



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro
de Salud "Los Licenciados", Ayacucho 2019

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

AUTOR:

Br. Orlando Núñez De La Cruz (ORCID: 0000-0003-1752-7119)

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo (ORCID: 0000-0002-7606-476X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de Salud

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

En primer lugar a mis hermanas Maribel y Soledad, por su apoyo incondicional, por impulsarme el espíritu de superación personal a pesar de las adversidades. A la madre de mis hijos, que es una mujer coraje, por sus consejos y su deseo de superación, a mi madre que supo cómo sacarnos adelante.

Agradecimiento

A los sacerdotes Salesianos por su entrega incondicional hacia los jóvenes, que fueron los pilares de mi crecimiento profesional, a mis queridos profesores Joaquín Vértiz y Mónica Meneses por sus enseñanzas en el entendimiento de la investigación científica, a mi amigo William que fue mi guía para la superación personal.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **NUÑEZ DE LA CRUZ, ORLANDO**

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 DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD "LOS LICENCIADOS", AYACUCHO 2019

Fecha: 25 de enero de 2020

Hora: 3:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

Firma: 

VOCAL: Mg. Jorge Luis Aníbal Baldárrago Baldárrago

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por el jurado*

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
..... *- APA*

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.

Declaratoria de Autenticidad

Declaración de Autoría

Yo, **Orlando Núñez De La Cruz**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud "Los Licenciados", Ayacucho 2019**" presentada, en 85 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

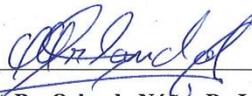
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de octubre del 2019.



Br. Orlando Núñez De La Cruz

DNI: 41892614

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de variables	15
2.3 Población, muestra y muestreo	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5 Procedimiento de recolección de datos	19
2.6 Método de análisis de datos	19
2.6 Aspectos éticos	20
III. Resultados	20
IV. Discusión	25
V. Conclusiones	29
VI. Recomendaciones	30
VII. Referencias	31
Anexos	36
Anexo 1: Matriz de consistencia	36
Anexo 2: Instrumentos de toma de datos	40
Anexo 3 Validación de Instrumentos	44
Anexo 4 Matriz de datos	50
Anexo 5: Print de resultados	58
Anexo 6: Carta de presentación de la institución.	61
Anexo 7: Acta de Aprobación de originalidad de Tesis	63
Anexo 8: Pantallazo del turnitin	64
Anexo 9: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	65
Anexo 10: Autorización de la verificación final del trabajo de investigación	66

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la gestión del talento humano.	15
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral	16
Tabla 3	Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Gestión del talento humano.	18
Tabla 4	Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable desempeño laboral.	19
Tabla 5	Descriptivos de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones.	20
Tabla 6	Descriptivos de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones.	21
Tabla 7	Prueba de correlación de Rho Spearman para la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019	24

Resumen

El objetivo principal del trabajo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019. Fue una investigación cuantitativa, de corte transversal, no experimental, correlacional. Se encuestó a 109 trabajadores de ese centro de salud. Los resultados se analizaron mediante estadística descriptiva y la prueba Rho Spearman. En las conclusiones se demostró que hubo relación significativa, baja y positiva ($r = 0.468$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019. Asimismo, se probó que no existió relación entre los conocimientos y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud mencionado. Además, se demostró que hubo relación significativa, baja y positiva ($r = 0.337$) entre las habilidades y el desempeño laboral de los profesionales. Se demostró que hubo relación significativa, baja y positiva ($r = 0.329$) entre las motivaciones y el desempeño laboral de los profesionales de este Centro de salud y finalmente, se demostró que hubo relación significativa, moderada y positiva ($r = 0.629$) entre las actitudes y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, profesionales de salud.

Abstract

The main objective of the work was to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the personnel of the Health Center “Los Licenciados”, Ayacucho 2019. It was a quantitative research, cross-sectional, not experimental, correlational. 109 workers from that health center were surveyed. The results were analyzed using descriptive statistics and the Rho Spearman test. In the conclusions it was shown that there was a significant, low and positive relationship ($r = 0.468$) between the management of human talent and the work performance of the staff of the Health Center “Los Licenciados”, Ayacucho 2019. It was also proved that there was no relationship between the knowledge and work performance of the health center staff mentioned. In addition, it was shown that there was a significant, low and positive relationship ($r = 0.337$) between the skills and work performance of the staff. It was shown that there was a significant, low and positive relationship ($r = 0.329$) between the motivations and work performance of the staff of this Health Center and finally, it was shown that there was a significant, moderate and positive relationship ($r = 0.629$) between the attitudes and the work performance of the staff of the Health Center “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

Keywords: Human talent management, job performance, health professionals.

