



**Gestión del talento humano y fortalecimiento
organizacional en un centro de salud, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Br. Raúl Faruz Mino Vargas Machuca

ASESORA:

Dra. Sánchez Aguirre Flor de María

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los Servicios de Salud

PERÚ-2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MINO VARGAS MACHUCA RAÚL FARUZ**

Para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL EN UN CENTRO DE SALUD, 2018

Fecha: 24 de agosto de 2018

Hora: 11:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Joaquin Vertiz Osores

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Jorge Gonzalo Laguna Velazco

Firma:

VOCAL: Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Revisar el subto M
y con y cumplir recomendaciones*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios por la bendición de gozar de salud.

A mi madre por ser mi mayor motivación y ejemplo de superación a pesar de los obstáculos.

A mi hija por ser motivo a seguir adelante y mi familia quienes son el motor de mi vida.

Agradecimiento

A la universidad por a verme permitido el desarrollo de mi investigación, a mi asesora por el apoyo educativo, a mi familia por su respaldo incondicional y a Dios.

Declaración de Autoría

Yo, Raúl Faruz Mino Vargas Machuca, estudiante del Programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede/ filial Lima- Norte, identificado con DNI 42398951, con la tesis titulada *Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018*.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

Lima, 18 de agosto del 2018

.....
Br. Raúl Faruz Mino Vargas Machuca
DNI 42398951

Presentación

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018”. Realizado para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. El cual confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La presente investigación está dividida en siete capítulos, en el capítulo I. Introducción: se incluye la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y los objetivos. Capítulo II. método: considera el diseño de investigación, las variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, método de análisis de datos y aspectos éticos. Capítulo III: incluye los resultados, análisis descriptivo. Capítulo IV. Discusión, Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas.

Se concluyó la relación que existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 ya que presenta una correlación positiva considerable de 0,541.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Lista de contenido

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	x
Lista de figura	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	18
1.2.1. Antecedentes internacionales.	18
1.2.2. Antecedentes nacionales.	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1. Variable 1: Gestión del talento humano	23
1.3.2. Variable 2: Fortalecimiento organizacional	35
1.4. Formulación del problema	45
1.4.1. Problema general.	45
1.4.2. Problemas específicos.	45
1.5. Justificación del estudio	45
1.6. Hipótesis	47

1.6.1. Hipótesis general.	47
1.6.2. Hipótesis específicas.	47
1.7. Objetivos	48
1.7.1. Objetivo general.	48
1.7.2. Objetivos específicos.	48
II. Método	49
2.1. Diseño de investigación	50
2.2. Variables, operacionalización	52
2.2.1. Variable independiente: Gestión del talento humano.	52
2.2.2. Variable dependiente: Fortalecimiento organizacional	52
2.2.3. Matriz operacional de variables.	53
2.3. Población y muestra	54
2.3.1. Población.	54
2.3.2. Muestra.	55
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	55
2.4.1. Técnica de recolección de datos.	55
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.	55
2.4.3. Fichas técnicas.	56
2.4.3 Validez.	57
2.4.4 Confiabilidad.	58
2.5. Métodos de análisis de datos	60
2.6. Aspectos éticos	61
III. Resultados	62
3.1. Resultados descriptivos	63
3.1.1 Gestión del talento humano	64

3.1.2. Fortalecimiento organizacional	68
IV. Discusión	77
V. Conclusiones	82
VI. Recomendaciones	85
VII. Referencias	87
Anexos	93

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1	Operacionalización de variable gestión talento humano 52
Tabla 2	Operacionalización de variable fortalecimiento organizacional 53
Tabla 3	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión del talento humano 57
Tabla 4	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento fortalecimiento organizacional 57
Tabla 5	Análisis de confiabilidad del instrumento 58
Tabla 6	Análisis de confiabilidad del instrumento gestión del talento humano 58
Tabla 7	Análisis de confiabilidad del instrumento fortalecimiento organizacional 58
Tabla 8	Tabla de correlación 59
Tabla 9	Distribución de frecuencia de la variable gestión del talento humano 62
Tabla 10	Distribución de frecuencia de la dimensión conocimiento 63
Tabla 11	Distribución de frecuencia de la dimensión habilidad 64
Tabla 12	Distribución de frecuencia de la dimensión juicio 65
Tabla 13	Distribución de frecuencia de la dimensión actitud 66
Tabla 14	Distribución de frecuencia de la variable fortalecimiento organizacional 67
Tabla 15	Distribución de frecuencia de la dimensión presupuestos participativos 68
Tabla 16	Distribución de frecuencia de la dimensión planes de desarrollo 69
Tabla 17	Distribución de frecuencia de la dimensión autogestión 70
Tabla 18	Distribución de frecuencia de la dimensión derecho de salud 71

Tabla 19	Prueba de correlación entre la gestión de talento humano y fortalecimiento organizacional	72
Tabla 20	Prueba de correlación entre conocimiento y fortalecimiento organizacional	73
Tabla 21	Prueba de correlación entre la habilidad y fortalecimiento organizacional	74
Tabla 22	Prueba de correlación entre el juicio y el fortalecimiento organizacional	74
Tabla 23	Prueba de correlación entre la actitud y el fortalecimiento organizacional	75

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de barras de la variable gestión del talento humano.	62
Figura 2. Diagrama de barras de la dimensión conocimiento.	63
Figura 3. Diagrama de barras de la dimensión habilidad.	64
Figura 4. Diagrama de barras de la dimensión juicio.	65
Figura 5. Diagrama de barras de la dimensión actitud.	66
Figura 6. Diagrama de barras de la variable fortalecimiento organizacional.	67
Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión presupuestos participativos.	68
Figura 8. Diagrama de barras de la dimensión planes de desarrollo.	69
Figura 9. Diagrama de barras de la dimensión autogestión.	70
Figura 10. Diagrama de barras de la dimensión derecho de salud.	71

Resumen

La presente investigación titulada “Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

El tipo de investigación fue básico, con el enfoque cuantitativo además de diseño no experimental y que lleva un nivel descriptivo – correlacional. Para la población estuvo formada por 80 trabajadores del Centro de Salud, la muestra fue la misma población y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue a través de encuestas y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su conformidad a través de estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20).

Las siguientes conclusiones: se puede afirmar que las variables tienen relación positiva y significativa, se determina la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 puesto que representa una correlación positiva media y de acuerdo con la Rho de Spearman resulta 0,541.

Palabras clave: Gestión del talento humano, fortalecimiento organizacional, conocimiento y habilidad.

Abstract

The present research entitled "Managing human talent and organizational strengthening in a health center, 2018", had as its general objective to determine the relationship that exists between the management of human talent and the organizational strengthening of a health center, 2018.

The type of research was basic, with the quantitative approach as well as non-experimental design and which carries a descriptive - correlational level. For the population it was formed by 80 workers of the Health Center, the sample was the same population and the sample was non-probabilistic. The technique used to collect information was through surveys and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determining their compliance through reliability statistics (Alfa de Cronbach, KR-20).

The following conclusions: it can be affirmed that the variables have a positive and significant relationship, the relationship between the management of human talent and the organizational strengthening of a health center is determined, 2018 since it represents an average positive correlation and according to the Rho of Spearman is 0.541.

Keywords: Human talent management, organizational strengthening, knowledge and ability.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la actualidad se puede evidenciar en los centros de salud muchos factores de negligencias hacia el paciente, ello indica una deficiencia en la gestión del personal o en la gestión del talento humano en la prestación del servicio, siendo los perjudicados los propios pacientes. Es conocido que toda institución es diferente en lo que respecta a la administración del personal y el fortalecimiento organizacional. Es importante describir la realidad del Centro de Salud en estudio para tomar las medidas necesarias en la prestación del servicio al usuario externo.

En el ámbito internacional, se puede destacar que López (2017) indico acerca del análisis de la dirección de recursos humanos en el entorno del hospital de Cuba, en donde se fija la existencia de una prueba en donde se mide el nivel de esfuerzo y capacidad de la organización por el cual se obtenga el mayor predominio respecto a cargo del oficio, las funciones que llevan dentro del plantel. Asimismo, se ve la realización del trabajo tanto en las responsabilidades como los esfuerzos de los empleadores. Igualmente, se determina los beneficios que obtiene los profesionales, el nivel de empeño, imaginación; la aptitud para generar vínculos y la autodeterminación de solucionar conflictos.

Por otra parte, la gestión de recursos humanos en el área de salud es un componente esencial dentro de la entidad ya que es importante para el sostén del hospital. La prueba de su administración, merita tener una preferencia constante, por lo que estimar el sondeo de un grupo de métodos vinculados a la gestión de recursos humanos es sustancial y es ciertamente, el motivo del centro de salud.

En el enfoque nacional, Bustos (2015) señaló en la temática vinculada con el análisis de la gestión del talento humano en los temas de salud en las familias, en la sociedad e intercultural de los países andinos, se enfatiza en la variante del talento humano, igualmente lo que se manifiesta son los problemas en cuanto a la mala distribución del personal, con algunas zonas donde cuentan con mayor desarrollo económico, social y cultural, ocasionando conflictos en ciertas sociedades donde no cuentan con los mismos recursos, como las brechas

importantes en zonas de mayor inseguridad social. Es un problema al observar la falta de organización y planificación de las gestiones del talento humano dentro de los centros de salud, cuya finalidad es la precisión, con un amparo técnico como indicadores, tasas, estándares en las cuales se puede definir y especificar las carencias que tienen los empleados en el centro de salud. Un nivel grave dentro del hospital es ver la disposición de la información fiable y conveniente, siendo un reto dentro de la implementación de sistemas integrados de información que logre y permita ver el enfoque general del personal sanitario a nivel nacional. También, fragmentar de esta premisa, posibilita posicionarse de un modo distinto con relación a los demás actores sectoriales y desplazarse desde un lugar en que se asemeja la Gestión de Recursos Humanos de Salud como un inconveniente endémico, hacia un estado en que la gestión y el progreso de personal de salud simbolizan un medio para optimizar la efectividad del sistema de salud en su totalidad.

Viendo la realidad en el Centro de Salud se deduce que no existe una adecuada gestión del talento humano, en lo que respecta a la rotación del personal sin cubrir el perfil profesional que se requiere a nivel institucional, debido a que no se cuenta con una autonomía en la contratación del personal, debido a que la Dirección Regional de Establecimientos de Salud (DIRIS), se encarga de reclutar o seleccionar los recursos humanos. Por otro lado, no hay un fortalecimiento organizacional definido debido a la constante rotación de los diferentes jefes que se asigna a través la DIRIS, no se respeta el perfil del puesto por las capacidades, competencias, destrezas, habilidades por motivos de influencia de poder. La falta de supervisión y de documentos de gestión imposibilitan crear una cultura organizacional y no permite la identificación con el centro, de esa manera debilitándolo, asimismo trayendo como consecuencia la falta de compromiso y adecuación a las responsabilidades asumidas por función.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales.

Manzano (2017) en su tesis *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*, para optar el título de Maestría en Desarrollo del Talento Humano. Tuvo como objetivo establecer directrices para una estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y del sentido de pertenencia en la unidad educativa santo domingo de guzmán, fue un estudio bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo, utilizo un método deductivo, el tipo de investigación fue correlacional. El diseño fue no experimental, de corte transversal. La población fueron 50 docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán Quito, y la muestra fue censal conformada por los 50 docentes encuestados. Se manejó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario apropiadamente validados y confiables. Se finiquitó que los análisis estadísticos marcan los equipos donde se han subdivido y el nivel de responsabilidad organizacional afectivo está dado en un 54%, compromiso de continuidad en un 52% y el normativo se refleja en un 46% de la población, y ello se avaló a partir de las encuestas. Se refleja la conducta de los profesores en actitudes de fidelidad, agradecimiento, de afecto y con mayor relevancia están definidos a aportar con las metas de la organización antes de que exista una obligación de mantenerse moralmente dentro de la empresa. Es más predecesor el compromiso afectivo que los comportamientos anhelados para la compañía.

Slinger (2015) en su tesis *Modelo de gestión de talento humano basado en la provisión para la contratación de personal ejecutivo y profesional en la Fundación Centro Nacional de Medicina Popular Tradicional FCNMPT Estelí 2014-2015*, para optar el título de Magister en Gerencia empresarial por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. El objetivo fue analizar las formas de provisión de personal que implementa la FCNMPT para la elaboración de una Normativa de contratación de personal adecuada a los fines, principios, misión y visión de la Fundación Centro Nacional de la Medicina Popular Tradicional FCNMPT, Estelí 2014- 2015. La metodología fue de un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, tiene una población finita de 42 personas. Se finiquitó que no

presenta un jefe o un encargado del departamento de recursos humanos que ejecute el trascurso de provisión, si no, que ésta reincidente en los coordinadores de área. Igualmente, no hacen rutina de mecanismos que informe a los futuros candidatos al cargo, de los resultados de las evaluaciones que se le emplean, permaneciendo un vacío al no conocer los motivos por las cuales no fueron escogidos. Los encargados de áreas son los responsables de proponer el candidato, pero la determinación de la contratación se ejecuta en consentimiento con el comité de la fundación que lo conforman siete individuos para contratar el colaborador.

Enríquez (2015) en su tesis *Plan de Intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del hospital de especialidades - Baca Ortiz*, para optar el título de Magister en Gestión de Servicios Hospitalarios por la Universidad Regional Autónoma de los Andes. El objetivo fue elaborar un plan de intervención para contribuir al desarrollo del talento humano y al mejoramiento de la calidad en la prestación de servicios en el área de Cuidados Intensivos del Hospital de Especialidades “Baca Ortiz”. La metodología fue de tipo descriptiva, cuantitativo-cualitativo. Se ultimó que se observan como componentes motivacionales a las relaciones humanas, la retroalimentación, la prestación de servicios y el reconocimiento, conjuntamente a ello, el talento humano de salud que trabaja en el servicio se unifica como condiciones; la disciplina, la responsabilidad, la amabilidad, el trato humanitario, la generosidad y los valores siendo indudable que el considerable porcentaje del talento humano es de género femenino. También, por el dato característico el 77% del talento humano de salud no se encuentra motivado en el desempeño que realiza, razón por la cual presenta insatisfacción y deficientes relaciones interpersonales.

Moya (2015) en su tesis *Propuesta de una metodología para el fortalecimiento de la comunicación interna y clima organizacional mediante la aplicación de estrategias participativas* para optar el título de Magister en Comunicación Organizacional. Su objetivo fue reconocer las expectativas de las y los participantes para compatibilizarlas con los objetivos del evento, fue un estudio bajo el enfoque cualitativo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, explicativo. El diseño de la investigación fue no experimental, con

corte transversal. Se concluyó que estamos frente a un panorama de cambios continuos, propios de la sociedad globalizada, en donde todo avanza y se transforma creando nuevos escenarios de interacción social. Las organizaciones, en ese sentido, integradas por personas, se constituyen en terreno fértil para el intercambio de esas relaciones humanas. Asimismo los procesos de interacción social dentro de cualquier conglomerado están marcados por la comunicación en los niveles personal y organizacional. En este último, la comunicación ha ido tomando forma y diferentes nombres como, por ejemplo: relaciones públicas, comunicación corporativa, comunicación organizacional, etc.

Guerrero (2013) en su tesis *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*, para optar el título de Magister en Gerencia Educativa, su objetivo fue determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y cultura organizacional en instituciones de educación básica primaria del municipio escolar San Francisco 2, del Estado Zulia. La investigación fue de nivel descriptivo – correlacional, con diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por directivos, subdirectores y docentes de las escuelas básicas primaria de la Parroquia San Francisco, la muestra fueron los mismos sujetos de la población, por otro lado, la técnica fue la observación y la encuesta fue el cuestionario con respuesta de tipo likert. Se concluyó que la prueba de correlación de $p = .569$ del cual tiene una correlación positiva significativa, al nivel de $p\text{-valor} = .001$, es decir existe una relación media y estadísticamente entre las variables. Se recomienda que los encargados optimicen el liderazgo y solucionar los conflictos mediante seminarios y conversatorios de ello para mejorar la comunicación y relaciones interpersonales.

1.2.2. Antecedentes nacionales.

Mendoza (2018) en su tesis *Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017*, para optar el título de Magister en Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo. El objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un

instituto de educación superior pedagógico público. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental y de corte transversal, además la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 20 empleados de la institución. Se finiquitó que la gestión del talento humano se relaciona con la cultura organizacional ya que el coeficiente de correlación de spearman $p = .854$ con un p -valor $= .001$ siendo menor al 5% ($p < .05$). Se recomendó aplicar los procesos adecuados para la recolección del personal de esta forma que garantice una óptima marcha dentro de la institución, por otro lado, mantener la gestión del talento humano aplicando distintas estrategias para cada estudio.

Gianella (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*, para optar el título de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud por la Universidad César Vallejo. El objetivo fue determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, además con un diseño no experimental y de corte transversal. Asimismo, la población fueron 275 licenciadas en enfermería y en obstetricia, como también su muestra fue 200 licenciadas. Se uso como instrumento el cuestionario. Se finiquitó que entre la gestión del talento humano y productividad laboral existe relación ya que se obtuvo valor en Rho de Spearman $p = .497$, asimismo tuvo un p -valor $= .001$. Por otro lado, se recomienda que desarrollar talleres de capacitación con referencia a la gestión del talento humano con el personal de la salud, además realizar medidas correctivas que adopten generar la mejora de la relación.

Polo (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y percepción de la competencia laboral del personal administrativo de una entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017*, para optar el título de Magister en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental y de corte transversal. Tuvo como población a 210 colaboradores

y de muestra a 136 trabajadores del hospital. Se uso como instrumento el cuestionario. Se concluyó que existe una relación significativa y una correlación moderada entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017 con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman $p = .513$ y $p\text{-valor} = .001$. Se recomienda dar a reconocer la importancia de la gestión del talento humano en las entidades públicas ya que es imprescindible no solo en los beneficios institucionales sino en mejorar el desempleo y el cumplimiento de objetivos, como también la normalización de las competencias debe ser promovida mediante una directiva interna.

