, está vinculado a la variable Desempeño Laboral, con sus respectivas dimensiones y consecuentemente con los indicadores que serán medidos estadísticamente a partir del recojo de la información con el cuestionario. Las alternativas propuestas corresponden a una escala ordinal, por lo tanto, estadísticamente permitirá obtener los</p>	<p><b>DIMENSIÓN 1</b></p> <p><b>Productividad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del producto</li> <li>• Elevar la rentabilidad</li> <li>• Reducir costos</li> <li>• Cantidad del producto</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Equipamiento</li> </ul>
		<p><b>DIMENSIÓN 2</b></p> <p><b>Calidad del Trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción del usuario</li> <li>• Cualidades empleadas</li> <li>• Satisfacción del trabajador</li> <li>• Datos estadísticos</li> <li>• Aceptabilidad del usuario</li> <li>• Cumple expectativas del cliente</li> </ul>
		<p><b>DIMENSIÓN 3</b></p> <p><b>Conocimiento del Trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción del trabajo</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Capacidad resolutive</li> <li>• Muestra de competencias</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Experiencia laboral.</li> </ul>

<p>aptitudes, la disciplina en cuanto al cumplimiento de las normas establecidas.</p>	<p>resultados estadísticos y descriptivos y correlaciones. Para este efecto se utilizará los programas del Excel y el SPSS 22.</p>	<p><b>DIMENSIÓN 4</b> <b>Competencia Comunicativa</b></p> <p>Es la cualidad que una persona puede tener, en cuanto a la facilidad de oratoria y dirigirse a una muchedumbre. Así también es la cualidad de tener facilidad para ser comunicativo con los demás personas de su entorno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Facilidad de oratoria</li> <li>● Se sienten bien consigo mismo</li> <li>● Demuestran armonía en su convivencia</li> <li>● Articulación</li> <li>● Logran sus objetivos</li> <li>● Muestran relaciones interpersonales</li> </ul>
		<p><b>DIMENSIÓN 5</b> <b>Liderazgo</b></p> <p>Es un conjunto de habilidades que debe poseer un individuo para poder manejar a un grupo de personas e influenciar en ellos de manera positiva, propiciar que este grupo cumpla con las tareas encomendadas y obtener un producto con un ideal unificado que sería alcanzar un objetivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Habilidades</li> <li>● Manejo de personas</li> <li>● Dominio de masas</li> <li>● Fortalecen conocimientos</li> <li>● Se incrementa el bienestar personal y familiar</li> <li>● Satisfacción personal</li> </ul>

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 01: GESTION DE TALENTO HUMANO**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PESO</b>	<b>Nro. ITEMS</b>	<b>ITEMS/REACTIVOS</b>	<b>VALORACIÓN</b>
• Conocimientos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conjunto de experiencias</li> <li>• Aprendizaje curricular</li> <li>• Participación personal</li> <li>• Medios de información</li> <li>• Percepción de las necesidades</li> <li>• Acreditación de conocimientos</li> </ul>		<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo califica el nivel de experiencia laboral del personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo percibe el nivel de aprendizaje, en el personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo percibe la interacción entre el personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo califica los medios de comunicación que emplea el personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo califica la percepción de las necesidades del personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo califica la acreditación de conocimientos del personal de salud?</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
• Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talento</li> <li>• Progreso Social</li> <li>• Disposición De Aprendizaje</li> <li>• Proactivo</li> <li>• Competencia</li> <li>• Destreza</li> </ul>		<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo califica el talento del personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo considera el progreso social, en el personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo es la disposición de aprendizaje del personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo evalúa la proactividad del personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo evalúa la competencia del personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo califica las destrezas del personal de salud?</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
• Capacidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> <li>• Aptitud</li> <li>• Potencial</li> <li>• Habilidad</li> <li>• Autoconfianza</li> <li>• Iniciativa</li> </ul>		<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo califica el nivel de innovación del personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo califica la aptitud del personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo percibes el potencial del personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo evalúa las habilidades del personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo califica el uso de la autoconfianza por el personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo califica la iniciativa en el personal de salud?</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
• Motivaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente externo</li> <li>• necesidad</li> <li>• impulso</li> <li>• agente interno</li> <li>• adoptar conductas</li> </ul>		<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo percibe el uso de agentes externos en la motivación del personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo percibe las necesidades del personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo califica los impulsos del personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo percibe los agentes internos positivos del personal</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>actitud frente a una situación</li> </ul>			de salud? <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo calificas al personal en cuanto a las conductas que toma frente a una situación?</li> <li>¿Cómo percibe la actitud del personal de salud frente a una situación?</li> </ul>	Malo (2) Muy malo (1)
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actitud</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Educación</li> <li>Experiencias</li> <li>Capacidad Resolutiva</li> <li>Mejor Organización</li> <li>Personalidad</li> <li>Identidad</li> </ul>		<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo percibe la afloración de la educación en el personal de salud?</li> <li>¿Cuál es su apreciación sobre el uso de la experiencia del personal de salud?</li> <li>¿Cuál es su apreciación sobre la capacidad resolutiva frente a la toma de decisiones, del personal de salud?</li> <li>¿Cómo califica la organización en el personal de salud?</li> <li>¿Cómo califica la personalidad del trabajador de salud?</li> <li>¿Cómo percibe la identidad con su institución, en el personal de salud?</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
<b>TOTAL</b>					