I. Introducción

En la actualidad se habla de talento, así como también se hace de los conocimientos. Los sujetos u organizaciones que exhiben sus planes como compañías innovadoras exploran su sustentabilidad y el lugar que ocupan en tiempos de mundialización, a diario volviéndose más severo, y no únicamente en fuerzas exteriores, si no, todo lo opuesto, siguiendo la búsqueda de hallar, habilitar, valorar e impulsar talentos que favorezcan los logros empresariales. Motivado a esto aumenta la demanda que va en busca del talento gerencial, su desempeño se vuelve, muy demandante a medida que la universalización, la desregulación y el vertiginoso progreso de la tecnología modifican las tácticas de trabajo en la mayoría de las compañías. Ahora las organizaciones requieren gerentes que posean capacidades para actuar frente a todos los cambios que afronta el mundo de los negocios y así mismo motivar a sus equipos de trabajo. Tener conocimientos de competencia con finalidad de descubrir las ambiciones del establecimiento, crear y comprometerse con estos propósitos es algo que solo alcanza un líder, al lado de grandes talentos. Respecto al personal, Chiavenato (2009) indico que se debe considerar al personal de una institución como accionistas y propone que es la elemental concepción de su multidimensionalidad y multivariabilidad de su particularidad; de la misma manera sobresale el valor como promotores de la institución, aptos de conceder de sabiduría, talento y aprendizaje para lograr crear competitiva y para llevarlo al triunfo. Por lo tanto, tener una gran cantidad de talento conlleva a que las compañías orienten su trabajo de manera que los individuos no sean tomados como recursos sustituibles dentro del mismo. Exigiendo una mecánica apasionada, que les brinde la oportunidad de reconocer sus destrezas, intereses y experiencias personales, de esta forma colaboran de forma creativa y comprometida con los requerimientos de sus compañías. Las cuales deben modificar desde un principio el modo en que forma a sus empleados, brindando su apoyo a la evolución de los mismos y fortaleciéndolos; a la vez que les ofrece oportunidades de mejora. En los centros de salud que brindan atención a los pacientes, tienen responsabilidades y un reto primordial al que se enfrentan que es el de garantizar eficiencia y calidad; y es que para plantear y desarrollar sus objetivos, es de vital importancia que las instituciones dispongan de un talento humano adecuado, con los perfiles y una ubicación estratégica de acuerdo a su conocimiento, actitudes, aptitudes y capacitación, en los servicios en cuales puedan aportar de manera idónea y potencializar sus contenidos antes de la consecución de las metas institucional. En la realidad problemática el recurso humano y desempeño laboral en mayoría de instituciones

públicas se identifican por tener deficiencia en la planificación, orientación relacionada, diferentes políticas laborales con reglas impuestas del esparcimiento, arbitrariedad de contratos transitorios, adulteran los pagos, demasiado esparcimiento de las normas, no toman interés de brindar mérito a diversas normas, produciendo una situación crítica en gestión de los recursos humanos. En el Centro de Salud Los Licenciados, el talento humano del personal es seleccionado directamente por la Red de Salud de Huamanga, ya sea por recomendaciones, integrantes del partido político actual o familiar. Motivo por el cual los trabajadores que son contratados para laborar en el centro de salud los Licenciados, la mayoría no tienen conocimientos y habilidades idóneas; por ello es necesario que al personal debe tener una previa capacitación para afrontar las labores que le van desempeñar. El personal de salud debe tener previos Conocimientos y habilidades para ejercer la labor que le determinen en su determinado servicio, lo cual no se observa ya que el gobierno regional constituye a los trabajadores y funcionarios de cuya región a las personas del partido para tomar los diferentes cargos, para ello es necesario tener una previa capacitación para afrontar las labores que le van desempeñar. Es por ello que se establece una investigación sobre relación de la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales en el centro de salud Los Licenciados, Ayacucho-2019. Considerando la importancia del desempeño el cual es definido como un asunto provechoso realizado por el personal que nos permite medir su aportación a la institución en función a la misión de sus propósitos; también es importante considerar en cada personal el desempeño laboral es diferente, por intervienen varios factores como oportunidad, esfuerzo, habilidades constitucionales, capacidades individuales y cumple su rol en su centro de labor.

Refiriendo a los antecedentes, Rojas y Vílchez; (2018) en su estudio Gestión del talento humano y relación con Desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, se propuso evaluar esta gestión empleado una muestra integrada de 50 trabajadores. En sus hallazgos predominó entre las variables mencionadas consta relación estadísticamente significativa y entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral consta relación estadísticamente significativa; Concluyeron consta relación estadísticamente significativa, entre gestión del talento humano y la labor en equipo del desempeño laboral del personal.

Asimismo, Naupari;(2018) en su estudio “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal. Se propuso evaluar esta gestión empleado

una muestra, integrada de 80 personas. En sus hallazgos predominan gestión del talento humano nivel bajo. El desempeño laboral bajo o regular, el desempeño laboral alto, se concluye causa efecto es un nivel alto ($p=0,387$), bajo al nivel teórica ($\alpha =0.05$).

Asimismo, Oyague (2018). En su estudio Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en centro de salud San Luis se propuso establecer relación existe entre la motivación laboral y desempeño laboral en el trabajador, integrada una muestra por 20 trabajadores. En sus hallazgos predominaron hay relación significativa en las variables Se concluyen existe relación significativa entre motivación y el desempeño laboral en centro de salud San Luis y existe relación significativa entre dimensión necesidad de logro y desempeño laboral.

Asimismo, Jara *et al.* (2018) en su estudio Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral los empleados de Administración central Ministerio Salud se propuso evaluar esta gestión empleando una muestra, integrada por los trabajadores del Ministerio de Salud en sus hallazgos. Concluye prueba probabilidad de las dos variables dependientes indican la significancia de 0,000; Además ambos son adecuados.

Añadiendo, Reyes (2018) en su estudio Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el trabajador profesional del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Propuso evaluar esta gestión empleando una muestra, integrada por la muestra de 70 profesionales asistenciales. Concluye que consta relación directa entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral en personal asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.