Flores (2017) en tu tesis *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016*, para optar el título de Magister en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, además con diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. Tuvo una muestra de 117 trabajadores de la institución. Se finiquitó que, respecto a la hipótesis general, presenta una correlación positiva fuerte entre las variables que son $p = ,821$ y $p = .674$; con un $p\text{-valor} = .001$, resultado que conduce a aseverar que la gestión del talento humano influye en un 67.4 % en el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016. Se recomienda implementar una evaluación psicológica en proceso de reclutamiento, asimismo incentivar y reforzar las capacidades sobre las funciones específicas de cada área, como también el desarrollo de incentivos por las mejorar el desempeño de los colaboradores.

Godoy (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016*, para optar el título de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud por la Universidad César Vallejo. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016. La metodología fue de tipo básica, de método hipotético–deductivo, del enfoque cuantitativo, la población estuvo

conformada por 122 enfermeras y la muestra fue de 93 trabajadores profesionales del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Se ultimó que hay una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, la correlación es significativa con un p-valor=.001, al lograr un nivel de correlación $p = .271$ interpretándose como una correlación positiva, entre las variables, con un $p = .011$. Se recomendó implantar dirigentes en el programa Servir donde sea el instrumento necesario que abra nuevos caminos de innovación, asimismo al personal comprometerse y ser más competitivos en sus funciones aplicando las prácticas administrativas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable 1: gestión del talento humano.

De acuerdo con Chiavenato (citado en Cervantes, Ortiz y Botero, 2015, p.88)

Aborda el desarrollo del talento humano como el conjunto de capacidades presentes en las personas, representa una realidad compleja en la cual convergen diferentes aspectos como conocimientos, habilidades, juicio y actitud, siendo importante apreciar con claridad sus componentes desde la vinculación permanente del pensamiento y la acción.

Dessler y Valera (2011, p.2) precisaron que:

Cuando se habla de gestión de recursos humanos se hace referencia a las prácticas y las políticas primordiales para utilizar los asuntos que se enfocan con las relaciones personales del cargo gerencial; en específico, se conoce como el reclutar, capacitar, evaluar, retribuir y brindar un entorno seguro, con un código de ética y una relación justa para los colaboradores de la organización.

Wayne (2010, p.6) indicó:

Es un factor primordial de la administración de recursos humanos que no solamente radica en la capacitación y el desarrollo, sino que además en la proyección de la carrera y en las tareas de desarrollo, en el proceso de la organización, así como en la gestión y evaluación del desempeño. La

capacitación se plantea con las intenciones de ofrecer a los principiantes las habilidades y los conocimientos necesarios para sus puestos vigentes. El proceso significa un aprendizaje que se prolonga más allá del puesto vigente y tiene una orientación que es a un plazo más extenso.

La gestión del talento humano es el proceso de planear la cantidad de personal adecuado y necesario para la realización de actividades; organización en los diversos puestos y niveles jerárquicos, la dirección por medio del liderazgo comunicación y motivación del personal y control de las actividades asignadas, con la finalidad de saber si están cumpliendo o no con las metas u objetivos organizacionales.

Teoría de las necesidades de McClelland.

De acuerdo con McClelland (1940) (citado en Pinedo y Quispe, 2017, p.32) indicó que:

Se logra distinguir tres necesidades con referente a la teoría:

- Logro, relacionado al deseo de tener éxito y alcanzar las metas; las personas tienen grandes deseos de superación y desarrollan actividades para conseguir la excelencia.
- Poder, personas que tienen grandes deseos de influir en otras personas, les gusta obtener reconocimiento y se consideran importantes, son personas a quienes que les gusta obtener gran prestigio y estatus.
- Afiliación, aquí se encuentran las personas amistosas, con gran capacidad de interrelacionarse con otras personas, que prefieren el trabajo en equipo y la solidaridad.

Teoría ERC.

Según Alderfer (1996) (citado en Pinedo y Quispe, 2017, p.34) expresó su:

Manifiesta el acuerdo con la Teoría de Maslow respecto a que la motivación de los trabajadores podría clasificarse en una jerarquía de necesidades, pero difiere de dos puntos: el primer punto señala que tienen tres categorías:

E (existencia): Son las del nivel más bajo y cumplen objetivos de supervivencia física. Corresponden a las necesidades fisiológicas y de seguridad de la Jerarquía de Maslow. Son las del nivel más bajo y cumplen objetivos de supervivencia física. Corresponden a las necesidades fisiológicas y de seguridad de la Jerarquía de Maslow.

R (relación): Se refiere a las interacciones sociales con otros y a la satisfacción que se produce a través del apoyo emocional, el respeto, el reconocimiento y un sentido pertenencia al grupo. Equivalen a las necesidades sociales de Maslow y al componente externo de la estima. Se satisfacen en el trabajo mediante la oportunidad de sociabilizar y relacionarse con los compañeros de trabajo y fuera del ámbito laboral, formando parte de una familia y teniendo amigos.

C (crecimiento): Se centra en el yo e incluye el deseo y la oportunidad de desarrollo y progreso personal. A esta categoría corresponden la Autoestima y Autorrealización de Maslow. Estas necesidades se satisfacen solo cuando el individuo logra aprovechar al máximo sus potenciales y se siente satisfecho con sus logros.

Importancia de la gestión del talento humano.

Chiavenato (2009, p.11) comentó que: “Gestionar al personal conlleva una participación adecuada entre los operarios, oficinistas y directivos; con la finalidad de alcanzar los objetivos organizacionales; así como de forma individual”

Vallejo (2005, p.21) comentó que:

En las empresas, existe un sinnúmero de problemas y conflictos que deben ser solucionados por los individuos que laboran dentro de la empresa; por tal motivo es tan importante que los empleados sean personas calificadas, que presenten una capacidad de respuesta rápida y además busquen soluciones concretas. Tanto los activos financieros como el equipamiento de planta y equipos son recursos fundamentales para la organización; sin embargo, son los equipos de trabajo del talento humano los que proporcionan la creatividad e innovación a la compañía

ya que son ellos las personas quienes trabajan en la organización; para lo cual es necesario contar con trabajadores calificados y eficientes. Por tal motivo son personas eficientes. Es imposible que una empresa alcance sus objetivos organizacionales y asimismo es importante saber que el papel del director de talento humano es intervenir en el vínculo organización-empleados.

La importancia de la gestión del talento humano radica en el cumplimiento de las metas de las diversas áreas, así como la productividad laboral. Todo ello, conlleva a que se genere una mayor rentabilidad dentro de la organización. Además, la gestión eficiente del personal permite mantener la creatividad e innovación entre los trabajadores, con lo que se genera nuevos productos, servicio o unidades estratégicas de negocios.

Aspectos de la gestión de talento humano.

No es suficiente contar con habilidades para contar con personal. Sino ofrecerles un ambiente de trabajo adecuado, infraestructura en buen estado y compañeros motivados; ello permitirá generar nuevas aptitudes y destrezas en ellos. Es decir, las habilidades y el entorno generan una eficiente gestión del talento humano.

Chiavenato (2009, pp.52-53) comentó:

El capital humano representa el factor de mayor valor para la organización ya que ellos permiten cumplir con las metas y una mayor rentabilidad. Este capital se desagrega en dos aspectos. El primero, hace referencia a las habilidades, destrezas y competencias que son retribuidos de manera constante y segundo, al entorno interno, adecuado para que las habilidades se desarrollen. Sin estos aspectos, las habilidades no progresan. Además, el contexto es señalado por aspectos como: primero, una arquitectura organizacional con un planteamiento dúctil, afiliado, y una partición del cargo que regularice a los individuos. Segundo, una civilización organizacional democrática y recíproca que inspire satisfacción, compromiso, confianza, aliento de equipo y por último, un modo de administración mantenido en el liderazgo restaurador y en el coaching,

con separación de la delegación, poder y atribución de facultades (empowerment).

Gestión de talento humano como socio estratégico.

También Wayne (2010, p.15) expresó que:

Para que los talentos humanos se transformen en un socio estratégico, los responsables de esa área deben ocuparse junto con la alta administración para el beneficio de planes y resultados precisos. Deben concebir el puesto operante de la organización y entender el complicado diseño organizacional; además, deben establecer las capacidades valiosas de la fuerza de trabajo de la asociación, tanto en la actualidad como en el futuro. Los expertos de RH deben ser ligeros de pensamiento de modo que se consigan adaptar a los flujos y reflujos de las compañías, equivalente a alta administración. Los directivos de RH deben afirmar que el elemento humano dé soporte a la misión de la empresa. Ello representa colaborar y ser receptor a las activas variaciones que están aconteciendo en las compañías actualmente.

Los expertos de recursos humanos deben mejorar la manera en la que laboran. Laborar como un afiliado fundamental de la organización, en vez de ejercer el papel de recursos humanos transaccional y de desempeño, requiere de una comprensión mucho más extensa de los problemas de la corporación. Lista las siguientes tareas que los directores ejecutivos quieren a partir del área de RH: (a) Ejecutar estrategias de fuerza de trabajo integrales para las habilidades y destrezas afines de apoyar la rentabilidad de la compañía, (b) Mover el papel de los recursos humanos con decisiones mayores de cambio, como las fusiones, la planeación estratégica, y las ventajas, (c) Ganar el derecho a dominar un asiento ante la mesa corporativa, (d) Desarrollar una conciencia y/o una comprensión de la organización y (e) Entender las finanzas y las utilidades. Apoyar a los administradores de línea en el beneficio de sus fines.

Según Chiavenato (2009, pp. 11-13):

El gestión del personal debe impulsar al desarrollo de la organización; estos son: (a) la organización debe lograr el cumplimiento de metas y objetivos, (b) generación de habilidades, destrezas y aptitudes para una mayor competitividad de la empresa, (c) proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas con una selección eficiente (d) aumentar la auto actualización y la satisfacción de las personas en el trabajo con el fin de mantener a los colaboradores felices, (e) desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo bajo un ambiente agradable y autonomía en las decisiones (f) administrar e impulsar cambios sociales, económicos, culturales y ágiles (g) mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable, (h) construir la mejor empresa y el mejor equipo mediante un buen estilo de administración y cultura corporativa.

La formación del personal, por medio de las capacitaciones constantes y reuniones focalizadas para desarrollar habilidades y destrezas, permite a los colaboradores convertirse en un socio estratégico e importante en el desarrollo de la organización.

Aspectos de la competitividad individual.

Según Alles (2006, p.20):

Competencia hace referencia a los aspectos de personalidad, hay cambios en los comportamientos lo cual genera un buen desempeño en un área de trabajo. Las competencias, que se establecen en función de la estrategia de cada organización como:

- Competencias cardinales: son aquellas que deben tener todos los colaboradores de la empresa.
- Competencias específicas: Aplica para ciertos grupos de personas, haciendo u corte vertical por área y corte horizontal por funciones, normalmente se suele mezclar ambos grupos.

Para Chiavenato (2009, pp. 49-50) añadió que:

La gestión del talento humano es cada vez más clara para el éxito de las organizaciones. Tener personas no siempre significa tener talentos. Por la misma razón es que tener un talento es lo que diferencia entre las personas. Actualmente, el talento contiene cuatro factores fundamentales para la competencia individual:

(a) Conocimiento. Hace referencia a generar aprendizaje, de forma permanente; ya que, el conocimiento presenta un valor incalculable en la actualidad. Asimismo, (b) Habilidad, es la realización de utilizar eficientemente el conocimiento con la finalidad de buscar un resultado favorable. Asimismo, (c) Juicio. Es el criterio para analizar el entorno y situación. Es decir, recolectar datos e información; con la finalidad de anticipar hechos. Por último, (d) Actitud. Es generar una acción para que un hecho o evento suceda. Se entiende como una acción decidida y proactiva para poder conseguir las metas establecidas en la empresa.

La combinación de las actitudes (personalidad, valores, comportamiento, habilidades y destrezas) genera que los colaboradores sean más competitivos en la realización de actividades y funciones laborales. Inclusive, ello beneficia a la empresa pues la información y conocimientos son transmitidos al equipo de trabajo.

Objetivos de la gestión del talento.

Los objetivos son variados y para que se puedan cumplir; es indispensable que los directivos promuevan la eficiencia en el manejo del personal en la organización.

Chiavenato (2002, pp.10-11) comentó:

La finalidad de la gestión del talento humano es adecuar una estrategia de integración, las personas y los sistemas de trabajo, con la meta de que los colaboradores desarrollen sus capacidades y habilidades y lograr la eficiencia en la empresa y conseguir una óptima productividad dentro del

clima laboral. A partir de ello se desprende varios objetivos específicos como:

- Colaborar a la organización en lograr los objetivos.
- Facilitar competitividad en la organización.
- Proveer a la empresa trabajadores motivados y bien entrenados.
- Acceder a una óptima satisfacción de los empleados en el trabajo.
- Desarrollar y mantener una calidad de vida en el centro laboral.
- Establecer y fomentar políticas éticas y comportamientos socialmente responsables.

De la misma forma, se establece que para poder cumplir con los objetivos establecidos en la gestión del personal se debe realizar los aspectos siguientes:

- Admisión de personas: se debe captar, clasificar, seleccionar y asignar personal a la empresa.
- Aplicación de personas: representa el perfil de los puestos, así como el análisis del desempeño.
- Compensación de las personas: se estructura los pagos del personal, bonos e incentivos; así como algunos beneficios adicionales.
- Desarrollo de personas: se organizan programas de formación y capacitación. Por ello, se plantean talleres formativos y gestión de personal.
- Retención de personas: Comprende la selección del personal adecuado y retención de ellos, por medio de incentivos o

beneficios complementarios para seguir laborando en la empresa.

- Monitoreo de personas: es el perfil del personal de los datos del postulante; así como los documentos relacionados que garanticen su habilidades y aptitudes; ello con la finalidad de auditorías futuras.

Procesos de gestión del talento.

Según Chiavenato (2002, p. 13) precisó que:

Abarca el campo de la admisión, aplicación, desarrollo, compensación, mantenimiento y monitoreo de personas, sabiendo que estos procesos competen en cada organización, pero estudiados de acuerdo al giro de negocio o la problemática que atraviesan y de la cultura que presenta. Por otro lado, abarca el contexto ambiental, la tecnología que usa, los procesos internos, entre otros. Aquellos procesos son interconectados de manera en ciclo, ya que permite que todo cambio afecte de alguna manera interfiera al resto, además ello depende de los factores ambientales, humanos y tecnológicos ya que estos son los factores externos de la organización.

Para Chiavenato (2004, p.7) indicó que:

La gestión humana está vinculada con las actividades del líder de cada área, ya que compete a las prácticas y políticas imprescindibles para gestionar y administrar el trabajo del personal. Asimismo, esto conlleva a:

- Análisis: determinar los puestos y cargos del postulante
- Selección de personal: firmar contrato con los escogidos y capacitarlos.
- Administración de cargos: pagos, bonos, incentivos y beneficios sociales.

- Evaluación del desempeño: interacción con el personal para la formación y capacitación.
- Desarrollo organizacional: relaciones interpersonales, calidad en el ambiente de trabajo, seguridad laboral.

Es importante seguir los procesos de la gestión de personal con la finalidad de poder contar con colaboradores eficientes y capaces; que puedan cumplir con las actividades planificadas. Además, ello permite tener un historial laboral de cada colaborador y poder mejorar su productividad de forma constante, por medio de capacitaciones y talleres sobre las debilidades o capacidades por mejorar.

Modelo de gestión del talento humano.

Para Majad (2016, p.20) mencionó que:

Para fortalecer el trabajo corporativo se propone el modelo de gestión de del talento humano lo cual requiere la objetividad de una relación mutua y cíclica que se incluye en un sistema de realimentación de varios elementos organizacionales. El talento humano es una pieza primordial ya que une la capacidad, el compromiso y acción. Se dispone en resumir cada uno de estos elementos mencionados con un verbo conjugado en primera persona, siendo respectivamente en “puedo”, “quiero”, “logro”. En el interior de la empresa este desempeño laboral va de acuerdo a la sucesión de objetivos individuales para formar en equipo los objetivos como empresa.

Fases del talento humano.

Liquidano (2012, pp.38-46) precisó que:

- Fase administrativa: Es la concepción que se tiene del hombre; ya que es un ser racional y económico, donde el factor que los motiva son los estímulos económicos. Esta fase posee como peculiaridad la orientación hacia la producción, con gran cantidad de mano de obra, donde el contexto del “personal” no es nada relevante.

- Fase de gestión: En la fase de gestión la concepción que se tiene del hombre es que es “hombre social”, que es motivado esencialmente por sus necesidades sociales y las relaciones o interacciones, que responde más a las fuerzas de los grupos a los que concierne. Se orienta la función de la gestión de RH, hacia la satisfacción de las necesidades sociales y psicológicas del personal.
- Fase de desarrollo: En esta fase, también hace relación con la época histórica de la administración, la concepción del hombre en la fase de desarrollo es que “autorrealiza”, donde la habilidad y la motivación de la persona se amplía en su trabajo, lo cual genera deseo de cierto nivel de autonomía y autocontrol que están restringidos por la formalización, especialización y especificación de las funciones de la empresa. Su orientación es hacia la eficiencia de la compañía.
- Fase de gestión estratégica: En esta fase, la orientación es hacia la estrategia del negocio. Entre los rasgos principales, se pueden mencionar que el administrador considera al empleado como recurso clave para lograr optimizar y a su vez pieza importante para ganar ventaja, su proyección es medio y largo plazo, y va en dirección de todos los equipos humanos de la empresa.
- Fase de gestión por competencias: en esta fase se concibe como el que tiene peculiaridades de desempeño de una manera superior. Esas peculiaridades la establecen sus habilidades, destrezas, talentos, conocimientos y capacidades para mantener la superioridad competitiva del negocio y su formación con las necesidades estratégicas de la compañía.
- Fase de gestión o administración del conocimiento: la concepción del individuo es la capacidad clave para la organización, es inquisitivo, participativo, con habilidad de aprendizaje, que solicita una menor dirección y control para proceder. La orientación de la

compañía en esta etapa, es hacia el aprendizaje, retención, motivación y formación del conocimiento de los colaboradores, hacia la concepción del conocimiento y aprendizaje, atándolo a las metas y objetivos que requiere la organización.