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PESO</b>	<b>Nro. ITEMS</b>	<b>ITEMS/REACTIVOS</b>	<b>VALORACIÓN</b>
• <b>Productividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del producto</li> <li>• Elevar la rentabilidad</li> <li>• Reducir costos</li> <li>• Cantidad del producto</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Equipamiento</li> </ul>		<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es su apreciación, respecto a la calidad de producto obtenido por el personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo califica el aumento de la rentabilidad en cuanto a los servicios ofrecidos en el EE.SS?</li> <li>• ¿Cuál es su apreciación frente al costo de los servicios en salud en el EE.SS.?</li> <li>• ¿Cómo califica la disponibilidad de recursos para una atención el EE.SS?</li> <li>• ¿Cómo califica la evaluación de la productividad del personal de salud?</li> <li>• ¿Cuál es su apreciación respecto al equipamiento del EE.SS?</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
• <b>Calidad de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción del usuario</li> <li>• Cualidades empleadas</li> <li>• Satisfacción del trabajador</li> <li>• Datos estadísticos</li> <li>• Aceptabilidad del usuario</li> <li>• Cumple expectativas del cliente</li> </ul>		<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo califica la satisfacción del usuario frente a los servicios de salud?</li> <li>• ¿Cómo califica las cualidades empleadas por el personal de salud frente a la atención en salud?</li> <li>• ¿Cómo percibe la satisfacción del personal de salud en cuanto al servicio de salud que brinda?</li> <li>• ¿Cómo califica el sistema de evaluación del desempeño laboral al personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo evalúa la aceptabilidad del usuario ante los servicios de salud?</li> <li>• ¿Cuál es su percepción en cuanto al cumplimiento de las expectativas del cliente frente a los servicios de salud?</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
• <b>Conocimiento de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción del trabajo</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Capacidad resolutive</li> <li>• Muestra de competencias</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Experiencia laboral.</li> </ul>		<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es su percepción frente al papel que cumple en el centro laboral?</li> <li>• ¿Cómo califica su desenvolvimiento del liderazgo en su centro laboral?</li> <li>• ¿Cómo califica su capacidad resolutive en su centro laboral?</li> <li>• ¿Cómo percibe la competitividad en el personal de salud, en su centro laboral?</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo percibe la seguridad con que efectúa sus actividades el personal de salud?</li> <li>• ¿Cuál es su apreciación respecto al desenvolvimiento del personal con respecto a la experiencia laboral?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia comunicativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilidad de oratoria</li> <li>• Se sienten bien consigo mismo</li> <li>• Demuestran armonía en su convivencia</li> <li>• Articulación</li> <li>• Logran sus objetivos</li> <li>• Muestran relaciones interpersonales</li> </ul>		<b>7</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo califica la facilidad de oratoria con la que se expresa el personal de salud?</li> <li>• ¿Cómo califica el nivel de sentimiento satisfactorio consigo mismo?</li> <li>• ¿Cómo califica el nivel de armonía en la convivencia laboral?</li> <li>• ¿Cuál es su apreciación respecto al trabajo articulado en el centro laboral?</li> <li>• ¿Cómo califica el logro de sus objetivos, en los usuarios de su jurisdicción?</li> <li>• ¿Cómo califica las relaciones interpersonales entre los usuarios y el personal de salud?</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades</li> <li>• Manejo de personas</li> <li>• Dominio de masas</li> <li>• Fortalecen conocimientos</li> <li>• Se incrementa el bienestar personal y familiar</li> <li>• Satisfacción personal</li> </ul>		<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo percibe al potencial humano que se tiene en su centro laboral?</li> <li>• ¿Cómo califica la capacidad de manejo de personas dentro de la jurisdicción del centro del centro laboral?</li> <li>• ¿Cómo califica el dominio de temas referentes a prevención de la salud?</li> <li>• ¿Cómo califica el nivel de productividad con respecto al respeto a los talentos humanos?</li> <li>• ¿Cómo califica el incremento del bienestar personal y familiar en los pobladores de su distrito?</li> <li>• ¿Cómo califica la aceptabilidad del usuario a los servicios de salud que se le brinda?</li> </ul>	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
<b>TOTAL</b>					

## CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES

### Distinguido(a) poblador(a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.”. Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

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

Nro.	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	¿Cómo califica el nivel de experiencia laboral del personal de salud?					
2	¿Cómo percibe el nivel de aprendizaje, en el personal de salud?					
3	¿Cómo percibe la interacción del personal de salud?					
4	¿Cómo califica los medios de comunicación que emplea el personal de salud?					
5	¿Cómo califica la percepción de las necesidades del personal de salud?					
6	¿Cómo califica la acreditación de conocimientos del personal de salud?					
7	¿Cómo califica el talento del personal de salud?					
8	¿Cómo considera el progreso social, en el personal de salud?					
9	¿Cómo es la disposición de aprendizaje del personal de salud?					
10	¿Cómo evalúa la proactividad del personal de salud?					
11	¿Cómo evalúa la competencia del personal de salud?					
12	¿Cómo califica las destrezas del personal de salud?					
13	¿Cómo califica el nivel de innovación del personal de salud?					
14	¿Cómo califica la aptitud del personal de salud?					
15	¿Cómo percibes el potencial del personal de salud?					
16	¿Cómo evalúa las habilidades del personal de salud?					
17	¿Cómo califica el uso de la autoconfianza por el personal de salud?					
18	¿Cómo califica la iniciativa en el personal de salud?					
19	¿Cómo percibe el uso de agentes externos en la motivación del personal de salud?					
20	¿Cómo percibe las necesidades del personal de salud?					
21	¿Cómo califica los impulsos del personal de salud?					
22	¿Cómo percibe los agentes internos positivos del personal de salud?					
23	¿Cómo calificas al personal en cuanto a las conductas que toma frente a una situación?					
24	¿Cómo percibe la actitud del personal de salud frente a una situación?					
25	¿Cómo percibe la floración de la educación en el personal de salud?					
26	¿Cuál es su apreciación sobre el uso de la experiencia del personal de salud?					
27	¿Cuál es su apreciación sobre la capacidad resolutoria frente a la toma de decisiones, del personal de salud?					
28	¿Cómo califica la organización en el personal de salud?					