Asimismo, Zagastizabal (2017) en el estudio Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017. Se Propuso evaluar esta gestión empleando una muestra, integrada por muestra comprendió a 50 unidades de estudio. Concluye consta relación directa fuerte entre las variables de la tesis.

En esa misma perspectiva, López *et al.* (2017) en su estudio Gestión del talento humano en hospitalario cubano se propuso evaluar esta gestión empleando una muestra, integrada por 32 trabajadores. En sus hallazgos prevalecieron valores auténticos en torno la gestión del talento. Existencias de progreso para valoración de gestión de conocimiento en el personal y insuficiencias autorrealización. La gestión está enfocada al desarrollo del talento a pesar que la burocracia es imponente de manera excesiva. Concluyeron la

gestión del talento humano en un centro de labor es tangible a pesar que existen existencias de superación determinables.

Asimismo, Guamán y Viera (2017) en su estudio relación entre talento humano y estructura organizacional de un servicio hospitalario de enfermería, teniendo una muestra de 58 enfermeros. Concluyeron que se ha realizado mejoras en el puesto del 9% y 91% no hay mejoras; realiza actividades fuera de su turno el 69% y el 31% no; colabora con otras áreas del hospital el 78% y 22% existe relación significativa entre la estructura organizacional y la planeación del talento humano.

Asimismo, Gallardo (2017) en su estudio La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Red de Salud Chilca Mala, se propuso evaluar la gestión empleando una muestra integrada 70 trabajadores de la Red de Salud Chilca Mala. Concluye que consta relación alta entre variable gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de Red de Salud Chilca.

Por su parte, De Paz (2017) en su estudio Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017, propuso evaluar esta gestión empleando una muestra de 152 médicos de las diferentes especialidades de un hospital. Concluyó que consta una relación significativa entre gestión del talento humano y productividad laboral del médico.

Por otra parte, Ramos (2017) en su estudio Gestión del talento humano y desempeño laboral del trabajador del servicio de Medicina del Hospital Municipal de Los Olivos, Propuso evaluar esta gestión empleando una muestra, integrada por 50 profesionales de Medicina. Concluye que consta relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del servicio de medicina.

También Ascencios. (2016) en su estudio titulado Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Propuso evaluar esta gestión empleando una muestra, integra 100 trabajadores del área administrativa resultados: gestión del talento humano tuvo relación moderada con el desempeño laboral; la admisión del trabajador tuvo relación moderada con desempeño laboral; las capacidades tuvieron relación moderada con desempeño laboral; y la compensación de personal tuvo una relación moderada con el desempeño laboral. Concluye consta relación significativa moderada entre la compensación de personal y el desempeño laboral en trabajadores administrativos.

Finalmente, Arias, Carmona, Valle y León (2016) en su estudio la Identificación de la estructura organizativa, administrativa y funcional de las plazas de gestión del talento humano en dos establecimientos del sector de la salud; se propuso evaluar esta gestión empleando, tuvo una muestra de 31 personas. Concluyeron que el 58% de los líderes considera los eventos de formación con anticipación se planifican debido a las y necesidades posteriores; es de recalcar que ninguno cree que esto sea parcialmente falso o totalmente falso, lo que indica que los programas de capacitación en esta institución son importantes.

Respecto a la Gestión del Talento Humano, Vallejo (2016) indicó que esta gestión busca alcanzar metas en las organizaciones, por lo tanto, es importante tener una buena disposición tanto de la organización como del personal. Estas asociaciones buscan metas como expansión, competencias y otros, a su vez los trabajadores que forman parte de la institución tiene metas propias tales como un buen sueldo optimizando su vida; por lo tanto, es importante que las organizaciones no solo tomen en cuenta sus metas si no que cubran sus expectativas del trabajador que ingrese a la organización. Además, se tuvo que Prieto (2013) indico que La gestión del talento humano es circunstancial y transitoria, lo cual toma en cuenta la cultura de cada institución, el esquema institucional adoptado, tipologías entorno adaptar, la misión de asociación, aplicación de la tecnología, los procedimientos internos e infinidad de variables. Por otra parte, Lledo (2011) indicó que esta gestión tiene una orientación de aplicación, practica y actividades más significativas en la organización o empresa de la Gestión del talento humano en el personal es lo fundamental para el éxito de las técnicas, pues al final los trabajadores son los comprometidos en ejecutar las labores porque los proyectos no son ejecutados por si solos. Asimismo, Chiavenato (2009) indicó que esa gestión está relacionada con los trabajadores donde se incluyen un conjunto de políticas y prácticas necesarias para administrar de manera correcta y eficiente la empresa. Respecto a la Gestión del Talento Humano, Vásquez (2008) indico que la gestión del talento humano sostiene que todos los personales de una institución deben de participar de manera activa sin considerar jerarquías. Finalmente, Dessler y Varela (2011) indicaron que gestión del talento humano entre los trabajadores de una empresa debe haber una buena relación interpersonal administrativo considerando que debe haber evaluación, capacitación, buena remuneración, un ambiente seguro y adecuado para ejecutar su labor encomendado. Por lo que Wayne y Sánchez (2005) señaló que la gestión o administración de talento humano

las empresas consideran al personal como recurso primordial para conseguir los objetivos trazados por la empresa.