Dimensiones de la variable gestión del talento humano.

1. Conocimiento

Chiavenato (citado en Cervantes, Ortiz y Botero, 2015, p.88) añadió que:

Abarca en la función de conocer los hechos, del mismo modo se adquiere esencialmente por medio de la información, casi siempre en la educación realizada de manera formal. Los conocimientos deben focalizarse o especializarse en las actividades y funciones laborales; pues ello permite generar una mayor productividad laboral.

2. Habilidad

De acuerdo con Chiavenato (citado en Cervantes, Ortiz y Botero, 2015, p.88)

Corresponde al arte de saber hacer; también hace referencia alguna acción mental o corporal y se obtiene esencialmente por medio de la práctica y ejercicio. Involucra a las tácticas de comunicación y el conocimiento de normas de procedimiento. Las habilidades para realizar las actividades y funciones en la organización son perfeccionadas por medio de la experiencia y el aprendizaje continuo.

3. Juicio

Para Chiavenato (citado en Cervantes, Ortiz y Botero, 2015, p.88)

Abarca a la apreciación individual sobre aquello que es considerado cierto. Además, que actúan como filtros conscientes e inconscientes en el desarrollo personal de saber. Son los criterios con los que deben contar los colaboradores para poder dar solución a los problemas o poder afrontar los conflictos que se le presenten en la empresa.

4. Actitud

Según Chiavenato (citado en Cervantes, Ortiz y Botero, 2015, p.88)

Se basa en un estado mental de alerta organizado mediante la experiencia y aprendizaje, donde es ejercida por una influencia específica en la respuesta de la persona ante las situaciones, hechos, problemas, conflictos, y otras eventualidades. Una buena actitud en el ambiente de trabajo puede motivar al equipo de trabajo a cumplir con sus metas establecidas; asimismo, impulsa la creatividad e innovación.

1.3.2. Variable 2: fortalecimiento organizacional.

Montero (2004, p.25) expresó que:

El fortalecimiento organizacional implica ser un conjunto de procesos de los cuales se distribuye las herramientas práctica y teóricas al administrador de las distintas organizaciones o comunidades con la finalidad de revisar y controlar situaciones en problemas de la vida social y conseguir la transformación y el desarrollo de los colaboradores y del entorno con respecto a las necesidades que presentan. Se considera como las principales herramientas los planes de desarrollo, la autogestión, deberes y derechos constitucionales.

De acuerdo a Porret (2014, p21) añadió que:

Con respecto a la organización es toda agrupación o asociación de personas que tiene como objetivo coordinar las actividades ante la necesidad que pueda suceder, asimismo poder cumplir con los objetivos con una máxima eficiencia. Esta coordinación no se podrá lograr así de fácil más bien se necesita varios factores que destacan el desarrollo del comportamiento de las personas y por este hecho influye directamente al grupo que pertenecen. En primer lugar, se debe establecer los objetivos organizacionales y aplicar un sistema de coordinación donde hace que cada persona, a partir del lugar que se encuentre pueda colaborar con los objetivos del equipo de trabajo y no actúe con intereses propios, mejor dicho, buscar los fines que el grupo está persistiendo en la organización.

Para lograr esto es importante organizarse al menos de manera elemental, pero tomar en cuenta que el estímulo principal en esos tiempos es la complejidad.

Por otro lado, se puede extraer de los tiempos antiguos que la organización del personal ha sido imprescindible, a partir de donde el ser humano tuvo que hacerlo para cazar, construir y protegerse de sus enemigos o luchar. De esta manera, se refleja como testimonio histórico y humanístico, las murallas chinas, las pirámides de Egipto y las grandes calderas entre otros; de estos hay presencia de esfuerzos físicos y económicos del cual se requiere de una organización y de los organizadores.

Por lo tanto, la organización como estructura es calificada a partir de un conjunto de elementos bien constituidos para lograr los objetivos a partir de un plan previsto, asimismo se desprende los componentes requeridos para que la organización sea tal cual: (a) Presencia de unos objetivos, además (b) formado de un plan para lograr los objetivos de la organización, por último (c) Obligación que existan una sucesión de entradas en la empresa.

Asimismo, Rudin (2015, p.3) indicó que:

El fortalecimiento de una organización o un grupo de organizaciones se le considera un proceso que tiene varias fases, es un proceso que implica varias fases y es parte de un diagnóstico que sirve para identificar cuáles son las fortalezas y cuáles son las debilidades, de acuerdo a los objetivos de la organización. Mediante este diagnóstico se puede determinar las causas de las debilidades que presenta. Para que en base a ello se pueda planificar medidas que fomenten el fortalecimiento de la organización. Durante este proceso es relevante que participen las personas que integran la organización.

Teoría clásica.

Según Henry Fayol (1916) (citado en Sánchez y Espinal, 2017, p.3) mencionó que:

Estos principios entre otros son: a) recibir disposiciones de un solo superior, para evitar duplicidad de mando, el mismo que quien ejerza las funciones de líder, debe tener la potestad y la responsabilidad de la toma de sus decisiones; b) tener una planificación con objetivos secuenciales de cada proyecto, con sus respectivos responsables; c) debe ser una sola persona quien asuma el liderazgo, pudiendo contar con personal de apoyo, que le permita alcanzar el bienestar colectivo de la organización y no particulares o individuales; d) comprometer a los miembros de la institución en cumplir con las normas y reglamentos establecidos; e) de acuerdo a su preparación delimitar funciones y el más capacitado ocupar cargos de jerarquía, todo esto manteniendo un orden y disciplina, dando una justa recompensa a quien se lo merezca, para mantener el entusiasmo y evitar deserciones; f) permitir la iniciativa de los colaboradores y estar consciente que nada y nadie es infalible, y que el trabajo en equipo es la mejor herramienta para mantener un excelente ambiente de trabajo.

Teoría de fortalecimiento organizacional

Hornstein, Bunker, Burke, Gindes y Lewicki (citado en Morales, 2012, p.3) mencionaron que:

Con el estudio de psicología aplicada al trabajo en la fábrica Hawthorne de la Western Electric Company en los Estados Unidos. En esta empresa se estudió el efecto que las condiciones laborales tenían sobre el rendimiento y productividad de los trabajadores. Sin embargo, se considera que el movimiento como tal, surge a partir de 1962, como un conjunto de ideas con respecto al hombre, la organización y el ambiente, buscando el crecimiento y desarrollo de las organizaciones. El DO surge después de la teoría del comportamiento, pero con un enfoque sistemático.

Inicialmente, el DO se limitó al nivel de los conflictos interpersonales de pequeños grupos, después pasó a la administración pública y, por último, a todos los diferentes tipos de organizaciones humanas aplicando diversos modelos y procedimientos de acuerdo a los diferentes niveles organizacionales. Los modelos utilizados en el DO involucran principalmente, una serie de técnicas de diagnóstico y acción, habilidades interpersonales y gerenciales.

Cambio organizacional y procesos de innovación.

Ivancevick, Konopaske y Matteson (2006, p.20) añadieron que:

Los administradores en su mayoría de veces deben considerar que el funcionamiento organizacional mejora cambios importantes para toda la empresa. Asimismo, el cambio y el desarrollo organizacional simbolizan los esfuerzos planeados en mejorar el desempeño individual, grupal y organizacional. Ya que se hace un esfuerzo organizacional lo cual corrija la comunicación y la toma de decisiones erradas que generen el conflicto. Los esfuerzos concentrados, evaluativos y planeados hacen mejorar el funcionamiento organizacional y obtener las posibilidades de existir. Es por ello que el cambio y la motivación son puntos vitales que resultan del éxito de la empresa y que los administradores deben estar preparados ante la reacción de sus empleados. De acuerdo a ello, perturban las rutinas y los patrones de comportamiento o conducta y cuando esto sucede existen varias reacciones posibles de las cuales ocultan el perjuicio.

Acciones de plan.

Valle (2012, p10) añadió que:

En las acciones de planes se toman acuerdos conjuntos, asuntos de trabajos vinculados a tres áreas que fomentan mejoras dentro de la compañía que son; el desarrollo individual, desarrollo organizacional y desarrollo económico. Primero en el área de desarrollo organizacional se produce asuntos como la generación y valoración de compromiso.

Segundo lugar, la estructura organizacional, del cual fomenta que cada persona del grupo identifique la mejor manera de proyecto, talleres; el autor principal de la distribución y a partir de ello la verdadera actividad de la compañía. En tercer lugar, abarca la estrategia entorno a la planificación de acuerdo con las metas organizacionales que trazo el equipo precedente de la primera sesión.

Controles organizacionales.

Para Franklin (2009, p.13) precisó que:

Los controles organizacionales llevan la forma de cómo se adapte la estrategia, explica los resultados que se consigue en el momento de comparar los resultados actuales con los futuros y proponen las medidas correctivas en caso de que la diferencia sea inadmisibles. Asimismo, cuando los controles se encuentran bien diseñados forman la gestión de modo que eleva el desempeño. Por lo cual, este tipo de control suele dividirse en financieros y estratégicos; el primero son normas objetivas que sirve para medir el desempeño de la empresa y también mide la rentabilidad. El segundo control, son criterios que la empresa utiliza para saber las estrategias empleadas son correctas para enfrentar los requisitos que halla en su entorno y capitalizar las ventajas competitivas en el sector. En conclusión, la finalidad principal es formar aquello que la organización podría hacer como las oportunidades presentes en el contexto externo, del cual compete con lo que hace en las ventajas competitivas.

De acuerdo con Johns (2009, p.20) añadió:

Que trata de involucrar a grupo de mediaciones que logre un cambio proyectado, del cual se fundamenta en bienes demócratas y humanísticos. Es por ello, que el autor corresponde que el fortalecimiento organizacional se logra a partir de los cambios de actitud de los integrantes, el desarrollo de un trabajo planificado, el empleo de una cultura organizacional dentro del equipo y que exista interacción para formar y forjar los equipos de trabajo, asimismo definiendo las funciones

y roles que fomentan la óptima relación de pares, es así que una población bien organizada presentara mejores oportunidades de lograr el desarrollo.

Satisfacción y desempeño en el trabajo.

Según Ivancevick, Konopaske y Matteson (2006, p.87) comentaron que:

Existe principalmente un aspecto muy debatido y controversial cuando se estudia a la satisfacción laboral que es el vínculo que hay entre el desempeño y la efectividad laboral. Se han manifestado tres planteamientos generales sobre esta relación: (1) la satisfacción genera desempeño laboral, asimismo (2) el desempeño genera satisfacción laboral y (3) la relación entre satisfacción y desempeño laboral se modera con otras variables, como las recompensas. Por otro lado, en gran parte de las investigaciones que tienen que ver con esta relación se ha observado un vínculo bajo entre ambos. Las evidencias son muy definitivas en el sentido de que un colaborador satisfecho no por fuerza es la persona que posee un nivel de desempeño alto. El empeño de los directivos y funcionarios por hacer que todos se sientan satisfechos y motivados no por fuerza creará grados altos de productividad laboral.

Formas de manejo en las organizaciones.

Para Guizar (2008, p.36) manifestó que:

La utilización de las empresas es la hilera esencial que tienen para examinar, plantear y verificar todas las maneras bajo la noción más simple y evidente dado que en las empresas existe una gran cantidad de información.

Se distribuye la actividad laboral por cargos y funciones, con la finalidad de estandarizar procesos; los cuales se tiene que realizar en la organización, tales como: (a) brindar importancia de las diversas formas de empleo en la empresa, inclusive (b) identificar las normas metodológicas de gestión de la empresa, seguidamente (c) manejar los aspectos técnicos como planear, organizar, dirigir, controlar (d) relacionar los procedimientos y actividades en la gestión de la empresa; con la

finalidad de garantizar la rentabilidad (e) Establecer prioridades en la forma de gestionar la empresa con ello se busca ser competitivos en el sector.

En las asociaciones se encuentran en las comunidades y establecidas por dichas comunidades. En una comunidad, existen diferentes componentes sociales que intervienen en la eficacia y eficiencia de una empresa, y la administración tiene que ser susceptible a ellos. Cada ente económico debe tener responsabilidades con su cliente tales como ver diligencias, a las inconvenientes legales y habilidades, y a las variabilidades y crecimientos financieros y científicos. El prototipo que manifiestan son las resistencias ambientales en la empresa; en nuestra observación de cada punto del prototipo se indicaran y observaran los elementos ambientales importantes. Los directores de la empresa aceptan en cada momento cierto tipo de información tales como ejemplos, datos, y chismes del entorno.

Dimensiones de la variable fortalecimiento organizacional.

5. Presupuestos participativos

De acuerdo con Montero (2004, p.94) indicó que:

El presupuesto participativo en salud (PPS), es un procedimiento en la que los ciudadanos pueden tomar decisiones sobre la gestión de los recursos de salud; por lo que se realiza un seguimiento del presupuesto público. Ello con la finalidad de tener una transparencia en el ejercicio. Es un proceso de equilibrio entre rendir cuentas y gestión del presupuesto; para mejorar el ámbito de salud, por medio de una calidad adecuada del servicio.

6. Planes de desarrollo

Según Montero (2004, p.94) mencionó que:

Los planes de desarrollo son las funciones primordiales dentro del gobierno, en los cuales sus funciones son dirigir la labor de los

administradores y directivos, dando una habilidad en sus objetivos y metas, y seguidamente con la realización de sus propósitos institucionales en provecho y beneficio de la ciudadanía, en corto plazo y con menos capital.

7. Autogestión

El autor Montero (2004, p.94) señaló que:

La autogestión es un procedimiento que permite desarrollar de forma individual o grupal la suficiencia en la gestión de recursos. Es una técnica eficiente que permite optimizar el uso de habilidades; para lo cual se toma en cuenta la posición y la resolución de problemas, en la autogestión de lo social.

8. Derechos en salud

Para Montero (2004, p.94) añadió que:

Hace referencia al derecho de disfrutar un grado adecuado de salud, todo ello engloba a cuatro componentes:

- Disponibilidad: los programas de salud y la cantidad suficiente, los dos como un deber.
- Accesibilidad: hace hincapié a la accesibilidad de información, financiera y física, sin ninguna discriminación.
- Aceptabilidad: respeto de la ética médica, ser culturalmente apropiados y sensibles a los requisitos del género y al ciclo de vida de los pacientes.
- Calidad: desde un enfoque médico y científico, ser lo más idóneo en calidad.

Planificación estratégica como instrumento para el fortalecimiento organizacional.

Tecco y Lucca (2009, pp. 9-10) expresaron que:

La implementación del fortalecimiento institucional en los gobiernos locales bajo una planificación estratégica genera una gran variedad de beneficios; tales como:

- El primer lugar, el fortalecimiento implantado promueve acciones y actividades de carácter estratégico en el gobierno local; ello por medio de un análisis ordenado del contexto, con lo que se realiza una planeación, formulación, gestión y control de las actividades prioritarias.
- En segundo lugar, se presenta una relación a la evolución favorable de las decisiones; y la ejecución de propósitos y metas de los que intervienen en el gobierno local.
- En tercer lugar, es la capacidad de acción del gobierno local para desarrollar negociaciones eficientes y gestionar las presiones internas como externas.
- Finalmente, una instancia como la propuesta, facilitará a los responsables del gobierno un desempeño más eficiente de sus roles y funciones, promoviendo y fortaleciendo con otros actores claves de la escena local.

Proceso de cambio o mejora organizacional.

De acuerdo con Consejo de participación ciudadana y control social (2016, p.31) expresan que:

Para la solicitud de apoyo de la organización – percepción de la necesidad, existen asambleas, encuestas, programa de autoevaluación para la aprobación del grado de dirección y también sobre la motivación del grupo de trabajo en la organización. Además, la aclaración de las

ventajas del desarrollo. Por otro lado, la descripción de las posibles consecuencias como las tensiones, variaciones, cargos, costes, etc. Aclaración del enfoque que posee el proceso hacia las categorías de consenso y capacidad.

En la autoevaluación organizacional, se centra en la fundación de capacidades concretas para realizar la autoevaluación. Además, edificar la imagen necesaria e ideal de la compañía que se manifieste en un instrumento de autoevaluación: (a) talleres a fin de establecer atributos y áreas “perfectas” y (b) ajustando los contenidos y concluyendo al instrumento vía comisión. Seguidamente, con talleres de autoevaluación de habilidades. Por último, distribuyendo y procediendo a resultados más concretos: (a) más consistentes los resultados y (b) ejecución de documentación de autoevaluación.

Par el plan de mejora organizacional y su concordancia con los planes estratégico y operativo organizacional anual, se empieza con el taller de ejecución del plan de propósito empleando como factor clave la documentación de la autoevaluación. Preguntas y toma de decisiones anticipadas o posteriores al taller en base a los directivos y funcionarios. A partir de las planeaciones se realiza una integración ya sea en el nivel estratégico u operativo. Después, la Implementación del plan de mejora organizacional donde supervisan el control y rastreo de plan.

Por ultimo, el desarrollo organizacional sostenible vía comunidades de aprendizaje, donde la empresa como la sociedad de adiestramiento y/o la empresa participando en la sociedad de aprendizaje. El desarrollo de prácticas y métodos de adiestramiento de aprendizaje interorganizacional. El aprendizaje organizacional es la misión adecuada para definir: los métodos, las técnicas, los enfoques y metodologías de un nivel organizacional.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018?

1.4.2. Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre el juicio y el fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018?

Problema específico 4.