29	¿Cómo califica la personalidad del personal de salud??					
30	¿Cómo percibe la identidad de las personas a nivel empresarial, en su centro laboral?					
31	¿Cuál es su apreciación, respecto a la calidad de producto obtenido por el personal de salud?					
32	¿Cómo califica el aumento de la rentabilidad en cuanto a los servicios ofrecidos en el EE.SS?					
33	¿Cuál es su apreciación frente al costo de los servicios en salud en el EE.SS.?					
34	¿Cómo califica la disponibilidad de recursos para una atención el EE.SS?					
35	¿Cómo califica la evaluación de la productividad del personal de salud?					
36	¿Cuál es su apreciación respecto al equipamiento del EE.SS?					
37	¿Cómo califica la satisfacción del usuario frente a los servicios de salud?					
38	¿Cómo califica las cualidades empleadas por el personal de salud frente a la atención en salud?					
39	¿Cómo percibe la satisfacción del personal de salud en cuanto al servicio de salud que brinda?					
40	¿Cómo califica el sistema de evaluación del desempeño laboral al personal de salud?					
41	¿Cómo evalúa la aceptabilidad del usuario ante los servicios de salud?					
42	¿Cuál es su percepción en cuanto al cumplimiento de las expectativas del cliente frente a los servicios de salud?					
43	¿Cuál es su percepción frente al papel que cumple en el centro laboral?					
44	¿Cómo califica su desenvolvimiento del liderazgo en su centro laboral?					
45	¿Cómo califica su capacidad resolutive en su centro laboral?					
46	¿Cómo percibe la competitividad en el personal de salud, en su centro laboral?					
47	¿Cómo percibe la seguridad con que efectúa sus actividades el personal de salud?					
48	¿Cuál es su apreciación respecto al desenvolvimiento del personal con respecto a la experiencia laboral?					
49	¿Cómo califica la facilidad de oratoria con la que se expresa el personal de salud?					
50	¿Cómo califica el nivel de sentimiento satisfactorio consigo mismo?					
51	¿Cómo califica el nivel de armonía en la convivencia laboral?					
52	¿Cuál es su apreciación respecto al trabajo articulado en el centro laboral?					
53	¿Cómo califica el logro de sus objetivos, en los usuarios de su jurisdicción?					
54	¿Cómo califica las relaciones interpersonales entre los usuarios y el personal de salud?					
55	¿Cómo percibe al potencial humano que se tiene en su centro laboral?					
56	¿Cómo califica la capacidad de manejo de personas dentro de la jurisdicción del centro del centro laboral?					
57	¿Cómo califica el dominio de temas referentes a prevención de la salud?					
58	¿Cómo califica el nivel de productividad con respecto al respeto a los talentos humanos?					
59	¿Cómo califica el incremento del bienestar personal y familiar en los pobladores de su distrito?					
60	¿Cómo califica la aceptabilidad del usuario a los servicios de salud que se le brinda?					

**Gracias por su colaboración**



Base de datos Juana avalos.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 12 de 12 variables

	D1X	D2X	D3X	D4X	D5X	VX	D1Y	D2Y	D3Y	D4Y	D5Y	VY	var	var	var	var
1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3				
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3				
3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2				
4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3				
5	3	1	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3				
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3				
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3				
8	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3				
9	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3				
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3				
11	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3				
12	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2				
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
14	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3				
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3				
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
17	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2				
18	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3				
19	1	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	2				
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4				
22	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3				
23	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ESP 7:19 p. m.  
ES 3/08/2018



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS  
TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Raúl Ochoa Cruz, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018”** de la estudiante **Luz María Avalos Quispe**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado del **13%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Abancay agosto del 2018.

  
.....  
Raúl Ochoa Cruz  
DNI 31009561



Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de la Ley 276 de la Micro Red De Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTOR:

Bach. Luz María Avales Quispe

ASESOR:

Dr. Raul Ochoa Cruz

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión de los servicios de salud

PERÚ - 2018

Resumen de coincidencias

13 %

- 1 Entregado a Universida... 3 % >  
Trabajo del estudiante
- 2 Entregado a Universida... 2 % >  
Trabajo del estudiante
- 3 Entregado a Universida... 2 % >  
Trabajo del estudiante
- 4 Entregado a Universida... 1 % >  
Trabajo del estudiante
- 5 Entregado a College of ... 1 % >  
Trabajo del estudiante
- 6 Entregado a Universida... 1 % >  
Trabajo del estudiante
- 7 Entregado a Universida... 1 % >  
Trabajo del estudiante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Nr o.	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE I</b>								
<b>D.1. CONOCIMIENTOS</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1	¿Cómo califica el nivel de experiencia laboral del personal de salud?	X		Y		X		
2	¿Cómo percibe el nivel de aprendizaje, en el personal de salud?	Y		Y		Y		
3	¿Cómo percibe la interacción del personal de salud?	Y		Y		Y		
4	¿Cómo califica los medios de comunicación que emplea el personal de salud?	Y		Y		Y		
5	¿Cómo califica la percepción del personal de salud ante las necesidades del usuario?	Y		Y		Y		
6	¿Cómo califica la acreditación de conocimientos del personal de salud?	Y		Y		Y		
<b>D.2. HABILIDADES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
7	¿Cómo califica el talento del personal de salud?	Y		Y		X		
8	¿Cómo considera el progreso social, en el personal de salud?	Y		Y		X		
9	¿Cómo es la disposición de aprendizaje del personal de salud?	Y		X		X		
10	¿Cómo evalúa la proactividad del personal de salud?	Y		Y		Y		
11	¿Cómo evalúa la competencia del personal de salud?	Y		Y		Y		
12	¿Cómo califica las destrezas del personal de salud?	Y		Y		Y		
<b>D.3. CAPACIDADES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
13	¿Cómo califica el nivel de innovación del personal de salud?	Y		X		X		
14	¿Cómo califica la aptitud del personal de salud?	Y		X		X		
15	¿Cómo percibes el potencial del personal de salud?	Y		X		Y		
16	¿Cómo evalúa las habilidades del personal de salud?	Y		X		X		
17	¿Cómo califica el uso de la autoconfianza por el personal de salud?	Y		X		X		
18	¿Cómo califica la iniciativa en el personal de salud?	Y		X		Y		
<b>D.4. MOTIVACIONES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19	¿Cómo califica la motivación que recibe el personal de salud frente a su desempeño?	Y		Y		X		
20	¿Cómo percibe las necesidades del personal de salud?	Y		Y		Y		
21	¿Cómo califica los impulsos del personal de salud?	X		Y		Y		
22	¿Cómo califica los impulsos internos positivos	X		Y		X		