Respecto a los objetivos de la gestión del talento humano, Chiavenato (2009) considero:

Los individuos son parte de la institución son el activo más importante, puesto que de ahí nace la obligación de que las compañías sean consecuentes con sus trabajadores y demuestren interés en ellos. La misión del talento humano consiente que los trabajadores asisten adecuadamente a la empresa con el fin de conseguir las metas personales y las de la compañía. (p. 11).

Por otra parte, la importancia de la gestión del talento humano no deja de destacar en toda empresa necesita buena gestión del talento para crear una empatía con su el trabajador para lograr las metas establecidas. En toda empresa se encuentra un sin fin de problemas entre dificultades e inconvenientes, que, por ende, es trascendental trabajar con personas capacitadas, que posean una destreza de acción contigua y la solvencia de los incidentes. Incluso en el momento en que los activos económicos son bienes precisos para la compañía, los empleados son imponente relevancia, el talento humano suministra el estímulo creativo de cualquier empresa; las personas que se responsabilizan del diseño y la producción de los recursos y productos económicos, de mantener una calidad alta; de disponer de la producción, de conceder la capital financiera, de fijar metas y tácticas para la compañía. Sin el personal calificado, esto sería insostenible y no se obtendrían logros. El cargo del director de talento humano es influenciar el nexo entre empresa trabajadores. (Vallejo, 2016)

Ahora, respecto a las dimensiones de esta variable, Rodríguez (2009), lo analiza mediante desde una perspectiva de dos puntos de vista: Interna y Externa. Para efectos de esta tesis, se empleó solamente esta visión por acercarse mejor a lo que el investigador deseaba realizar. Así, para la dimensión Conocimientos, se indicó que es un medio que en la actualidad se está convirtiendo una en materia potencial para innovar al mundo, que es debido a las evoluciones de las nuevas tecnologías de la investigación. Asimismo, según García (2014), instituye un componente elemental para la economía de la investigación e involucra el empleo de herramientas para su construcción. Por su parte, para Quintana (2014), el conocimiento establece factores como experiencias, saberes, valores, información, conocimientos e ideas que construyen y concluyen que el sujeto tiene estructura mental que permite evaluar y unir ideas innovadoras, saber y experiencia. Las empresas dentro de la gestión del talento humano, es importante considerar que en el

personal se debe gestionar adecuadamente sus conocimientos, y al nuevo personal se le debe aportar conocimiento acuerdo a lo que requiere en su labor; consiste en brindar información a los nuevos personales, acoplando la cultura, las tecnologías de la empresa, mediante la tecnología se logra conseguir el éxito tanto del personal como la empresa.

Con respecto a la dimensión Habilidades, Robbins y Coulter (2004), indicaron que la habilidad “es la competitividad de un personal que ejerce en sus diversas tareas en su centro de labor”, por ello, es una capacidad que el personal en la actualidad lo puede realizar. Esencialmente, existe dos tipos de habilidades: las habilidades intelectuales y habilidades físicas, por ello se manifiesta que el personal todo el tiempo está aportando. Cada personal cada cierto tiempo da sus aportaciones de ciertas capacidades a la empresa, por tal motivo es la razón primordial por lo cual los trabajadores son aceptados para laborar en la empresa; las habilidades proporcionan en el desempeño laboral; En la dimensión interna la habilidad es un indicador de suma importancia de la gestión del talento humano. La gestión de talento humano busca en el personal incrementar las habilidades intelectuales, así Robbins y Coulter (2004), indicaron que las ‘casualidades’ de la mente que son producidas por habilidades intelectuales, tienen proporción directa con la inteligencia; no contradiciéndose. Esta dimensión no es un elemento primordial para el desarrollo profesional, debe ser ejercitada y superada, donde se tiene un conjunto de: criterio, tacto, habilidad para opinar, habilidad para descubrir problemas, mentalidad constructiva, cultura general y plan de capacitación permanente; en la dimensión interna la habilidad es un indicador de suma dentro de la gestión del talento humano. Respecto a la dimensión Motivaciones, García (2014) indicó que es una dificultad que las empresas buscan solucionar. Según esto, este autor señaló que la motivación personal “es el comportamiento del personal, es decir cómo actúa e inicia, orienta y sostiene la forma de actuar, en concordancia a las metas trazadas y los objetivos trazados de la empresa”. En el personal de salud, el desempeño de sus funciones es designadas por el administrador de la entidad quienes es el que planifica los incentivos, los mismos que estimulan al trabajador en realizar un adecuado desempeño de las funciones designadas de la empresa. Para Robbins y Coulter (2004), la motivación involucra las técnicas que proporcionan a la intensidad, dirección y perseverancia del sacrificio del personal en conseguir una meta trazada. Es por ello, las motivaciones son una dimensión interna de la gestión del talento humano porque es un indicador, las necesidades de las personas son la satisfacción de alcanzar sus metas trazadas, conservar siempre un comportamiento adecuado en el centro de labor y sobre todo, expresar buenas actitudes en las actividades que ejecutan.

Finalmente, para la dimensión Actitudes, Robbins y Coulter (2004), indicaron que las actitudes son comportamiento que son evaluados de maneras favorables o desfavorables sobre objetos, personas o sucesos. Las actitudes se relacionan con los valores, pero son diferentes. Para Chiavenato (2009), las actitudes son comportamiento que se van adquiriendo con el tiempo, el cual hace que haya una influencia específica en la respuesta del personal ante los objetos, los entornos y otras personas”. Las actitudes por el personal son adoptadas en el trabajo, empresas, sus colegas, su remuneración y otros factores; donde se destacan la satisfacción laboral, intervención activa en la empresa y la responsabilidad con la empresa. Las actitudes en las empresas, las actitudes son de suma importantes porque intervienen en el comportamiento del personal.