¿Cuál es la relación entre la actitud y el fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

Según Carrasco (2006, p.49) mencionó que:

Tiene como justificación teórica obtener conocimientos nuevos para aumentar y ahondar las teorías sociales, no se encuentra específicamente dirigida a algún contexto definitivo, mucho menos darles solución a los interrogantes del tema, sino que es un estudio para puntualizar la

indagación sobre las distintas interacciones que se dan en el núcleo de la comunidad.

El presente proyecto en estudio tiene como justificación teórica profundizar las variables: gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional. Considerando la gestión del talento humano desde la perspectiva teórica de Chiavenato (citado en Cervantes, Ortiz y Botero, 2015) que hizo referencia a las prácticas y políticas que usan en las relaciones del personal.

Por otro lado, la variable fortalecimiento organizacional se sustenta en la teoría Montero (2004) que implica a distribuir las prácticas y teorías en las organizaciones con la finalidad de controlar los problemas que suscitan siendo los beneficiarios los trabajadores de un Centro de Salud, y con ello la atención de los pacientes sea la adecuada.

Para finiquitar se justifica que se beneficia el Centro de salud y de eso tomaran como referencia para la problemática, asimismo para los futuros investigadores que tomaran como referencia el presente estudio.

Justificación práctica

Valderrama (2015, p. 141) comentó “Se expresa la inquietud que posee el investigador por obtener mayores conocimientos, conseguir un título académico o en otros casos para aportar en la solución de los inconvenientes que de una manera u otra perjudica a las compañías privadas o públicas”

Para el presente estudio tendrá como justificación práctica en incrementar los conocimientos de las variables: gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional. De acuerdo con la variable gestión de talento humano usar la teoría para dar solución al problema del mismo modo describir la realidad problemática de las variables en estudio tal y como se encuentran, junto con el diagnóstico.

Por otro lado, la variable fortalecimiento organizacional se usa la teoría, que de acuerdo a ello incrementa el conocimiento con respecto a la problemática en los colaboradores de un centro de salud, asimismo que repercute para ambas variables de la investigación.

Justificación metodológica

Para Bernal (2010, p.107) añadió que “En el estudio científico, la justificación mencionada se cumple cuando dentro del proyecto se sugiere una técnica nueva o una nueva estrategia a fin de producir los conocimientos confiables y viables”.

El actual estudio posee como justificación metodológica que el enfoque es cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental y de nivel correlacional. Por otro lado, los instrumentos son los cuestionarios.

Considerando que nuestro estudio tiene como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional, describe la realidad problemática. Además, de considerar el método de investigación científica, desde el problema hasta las recomendaciones.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

Existe relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Hipótesis específica 3.

Existe relación entre el juicio y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Hipótesis específica 4.

Existe relación entre la actitud y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

1.7. Objetivos**1.7.1. Objetivo general.**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos.***Objetivo específico 1.***

Determinar la relación entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre el juicio y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación entre la actitud y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque de investigación.

De acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p.4) comentaron que el “Enfoque cuantitativo emplea la recolección de datos para comprobar la hipótesis en base a la medición numérica y el análisis estadístico, con objeto de instituir patrones de comportamiento y comprobación de métodos”

El trabajo tiene como enfoque cuantitativo ya que se recolectará información concerniente a la variable gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional. Mediante una encuesta se medirá el nivel de percepción de los trabajadores y dar interpretación mediante la estadística y con ello dar la veracidad de la investigación.

Tipo de investigación.

Para el actual estudio es de tipo básica ya que las aportaciones de las variables gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional, son fundamentalmente la búsqueda de teorías que la sustentan, la recolección de información y enriquecerlo, asimismo solución en la problemática; más no ninguna aplicación de ellas.

Asimismo, el autor Valderrama (2015, p. 164) comentó que se le conoce como investigación teórica, fundamental o pura. Y va dirigida a incluir un cuerpo planificado de pensamientos científicos y no siempre da como resultado la utilidad práctica inmediata. Se ocupa en adquirir información del entorno real para sustentar el conocimiento teórico - científico, que está enfocado al hallazgo de leyes y principios.

Diseño de investigación.

El actual estudio posee como diseño no experimental, ya que las variables gestión de talento humano y fortalecimiento organizacional no serán manipuladas, es decir no son aplicadas para un cambio, simplemente son cogidas para el estudio pertinente.

Para Hernández; *et al*, (2014, p.152) “Podría definirse como la indagación que se elabora sin manejar premeditadamente las variables. En otras palabras, hace referencia a los estudios donde no se cambie de manera deliberada las variables independientes para observar lo que provoca en las otras variables”.

Nivel de investigación.

El actual proyecto posee un nivel descriptivo, puesto que se busca las singularidades y atributos de las variables gestión de talento humano y fortalecimiento organizacional, con el motivo de desarrollar y sustentar el trabajo a partir de la búsqueda de información.

De acuerdo con Hernández; *et al*, (2014, p. 92) comentaron que:

En el nivel descriptivo se logra tener como resultado los atributos, las peculiaridades y el perfil de los individuos, procesos, comunidades, equipos, objetos entre otros fenómenos que se imponen a un estudio. Solo intenta evaluar y adquirir indagaciones de forma independiente o en conjunto a las definiciones o las variables a las que está tomando en cuenta en la cual el propósito no es indicar como se asocian estas.

Por otro lado, el nivel correlacional muestra la relación que existe entre la variable gestión talento humano y fortalecimiento organizacional, y luego dar las posibles recomendaciones.

Así lo precisó Bernal (2010, p.114):

Uno de los puntos importantes es inspeccionar los vínculos de las variables o sus resultados, sin embargo, no se hace hincapié de que una variable es causa de la otra. Es decir, la correlación verifica los mutuos vínculos, pero no relaciones causales, donde una evolución en un componente predominante que afecta directamente en un cambio a otro.

Corte de investigación.

Para esta investigación es de corte transversal ya que el recojo de los resultados de las variables gestión del talento humano y el fortalecimiento

organizacional será en un solo tiempo, para luego ser pasado a una estadística y dar las interpretaciones del caso.

Asimismo, Hernández *et al* (2014, p. 154) añadieron que “Los cortes transversales o transaccionales compendian información en un mismo instante, en otras palabras, hace referencia a un tiempo único. Igualmente, su finalidad es señalar las variables y estudiar su acontecimiento y vínculo en un momento proporcionado y de manera sincronizada”.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable independiente: gestión del talento humano.

Definición conceptual.

De acuerdo con Chiavenato (citado en Cervantes, Ortiz y Botero, 2015, p.88)

Aborda el desarrollo del talento humano como el conjunto de capacidades presentes en las personas, representa una realidad compleja en la cual convergen diferentes aspectos como conocimientos, habilidades, juicio y actitud, siendo importante apreciar con claridad sus componentes desde la vinculación permanente del pensamiento y la acción.

2.2.2. Variable dependiente: fortalecimiento organizacional

Definición conceptual.

Montero (2004) expresó que:

El fortalecimiento organizacional implica en un conjunto de procesos de los cuales se distribuye las herramientas práctica y teóricas al administrador de las distintas organizaciones o comunidades con la finalidad de revisar y controlar situaciones en problemas de la vida social y conseguir la transformación y el desarrollo de los colaboradores y del entorno con respecto a las necesidades que presentan. Se considera como las principales herramientas los planes de desarrollo, la autogestión, deberes y derechos constitucionales (p.25).

2.2.3. Matriz operacional de variables.

Tabla 1

Operacionalización de variable gestión talento humano

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Conocimiento	Identificación de información	1		
	Conocimiento del logro de la visión institucional	2		
	Conocimiento del logro la misión institucional	3		
	Conocimiento del logro de planes estratégicos	4		
Habilidad	Capacitaciones constantes en sector salud	5		
	Aplicación del conocimiento para lograr máxima eficiencia organizacional	6	Siempre = 5	
	Resolver problemas entorno a la coordinación de actividades establecidas	7	Casi Siempre = 4	Bajo (16-37)
	Innovar a través de inputs en la organización.	8	A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Medio (38-59) Alto (60-80)
Juicio	Análisis de la problemática en salud	9		
	Ordenamiento datos de tareas encomendadas	10		
	Criticidad	11		
	Ponderación de las ideas	12		
Actitud	Actitud ante situaciones conflictivas	13		
	Decisiones rápidas	14		
	Adaptación ante los problemas	15		
	Situaciones cambiantes	16		

Tabla 2

Operacionalización de variable fortalecimiento organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Presupuestos participativos	Balance de gestión	17		
	Inversión en salud	18		
	Propuestas en la situación salud	19		
		20		
Planes de desarrollo	Logro de objetivos del servicio de salud	21		
	Cumplimientos institucionales del servicio de salud	22	Siempre = 5	
		23	Casi Siempre = 4	Bajo (14-32)
		24	A veces = 3	Medio (33-51)
		Casi nunca = 2	Alto (52-70)	
La autogestión	Capacidad de los colaboradores	25	Nunca = 1	
	Solución de conflictos en el servicio de salud	26		
Derecho en salud	Disponibilidad	27		
	Accesibilidad	28		
	Aceptabilidad	29		
	Calidad	30		

2.3. Población y muestra**2.3.1. Población.**

De acuerdo con Valderrama (2015, p.182) comentó que “La población estadística es otros términos el grupo de las medidas totales de la(s) variable(s) en investigación, dentro de las unidades del universo”

En ese sentido, para esta investigación de las variables gestión de talento humano y fortalecimiento organizacional presentará como población 80 trabajadores del Centro de Salud San Luis, cuyas características son: edad promedio, ambos sexos, del cual son 76 nombrados y 4 contratados.

2.3.2. Muestra.

Según Hernández *et al.* (2010, p.150) precisó que “Básicamente es un subgrupo de la población. Decimos que es el subconjunto de componentes que se encuentran incluidos al conjunto concreto en sus peculiaridades, al cual se le llama”

En este estudio se empleó el muestreo no probabilístico, visto que no se realizará formula, si no que por lo contrario se elegirá al equipo de investigación acorde con las variables gestión de talento humano y fortalecimiento organizacional. Es decir que se escoge la totalidad de la población que son 80 trabajadores del Centro de Salud.

De acuerdo con Valderrama (2014, p. 193) “Dentro del muestreo puede intervenir el investigador, debido a que elige la convicción. En el muestreo podría intervenir el investigador, por lo mismo que recoge la prueba analizando mínima su valoración y posibilidad, en otros términos, decimos que en estos contextos se manifiesta magnánimas inclinaciones y es poco fiable”.

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

2.4.1. Técnica de recolección de datos.

También, Bernal (2010) expresó que: “En la indagación científica existe diversidad de técnicas o instrumentos a fin de recolectar de la información. Acorde con el método y la tipología del estudio que se efectuará, se emplean una u otras técnicas” (p. 192).

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta y por ese medio se obtendrá los resultados con respecto a la variable gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

Asimismo, Valderrama (2015, p.195):

Los recursos utilizados por el indagador para el recojo y almacenamiento de información, se le conoce como los instrumentos. Asimismo, existen diversos instrumentos como el formulario, escala de actitud o prueba de conocimiento, Likert, semántico y Guttman; incluso encontramos lista de cuadernos de campo, inventarios, chequeos, ficha de datos.

El instrumento a utilizar serán dos cuestionarios que será validado por juicios de expertos.

De acuerdo con Valderrama (2015, p.195) precisó “Son un compuesto de interrogaciones organizadas y encaminadas, que se responden con bolígrafo y papel. Este instrumento nos permite ahorrar tiempo, debido que concierne a que las personas completen el llenado sin la participación directa del indagador”.

De acuerdo con el cuestionario realizado será en relación a la variable gestión de talento humano y el fortalecimiento organizacional.

2.4.3. Fichas técnicas.

Variable 1: Gestión del Talento Humano.

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano

Autor: Mino (2018)

Fecha de aplicación: 2018

Administración: Individual y colectiva

Ámbito de aplicación: un centro de salud

Significación: 0.05

Duración: 20 minutos

Estructura: el instrumento estuvo compuesto por cuatro dimensiones: *conocimientos* (4 ítems), *habilidad* (4 ítems), *Juicio* (4 ítems) y *Actitud* (4 ítems). En total el instrumento cuenta con 16 ítems, siendo su escala de medición la siguiente: (1) Nunca (2) Malo (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Variable 2: Fortalecimiento organizacional.

Nombre del instrumento: Cuestionario de Fortalecimiento organizacional

Autor: Mino (2018)

Fecha de aplicación: 2018

Administración: Individual y colectiva

Ámbito de Aplicación: un centro de salud

Significación: 0.05

Duración: 20 minutos

Estructura: El instrumento está compuesto por 4 dimensiones: presupuestos participativos (4 ítems), planes de desarrollo (4 ítems), la autogestión (4 ítems), derecho en salud (4 ítems). En total el instrumento cuenta con 16 ítems, siendo su escala de medición la siguiente: (1) Nunca (2) Malo (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre.

2.4.3 Validez.

Por otro lado, Hernández *et al.* (2010, p. 200) mencionaron que “En general la validez hace referencia al nivel en que uno de los instrumentos determina efectivamente la variable”.

La legitimidad en el que la herramienta queda cedida por el procedimiento de los expertos, de modo que exhibieron su dictamen de forma independiente. Nuestro instrumento será validado por tres especialistas en gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional.

Tabla 3

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

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	DNI	Dictamen
1	Administración de servicios de salud	Cesar Bravo Goyas	09597840	Aplicable

2	Gestión educacional	Chantal Jara Aguirre	25451905	Aplicable
3	Metodología	Flor de María Sánchez Aguirre	09104533	Aplicable
4	Magister en Administración	Cesar Garay Ghilardi	06908163	Aplicable

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento fortalecimiento organizacional

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	DNI	Dictamen
1	Administración de servicios de salud	Cesar Bravo Goyas	09597840	Aplicable
2	Gestión educacional	Chantal Jara Aguirre	25451905	Aplicable
3	Metodología	Flor de María Sánchez Aguirre	09104533	Aplicable
4	Magister en Administración	Cesar Garay Ghilardi	06908163	Aplicable

2.4.4 Confiabilidad.

De acuerdo con Valderrama (2015, p.229) indicó que “Para encontrar el nivel de confiabilidad del instrumento de medición es necesario realizarlo a partir de la prueba de Alfa de Cronbach con el propósito de establecer el nivel de similitud que poseen los ítems del instrumento”.

Para determinar la confiabilidad con los instrumentos se empleará el alfa de Cronbach, posteriormente pasará al proceso de datos que se encuentra en el programa SPSS versión 23.

Rangos de Alfa de Cronbach.

RANGO	NIVEL DE CONFIABILIDAD
[0.7 – 0.8[Bueno
[0.8 – 0.9[Muy Bueno
[0.9 – 1.0[Excelente

Tabla 5

Análisis de confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	30

En la Tabla 5, se observa un alfa de Cronbach de 0.936 por lo que se puede decir que el instrumento presenta excelente confiabilidad.

Tabla 6

Análisis de confiabilidad del instrumento gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	16

En la Tabla 6, se observa un alfa de Cronbach de 0.902 por lo que se puede decir que el instrumento de la gestión del talento humano presenta una excelente confiabilidad.

Tabla 7

Análisis de confiabilidad del instrumento fortalecimiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	14

En la Tabla 7, se observa un alfa de Cronbach de 0.928 por lo que se puede decir que el instrumento del fortalecimiento organizacional presenta una excelente confiabilidad.

Coeficiente de correlación de Spearman

Además, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.304) señalaron que “Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos de razón. Se le conoce también como “coeficiente producto-momento”.

Tabla 8

Tabla de correlación

Coeficiente de correlación	Nivel de correlación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández, Fernández, y Baptista (2014)

2.5. Métodos de análisis de datos

Valderrama (2015) añadió “Al momento de encontrar las cifras, de inmediato se realiza la indagación de los mismos para conseguir la resolución de la pregunta principal y a su vez aprobar o reprobar las teorías, en caso de que pertenezca” (p.229).

En el método de análisis pasará por una estadística que corresponderá: a) Estadística descriptiva b) Estadística inferencial.

Juicio de para la verificación de la fiabilidad de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

Tomando en cuenta los distintos orígenes, la caracterización de las personas que apoyaron en el instrumento de medición (encuesta), se conserva en prudencia, de igual manera que las cifras e indagaciones de las encuestas no han sido manipuladas y finalmente se desarrolló y cumplió con las normas y pautas del APA.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1 Gestión del talento humano

Tabla 9

Distribución de frecuencia de la variable gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	58	72,5
ALTO	22	27,5
Total	80	100,0

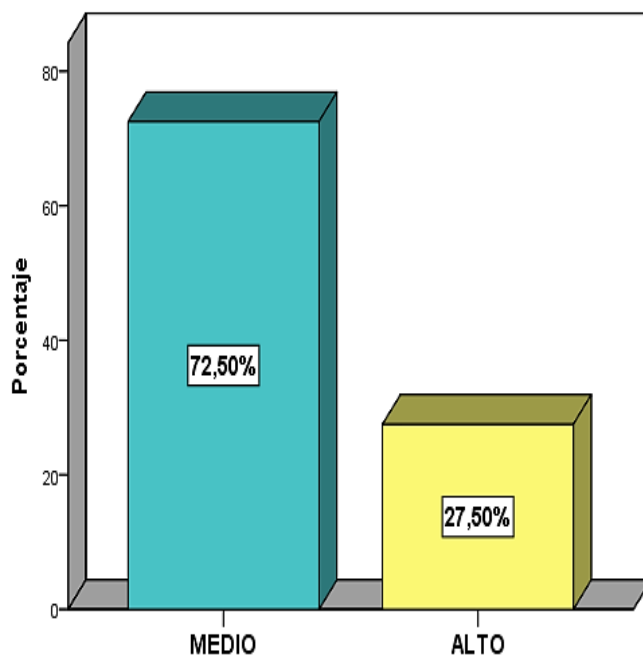


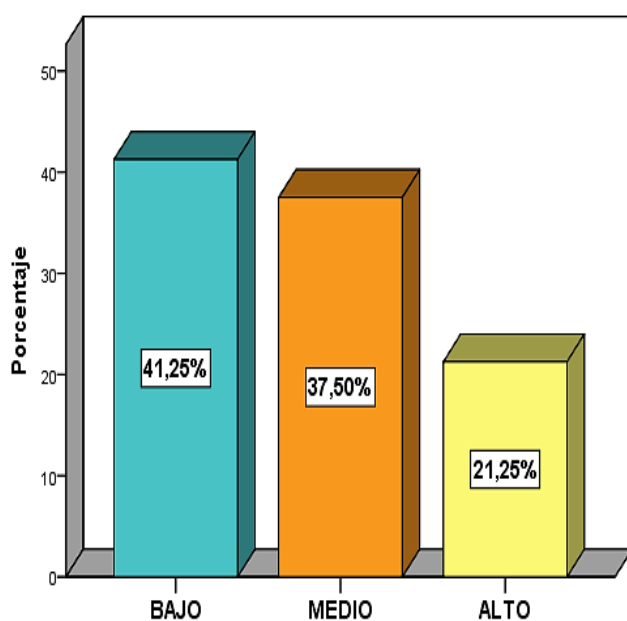
Figura 1. Diagrama de barras de la variable gestión del talento humano.