  
Mg. Juana Almirano Dávalos



	del personal de salud frente a la motivación de su desempeño laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	¿Cómo calificas al personal en cuanto a las conductas que toma frente a una situación?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>D.5. ACTITUDES</b>								
		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
24	¿Cómo percibe la actitud del personal de salud frente a una situación?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	¿Cómo percibe la afluencia de la educación en el personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	¿Cuál es su apreciación sobre el uso de la experiencia del personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	¿Cuál es su apreciación sobre la capacidad resolutoria frente a la toma de decisiones, del personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
28	¿Cómo califica la organización en el personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
29	¿Cómo califica la personalidad del personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>VARIABLE II</b>								
<b>D.1. PRODUCTIVIDAD</b>								
		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SUGERENCIAS</b>
30	¿Cómo percibe la identidad de las personas a nivel empresarial, en su centro laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
31	¿Cuál es su apreciación, respecto a la calidad de producto obtenido por el personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
32	¿Cómo califica el aumento de la rentabilidad en cuanto a los servicios ofrecidos en el EE.SS?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
33	¿Cuál es su apreciación frente al costo de los servicios en salud en el EE.SS.?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
34	¿Cómo califica la disponibilidad de recursos para una atención el EE.SS?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
35	¿Cómo califica la evaluación de la productividad del personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
36	¿Cuál es su apreciación respecto al equipamiento del EE.SS?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>D.2. CALIDAD DE TRABAJO</b>								
		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
37	¿Cómo califica la satisfacción del usuario frente a los servicios de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
38	¿Cómo califica las cualidades empleadas por el personal de salud frente a la atención en salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
39	¿Cómo percibe la satisfacción del personal de salud en cuanto al servicio de salud que brinda?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
40	¿Cómo califica el sistema de evaluación del desempeño laboral al personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
41	¿Cómo evalúa la aceptabilidad del usuario ante los servicios de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
42	¿Cuál es su percepción en cuanto al cumplimiento de las expectativas del cliente frente a los servicios de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>D.3. CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>								
		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
43	¿Cuál es su percepción frente al papel que cumple en el centro laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

  
 Mg. Juana Altamirano Dávalos

44	¿Cómo califica su desenvolvimiento del liderazgo en su centro laboral?	X		X		X	
45	¿Cómo califica su capacidad resolutoria en su centro laboral?	X		X		X	
46	¿Cómo percibe la competitividad en el personal de salud, en su centro laboral?	X		X		X	
47	¿Cómo percibe la seguridad con que efectúa sus actividades el personal de salud?	X		X		X	
48	¿Cuál es su apreciación respecto al desenvolvimiento del personal con respecto a la experiencia laboral?	X		X		X	
<b>D.4. COMPETENCIA COMUNICATIVA</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
49	¿Cómo califica la facilidad de oratoria con la que se expresa el personal de salud?	X		X		X	
50	¿Cómo califica el nivel de sentimiento satisfactorio consigo mismo?	X		X		X	
51	¿Cómo califica el nivel de armonía en la convivencia laboral?	X		X		X	
52	¿Cuál es su apreciación respecto al trabajo articulado en el centro laboral?	X		X		X	
53	¿Cómo califica el logro de sus objetivos, en los usuarios de su jurisdicción?	X		X		X	
54	¿Cómo califica las relaciones interpersonales entre los usuarios y el personal de salud?	X		X		X	
<b>D.5. LIDERAZGO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
55	¿Cómo percibe al potencial humano que se tiene en su centro laboral?	X		X		X	
56	¿Cómo califica la capacidad de manejo de personas dentro de la jurisdicción del centro del centro laboral?	X		X		X	
57	¿Cómo califica el dominio de temas referentes a prevención de la salud?	X		X		X	
58	¿Cómo califica el nivel de productividad con respecto al respeto a los talentos humanos?	X		X		X	
59	¿Cómo califica el incremento del bienestar personal y familiar en los pobladores de su distrito?	X		X		X	
60	¿Cómo califica la aceptabilidad del usuario a los servicios de salud que se le brinda?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

NINGUNO.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No Aplicable ( )

Apellido y nombre del juez validador Dr. Mag

JUANITA ALTAMIRANO DAVALOS

DNI: 31031301

Especialidad del Validador:

Mg. Admin. de la Educ.



1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Abancay, Mayo del 2018



Md. Juana Altamirano Dávalos

---

Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONENIDO DEL INSTRUMENTO**

Nr o.	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE I</b>								
<b>D.1. CONOCIMIENTOS</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1	¿Cómo califica el nivel de experiencia laboral del personal de salud?	X		X		X		
2	¿Cómo percibe el nivel de aprendizaje, en el personal de salud?	X		X		X		
3	¿Cómo percibe la interacción del personal de salud?	X		X		X		
4	¿Cómo califica los medios de comunicación que emplea el personal de salud?	X		X		X		
5	¿Cómo califica la percepción del personal de salud ante las necesidades del usuario?	X		X		X		
6	¿Cómo califica la acreditación de conocimientos del personal de salud?	X		X		X		
<b>D.2. HABILIDADES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
7	¿Cómo califica el talento del personal de salud?	X		X		X		
8	¿Cómo considera el progreso social, en el personal de salud?	X		X		X		
9	¿Cómo es la disposición de aprendizaje del personal de salud?	X		X		X		
10	¿Cómo evalúa la proactividad del personal de salud?	X		X		X		
11	¿Cómo evalúa la competencia del personal de salud?	X		X		X		
12	¿Cómo califica las destrezas del personal de salud?	X		X		X		
<b>D.3. CAPACIDADES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
13	¿Cómo califica el nivel de innovación del personal de salud?	X		X		X		
14	¿Cómo califica la aptitud del personal de salud?	X		X		X		
15	¿Cómo percibes el potencial del personal de salud?	X		X		X		
16	¿Cómo evalúa las habilidades del personal de salud?	X		X		X		
17	¿Cómo califica el uso de la autoconfianza por el personal de salud?	X		X		X		
18	¿Cómo califica la iniciativa en el personal de salud?	X		X		X		
<b>D.4. MOTIVACIONES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19	¿Cómo califica la motivación que recibe el personal de salud frente a su desempeño?	X		X		X		
20	¿Cómo percibe las necesidades del personal de salud?	X		X		X		
21	¿Cómo califica los impulsos del personal de salud?	X		X		X		
22	¿Cómo califica los impulsos internos positivos?	X		X		X		