Ahora, respecto a la variable 2: Desempeño Laboral, Chiavenato (2011) indicó que el desempeño laboral es el proceder del trabajador en el logro de objetivos determinados, instituye condiciones particulares para alcanzar las metas trazadas. Asimismo, el autor manifestó que la satisfacción del profesional, el trabajo en conjunto, la autoestima y aprendizaje, son componentes que actúan en el desempeño laboral y las empresas deben brindar una buena atención al gerente, deben crear los componentes anteriormente citados, todo período que se hallan ligados y se ve de manera inmediata en el desempeño de los trabajadores. Chiavenato (2011) adicionó que el desempeño laboral correcta ocupación del cargo, esto es, una aptitud del individuo que lo desempeña. Esta destreza en su cargo es circunstancial, puesto que cambia entre un individuo y otro, dependiendo de incontables elementos que influyen en él. El valor de inducción y la visualización todo ello acata del sacrificio individual; estipular el nivel de ahínco que la persona esté dispuesta a llegar y será un vínculo cerrado entre coste servicio, donde se valora la ocupación como evolución metodológica de cómo puede desempeñarse un individuo y su capacidad para la evolución.

Respecto al desempeño laboral, García (2013), indicó que el desempeño laboral es la respuesta del comportamiento del trabajador dado por sus destrezas, instrucciones, capacidades que acatan entre el trabajador y la entidad. el desempeño también en los trabajadores acatará directamente la empresa facilite al personal y la actitud que designe. Respecto al desempeño laboral, Bohlander (2003), indicó que el desempeño laboral es la realización por el trabajador para cumplir las metas trazadas anticipadamente de la empresa en un tiempo dado. Según Chiavenato (2000), indicó que el desempeño laboral es la búsqueda de los objetivos trazados con el comportamiento del trabajador; éste

compone la habilidad propia para adquirir los objetivos trazados. Por lo tanto, el desempeño laboral los resultados obtenidos va depender del comportamiento del trabajador de la empresa. Refiriendo a la teoría sustantiva, se tuvo a la teoría de las necesidades de Maslow (1987, 1993), se tiene que el profesional tiene cinco insuficiencias fundamentales: funcionales, de protección, de cariño y pertenencia, de aprecio y autorrealización. Para el ser vivo, las necesidades fisiológicas son la necesidad que tiene que saciar como la apetencia, deseos de dormir, el impulso sexual, el cuerpo impulsa a estar activos y desgaste mínimo, la necesidad de estar activo, ejercitados y ser estimulados; si estas necesidades no están satisfechas, limita al profesional retroceder y ser más importante que el resto. En las empresas esta necesidad para el trabajador representa el pago para permanecer, el ambiente adecuado para trabajar, suspensiones para la alimentación den un determinado tiempo. La seguridad es una necesidad comprende la de filiación, permanencia, amparo, la angustia o el desorden, efecto de protección contra el temor, insuficiencia de relatar con una organización, los términos, una ordenanza y los códigos; las emociones son más fuertes. El trabajador de la empresa desea tener seguridad laboral, amparo legal, tener seguros médicos, centro de labor seguro, experiencia y nuevos tipos. La falta de afecto y pertenencia se establecen en tener relaciones cariñosas con la familia y amigos, corresponder a una agrupación. En las empresas se estipula en satisfacer las necesidades del personal con la finalidad de inducirle a entrar en contacto con el resto de los empleados con el objetivo que puedan establecerse y hacerse parte de grupo. Se debe satisfacer la necesidad al realizar paseos, reuniones y encuentros, en algunas situaciones se debe incluir a la familia. Acorde con este autor, las necesidades se clasifican en 2 grupos, el primer grupo se encuentra el deseo de ser fuerte de conseguir lo que se traza, competente, seguridad y el segundo grupo el ser prestigioso, estatus, reputación, fama, poder, importancia, reconocimiento, atención, principio y dignidad. Según Maslow, si logramos satisfacer las necesidades del personal conseguimos que ellos son únicos, competentes, seguros de sí mismo; y si no se conseguí satisfacer al personal se sientes menos que el resto, débiles e indignados por realizar una determinada acción. En las empresas al personal se le satisface estas necesidades a través de los conocimientos, instrumentos metodologías para el desarrollo de tareas y metas trazadas al personal, todo ello les da reputación, estatus y sobre todo poder. Por otro lado, los elementos que intervienen en el desempeño laboral, según Chiavenato (2000) indico que el desempeño laboral está dado por: Factores actitudinales del personal son: Disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de protección, discreción, presentación

personal, interés, creatividad. Factores operativos son: conocimiento de labor, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. Al mismo tiempo, Queipo y Useche (2002) confirman que desempeño en un centro de labor pasa de un extremo a otro, ya que influyen las habilidades, motivaciones, trabajo en grupo, capacitación del personal, supervisión y factores de problemas del personal y la percepción de la labor que desempeña.