En la Tabla 9 y Figura 1 de acuerdo con las respuestas de los trabajadores de un centro de salud, el 72. 50% precisa que la variable gestión de talento humano está en un nivel medio pero el 27.50% de ellos comentan que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la dimensión conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	33	41,3
MEDIO	30	37,5
ALTO	17	21,3
Total	80	100,0

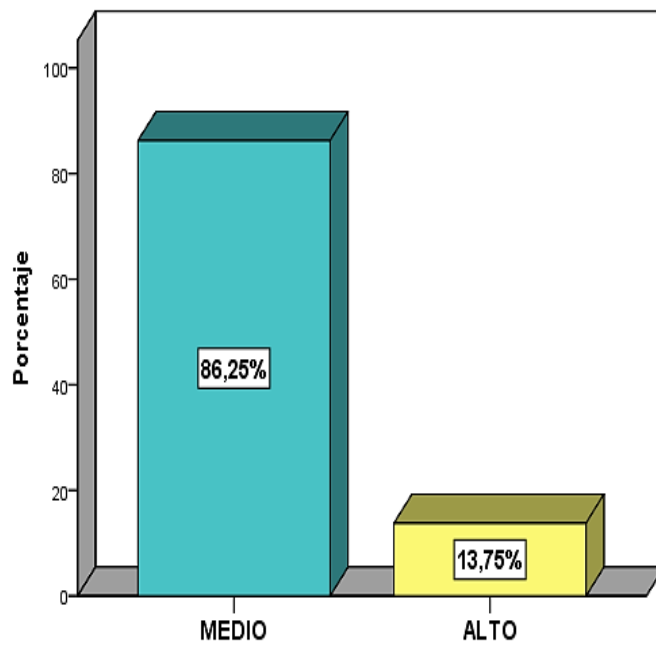
*Figura 2.* Diagrama de barras de la dimensión conocimiento.

En la Tabla 10 y Figura 2 a partir de las respuestas de los colaboradores de un centro de salud, el 41.25% precisa que la dimensión conocimiento presenta un nivel bajo, es decir que son pocos los que conocen los objetivo, visión, misión y planes estratégicos. Por otro lado, el 37.50% indica que se presenta en un nivel medio y solo el 21.25% corresponde a un nivel alto.

Tabla 11

Distribución de frecuencia de la dimensión habilidad

	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	69	86,3
ALTO	11	13,8
Total	80	100,0

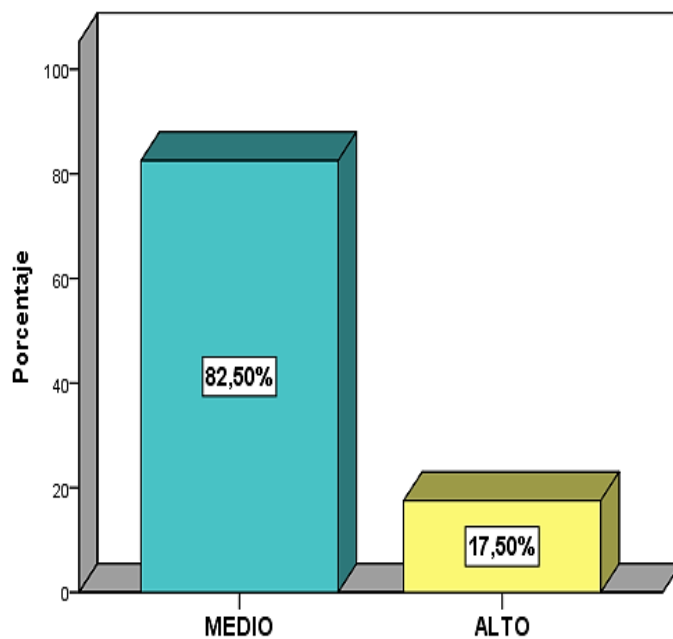
*Figura 3.* Diagrama de barras de la dimensión habilidad.

En la Tabla 11 y Figura 3, de acuerdo a la encuesta hecha a los colaboradores de un centro de salud, el 86.25% precisa que la dimensión habilidad se encuentra en un nivel medio y que solo el 13.75% se ubica en el nivel alto.

Tabla 12

Distribución de frecuencia de la dimensión juicio

	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	66	82,5
ALTO	14	17,5
Total	80	100,0

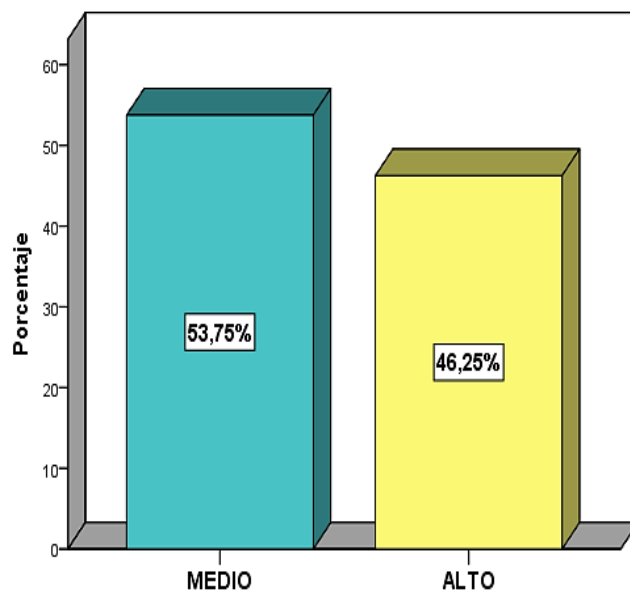
*Figura 4.* Diagrama de barras de la dimensión juicio.

En la Tabla 12 y Figura 4, a partir de resultados de los colaboradores de un centro de salud el 82.50% comenta que la dimensión juicio se encuentra en un nivel medio y el resto que corresponde al 17.50% se ubica en el nivel alto.

Tabla 13

Distribución de frecuencia de la dimensión actitud

	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	43	53,8
ALTO	37	46,3
Total	80	100,0

*Figura 5. Diagrama de barras de la dimensión actitud.*

En la Tabla 13 y Figura 5, a partir de las respuestas de los colaboradores de un centro de salud, el 53.75% comenta que la dimensión actitud corresponde a un nivel medio y solo el 46.25% se ubica en un nivel alto.

3.1.2 Fortalecimiento organizacional

Tabla 14

Distribución de frecuencia de la variable fortalecimiento organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	72	90,0
ALTO	8	10,0
Total	80	100,0

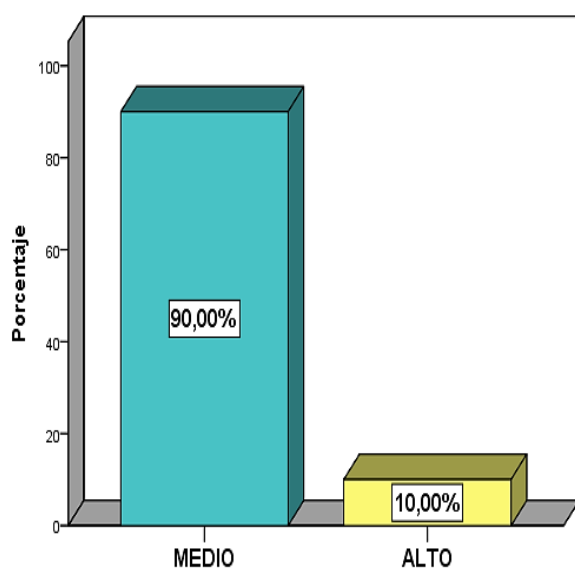


Figura 6. Diagrama de barras de la variable fortalecimiento organizacional.

En la Tabla 14 y Figura 6, con respecto a las respuestas de los colaboradores de un centro de salud, el 90% precisa que la variable fortalecimiento organizacional se ubica en un nivel medio y el resto que corresponde al 10% se encuentra en un nivel alto.

Tabla 15

Distribución de frecuencia de la dimensión presupuestos participativos

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	42	52,5
MEDIO	35	43,8
ALTO	3	3,8
Total	80	100,0

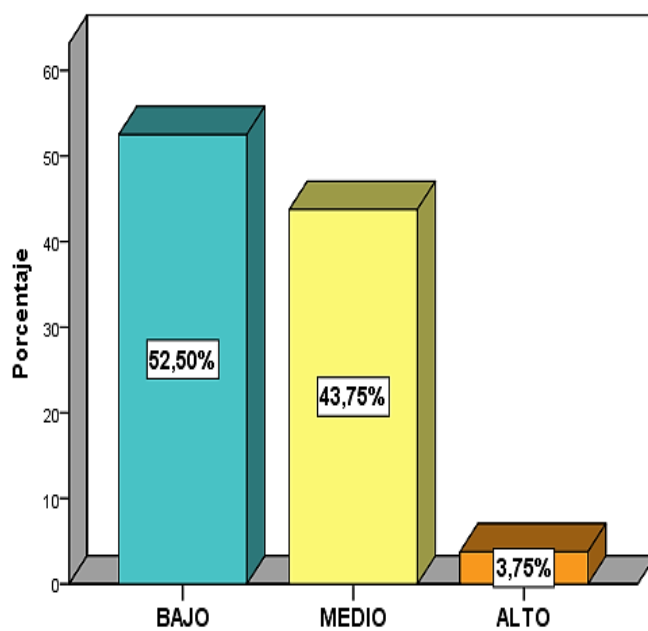


Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión presupuestos participativos.

En la Tabla 15 y Figura 7, a partir de los resultados de la encuesta hecha a los colaboradores de un centro de salud, el 52.50% precisa que la dimensión presupuestos participativos corresponde a un nivel bajo, por otro lado, el 43.75% comenta que está a un nivel medio y solo el 3.75% indica que se ubica en un nivel alto.

Tabla 16

Distribución de frecuencia de la dimensión planes de desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	12	15,0
MEDIO	57	71,3
ALTO	11	13,8
Total	80	100,0

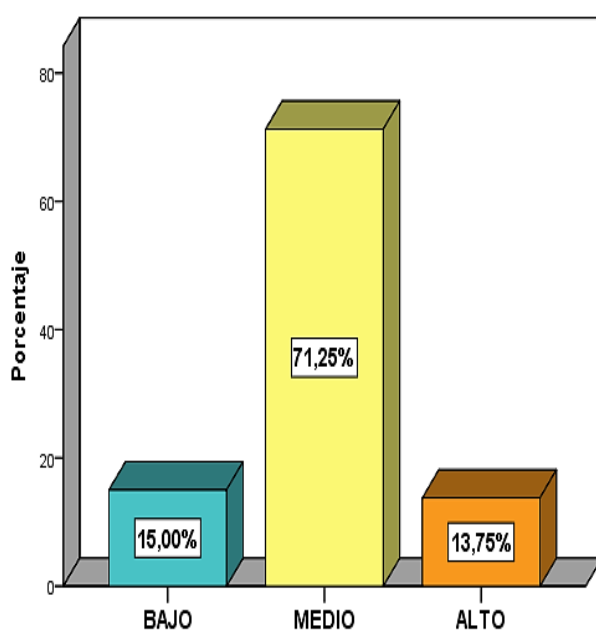


Figura 8. Diagrama de barras de la dimensión planes de desarrollo.

En la Tabla 16 y Figura 8, con referencia a las respuestas de los colaboradores del centro de salud, el 71.25% indica que la dimensión planes de desarrollo se ubica en un nivel medio, por otro lado, el 13.75% precisa que está a un nivel alto, y solo el 15% manifiesta que se encuentra a un nivel bajo.

Tabla 17

Distribución de frecuencia de la dimensión autogestión

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	7	8,8
MEDIO	71	88,8
ALTO	2	2,5
Total	80	100,0

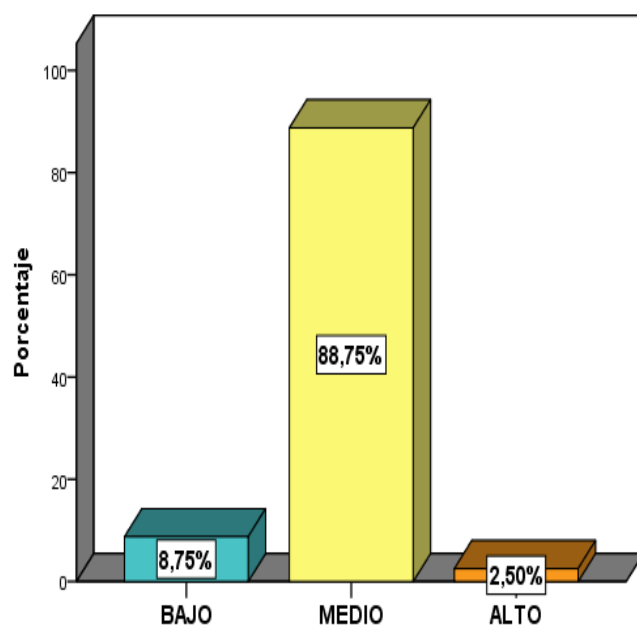


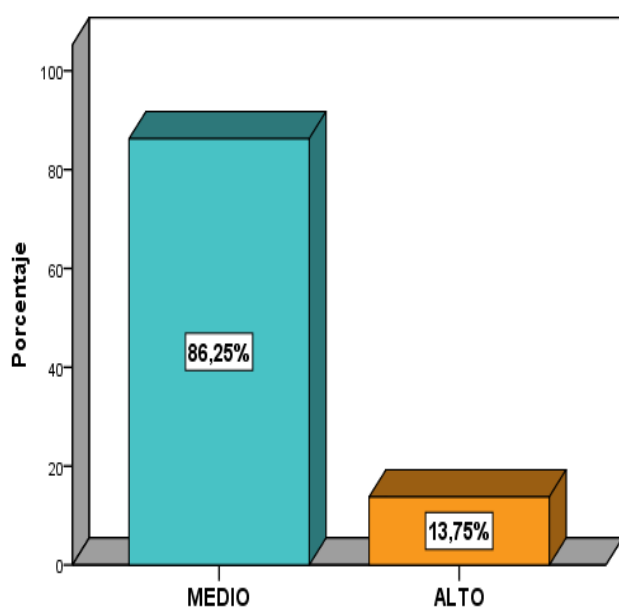
Figura 9. Diagrama de barras de la dimensión autogestión.

En la Tabla 17 y Figura 9, a partir de los resultados de la encuesta hecha a los colaboradores de un centro de salud, el 88,75% precisa que la dimensión autogestión se ubica en el nivel medio, por otro lado, el 8,75% indica que está a un nivel bajo y solo el 2,50% comenta que está a un nivel alto.

Tabla 18

Distribución de frecuencia de la dimensión derecho de salud

	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	69	86,3
ALTO	11	13,8
Total	80	100,0

*Figura 10.* Diagrama de barras de la dimensión derecho de salud.

En la Tabla 18 y Figura 10, a partir de los resultados de los colaboradores de un centro de salud, el 86.25% precisa que la dimensión derechos de salud se encuentra a un nivel medio y el resto que corresponde al 13.75% se ubica en un nivel alto.

Resultados inferenciales

Gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional

Hipótesis General

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

$\alpha = 0.05$ (significancia teórica).

Tabla 19

Prueba de correlación entre la gestión de talento humano y fortalecimiento organizacional

		FORTALECIMIENTO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80

A partir de lo visto en la Tabla 19 p-valor = .00 < .05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que existe relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 además que presenta una correlación positiva media de $p = .541$.

Conocimiento y fortalecimiento organizacional

Hipótesis específica 1.

H0: No existe relación entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

H1: Existe relación entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

$\alpha = 0.05$ (significancia teórica).

Tabla 20

Prueba de correlación entre conocimiento y fortalecimiento organizacional

		FORTALECIMIENTO	CONOCIMIENTO
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,443**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80

A partir de lo que se ve en la Tabla 20 $p\text{-valor} = .00 < .05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que existe relación entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 asimismo que presenta una correlación positiva débil de $p = .443$.

Habilidad y fortalecimiento organizacional

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

H1: Existe relación entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

$\alpha = 0.05$ (significancia teórica).

Tabla 21

Prueba de correlación entre la habilidad y fortalecimiento organizacional

		FORTALECIMIENTO	HABILIDAD
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,351**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	80	80

A partir de lo que se observa en la Tabla 21 $p\text{-valor} = .001 < .05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que existe relación entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 además que presenta una correlación positiva débil de $p = .351$.

Juicio y fortalecimiento organizacional

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el juicio y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

H1: Existe relación entre el juicio y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

$\alpha = 0.05$ (significancia teórica).

Tabla 22

Prueba de correlación entre el juicio y el fortalecimiento organizacional

		FORTALECIMIENTO	JUICIO
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,504**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80

A partir de lo que se ve en la Tabla 22 p -valor = $.000 < .05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que existe relación entre el juicio y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 asimismo que presenta una correlación positiva media de $p = .504$.