  
**Dr. Cirilo Huatán Albites**  
 DOCENTE DE INVESTIGACION  
 DE POST GRADO

	del personal de salud frente a la motivación de su desempeño laboral?	X		X		X		
23	¿Cómo calificas al personal en cuanto a las conductas que toma frente a una situación?	X		X		X		
<b>D.5. ACTITUDES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
24	¿Cómo percibe la actitud del personal de salud frente a una situación?	X		X		X		
25	¿Cómo percibe la afluencia de la educación en el personal de salud?	X		X		X		
26	¿Cuál es su apreciación sobre el uso de la experiencia del personal de salud?	X		X		X		
27	¿Cuál es su apreciación sobre la capacidad resolutoria frente a la toma de decisiones, del personal de salud?	X		X		X		
28	¿Cómo califica la organización en el personal de salud?	X		X		X		
29	¿Cómo califica la personalidad del personal de salud?	X		X		X		
<b>VARIABLE II</b>								
<b>D.1. PRODUCTIVIDAD</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SUGERENCIAS</b>
30	¿Cómo percibe la identidad de las personas a nivel empresarial, en su centro laboral?	X		X		X		
31	¿Cuál es su apreciación, respecto a la calidad de producto obtenido por el personal de salud?	X		X		X		
32	¿Cómo califica el aumento de la rentabilidad en cuanto a los servicios ofrecidos en el EE.SS?	X		X		X		
33	¿Cuál es su apreciación frente al costo de los servicios en salud en el EE.SS?	X		X		X		
34	¿Cómo califica la disponibilidad de recursos para una atención en el EE.SS?	X		X		X		
35	¿Cómo califica la evaluación de la productividad del personal de salud?	X		X		X		
36	¿Cuál es su apreciación respecto al equipamiento del EE.SS?	X		X		X		
<b>D.2. CALIDAD DE TRABAJO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
37	¿Cómo califica la satisfacción del usuario frente a los servicios de salud?	X		X		X		
38	¿Cómo califica las cualidades empleadas por el personal de salud frente a la atención en salud?	X		X		X		
39	¿Cómo percibe la satisfacción del personal de salud en cuanto al servicio de salud que brinda?	X		X		X		
40	¿Cómo califica el sistema de evaluación del desempeño laboral al personal de salud?	X		X		X		
41	¿Cómo evalúa la aceptabilidad del usuario ante los servicios de salud?	X		X		X		
42	¿Cuál es su percepción en cuanto al cumplimiento de las expectativas del cliente frente a los servicios de salud?	X		X		X		
<b>D.3. CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
43	¿Cuál es su percepción frente al papel que cumple en el centro laboral?	X		X		X		

  
 Dr. Cirilo Hualde Agüero  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN  
 DE POST GRADO

44	¿Cómo califica su desenvolvimiento del liderazgo en su centro laboral?	X		X		X	
45	¿Cómo califica su capacidad resolutive en su centro laboral?	X		X		X	
46	¿Cómo percibe la competitividad en el personal de salud, en su centro laboral?	X		X		X	
47	¿Cómo percibe la seguridad con que efectúa sus actividades el personal de salud?	X		X		X	
48	¿Cuál es su apreciación respecto al desenvolvimiento del personal con respecto a la experiencia laboral?	X		X		X	
<b>D.4. COMPETENCIA COMUNICATIVA</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
49	¿Cómo califica la facilidad de oratoria con la que se expresa el personal de salud?	X		X		X	
50	¿Cómo califica el nivel de sentimiento satisfactorio consigo mismo?	X		X		X	
51	¿Cómo califica el nivel de armonía en la convivencia laboral?	X		X		X	
52	¿Cuál es su apreciación respecto al trabajo articulado en el centro laboral?	X		X		X	
53	¿Cómo califica el logro de sus objetivos, en los usuarios de su jurisdicción?	X		X		X	
54	¿Cómo califica las relaciones interpersonales entre los usuarios y el personal de salud?	X		X		X	
<b>D.5. LIDERAZGO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
55	¿Cómo percibe al potencial humano que se tiene en su centro laboral?	X		X		X	
56	¿Cómo califica la capacidad de manejo de personas dentro de la jurisdicción del centro del centro laboral?	X		X		X	
57	¿Cómo califica el dominio de temas referentes a prevención de la salud?	X		X		X	
58	¿Cómo califica el nivel de productividad con respecto al respeto a los talentos humanos?	X		X		X	
59	¿Cómo califica el incremento del bienestar personal y familiar en los pobladores de su distrito?	X		X		X	
60	¿Cómo califica la aceptabilidad del usuario a los servicios de salud que se le brinda?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): TIENE CONDICIONES DE APLICABILIDAD

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( ) Aplicable después de corregir ( ) No Aplicable ( )

Apellido y nombre del juez validador Dr./Mag

DNI: 25810286

Especialidad del Validador: DR. EN EDUCACIÓN

  
**Dr. Cirilo Huamán Albites**  
 DOCENTE DE INVESTIGACION  
 DE POST GRADO



1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Abancay, Mayo del 2018



Dr. Cirilo Huamán Albites  
DOCENTE DE INVESTIGACION  
DE POST GRADO

---

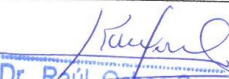
Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Nro.	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE I</b>								
<b>D.1. CONOCIMIENTOS</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1	¿Cómo califica el nivel de experiencia laboral del personal de salud?	X		X		X		
2	¿Cómo percibe el nivel de aprendizaje, en el personal de salud?	X		X		X		
3	¿Cómo percibe la interacción del personal de salud?	X		X		X		
4	¿Cómo califica los medios de comunicación que emplea el personal de salud?	X		X		X		
5	¿Cómo califica la percepción del personal de salud ante las necesidades del usuario?	X		X		X		
6	¿Cómo califica la acreditación de conocimientos del personal de salud?	X		X		X		
<b>D.2. HABILIDADES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
7	¿Cómo califica el talento del personal de salud?	X		X		X		
8	¿Cómo considera el progreso social, en el personal de salud?	X		X		X		
9	¿Cómo es la disposición de aprendizaje del personal de salud?	X		X		X		
10	¿Cómo evalúa la proactividad del personal de salud?	X		X		X		
11	¿Cómo evalúa la competencia del personal de salud?	X		X		X		
12	¿Cómo califica las destrezas del personal de salud?	X		X		X		
<b>D.3. CAPACIDADES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
13	¿Cómo califica el nivel de innovación del personal de salud?	X		X		X		
14	¿Cómo califica la aptitud del personal de salud?	X		X		X		
15	¿Cómo percibes el potencial del personal de salud?	X		X		X		
16	¿Cómo evalúa las habilidades del personal de salud?	X		X		X		
17	¿Cómo califica el uso de la autoconfianza por el personal de salud?	X		X		X		
18	¿Cómo califica la iniciativa en el personal de salud?	X		X		X		
<b>D.4. MOTIVACIONES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19	¿Cómo califica la motivación que recibe el personal de salud frente a su desempeño?	X		X		X		
20	¿Cómo percibe las necesidades del personal de salud?	X		X		X		
21	¿Cómo califica los impulsos del personal de salud?	X		X		X		
22	¿Cómo califica los impulsos internos positivos?	X		X		X		