Según Landy y Conte (2005) indico que hay vínculos claras aspectos de personalidad y las conductas laborales, tanto productivas (desempeño laboral) y improductivas (deshonestidad). El desempeño laboral está identificado por varios factores. Sin embargo, los elementos personales y actividades del grupo no solo son los únicos que establecen el desempeño, ya que existen un factor que asume un papel de suma importante que vienen a ser las herramientas de labor. Respecto a la evaluación del desempeño laboral, Alles (2004) indico que el análisis del desempeño laboral o gestión de un personal es una herramienta para administrar y inspeccionar al trabajador. Los principales objetivos del desempeño se pueden señalar el desarrollo de la persona y profesional de contribuyentes, los resultados que cada día es mejor en la empresa y utilización adecuado de los personales. También, existe una separación entre el responsable y sus participantes de recíproca comprensión y adecuado plática, todo lo que se espera de cada personal y como se satisfacen las perspectivas y cómo motivar al personal para mejorar los resultados de la empresa. Así mismo según Alles (2004), en el desempeño laboral las evaluaciones del personal son necesarias para: Para tomar medidas de promociones y salario, reclutar y examinar las evaluaciones de los gerentes y personal sobre la conducta del personal en relación con el centro de labor. Casi todo el personal necesita y requieren retroalimentación; para tener conocimiento como hacen su labor, y tener conocimiento que si deben modificar su comportamiento. Perfeccionamiento el rendimiento del personal. Perfeccionamiento de los resultados de la empresa. Según Alles (2004) en el desempeño laboral se utiliza una metodología para evaluar de acuerdo a las siguientes características, conductas o resultados. Son más utilizadas las características que los objetivos. En conducta se basa en (competencias) ofrecen a los personales información más encaminada a la trabajo, para el desarrollo personal es mejor una buena conducta. Para obtener buenos resultados estas enfocados en la labor que ejerce el personal. Las características están basadas mediante métodos: al personal hasta qué punto posee ciertas características, como confiabilidad, creatividad, iniciativa o liderazgo, la empresa cree

que es de suma importancia tanto para el presente o como para un futuro. Si no se realiza el diseño de las características con relación con la labor encomendada, el resultado obtenido será fuera de la realidad y se tendrá una opinión subjetiva.

Refiriendo a las dimensiones, García (2011) propuso tres dimensiones del desempeño laboral: Dimensión 1: Cooperación y trabajo en equipo. Según, Chiavenato (2013) en la socialización trabajar en equipo es un papel muy importante en los nuevos trabajadores. Formar parte del nuevo miembro se debe integrar al equipo de trabajo con el propósito que sea parte del equipo de manera positiva. Para aceptarla nuevo integrante es fuente crucial para la satisfacción de las necesidades sociales, también, el trabajo en equipo hay una fuerte influencia en las creencias y actitudes de los individuos respecto de la empresa y la conducta. (p.189). Según Alles (2005) indica como colaboración y cooperación con terceros, son pieza de un grupo, trabajar en equipo, como condición resistida a la individual o profesional. Para que esta competitividad sea positiva, el propósito debe ser justificado. Es provechoso que el personal nuevo del puesto sea parte de un grupo y que trabaje en equipo. (p.287). Según, Arias (1989) los subordinados son capaces de realizar la evaluación buscando sus utilidades personales a los del colectivo en el desempeño de los objetivos y tareas trazadas sin escatimar período ni voluntad; su habilidad de dar lección o impartir conocimientos y experiencias y su capacidad de construir buenas situaciones y un ambiente agradable, como efecto, una apoyo franca y extensa en el social” (p. 102). Dimensión 2: Cumplimiento de los objetivos y tareas. Según, Arias (1989): indico la evolución del cumplimiento de los metas trazados con la característica requerida en el tiempo que se analiza, estrechando en cada asunto la evaluación cualitativa y cuantitativas que le pertenezca a cada uno, de igual forma, se apreciará el desempeño, en cantidad y calidad de las tareas planificadas y no proyectadas en dicho tiempo (p.67). Dimensión 3: Disciplina laboral. Según Werher (2008) indica La disciplina laboral compone el ejercicio administrativo que se lleva a cabo para animar y certificar el desempeño de las reglas internas, se lleva a cabo para animar a los trabajadores que efectúen la normas y operaciones para advertir los extravíos”. (p. 453). Finalmente, para la Dimensión 4: Superación personal, Werher (2008) indicó que al empleado se evalúa, de compromiso a sus sucesos y limitaciones en el desempeño de su trabajo, procede para adquirir buenos resultados cada período y progresa constantemente, así como su ansiedad y habilidad de superación, tanto por tareas de aprendizaje como de forma autoinstruida” (p.78).

De esa manera, el problema general planteado fue: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019?, teniendo los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de este Centro de salud, de acuerdo a sus conocimientos?, ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de este Centro de Salud, acuerdo a sus habilidades?, ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de este Centro de Salud, acuerdo a sus motivaciones? Y ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de este Centro de Salud, de acuerdo a su actitud?