Actitud y fortalecimiento organizacional

Hipótesis específica 4:

H0: No existe relación entre la actitud y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

H1: Existe relación entre la actitud y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

$\alpha = 0.05$ (significancia teórica).

Tabla 23

Prueba de correlación entre la actitud y el fortalecimiento organizacional

		FORTALECIMIE NTO	ACTITUD
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,359**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	80	80

A partir de lo que se observa en la Tabla 23 p -valor = $.001 < .05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que existe relación entre la actitud y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 además que presenta una correlación positiva débil de $p = .359$.

IV. Discusión

En la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018. Para confirmar el objetivo se debe validar la hipótesis general del cual el coeficiente de correlación de Spearman donde la significancia p-valor = .000 y resulta que es $< .05$, ello quiere decir que existe significancia entre la variable gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional, asimismo tiene un coeficiente de correlacional $p = .541$ que representa una positiva media de la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018, además que presenta una correlación positiva considerable de $p = .541$.

Por otro lado, en la estadística descriptiva se muestra que el 72.50% indica que la variable gestión de talento humano está a un nivel medio y el 90% precisa que la variable fortalecimiento organización se ubica en un nivel medio en el centro de salud.

Para constatar la hipótesis se observa que Mendoza (2018) en su tesis *Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017*. Se finiquitó que la gestión del talento humano se relaciona con la cultura organizacional ya que el coeficiente de correlación de spearman $p = .854$ con un p-valor $= .001$ siendo menor al 5% ($p < .05$). Se recomendó aplicar los procesos adecuados para la recolección del personal de esta forma que garantice una óptima marcha dentro de la institución, por otro lado, mantener la gestión del talento humano aplicando distintas estrategias para cada estudio.

Además, Guerrero (2013) en su tesis *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*. La población estuvo conformada por directivos, subdirectores y docentes de las escuelas básicas primaria de la Parroquia San Francisco, la muestra fueron los mismos sujetos de la población, por otro lado, la técnica fue la observación y la encuesta fue el cuestionario con respuesta de tipo likert. Se concluyó que la prueba de correlación de $p = .569$ del cual tiene una correlación positiva significativa, al nivel de p-valor $= .001$, es decir existe una relación media y estadísticamente entre las variables. Se recomienda que los encargados optimicen el liderazgo y solucionar los conflictos mediante

seminarios y conversatorios de ello para mejorar la comunicación y relaciones interpersonales.

Seguidamente, para la hipótesis específica 1, es a partir del coeficiente de correlación de Spearman donde la significancia es p -valor = .000 y resulta que es $< .05$ del cual quiere decir que el fortalecimiento organizacional tiene relación con la dimensión conocimiento, además tiene un coeficiente $p = .443$ que representa una positiva débil en el conocimiento y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Por otro lado, en la estadística descriptiva se muestra que el 41.25% precisa que la dimensión conocimiento está a un nivel bajo y el 90% precisa que la variable fortalecimiento organización se ubica en un nivel medio en el centro de salud de San Luis. Para constatar la hipótesis se toma como base a Polo (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y percepción de la competencia laboral del personal administrativo de una entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017*. Se concluyó que existe una relación significativa y una correlación moderada entre la gestión del talento humano y la percepción de la competencia laboral de los trabajadores administrativos de la entidad hospitalaria de la Región Lima, 2017 con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman $p = .513$ y p -valor=.001. Se recomienda dar a reconocer la importancia de la gestión del talento humano en las entidades públicas ya que es imprescindible no solo en los beneficios institucionales sino en mejorar el desempleo y el cumplimiento de objetivos, como también la normalización de las competencias debe ser promovida mediante una directiva interna.

Para la hipótesis específica 2, llega a partir del coeficiente de correlación, donde la significancia p -valor = .001 y ello es $< .05$, quiere decir que se acepta la hipótesis alterna, además arroja un coeficiente $p = ,351$ del cual representa una correlación positiva débil entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Por otro lado, en la estadística descriptiva se observa que 86.25% precisa que la dimensión habilidad está a un nivel medio y el 90% precisa que la variable fortalecimiento organización se ubica en un nivel medio en el centro de salud.

Para constatar la hipótesis según Godoy (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016*. Se ultimó que hay una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, la correlación es significativa con un p-valor=.001, al lograr un nivel de correlación $p = .271$ interpretándose como una correlación positiva, entre las variables, con un $p = .011$. Se recomendó implantar dirigentes en el programa Servir donde sea el instrumento necesario que abra nuevos caminos de innovación, asimismo al personal comprometerse y ser más competitivos en sus funciones aplicando las prácticas administrativas.

Seguidamente para la hipótesis específica 3 es a partir del coeficiente de correlación de Spearman donde la significancia p-valor = .000 y resulta que es $< .05$ del cual quiere decir que el fortalecimiento organizacional tiene relación con la dimensión juicio, asimismo tiene un coeficiente $p = .504$ que representa una positiva media en el juicio y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Por otro lado, en la estadística descriptiva se evidencia que el 82.50% precisa que la dimensión juicio se encuentra a un nivel medio y el 90% precisa que la variable fortalecimiento organización se ubica en un nivel medio en el centro de salud.

Para constatar la hipótesis de acuerdo con Gianella (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, además con un diseño no experimental y de corte transversal. Asimismo, la población fueron 275 licenciadas en enfermería y en obstetricia, como también su muestra fue 200 licenciadas. Se uso como instrumento el cuestionario. Se finiquitó que entre la gestión del talento humano y productividad laboral existe relación ya que se obtuvo valor en Rho de Spearman $p = .497$, asimismo tuvo un p-valor=.001. Por otro lado, se recomienda que desarrollar talleres de capacitación con referencia a la gestión del talento humano con el personal de la salud, además realizar medidas correctivas que adopten generar la mejora de la relación.

Por último, para la hipótesis específica 4 llega a partir del coeficiente de correlación, donde la significancia p-valor = .000 y ello es $< .05$, ello quiere decir que se acepta la hipótesis alterna, además arroja un coeficiente de .359 del cual representa una correlación positiva débil entre la actitud y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

En la estadística descriptiva, se evidencia que el 53.75% precisa que la dimensión actitud se encuentra a un nivel medio y el 90% comenta que la variable fortalecimiento organización se ubica en un nivel medio en el centro de salud.

Para constatar la hipótesis de acuerdo con Flores (2017) en tu tesis *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016*. Tuvo una muestra de 117 trabajadores de la institución. Se finiquitó que, respecto a la hipótesis general, presenta una correlación positiva fuerte entre las variables que son $p = ,821$ y $p = .674$; con un p-valor=.001, resultado que conduce a aseverar que la gestión del talento humano influye en un 67.4 % en el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016. Se recomienda implementar una evaluación psicológica en proceso de reclutamiento, asimismo incentivar y reforzar las capacidades sobre las funciones específicas de cada área, como también el desarrollo de incentivos por las mejorar el desempeño de los colaboradores.

V. Conclusiones

Primero

Se concluyó determinando la relación que existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 y de acuerdo con el Rho de Spearman tiene como resultado = ,541; que según la tabla de correlación presenta una correlación positiva media. Asimismo, el 72,50% indica que gestión de talento humano se encuentra en un nivel medio y el 27,50% en un nivel alto y el fortalecimiento organizacional un 90% indica que se encuentra en un nivel medio y el 10% precisa que está en nivel alto.

Segundo

Se concluyó determinando la relación que existe entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 y de acuerdo con el Rho de Spearman tiene como resultado = ,443; que según la tabla de correlación representa una correlación positiva débil. Además, el 41,25% precisa que el conocimiento esta en un nivel bajo, el 37,50% indica que está en un nivel medio y un 21,25% se encuentra en un nivel alto.

Tercero

Se concluyó determinando la relación que existe entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 y de acuerdo con el Rho de Spearman tiene como resultado = ,351; que según la tabla de correlación representa una correlación positiva débil. Del mismo modo, que el 86.25% manifiesta que la habilidad se ubica en un nivel medio y solo el 13,75% está en un nivel alto.

Cuarto

Se concluyó determinando la relación que existe entre el juicio y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 y de acuerdo con el Rho de Spearman tiene como resultado = ,504; que según la tabla de correlación representa una correlación positiva media. Es así que el

82,50% manifiesta que el se ubica en un nivel medio y solo el 17,50% está en nivel alto.

Quinto

Se concluyó determinando la relación que existe entre la actitud y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 y de acuerdo con el Rho de Spearman tiene como resultado = ,359 que según la tabla de correlación representa una correlación positiva débil. Asimismo, un 53,75% menciona que la actitud esta a un nivel medio y solo el 46,25% indica que está en un nivel alto.

VI. Recomendaciones

Primero

A partir de los resultados se recomienda una capacitación constante al equipo humano del centro de salud de San Luis ya que ellos siempre están en contacto con los pacientes y es importante el desarrollo de las habilidades blandas y un adecuado comportamiento con los pacientes. Asimismo, dándole fortalezas al equipo humano se evitaría la rotación del personal.

Segundo

Teniendo en cuenta los resultados se recomienda que el personal debe tener los conocimientos principales para la ejecución de las actividades con los pacientes, asimismo no es recomendable hacer ingresar a un personal que venga por recomendación y mucho menos que no cumpla con los lineamientos propuestos. Poniendo en énfasis a la problemática de la investigación, para prever ello es recomendable seguir los lineamientos de selección de personal.

Tercero

De acuerdo con los resultados se recomienda rediseñar los perfiles en el momento de la contratación del personal, y tomar en consideración las habilidades en el momento de realizar las pruebas en el proceso de reclutamiento, de ese modo mantener un fortalecimiento organizacional adecuada.

Cuarto

Por último, con los resultados propuestos se recomienda que el centro de salud, en el proceso vaya fomentando en desarrollo del juicio y la actitud en los colaboradores, ya que mediante los resultados ello guarda relación con el fortalecimiento organizacional. Asimismo, recomendar a que nuevas investigaciones tomar en cuenta las variables para el estudio en otros ámbitos.

VII. Referencias

- Barrera, C. (2013). *Instrumentos de evaluación para la gestión del talento humano del Colegio Nacional Gustavo Eguez*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7223/1/Mg.GP.2020.pdf>
- Bustos, V. (2015), *Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos*. *Revista Organismo Andino de Salud*. 76 (1). 49-75
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3era. ed. Colombia: Pearson Educación.
- Cervantes, N., Ortiz, C. y Botero, M. (2015). *Abordaje del talento humano desde competencias estrategias en organizaciones educativas*. *Revista Científica Competitividad e innovación*, (2), 85-97.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3°. ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento humano*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002) *Administración en los nuevos tiempos*. Colombia: McGrawHill. Interamericana, S.A. 2012
- Consejo de participación ciudadana y control social (2016). *Fortalecimiento institucional: desarrollo de capacidades organizacionales*. Recuperado de: <http://www.cpmccs.gob.ec/wp-content/uploads/2016/02/guia-facilitador-ECO.pdf>
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (5°. ed.). México: Pearson Educación.
- Duque, G. (2016). *Gestión Gerencial en la Selección y Contratación de Talento Humano del Hospital Rafael Ruiz, Cantón Pujilí Provincia de Cotopaxi 2015*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://186.3.45.37/bitstream/123456789/4766/1/PIUAMSS010-2016.pdf>

- Erazo, A. (2009). *Participación social en salud: reflexiones y herramientas para la acción desde Chile*. Chile: Ministerio de salud.
- Enríquez, E. (2015). *Plan de Intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del hospital de especialidades - Baca Ortiz, Quito, junio 2014*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://186.3.45.37/bitstream/123456789/569/1/TUAMSHOS005-2015.pdf>
- Franklin, E. (2009). *Organización de empresas*. (3°. ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Flores, G. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Gianella, R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Guerrero, G. (2013). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela. Disponible en: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-12-07226.pdf>
- Guizar, R. (2008). *Desarrollo Organizacional* (3ª. ed.). McGrawHill.
- Godoy, C. (2017). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.
- Ivancevick, J; Konopaske, R y Matteson, M (2006). *Comportamiento organizacional* (7° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.

- Johns, K. (2009). *Que hacen los líderes en la gestión*. México: Pearson educación
- Liquidano, M. (2012). Gestión del Talento Humano. De la fase administrativa a la de gestión del conocimiento. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/277005652_Gestion_del_Talento_Humano_De_la_fase_administrativa_a_la_de_gestion_del_conocimiento
- López, P. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista cubana de salud Pública*, 43 (1)
- Manzano. A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>.
- Martínez, V. (2013). Paradigmas de investigación. Recuperado de http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf
- Moya. J. (2015). *Propuesta de una metodología para el fortalecimiento de la comunicación interna y clima organizacional mediante la aplicación de estrategias participativas*. (Tesis de Maestría). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador 2017. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4935/1/T-UCE-0009-442.pdf>.
- Morales, N. (2012) *Desarrollo Organizacional*. Universidad Regiomontana, México. Recuperado de <http://teoriasldj.blogspot.com/2012/05/teoria-del-desarrollo-organizacional.html>
- Mendoza, C. (2018). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Mejia, A. y Montoya, A. (2010). Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo. Recuperado de: <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/realidad/pdfs/TalentoHumano.pdf>
- Montero, M. (2004). El fortalecimiento en la comunidad, sus dificultades y alcances. Universitas Psychologica.
- Molinas, J. (2016). Guía para la elaboración de un plan de desarrollo departamental. Recuperado de https://issuu.com/secretariatecnicadeplanificacionpy/docs/gu__a_para_la__elaboraci__n_de_plane
- Pinedo, C. y Quispe, L. (2017). La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la EMPRESA PETREX S.A. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Polo, H. (2017). *Gestión del talento humano y percepción de la competencia laboral del personal administrativo de una entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Porret, M. (2014). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Recuperado de: <https://www.libreriadelau.com/gestion-de-personas-manual-para-gestion-del-capital-humano-en-las-organizaciones-sexta-edicion-alfaomega-9788415986492-gestion-empresarial-y-gerencial/p>
- Quijano, O. (2016). *La salud: derecho constitucional de carácter programático y operativo*. Perú: derecho y sociedad N°47.
- Ramírez, F. (2016). Redes sociales, democracia interactiva y transparente. Recuperado de https://issuu.com/franyelyscristinaramirezmontoya/docs/redes_sociales_presentacion

- Sánchez, W. y Espinal, J. (2017). Fortalecimiento organizacional: alternativa de desarrollo en el barrio TIPÁN NIZA DEL CANTÓN SANTA ELENA. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Slinger, R. (2015). *Modelo de gestión de talento humano basado en la provisión para la contratación de personal ejecutivo y profesional en la Fundación Centro Nacional de Medicina Popular Tradicional FCNMPT Estelí 2014-2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua.
- Tecco, C. y Lucca, C. *Fortalecimiento institucional y desarrollo local*. Recuperado de <http://biblioteca.municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/fortalecimiento.pdf>
- Valderrama M., S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Valle, R. (2012). *Fortalecimiento organizacional*. Recuperado de <http://www.lamolina.edu.pe/hortalizas/documentos%20agroeco/ENTREVISTAS/LEISA%20vol28n3%20articulos%20agroeco%209-16.pdf>

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional del centro de salud, 2018

Raúl Faruz Mino Vargas Machuca

raulnomi@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

El tipo de investigación fue básico, con el enfoque cuantitativo además de diseño no experimental y que lleva un nivel descriptivo – correlacional. Para la población estuvo formada por 80 trabajadores del Centro de Salud, la muestra fue la misma población y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue a través de encuestas y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su conformidad a través de estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20).

Las siguientes conclusiones: se puede afirmar que las variables tienen relación positiva y significativa, se determina la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 puesto que representa una correlación positiva media y de acuerdo con la Rho de Spearman resulta 0,541.

Palabras clave: Gestión del talento humano, fortalecimiento organizacional, conocimiento y habilidad.

ABSTRACT

The present research entitled "Managing human talent and organizational strengthening in a health center, 2018", had as its general objective to determine the relationship that exists between the management of human talent and the organizational strengthening of a health center, 2018.

The type of research was basic, with the quantitative approach as well as non-experimental design and which carries a descriptive - correlational level. For the population it was formed by 80 workers of the Health Center, the sample was the same population and the sample was non-probabilistic. The technique used to collect information was through surveys and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determining their compliance through reliability statistics (Alfa de Cronbach, KR-20).

The following conclusions: it can be affirmed that the variables have a positive and significant relationship, the relationship between the management of human talent and the organizational strengthening of a health center is determined, 2018 since it represents an average positive correlation and according to the Rho of Spearman is 0.541.

Keywords: Human talent management, organizational strengthening, knowledge and ability.

INTRODUCCIÓN

Problema general.

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre el juicio y el fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018?

Problema específico 4.

¿Cuál es la relación entre la actitud y el fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018?

Hipótesis general.

Existe relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Hipótesis específica 3.

Existe relación entre el juicio y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Hipótesis específica 4.

Existe relación entre la actitud y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre el juicio y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación entre la actitud y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

Antecedentes internacionales

Enríquez (2015) en su tesis *Plan de Intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del hospital de especialidades - Baca Ortiz*, para optar el título de Magister en Gestión de Servicios Hospitalarios por la Universidad Regional Autónoma de los Andes. El objetivo fue elaborar un plan de intervención para contribuir al desarrollo del talento humano y al mejoramiento de la calidad en la prestación de servicios en el área de Cuidados Intensivos del Hospital de Especialidades "Baca Ortiz". La metodología fue de tipo descriptiva, cuantitativo-cualitativo. Se ultimó que se observan como componentes motivacionales a las relaciones humanas, la retroalimentación, la prestación de servicios y el reconocimiento, conjuntamente a ello, el talento humano de salud

que trabaja en el servicio se unifica como condiciones; la disciplina, la responsabilidad, la amabilidad, el trato humanitario, la generosidad y los valores siendo indudable que el considerable porcentaje del talento humano es de género femenino. También, por el dato característico el 77% del talento humano de salud no se encuentra motivado en el desempeño que realiza, razón por la cual presenta insatisfacción y deficientes relaciones interpersonales.