  
Dr. Raúl Ochoa Cruz

	del personal de salud frente a la motivación de su desempeño laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	¿Cómo calificas al personal en cuanto a las conductas que toma frente a una situación?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>D.5. ACTITUDES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
24	¿Cómo percibe la actitud del personal de salud frente a una situación?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	¿Cómo percibe la afluencia de la educación en el personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	¿Cuál es su apreciación sobre el uso de la experiencia del personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	¿Cuál es su apreciación sobre la capacidad resolutoria frente a la toma de decisiones, del personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
28	¿Cómo califica la organización en el personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
29	¿Cómo califica la personalidad del personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>VARIABLE II</b>								
<b>D.1. PRODUCTIVIDAD</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SUGERENCIAS</b>
30	¿Cómo percibe la identidad de las personas a nivel empresarial, en su centro laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
31	¿Cuál es su apreciación, respecto a la calidad de producto obtenido por el personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
32	¿Cómo califica el aumento de la rentabilidad en cuanto a los servicios ofrecidos en el EE.SS?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
33	¿Cuál es su apreciación frente al costo de los servicios en salud en el EE.SS.?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
34	¿Cómo califica la disponibilidad de recursos para una atención el EE.SS?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
35	¿Cómo califica la evaluación de la productividad del personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
36	¿Cuál es su apreciación respecto al equipamiento del EE.SS?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>D.2. CALIDAD DE TRABAJO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
37	¿Cómo califica la satisfacción del usuario frente a los servicios de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
38	¿Cómo califica las cualidades empleadas por el personal de salud frente a la atención en salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
39	¿Cómo percibe la satisfacción del personal de salud en cuanto al servicio de salud que brinda?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
40	¿Cómo califica el sistema de evaluación del desempeño laboral al personal de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
41	¿Cómo evalúa la aceptabilidad del usuario ante los servicios de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
42	¿Cuál es su percepción en cuanto al cumplimiento de las expectativas del cliente frente a los servicios de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>D.3. CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
43	¿Cuál es su percepción frente al papel que cumple en el centro laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

  
Dr. Raúl Ochoa Cruz

44	¿Cómo califica su desenvolvimiento del liderazgo en su centro laboral?	X		X		X	
45	¿Cómo califica su capacidad resolutive en su centro laboral?	X		X		X	
46	¿Cómo percibe la competitividad en el personal de salud, en su centro laboral?	X		X		X	
47	¿Cómo percibe la seguridad con que efectúa sus actividades el personal de salud?	X		X		X	
48	¿Cuál es su apreciación respecto al desenvolvimiento del personal con respecto a la experiencia laboral?	X		X		X	
<b>D.4. COMPETENCIA COMUNICATIVA</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
49	¿Cómo califica la facilidad de oratoria con la que se expresa el personal de salud?	X		X		X	
50	¿Cómo califica el nivel de sentimiento satisfactorio consigo mismo?	X		X		X	
51	¿Cómo califica el nivel de armonía en la convivencia laboral?	X		X		X	
52	¿Cuál es su apreciación respecto al trabajo articulado en el centro laboral?	X		X		X	
53	¿Cómo califica el logro de sus objetivos, en los usuarios de su jurisdicción?	X		X		X	
54	¿Cómo califica las relaciones interpersonales entre los usuarios y el personal de salud?	X		X		X	
<b>D.5. LIDERAZGO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
55	¿Cómo percibe al potencial humano que se tiene en su centro laboral?	X		X		X	
56	¿Cómo califica la capacidad de manejo de personas dentro de la jurisdicción del centro del centro laboral?	X		X		X	
57	¿Cómo califica el dominio de temas referentes a prevención de la salud?	X		X		X	
58	¿Cómo califica el nivel de productividad con respecto al respeto a los talentos humanos?	X		X		X	
59	¿Cómo califica el incremento del bienestar personal y familiar en los pobladores de su distrito?	X		X		X	
60	¿Cómo califica la aceptabilidad del usuario a los servicios de salud que se le brinda?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir ( ) No Aplicable ( )

Apellido y nombre del juez validador Dr./Mag  
RAUL OCHOA CRUZ

DNI: 31009561

Especialidad del Validador: Dr. Admin. de la Educ.



1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Abancay, Mayo del 2018



Dr. Raúl Ochoa Cruz

---

Firma del experto informante

## **Artículo Científico**

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. TÍTULO

“TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE LA LEY 276 DE LA MICRO RED DE SALUD SANTA ROSA, AYMARAES, 2018”

### 2. AUTORA

Br. Luz María Avalos Quispe

Correo electrónico: [mariavalqsi@hotmail.com](mailto:mariavalqsi@hotmail.com)

Universidad César Vallejo

### 3. RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar en qué medida se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

La investigación fue del tipo sustantivo básico, el nivel fue correlacional, además el diseño considerado fue el descriptivo correlacional. La población y muestra considerada para el estudio fue de 60 personas de la institución que respondieron al cuestionario que previamente fue validado y sometido a juicio de expertos.

El resultado obtenido nos precisa que existe correlación entre las variables de estudio, el coeficiente obtenido es de 0,794 que significa alta correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

### 4. PALABRAS CLAVE

Palabras clave: Gestión del talento humano y desempeño laboral

### 5. ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the extent to which Human Talent Management and Labor Performance are related to the health care personnel of Law 276 of the Micro Health Network Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

The investigation was of the basic substantive type, the level was correlational, in addition the design considered was the descriptive correlational. The population and sample considered for the study was 60 people from the institution who answered the questionnaire that was previously validated and submitted to expert judgment.

The result obtained indicates that there is a correlation between the study variables; the coefficient obtained is 0.794, which means high correlation between the management of human talent and work performance.

**Keywords:** Human talent management and job performance.

## 6. INTRODUCCIÓN

Actualmente la Gestión del Talento Humano constituye un problema en las instituciones públicas y privadas, esto debido a que los directivos muy poco se preocupan en brindar importancia al reclutamiento del personal, al proceso de inducción, a la capacitación, al requerimiento de las características que debe tener un personal para cumplir responsabilidades específicas.

Indudablemente cuando no se trabaja bien en el proceso de selección del personal, en función a sus habilidades, capacidades y características que se requiere para poder cumplir con funciones específicas, entonces el Desempeño Laboral de los trabajadores se ve influenciado por estas carencias o deficiencias.