A manera de justificación, teóricamente se puede decir que para poder comprender el funcionamiento y la relación que existe entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral, la presente investigación se fundamentó en teorías existentes sobre ambas variables. Asimismo, la presente investigación se pretende obtener información sobre el desempeño laboral de la entidad y conjunto de procesos que abarca de los servidores de la entidad, lo cual servirá a todas las entidades públicas proyectar soluciones que contribuyan a fortificar los entornos laborales. De modo práctico, la presente investigación es relevante, porque se confecciono los cuestionarios respecto a la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral (instrumentos confiables), nos permitirá adquirir información y determinar cuál es el nivel de percepción que los servidores del Centro de Salud Los Licenciados tienen de la gestión del talento humano por parte de los funcionarios (director ejecutivo, jefes de oficinas y jefes de unidades) y como este se relaciona con el desempeño laboral. Asimismo, a partir de resultados que se obtengan de la presente investigación se formulara recomendaciones a los funcionarios del Centro de Salud Los Licenciados respecto a las variables mencionadas a efectos de mejorar y fortalecer la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores. Finalmente, metodológicamente hablando, para lograr los objetivos planteados para este estudio, se acudió a la aplicación de procedimientos y técnicas de investigación como la recolección, el procesamiento y el análisis de información a efectos de medir el nivel de asociación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud Los Licenciados, dando como resultado la validez y confiabilidad, resultando ser eficaz

para otras investigaciones, toda vez que, se determinara como un antecedente de la administración del talento humano.

De esa manera, la hipótesis general planteado fue: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019., teniendo las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, de acuerdo a sus conocimientos , Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, de acuerdo a sus habilidades, Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, de acuerdo a sus motivaciones y Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, de acuerdo a su actitud.

Los objetivos planteados fueron: Como objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, teniendo los siguientes objetivos específicas: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, de acuerdo a sus conocimientos, Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, de acuerdo a sus habilidades, Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, de acuerdo a sus motivaciones y Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, de acuerdo a su actitud.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación.

Enfoque

Se empleó el enfoque cuantitativo. Así, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señaló que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (p.5).

Tipo

La presente investigación correspondió a un tipo sustantivo, el mismo que, acorde con Sánchez y Reyes (2006), es aquella investigación que tiene sólo el propósito de generar más conocimiento, el mismo que se enmarca dentro de alguna de las teorías vigentes en el bagaje del conocimiento humano.

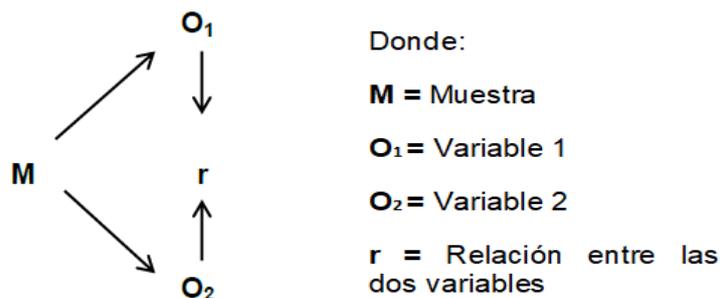
Nivel

Fue descriptivo-correlacional. Al respecto, Hernández *et al.* (2014) señaló que estos estudios buscan especificar las propiedades y características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (p.80).

Diseño

La presente investigación fue de diseño no experimental, con arreglo correlacional, de corte transversal. De acuerdo con Hernández *et al.* (2014), se define como no experimental en la medida que no se manipula las variables para inducir respuestas. El modelo correlacional se explica en función a la propuesta de análisis de datos, el mismo que busca encontrar las relaciones que podrían existir entre los comportamientos de las variables dentro de una misma población (Dawson y Trapp, 2005).

Este diseño obedece al siguiente esquema:



Para Sánchez y Reyes (2006) los diseños de corte transversal son aquellos que permiten describir y analizar las variables en un momento determinado de espacio y tiempo (p. 122)

Método.

Se empleó el método hipotético deductivo, el mismo que consta de dos procesos definidos: el de soportar su análisis en las hipótesis (hipotético) y ajustarse a un paradigma positivista cuantitativo (deductivo), yendo desde lo específico a lo general (Hernández et al, 2014)

2.2. Operacionalización de variables.

Definición conceptual

Variable 1: Gestión del talento humano.

“La gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación” (Chiavenato, 2009, p. 47).

Variable 2: Desempeño laboral.

García (2014), manifestó que el desempeño laboral es “el comportamiento del rol del servidor en el cargo, variando de servidor a servidor y de acuerdo a circunstancias, como el esfuerzo empleado, las capacidades, habilidades y a la apreciación de las tareas que desempeñara el individuo” (p. 35)

Operacionalización.

Tabla 1

Operacionalización de la gestión del talento humano.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rango
Conocimientos	-Lecciones aprendidas -Ideas propuestas -Productos de información	Del (01) al (05)	Escala Likert	
Habilidades	-Capacidad del conocimiento -Crear -Innovar	Del (06) al (10)	(5) Siempre (4) Casi siempre	Buena: 74 - 100
Motivaciones	-Productividad laboral. -Participación laboral -Incentivo salarial.	Del (11) al (15)	(3) A veces (2) Casi nunca	Regular: 47 - 73
Actitudes	-Alcanzar metas -Asumir riesgos Logros	Del (16) al (20)	(1) Nunca	Deficiente: 20-46

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rango	
Cooperación y Trabajo en Equipo.	-Lograr mejoras -Emprendimiento de proyectos en la sociedad.	Del (01) al (05)	Escala Likert		
Cumplimiento de los objetivos y tareas.	-Ejecutar las tareas -Alcanzar metas trazadas - Lograr la misión	Del (06) al (10)		(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	-Alto: 74 - 100 -Medio: 47 - 73 -Bajo: 20-46
Disciplina Laboral	-Cumplimiento de horario. -Alcanzar fines trazados.	Del (11) al (15)			
-Superación Personal	-Formación Realización -Relaciones personales	Del (16) al (20)			

2.3. Población, muestra y muestreo.

Población.