Guerrero (2013) en su tesis *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*, para optar el título de Magister en Gerencia Educativa, su objetivo fue determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y cultura organizacional en instituciones de educación básica primaria del municipio escolar San Francisco 2, del Estado Zulia. La investigación fue de nivel descriptivo – correlacional, con diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por directivos, subdirectores y docentes de las escuelas básicas primaria de la Parroquia San Francisco, la muestra fueron los mismos sujetos de la población, por otro lado, la técnica fue la observación y la encuesta fue el cuestionario con respuesta de tipo Likert. Se concluyó que la prueba de correlación de $p = .569$ del cual tiene una correlación positiva significativa, al nivel de $p\text{-valor} = .001$, es decir existe una relación media y estadísticamente entre las variables. Se recomienda que los encargados optimicen el liderazgo y solucionar los conflictos mediante seminarios y conversatorios de ello para mejorar la comunicación y relaciones interpersonales.

Antecedentes nacionales

Mendoza (2018) en su tesis *Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017*, para optar el título de Magister en Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo. El objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental y de corte transversal, además la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 20 empleados de la institución. Se finiquitó que la gestión del

talento humano se relaciona con la cultura organizacional ya que el coeficiente de correlación de spearman $p = .854$ con un p -valor $= .001$ siendo menor al 5% ($p < .05$). Se recomendó aplicar los procesos adecuados para la recolección del personal de esta forma que garantice una óptima marcha dentro de la institución, por otro lado, mantener la gestión del talento humano aplicando distintas estrategias para cada estudio.

Gianella (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*, para optar el título de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud por la Universidad César Vallejo. El objetivo fue determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, además con un diseño no experimental y de corte transversal. Asimismo, la población fueron 275 licenciadas en enfermería y en obstetricia, como también su muestra fue 200 licenciadas. Se uso como instrumento el cuestionario. Se finiquitó que entre la gestión del talento humano y productividad laboral existe relación ya que se obtuvo valor en Rho de Spearman $p = .497$, asimismo tuvo un p -valor $= .001$. Por otro lado, se recomienda que desarrollar talleres de capacitación con referencia a la gestión del talento humano con el personal de la salud, además realizar medidas correctivas que adopten generar la mejora de la relación.

Gestión de talento humano

Dessler y Valera (2011, p.2) precisaron que:

Cuando se habla de gestión de recursos humanos se hace referencia a las prácticas y las políticas primordiales para utilizar los asuntos que se enfocan con las relaciones personales del cargo gerencial; en específico, se conoce como el reclutar, capacitar, evaluar, retribuir y brindar un entorno seguro, con un código de ética y una relación justa para los colaboradores de la organización.

Dimensión

1. Conocimiento

Chiavenato (citado en Cervantes, Ortiz y Botero, 2015, p.88) añadió que:

Abarca en la función de conocer los hechos, del mismo modo se adquiere esencialmente por medio de la información, casi siempre en la educación realizada de manera formal. Los conocimientos deben ser focalizarse o especializarse en las actividades y funciones laborales; pues ello permite generar una mayor productividad laboral.

2. Habilidad

De acuerdo con Chiavenato (citado en Cervantes, Ortiz y Botero, 2015, p.88)

Corresponde al arte de saber hacer; también hace referencia alguna acción mental o corporal y se obtiene esencialmente por medio de la práctica y ejercicio. Involucra a las tácticas de comunicación y el conocimiento de normas de procedimiento. Las habilidades para realizar las actividades y funciones en la organización son perfeccionadas por medio de la experiencia y el aprendizaje continuo.

3. Juicio

Para Chiavenato (citado en Cervantes, Ortiz y Botero, 2015, p.88)

Abarca a la apreciación individual sobre aquello que es considerado cierto. Además, que actúan como filtros conscientes e inconscientes en el desarrollo personal de saber. Son los criterios con los que deben contar los colaboradores para poder dar solución a los problemas o poder afrontar los conflictos que se le presenten en la empresa.

4. Actitud

Según Chiavenato (citado en Cervantes, Ortiz y Botero, 2015, p.88)

Se basa en un estado mental de alerta organizado mediante la experiencia y aprendizaje, donde es ejercida por una influencia específica en la

respuesta de la persona ante las situaciones, hechos, problemas, conflictos, y otras eventualidades. Una buena actitud en el ambiente de trabajo puede motivar al equipo de trabajo a cumplir con sus metas establecidas; asimismo, impulsa la creatividad e innovación.

Fortalecimiento organizacional

Montero (2004, p.25) expresó que:

El fortalecimiento organizacional implica ser un conjunto de procesos de los cuales se distribuye las herramientas práctica y teóricas al administrador de las distintas organizaciones o comunidades con la finalidad de revisar y controlar situaciones en problemas de la vida social y conseguir la transformación y el desarrollo de los colaboradores y del entorno con respecto a las necesidades que presentan. Se considera como las principales herramientas los planes de desarrollo, la autogestión, deberes y derechos constitucionales.

Dimensión

5. Presupuestos participativos

De acuerdo con Montero (2004, p.94) indicó que:

El presupuesto participativo en salud (PPS), es un procedimiento en la que los ciudadanos pueden tomar decisiones sobre la gestión de los recursos de salud; por lo que se realiza un seguimiento del presupuesto público. Ello con la finalidad de tener una transparencia en el ejercicio. Es un proceso de equilibrio entre rendir cuentas y gestión del presupuesto; para mejorar el ámbito de salud, por medio de una calidad adecuada del servicio.

6. Planes de desarrollo

Según Montero (2004, p.94) mencionó que:

Los planes de desarrollo son las funciones primordiales dentro del gobierno, en los cuales sus funciones son dirigir la labor de los

administradores y directivos, dando una habilidad en sus objetivos y metas, y seguidamente con la realización de sus propósitos institucionales en provecho y beneficio de la ciudadanía, en corto plazo y con menos capital.

7. Autogestión

El autor Montero (2004, p.94) señaló que:

La autogestión es un procedimiento que permite desarrollar de forma individual o grupal la suficiencia en la gestión de recursos. Es una técnica eficiente que permite optimizar el uso de habilidades; para lo cual se toma en cuenta la posición y la resolución de problemas, en la autogestión de lo social.

8. Derechos en salud

Para Montero (2004, p.94) añadió que:

Hace referencia al derecho de disfrutar un grado adecuado de salud, todo ello engloba a cuatro componentes:

- Disponibilidad: los programas de salud y la cantidad suficiente, los dos como un deber.
- Accesibilidad: hace hincapié a la accesibilidad de información, financiera y física, sin ninguna discriminación.
- Aceptabilidad: respeto de la ética médica, ser culturalmente apropiados y sensibles a los requisitos del género y al ciclo de vida de los pacientes.
- Calidad: desde un enfoque médico y científico, ser lo más idóneo en calidad.

METODOLOGÍA

La investigación es de enfoque cuantitativo ya que se busca contrastar la hipótesis mediante el procesamiento de datos; asimismo, el tipo de investigación

es básica porque se desea reforzar los conocimientos teóricos. Además, el diseño es no experimental y de corte transversal, ya que se realiza el estudio en un tiempo y espacio determinado. El nivel de investigación es descriptivo – correlacional.

Para esta investigación las variables gestión de talento humano y fortalecimiento organizacional presentará como población 80 trabajadores del Centro de Salud, cuyas características son edad promedio, ambos sexos, del cual son 76 nombrados y 4 contratados; asimismo; la muestra será censal es por ello que se tomará toda la población como la muestra, conformado por los 80 trabajadores del Centro de Salud. Asimismo, en esta investigación se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 30 preguntas en escala Likert, por ese medio se obtendrá los resultados con respecto a la variable gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional. Por otro lado, la investigación se divide en varios procesos estadísticos como: el análisis de confiabilidad donde se utiliza la prueba de alfa de Cronbach; el análisis descripto donde se analiza las dimensiones y variables en tablas y figuras; y el análisis inferencial donde se contrasta la hipótesis general y específicas.

Resultados inferenciales

Gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional

Hipótesis General

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018.

$\alpha = 0.05$ (significancia teórica).

Prueba de correlación entre la gestión de talento humano y fortalecimiento organizacional

	GESTIÓN DEL
FORTALECIMIENTO	TALENTO
	HUMANO

	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80

A partir de lo visto en la Tabla 19 $p\text{-valor} = .00 < .05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que existe relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 además que presenta una correlación positiva media de $p = .541$.

DISCUSIÓN

En la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018. Para confirmar el objetivo se debe validar la hipótesis general del cual el coeficiente de correlación de Spearman donde la significancia $p\text{-valor} = .000$ y resulta que es $< .05$, ello quiere decir que existe significancia entre la variable gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional, asimismo tiene un coeficiente de correlacional $p = .541$ que representa una positiva media de la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018, además que presenta una correlación positiva considerable de $p = .541$.

Por otro lado, en la estadística descriptiva se muestra que el 72.50% indica que la variable gestión de talento humano está a un nivel medio y el 90% precisa que la variable fortalecimiento organización se ubica en un nivel medio en el centro de salud, de ello Mendoza (2018) en su tesis *Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017*. Se finiquitó que la gestión del talento humano se relaciona con la cultura organizacional ya que el coeficiente de correlación de spearman $p = .854$ con un $p\text{-valor} = .001$ siendo menor al 5% ($p < .05$). Se recomendó aplicar los procesos adecuados para la recolección del personal de esta forma que garantice una óptima marcha dentro de la institución, por otro

lado, mantener la gestión del talento humano aplicando distintas estrategias para cada estudio.

CONCLUSIONES

Primero: Se concluyó determinando la relación que existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 y de acuerdo con el Rho de Spearman tiene como resultado = ,541; que según la tabla de correlación presenta una correlación positiva media. Asimismo, el 72,50% indica que gestión de talento humano se encuentra en un nivel medio y el 27,50% en un nivel alto y el fortalecimiento organizacional un 90% indica que se encuentra en un nivel medio y el 10% precisa que está en nivel alto.

Segundo: Se concluyó determinando la relación que existe entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 y de acuerdo con el Rho de Spearman tiene como resultado = ,443; que según la tabla de correlación representa una correlación positiva débil. Además, el 41,25% precisa que el conocimiento está en un nivel bajo, el 37,50% indica que está en un nivel medio y un 21,25% se encuentra en un nivel alto.

Tercero: Se concluyó determinando la relación que existe entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 y de acuerdo con el Rho de Spearman tiene como resultado = ,351; que según la tabla de correlación representa una correlación positiva débil. Del mismo modo, que el 86.25% manifiesta que la habilidad se ubica en un nivel medio y solo el 13,75% está en un nivel alto.

Cuarto: Se concluyó determinando la relación que existe entre el juicio y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 y de acuerdo con el Rho de Spearman tiene como resultado = ,504; que según la tabla de correlación representa una correlación positiva media. Es así que el 82,50% manifiesta que él se ubica en un nivel medio y solo el 17,50% está en nivel alto.

Quinto: Se concluyó determinando la relación que existe entre la actitud y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 y de acuerdo con el Rho de Spearman tiene como resultado = ,359 que según la tabla de correlación

representa una correlación positiva débil. Asimismo, un 53,75% menciona que la actitud está a un nivel medio y solo el 46,25% indica que está en un nivel alto.

RECOMENDACIONES

Primero: A partir de los resultados se recomienda una capacitación constante al equipo humano del centro de salud de San Luis ya que ellos siempre están en contacto con los pacientes y es importante el desarrollo de las habilidades blandas y un adecuado comportamiento con los pacientes.

Segundo: Teniendo en cuenta los resultados se recomienda que el personal debe tener los conocimientos principales para la ejecución de las actividades con los pacientes, asimismo no es recomendable hacer ingresar a un personal que venga por recomendación y mucho menos que no cumpla con los lineamientos propuestos.

Tercero: De acuerdo con los resultados se recomienda rediseñar los perfiles en el momento de la contratación del personal, y tomar en consideración las habilidades en el momento de realizar las pruebas en el proceso de reclutamiento, de ese modo mantener un fortalecimiento organizacional adecuada.

Cuarto: Por último, con los resultados propuestos se recomienda que el centro de salud San Luis, en el proceso vaya fomentando en desarrollo del juicio y la actitud en los colaboradores, ya que mediante los resultados ello guarda relación con el fortalecimiento organizacional.

REFERENCIAS

Cervantes, N., Ortiz, C. y Botero, M. (2015). *Abordaje del talento humano desde competencias estrategias en organizaciones educativas. Revista Científica Competitividad e innovación*, (2), 85-97.

- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (5°. ed.). México: Pearson Educación.
- Enríquez, E. (2015). *Plan de Intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del hospital de especialidades - Baca Ortiz, Quito, junio 2014*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://186.3.45.37/bitstream/123456789/569/1/TUAMSHOS005-2015.pdf>
- Gianella, R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Guerrero, G. (2013). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela. Disponible en: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-12-07226.pdf>
- Mendoza, C. (2018). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Montero, M. (2004). El fortalecimiento en la comunidad, sus dificultades y alcances. *Universitas Psychologica*.

Anexo 2. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018.	Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018.	Conocimiento	Identificación de información	1	Siempre = 5 Casi Siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	1. Bajo 2. Medio 3. Alto
				conocimiento del logro de la visión institucional			
			conocimiento del logro la misión institucional	3			
			conocimiento del logro de planes estratégicos	4			
Habilidad	Capacitaciones constantes en sector salud	5	Aplicación del conocimiento para lograr máxima eficiencia organizacional	6			
	Resolver problemas entorno a la coordinación de actividades establecidas				7		
Juicio	Innovar a través de inputs en la organización.	8	Análisis de la problemática en salud	9			
	Ordenamiento datos de tareas encomendadas				10		
Actitud	Actitud ante situaciones conflictivas	13	Decisiones rápidas	14			
					Adaptación ante los problemas	15	
							Situaciones cambiantes
					Ponderación de las ideas.	12	

PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	Dimensión	VARIABLE 2: FORTALECIMINETO ORGANIZACIONAL			
¿Cuál es la relación entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018?	Determinar la relación que existe entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018.	Existe una relación directa entre el conocimiento y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018.	Presupuestos participativos	Balance de gestión Inversión en salud Propuestas en la situación salud	17 18 19 20	Siempre = 5 Casi Siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	1. Bajo 2. Medio 3. Alto
¿Cuál es la relación entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018?	Determinar la relación que existe entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018.	Existe una relación directa entre la habilidad y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018.	Planes de desarrollo	Logro de objetivos del servicio de salud Cumplimiento institucionales del servicio de salud	21 22 23 24		
¿Cuál es la relación entre el juicio y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018?	Determinar la relación que existe entre el juicio y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018.	Existe una relación directa entre el juicio y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018.	La autogestión	Capacidad de los colaboradores Solución de conflictos en el servicio de salud.	25 26		
¿Cuál es la relación entre la actitud y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018?	Determinar la relación que existe entre la actitud y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018.	Existe una relación directa entre la actitud y el fortalecimiento organizacional del centro de salud San Luis, 2018.	Derecho en salud Empatía	Disponibilidad Accesibilidad Aceptabilidad Calidad	27 28 29 30		

Anexo 3. Autorización del centro de Salud



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 19 de junio de 2018

Carta P. 0423-2018-EPG-UCV-LN

DRA. ANA MARIA VASQUEZ CHAVEZ
DIRECTORA DE LA DIRECCION INTEGRADA DE REDES DE SALUD DE LIMA CENTRO
DIRECCION INTEGRADA DE REDES DE SALUD DE LIMA CENTRO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RAUL FARUZ MINO VARGAS MACHUCA** identificado con DNI N.º **42398951** y código de matrícula N.º **6000156788**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE SALUD SAN LUIS, 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 19 de junio de 2018

Carta P. 0424-2018-EPG-UCV-LN

DRA. MARIA ELSA GALLARDO GAGO
MEDICO JEFE DEL CENTRO DE SALUD SAN LUIS
CENTRO DE SALUD SAN LUIS
"FELIX GUZMAN MANZANEDA"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RAUL FARUZ MINO VARGAS MACHUCA** identificado con DNI N.º **42398951** y código de matrícula N.º **6000156788**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE SALUD SAN LUIS, 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 4. Instrumentos

Cuestionario

Estimado(a) Sr(a)

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional del Centro de Salud San Luis, 2018.

Indicaciones: La encuesta es anónima y las respuestas son confidenciales, así que le agradecemos ser muy sincero. Marque con un aspa la alternativa que considere más conveniente

DATOS ESPECÍFICOS	
N	Nunca
CN	Casi Nunca
AV	A Veces
CS	Casi Siempre
S	Siempre

Variable 1: Gestión del Talento Humano						
	Dimensión 1: Conocimiento	N	CN	AV	CS	S
1	Conoces de los objetivos organizacionales del Centro de Salud					
2	Conoces la visión institucional del Centro de Salud					
3	Conoces la misión institucional del Centro de Salud					
4	Conoces de los planes estratégicos del centro de Salud					
	Dimensión 2: Habilidad	N	CN	AV	CS	S
5	Realizas tareas con fines organizacionales					
6	Aplicas conocimientos para lograr máxima eficiencia organizacional					
7	Resuelves problemas entorno a la coordinación de actividades establecidas					
8	Innovas a través de inputs en la organización.					

Dimensión 3: Juicio		N	CN	AV	CS	S
9	Sueles analizar la situación en torno a realidad problemática					
10	Ordenas datos de tareas encomendadas en la organización					
11	Aplicas tu criterio para resolver problemas					
12	Realizar procesos de análisis ideas para buscar soluciones					
Dimensión 4: Actitud		N	CN	AV	CS	S
13	Cuentas con la actitud para alcanzar metas					
14	Cuentas con la actitud para asumir riesgos					
15	Cuentas con la actitud para generar nuevos cambios					
16	Cuentas con la actitud para afrontar nuevos retos					

Muchas gracias,

Cuestionario

Estimado(a) Sr(a)

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional del Centro de Salud San Luis, 2018.