Esto significa que el personal no se muestra satisfecho en el cumplimiento de responsabilidades, no se siente motivado, la producción baja notablemente, la atención al cliente o al usuario no es el más adecuado.

UOC, (2013), en su revista sobre la gestión de los recursos humanos, opina lo siguiente:

En el proceso de gestión del talento humano, uno de los problemas comunes es la falta de capacitación. Cuando una persona que forma parte de un equipo y que ocupa un puesto con unas funciones determinadas no ha recibido la capacitación que requiere su trabajo, se reducen notablemente las posibilidades de que sus tareas sean desarrolladas de manera eficiente. Es común en este entorno que se retrasen las entregas, que se repitan varias veces los procesos (incluso aquellos que pueden ser bastante simples) y que se inicie un ciclo de trabajo de ensayo error con costos altos. La capacitación del personal es, en muchos casos, costosa y muchas veces requiere una inversión de tiempo (P.35).

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

El problema de la gestión del talento humano, se presenta en distintos contextos, ya sea internacional, nacional o local.

Sin embargo, en cada uno de estos contextos, difieren, dependiendo a las políticas institucionales, la normatividad del país, el tipo de institución, si es nacional o privado.

Este problema, directamente se percibe en el personal asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes.

Se precisa esto porque en muchos casos en el personal de la ley 276, se tienen muchos beneficios ganados, por lo tanto las obligaciones por cumplir estarán siempre sujetas a lo que indique la ley. En este caso el director de la institución debe tener presente cada uno de los derechos del personal para poder exigir en el cumplimiento de sus responsabilidades.

En este proceso, se observa que otro de los problemas más frecuentes, es el exceso o falta de personal. Cuando el personal es excesivo, casi siempre se puede hablar también de burocracia excesiva. En estos ambientes es posible que los procesos sean muy complejos y poco claros y los costos se elevan de tal manera que se inicia el declive.

Esta preocupación nos indujo a llevar a cabo la investigación vinculada a la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral, pero en el personal asistencial que pertenece a la ley 276.

## **7. METODOLOGÍA**

La investigación consideró el tipo sustantivo básico, eso porque se han recurrido a conocimientos que ya fueron establecidos por autores distintos y que lo plasmaron en textos, artículos científicos, investigaciones. Estos conocimientos fueron utilizados para crear otros similares, en base a la fundamentación científica, los hallazgos que se obtuvieron en el estudio.

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), precisan en su texto que: “Un estudio básico, también denominado investigación teórica, pura o fundamental, se refiere a un conjunto sistematizado de conocimientos científicos que generan nuevos conocimientos”.

La investigación fue de nivel correlacional porque permitió medir el grado de acercamiento entre las variables de estudio o entre las variables con las respectivas dimensiones de la otra variable.

Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), manifiestan que: “Un estudio del nivel correlacional, permite verificar el nivel de acercamiento entre variables de estudio”.

Para la investigación se ha tomado en cuenta el diseño descriptivo correlacional, esto porque inicialmente se realizaron las descripciones de los resultados obtenidos por dimensiones y por variables.

Por otro lado se consideró correlacional porque se ha medido el nivel de asociación, de acercamiento y de relación entre las variables de estudio y entre una variable con las dimensiones de la otra variables, además se determinó si la correlación pertenece a una directa o a una inversa, de tal forma que los valores medidos deben oscilar entre 0 a 1 ó entre 0 a -1.

Debe precisarse que dentro del diseño de investigación considerado, fue transversal y prospectivo, vale decir que se recogieron datos en un solo tiempo y en un período determinado.

Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), precisa que: “Una investigación correlacional es el que asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (pág. 81)

Muestra: La muestra fue no probabilística y se consideró para el estudio toda la población, igual a 60. Vale decir es una muestra universal. Cabe mencionar que por ser una muestra universal y no probabilística, no se ha tomado en cuenta la fórmula para poblaciones finitas.

Selección de la muestra: Se realizó por conveniencia y por determinación propia.

Técnica. Para la investigación se ha considerado la encuesta como técnica de recojo de información.

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014). Define a la encuesta como:

“una técnica que se utiliza en la investigación de mercados, y consiste en recoger la información, de las personas que tienen similar característica, a través de preguntas que se redactan en base a los indicadores establecidos”.

Instrumento. El cuestionario de preguntas, fue el instrumento que permitió recoger información directamente de las unidades de análisis.

“Un cuestionario, es un documento, donde se redactan un grupo de preguntas, respecto a los indicadores que se quieren medir, y se vinculan a las variables de estudio a partir de las dimensiones de la investigación. Cada una de estas preguntas debe guardar relación con el planteamiento de los problemas y de las hipótesis”.(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Para este efecto se realizó inicialmente el juicio de expertos, en este caso la opinión fue favorable, por lo tanto permitió continuar con el trabajo de recojo de datos.

Por otro lado, antes de continuar con la aplicación del instrumento, se ha sometido a una prueba piloto de 12 sujetos con similares características a la muestra de estudio, habiéndose procesado los resultados en el programa estadístico SPSS. El resultado que se ha obtenido en la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Crombach fue de 0,93%, este resultado nos indica alta confiabilidad por lo tanto permite con seguridad aplicar el instrumento en la muestra de investigación

## **8. RESULTADOS**

. El resultado que se ha obtenido en la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach fue de 0,93%, este resultado nos indica alta confiabilidad por lo tanto permite con seguridad aplicar el instrumento en la muestra de investigación.

De los resultados que se observan en las tablas, se concluye que existe alta confiabilidad, por lo tanto permite la aplicación del instrumento en la muestra de investigación.

Cabe mencionar que el cuestionario estuvo compuesto por 60 ítems, repartidos por variables y por dimensiones. La primera variable estuvo representada por 30 preguntas de los cuales 6 para cada dimensión.

La segunda variable estuvo representada también por 30 preguntas de los cuales 6 corresponden a cada dimensión.

Los ítems del instrumento se presentaron con respuestas politómicas en la escala de Likert y de manera ordinal: Muy bueno (5), Bueno (4), Regular (3), Malo (2) y Muy malo (5).



## 10. DISCUSIÓN

La investigación que se ha realizado, tiene como objetivo general determinar en qué medida se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.

Una vez aplicado los cuestionarios de preguntas a los que fueron considerados como muestra de la investigación, las estadísticas descriptivas y correlacionales nos precisan lo siguiente:

Del total el 65,0% manifiesta que la gestión del talento humano es regular, el 28,3% precisa que la gestión del talento humano es bueno y el 6,7% manifiesta que la gestión del talento humano es malo.

De igual forma del total, el 71,7% manifiesta que el desempeño laboral es regular, el 21,7% precisa que el desempeño laboral es bueno y el 6,7% manifiesta que el desempeño laboral es malo.

Descriptivamente podemos deducir que la gestión del talento humano y el desempeño laboral son calificados como regular.

Por otro lado las estadísticas correlacionales nos indican que si existe correlación entre las variables de estudio.

Se muestra los resultados del valor de significancia y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano que muestra el personal asistencial de la ley 276, con el desempeño laboral en su desempeño laboral. De la información se percibe que el valor de significancia es de 0,000 menor a 0,05 de margen de error, lo que nos indica que existe relación entre las variables de estudio, además el coeficiente de correlación es de 0,794 que en la escala de Rho de Spearman significa alta correlación, vale decir si la gestión del talento humano del personal es mayor, entonces el desempeño laboral también será buena.

Los resultados obtenidos se asemejan a los de otros investigadores que se han considerado en los antecedentes de la investigación.

Por ejemplo

De la Cruz, (2009), en su investigación “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo, los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.

De igual forma, Oscco, (2015), en la investigación que realizó sobre “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac”, precisa que la gestión de talento humano se relaciona de forma positiva pero débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. El coeficiente de correlación de Spearman es de (0.552). La planificación de talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.483 coeficientes de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. El desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

Cada uno de estas afirmaciones y resultados nos confirman que efectivamente la gestión del talento humano y se relaciona de manera significativa con el desempeño de los trabajadores.

## 11. REFERENCIAS

- De la Cruz, H. (2009). *De la Cruz Sulca Hilda Cobali. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga.* Huamanga.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación.* Mexico.: Mc.Graw-Hill.
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac.* Pacucha Anadahuaylas.
- UOC. (2013). *Gestión del talento humano.* México.

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**  
**PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Luz María Avalos Quispe, estudiante (X), egresado ( ), docente ( ), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 40073939, con el artículo titulado:

“Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Abancay, Agosto del 2018

Br. Luz María Avalos Quispe.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2018, aula..., requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Maestría.

El título de mi proyecto de investigación es: La Ejecución Presupuestal de una Entidad Pública de Transporte, Año 2017, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación administrativa. El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación. - Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones. - Matriz de Operacionalización de las variables. - Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Br. Luz María Avalos Quispe  
D.N.I.: 40073939

## DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### 1° Variable: **Gestión Del Talento Humano**

La gestión del talento humano se refiere al respeto que se tiene a los talentos que cada trabajador tiene, teniendo en cuenta que el principal pilar de una empresa es el recurso humano y de quienes depende que la empresa crezca o fracase.

Teniendo en cuenta el talento humano también podemos acabar con lo que se ve en los trabajadores en muchas empresas, no están conformes con el área de trabajo, cumplen o no con las actividades de forma desmotivada.

#### **Dimensiones de la variable:**

##### DIMENSION 1 Conocimientos.

Conocimiento se define a la capacidad natural que tiene el ser humano para captar datos obtenidos de enseñanzas curriculares, experiencia vividos, practica de situaciones las cuales orienta a relacionar las cosas de la naturaleza o el mundo entero. También podemos decir que este grupo de datos almacenados tiene valor si se demuestra con un título académico el cual hoy en día es fundamental. (Porto, 2008).

##### DIMENSION 2. Habilidades.

Es la facilidad que tiene una persona para desempeñar diferentes funciones el cual lo logra exitosamente gracias a su destreza, las personas tienen diversas habilidades que le ayudara a desempeñarse en cualquier esfera estudiantil, laboral, familiar, etc. (Julián Pérez Porto y María Merino, 2012).

##### DIMENSION 3. Capacidades.

Aptitud que tiene un sujeto o empresa para realizar una actividad determinada. Además podemos decir que es la presencia de un potencial rebosante en la persona para desempeñar una labor. Se puede decir que es una habilidad para acumular nuevos aprendizajes

##### DIMENSION 4. Motivación.

Es un agente externo que crea una necesidad o impulso de poner en obra una actividad. También puede ser un agente interno que ayuda a resolver y tomar una conducta o actitud frente a una situación.

## DIMENSION 5. Actitudes.

Se puede relacionar a la educación, situaciones o experiencias predisposición de la persona para que pueda reaccionar de manera favorable o de manera negativa frente a un escenario, cabe mencionar que a través del comportamiento podemos identificar la actitud que adopta una persona.

## 2° Variable: **Desempeño Laboral**

Es lo que el trabajador realiza en el centro laboral y es aquí donde emplea las habilidades, experiencia, destrezas, aptitudes, la disciplina en cuanto al cumplimiento de las normas establecidas.

### **Dimensiones de la variable:**

#### DIMENSIÓN 1. Productividad.

Es la relación que existe entre el sistema empleado, los materiales y la cantidad de producto obtenido, y estos datos están sujetos a sufrir medidas para valorar el desempeño laboral

#### DIMENSIÓN 2. Calidad del Trabajo.

Es el conjunto de cualidades que se emplea para obtener un producto satisfactorio el cual es apreciado a través de datos estadísticos y por la aceptabilidad del usuario.

#### DIMENSIÓN 3. Conocimiento del Trabajo.

Es la percepción que tiene el trabajador de las actividades encomendadas en un centro laboral, ya sea por experiencias anteriores o preparación curricular. El trabajador tiene ideas claras de como encaminar sus funciones haciendo el empleo de liderazgo, proactividad y capacidades resolutivas.

#### DIMENSIÓN 4. Competencia Comunicativa.

Es la cualidad que una persona puede tener, en cuanto a la facilidad de oratoria y dirigirse a una muchedumbre. Así también es la cualidad de tener facilidad para ser comunicativo con los demás personas de su entorno.

#### DIMENSIÓN 5. Liderazgo.

Es un conjunto de habilidades que debe poseer un individuo para poder manejar a un grupo de personas e influenciar en ellos de manera positiva, propiciar que este grupo cumpla con las tareas encomendadas y obtener un producto con un ideal unificado que sería alcanzar un objetivo.

.