Indicaciones: La encuesta es anónima y las respuestas son confidenciales, así que le agradecemos ser muy sincero. Marque con un aspa la alternativa que considere más conveniente

DATOS ESPECÍFICOS	
N	Nunca
CN	Casi Nunca
AV	A Veces
CS	Casi Siempre
S	Siempre

Variable 2: Fortalecimiento Organizacional						
Dimensión 1: Presupuestos participativos		N	CN	AV	CS	S
17	El centro de salud cuenta con una planificación anual de sus actividades					
18	El centro de salud cuenta con una planificación mensual de sus actividades					
19	La institución toma decisiones de inversión pública					
20	La institución toma decisiones de financiamiento público					
Dimensión 2: Planes de desarrollo		N	CN	AV	CS	S
21	El Logro de objetivos estratégicos se encuentran en el plan de desarrollo del centro de salud					
22	El Logro de objetivos económicos se encuentran en el plan de desarrollo del centro de salud					
23	Se cumplen los planes institucionales establecidos					

24	Se realiza un seguimiento de los planes institucionales					
	Dimensión 3: La Autogestión	N	CN	AV	CS	S
25	Se promueve la autogestión en los colaboradores					
26	Se realizan capacitación para mejorar las habilidades de autogestión					
	Dimensión 4: Deberes Constitucionales	N	CN	AV	CS	S
27	Conoces las normativas institucionales reglamentadas					
28	Conoces los deberes institucionales reglamentadas					
29	La institución promueve el desarrollo de competencias técnicas					
30	La institución promueve el desarrolla de competencias de gestión y liderazgo					

Anexo 5. Validez del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Conocimiento								
1	Identificas las informaciones organizacionales del Centro de Salud.	X		X		X		
2	Cumples con el logro de la visión institucional del Centro de Salud.	X		X		X		
3	Cumples con la misión institucional del Centro de Salud.	X		X		X		
4	Cumples con los planes estratégicos del centro de Salud.	X		X		X		
Dimensión 2: Habilidad								
5	Te capacitas de manera constante en sector salud.	X		X		X		
6	Aplicas conocimientos para lograr máxima eficiencia organizacional.	X		X		X		
7	Resuelves problemas entorno a la coordinación de actividades establecidas.	X		X		X		
8	Innovas a través de inputs en la organización.	X		X		X		
Dimensión 3: Juicio								
9	Analizas la situación en torno a la problemática en el sector salud.	X		X		X		
10	Ordenas datos de tareas encomendadas en la organización.	X		X		X		
11	Aplicas tu criterio para resolver problemas.	X		X		X		
12	Realizar procesos de análisis ideas para buscar soluciones.	X		X		X		
Dimensión 4: Actitud								
13	Cuentas con la actitud apropiada ante situaciones conflictivas.	X		X		X		
14	Cuentas con la actitud para las decisiones rápidas	X		X		X		
15	Cuentas con la actitud para adaptarte a los problemas	X		X		X		
16	Cuentas con la actitud para afrontar situaciones cambiantes	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Presupuestos participativos								
17	El centro de salud toma en cuenta el balance de gestión.	X		X		X		
18	El centro de salud analiza el balance de gestión.	X		X		X		
19	La institución mediante los presupuestos participativos, invierte en el servicio de salud.	X		X		X		
20	La institución toma propuestas en la situación de salud.	X		X		X		
Dimensión 2: Planes de desarrollo								
21	El logro de objetivos estratégicos se encuentran en el plan de desarrollo del centro de salud	X		X		X		
22	El Logro de objetivos económicos se encuentran en el plan de desarrollo del centro de salud	X		X		X		
23	Se cumplen los planes institucionales establecidos	X		X		X		
24	Se realiza un seguimiento de los planes institucionales	X		X		X		
Dimensión 3: La Autogestión								
25	Se promueve la capacidad de los trabajadores del centro de salud.	X		X		X		
26	Se desarrolla en los trabajadores la solución de conflictos en el servicio de salud.	X		X		X		
Dimensión 4: derecho en salud								
27	Conoces la disponibilidad de programas de salud.	X		X		X		
28	Conoces la accesibilidad de información.	X		X		X		
29	La institución tiene aceptabilidad en la ética médica en el centro de salud.	X		X		X		
30	La institución presenta buena calidad en el servicio de salud.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FLOR DE YERBA SANCHEZ AGUIRRE DNI: 09104533

Especialidad del validador: METODOLOGIA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar 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

09 de 06 del 2018



[Firma]
Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Conocimiento								
1	Identificas las informaciones organizacionales del Centro de Salud.	X		X		X		
2	Cumples con el logro de la visión institucional del Centro de Salud.	X		X		X		
3	Cumples con la misión institucional del Centro de Salud.	X		X		X		
4	Cumples con los planes estratégicos del centro de Salud.	X		X		X		
Dimensión 2: Habilidad								
5	Te capacitas de manera constante en sector salud.							
6	Aplicas conocimientos para lograr máxima eficiencia organizacional.	X		X		X		
7	Resuelves problemas entorno a la coordinación de actividades establecidas.	X		X		X		
8	Innovas a través de inputs en la organización.	X		X		X		
Dimensión 3: Juicio								
9	Analizas la situación en torno a la problemática en el sector salud.	X		X		X		
10	Ordenas datos de tareas encomendadas en la organización.	X		X		X		
11	Aplicas tu criterio para resolver problemas.	X		X		X		
12	Realizar procesos de análisis ideas para buscar soluciones.	X		X		X		
Dimensión 4: Actitud								
13	Cuentas con la actitud apropiada ante situaciones conflictivas.	X		X		X		
14	Cuentas con la actitud para las decisiones rápidas	X		X		X		
15	Cuentas con la actitud para adaptarte a los problemas	X		X		X		
16	Cuentas con la actitud para afrontar situaciones cambiantes	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Presupuestos participativos							
17	El centro de salud toma en cuenta el balance de gestión.	X		X		X		
18	El centro de salud analiza el balance de gestión.	X		X		X		
19	La institución mediante los presupuestos participativos, invierte en el servicio de salud.	X		X		X		
20	La institución toma propuestas en la situación de salud.	X		X		X		
	Dimensión 2: Planes de desarrollo							
21	El logro de objetivos estratégicos se encuentran en el plan de desarrollo del centro de salud	X		X		X		
22	El Logro de objetivos económicos se encuentran en el plan de desarrollo del centro de salud	X		X		X		
23	Se cumplen los planes institucionales establecidos	X		X		X		
24	Se realiza un seguimiento de los planes institucionales	X		X		X		
	Dimensión 3: La Autogestión							
25	Se promueve la capacidad de los trabajadores del centro de salud.	X		X		X		
26	Se desarrolla en los trabajadores la solución de conflictos en el servicio de salud.	X		X		X		
	Dimensión 4: derecho en salud							
27	Conoces la disponibilidad de programas de salud.	X		X		X		
28	Conoces la accesibilidad de información.	X		X		X		
29	La institución tiene aceptabilidad en la ética médica en el centro de salud.	X		X		X		
30	La institución presenta buena calidad en el servicio de salud.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. CHANTAL TARA A. GURME DNI: 25451906

Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCACIONAL

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar 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

13 de 06 del 2018



[Handwritten Signature]

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Conocimiento							
1	Identificas las informaciones organizacionales del Centro de Salud.	X		X		X		
2	Cumples con el logro de la visión institucional del Centro de Salud.	X		X		X		
3	Cumples con la misión institucional del Centro de Salud.	X		X		X		
4	Cumples con los planes estratégicos del centro de Salud.	X		X		X		
	Dimensión 2: Habilidad							
5	Te capacitas de manera constante en sector salud.	X		X		X		
6	Aplicas conocimientos para lograr máxima eficiencia organizacional.	X		X		X		
7	Resuelves problemas entorno a la coordinación de actividades establecidas.	X		X		X		
8	Innovas a través de inputs en la organización.	X		X		X		
	Dimensión 3: Juicio							
9	Analizas la situación en torno a la problemática en el sector salud.	X		X		X		
10	Ordenas datos de tareas encomendadas en la organización.	X		X		X		
11	Aplicas tu criterio para resolver problemas.	X		X		X		
12	Realizar procesos de análisis ideas para buscar soluciones.	X		X		X		
	Dimensión 4: Actitud							
13	Cuentas con la actitud apropiada ante situaciones conflictivas.	X		X		X		
14	Cuentas con la actitud para las decisiones rápidas	X		X		X		
15	Cuentas con la actitud para adaptarte a los problemas	X		X		X		
16	Cuentas con la actitud para afrontar situaciones cambiantes	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Presupuestos participativos							
17	El centro de salud toma en cuenta el balance de gestión.	X		X		X		
18	El centro de salud analiza el balance de gestión.	X		X		X		
19	La institución mediante los presupuestos participativos, invierte en el servicio de salud.	X		X		X		
20	La institución toma propuestas en la situación de salud.	X		X		X		
	Dimensión 2: Planes de desarrollo							
21	El logro de objetivos estratégicos se encuentran en el plan de desarrollo del centro de salud	X		X		X		
22	El Logro de objetivos económicos se encuentran en el plan de desarrollo del centro de salud	X		X		X		
23	Se cumplen los planes institucionales establecidos	X		X		X		
24	Se realiza un seguimiento de los planes institucionales	X		X		X		
	Dimensión 3: La Autogestión							
25	Se promueve la capacidad de los trabajadores del centro de salud.	X		X		X		
26	Se desarrolla en los trabajadores la solución de conflictos en el servicio de salud.	X		X		X		
	Dimensión 4: derecho en salud							
27	Conoces la disponibilidad de programas de salud.	X		X		X		
28	Conoces la accesibilidad de información.	X		X		X		
29	La institución tiene aceptabilidad en la ética médica en el centro de salud.	X		X		X		
30	La institución presenta buena calidad en el servicio de salud.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

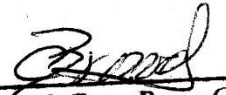
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Cesar Bravo Goyas DNI: 09597840

Especialidad del validador: Administración de Servicios de Salud

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar 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

13 de 06 del 2018


Mg. C.D. Cesar Bravo Goyas
Coordinador de Odontología
C.O.P 10699
Policlinico Chosica GRU:
ESSALUD

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Presupuestos participativos							
17	El centro de salud toma en cuenta el balance de gestión.	X		X		X		
18	El centro de salud analiza el balance de gestión.	X		X		X		
19	La institución mediante los presupuestos participativos, invierte en el servicio de salud.	X		X		X		
20	La institución toma propuestas en la situación de salud.	X		X		X		
	Dimensión 2: Planes de desarrollo							
21	El logro de objetivos estratégicos se encuentran en el plan de desarrollo del centro de salud	X		X		X		
22	El Logro de objetivos económicos se encuentran en el plan de desarrollo del centro de salud	X		X		X		
23	Se cumplen los planes institucionales establecidos	X		X		X		
24	Se realiza un seguimiento de los planes institucionales	X		X		X		
	Dimensión 3: La Autogestión							
25	Se promueve la capacidad de los trabajadores del centro de salud.	X		X		X		
26	Se desarrolla en los trabajadores la solución de conflictos en el servicio de salud.	X		X		X		
	Dimensión 4: derecho en salud							
27	Conoces la disponibilidad de programas de salud.	X		X		X		
28	Conoces la accesibilidad de información.	X		X		X		
29	La institución tiene aceptabilidad en la ética médica en el centro de salud.	X		X		X		
30	La institución presenta buena calidad en el servicio de salud.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Conocimiento							
1	Identificas las informaciones organizacionales del Centro de Salud.	X		X		X		
2	Cumples con el logro de la visión institucional del Centro de Salud.	X		X		X		
3	Cumples con la misión institucional del Centro de Salud.	X		X		X		
4	Cumples con los planes estratégicos del centro de Salud.	X		X		X		
	Dimensión 2: Habilidad							
5	Te capacitas de manera constante en sector salud.	X		X		X		
6	Aplicas conocimientos para lograr máxima eficiencia organizacional.	X		X		X		
7	Resuelves problemas entorno a la coordinación de actividades establecidas.	X		X		X		
8	Innovas a través de inputs en la organización.	X		X		X		
	Dimensión 3: Juicio							
9	Analizas la situación en torno a la problemática en el sector salud.	X		X		X		
10	Ordenas datos de tareas encomendadas en la organización.	X		X		X		
11	Aplicas tu criterio para resolver problemas.	X		X		X		
12	Realizar procesos de análisis ideas para buscar soluciones.	X		X		X		
	Dimensión 4: Actitud							
13	Cuentas con la actitud apropiada ante situaciones conflictivas.	X		X		X		
14	Cuentas con la actitud para las decisiones rápidas	X		X		X		
15	Cuentas con la actitud para adaptarte a los problemas	X		X		X		
16	Cuentas con la actitud para afrontar situaciones cambiantes	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. César Garay Ghilardi

DNI: *06900163*

Especialidad del validador:

Magister en Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar 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

16 de Junio del 2018


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Confiabilidad Alfa de Cronbach – fortalecimiento organizacional

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBRACH																	
ALFA DE CROMBACH - FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL																	
Total Sujetos=	15															MAGNITUD:	
Var-Total=	84.11	Suma de Varianzas= 11.67														$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{IS}^2}{S_T^2} \right] = 0.928$	MUY ALTA
Preguntas=	14																
Media=	2.93	2.67	3.13	3.13	3.27	3.87	3.27	2.8	3.3	3.0	3.2	3.1	3.9	3.8			
Varianza=	1.07	0.81	1.55	1.55	1.21	0.84	0.78	0.74	0.67	0.14	0.74	0.27	0.84	0.46	11.67		
Cuenta =	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15		
Sujeto	Pgta01	Pgta02	Pgta03	Pgta04	Pgta05	Pgta06	Pgta07	Pgta08	Pgta09	Pgta10	Pgta11	Pgta12	Pgta13	Pgta14	Total		
1	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	47		
2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	37		
3	2	2	2	2	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	48		
4	2	2	4	4	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	41		
5	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	38		
6	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	4	59		
7	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	55		
8	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	62		
9	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36		
10	3	2	3	3	2	4	5	2	3	3	3	2	4	3	42		
11	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	39		
12	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	44		
13	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	4	59		
14	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36		
15	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	38		

Anexo 7. Matriz de datos Excel y Spss

MATRIZ DE DATOS RAUL MINO (A) - Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

K76 : X ✓ fx 4

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO															FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL												
	CONOCIMIENTO				HABILIDAD				JUICIO				ACTITUD			PRESUP. PARTICIPATIVO			PLANES DE DESARROLLO				LA AUTOGESTION		DEREC			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	
7	2	2	1	1	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4	5	4	3	3	4	3	
8	3	3	5	4	2	3	3	2	1	3	3	4	3	5	4	4	2	2	4	4	2	4	3	3	2	2	2	
9	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	
10	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	
11	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	
12	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	
13	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	
14	3	2	3	1	5	4	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	
16	3	3	5	4	2	3	3	2	1	3	3	4	3	5	4	4	2	2	4	4	2	4	3	3	2	2	2	
17	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	
18	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	
19	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	
20	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	
21	3	2	3	1	5	4	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	
22	2	2	1	1	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4	5	4	3	3	4	3	
23	3	3	5	4	2	3	3	2	1	3	3	4	3	5	4	4	2	2	4	4	2	4	3	3	2	2	2	
24	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	
25	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	

Hoja1

*BASE DE DATOS FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 50 de 50 variables

	DIM_CRECIMIENTO	DIM_HABILIDAD	DIM_JUICIO	DIM_ACTITUD	DIM_PRESPART	DIM_PLANDESARROLLO	DIM_DERECHOSALUD	DIM_AUTOGEST	var
1	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
2	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	
3	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	ALTO	ALTO	MEDIO	
4	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	
5	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
6	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	
7	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	MEDIO	
8	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	
9	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
10	BAJO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
11	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	
12	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	
13	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	
14	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
15	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
16	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
17	BAJO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
18	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	ALTO	ALTO	MEDIO	
19	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	
20	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
21	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
22	BAJO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
23	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	

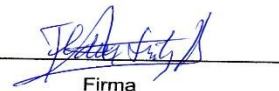
Vista de datos Vista de variables

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Flor de María Sánchez Aguirre, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018**" del (de la) estudiante **Raúl Faruz Mino Vargas Machuca** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto del 2018



Firma

Flor de María Sánchez Aguirre

DNI: 09104533



Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

B^r. Raúl Faruz Mino Vargas Machuca

ASESORA:

Dra. Sánchez Aguirre Flor de María

-
-
-
-
- 24**
-
-
-
-
-

Resumen de coincidencias ✕

24 %

- 1 **Entregado a Universida...** 13 % >
Trabajo del estudiante
- 2 **repositorio.ucv.edu.pe** 7 % >
Fuente de Internet
- 3 **repositorio.unh.edu.pe** 1 % >
Fuente de Internet
- 4 **repositorionew.uasb.ed...** 1 % >
Fuente de Internet
- 5 **camafu.org.mx** 1 % >
Fuente de Internet
- 6 **www.leisa-al.org** <1 % >
Fuente de Internet
- 7 **repositorio.unan.edu.ni** <1 % >
Fuente de Internet



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MINO VARGAS MACHUCA RAUL FARUZ

D.N.I. : 42398951

Domicilio : CALLE MANUEL BENIGNO LEA # 361 - DEP # 308 - SAN LUIS

Teléfono : Fijo : Móvil : 941720795

E-mail : raulmomi@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría Doctorado

Grado : MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MINO VARGAS MACHUCA RAUL FARUZ

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL EN UN CENTRO DE SALUD 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 17-10-18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MINO VARGAS MACHUCA RAÚL FARUZ

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO

ORGANIZACIONAL EN UN CENTRO DE SALUD, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

SUSTENTADO EN FECHA: _____

NOTA O MENCIÓN: _____



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