La población puede ser entendida como el conjunto total de todas las observaciones o casos que se pretende estudiar, estas observaciones cuentan con unas especificaciones claras y se da en un tiempo y lugar específico (Hernández *et al.*, 2014).

Población en estudio estuvo compuesta por 109 trabajadores del Centro de Salud “Los Licenciados” – Ayacucho.

Muestra

El tamaño de la muestra fue el mismo de la población, por lo tanto, no hubo muestra.

Criterios de selección

Criterio inclusión, ha considerado como muestra de estudio, todos los profesionales del dentro de salud “Los Licenciados”, incluyendo al personal administrativo y asistencial que actualmente labora en este establecimiento. Como criterios de exclusión se consideró lo siguiente:

- Personal con vínculo laboral vigente con la entidad.
- Que el vínculo laboral tenga como mínimo una antigüedad de seis meses.
- Personal que no se encuentra en uso físico de vacaciones ni licencias al momento de la toma de datos.
- Personal que acceda a responder las preguntas del cuestionario de manera voluntaria ante la petición para hacerlo.

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

Técnicas de recolección de datos.

Se empleó la encuesta como técnica de recolección, la misma que es una metodología adecuada para toma de datos masivos ahorrando tiempo y garantizando el anonimato en la recolección de la información (Carrasco, 2005).

Instrumentos de recolección de datos.

Ficha técnica del cuestionario sobre la gestión del talento humano.

Instrumento: Cuestionario sobre la gestión del talento humano

Autor original: Rodríguez (2009),

Adaptado por: Núñez, 2019.

Descripción: Cuestionario impreso de aplicación individual, que consta de 20 ítems con respuesta múltiples y medida según escala de valores tipo Likert.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019

Lugar: Centro de Salud Los Licenciados.

Año: 2019.

Nivel de confianza : 99.0 %

Margen de error : 1.0 %

Tamaño muestral : 109 personales del centro de Salud Los Licenciados.

Tipo de técnica : Encuesta

Tipo de instrumento : Cuestionario

Aplicación : Directa

Fecha de Aplicación: Junio 2019.

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

Tiempo utilizado : 10 minutos

Ficha técnica del cuestionario sobre Desempeño laboral

Ficha Técnica del cuestionario sobre desempeño laboral.

Autor original: García (2011)

Adaptado por: Núñez, 2019.

Descripción: Cuestionario impreso de aplicación individual, que consta de 20 ítems con respuesta múltiples y medida según escala de valores tipo Likert.

Objetivo : Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019

Lugar: Centro de Salud Los Licenciados- Ayacucho.

Año: 2019.

Nivel de confianza : 9.9 %

Margen de error : 1.0 %

Tamaño muestral : 109 personales del Centro de Salud Los Licenciados.

Tipo de técnica : Encuesta

Tipo de instrumento : Cuestionario

Aplicación : Directa

Fecha de Aplicación: Junio 2019.

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

Tiempo utilizado : 10 minutos

Validez de los instrumentos

En la tesis, se realizó la validación de contenido, mediante la técnica por juicio de expertos. Hernández *et al.* (2014) afirmaron que “la validez constituye el nivel en que un instrumento mide la variable”. (p. 201)

Experto	Grado	Resultado de la validación
Mónica Meneses de la Riva	Doctora (Lic. Enfermería)	Aplicable
María Jesús López Vega	Magíster (Lic. Enfermería)	Aplicable
Joaquín Vértiz Osoreo	Doctor (Microbiólogo)	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos.

Se empleó la prueba de Alfa de Cronbach debido a que los ítems de ambos cuestionarios tuvieron escala de medición politómica (Escala de Likert)

Tabla 3.

Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Gestión del talento humano.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.760	20

Se obtuvo un coeficiente de nivel bueno (0.760) en confiabilidad de este instrumento.

Tabla 4.

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	20

Se obtuvo un excelente coeficiente (0,887) equivalente a un nivel de confiabilidad alta de este instrumento.

2.5. Procedimiento de recolección de datos.

Se procederá hacer un estudio piloto con el propósito de determinar la confiabilidad de los instrumentos que se emplearan en el estudio fue validado mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach y bajo el criterio de jueces, en 20 trabajadores del centro de salud Los Licenciados, quienes fueron seleccionados al azar y se les emplearon los cuestionarios sobre las variables motivación laboral y desempeño laboral con escala de tipo Likert. La confiabilidad de los instrumentos a partir de la muestra piloto, se estableció por dimensiones de las variables de Gestión talento humano, desempeño laboral y producción laboral, los resultados son mostrados e interpretados en las tablas.

Demostrado su validez y fiabilidad del instrumento de estudio, posteriormente se aplica a la muestra de 109 trabajadores del centro de salud Los Licenciados, quienes tienen un tiempo aproximado de 10 minutos responder las preguntas del cuestionario. Una vez recolectada todos los cuestionarios de los trabajadores, se analizaron los datos obtenidos de la muestra.

2.6. Método de análisis de datos.

El método utilizado en la presente investigación fue el método hipotético deductivo, al respecto Bernal (2010), afirma que “este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

Los métodos de análisis de datos comprenden dos aspectos, el nivel descriptivo para analizar el comportamiento de la variable a nivel individual y el nivel inferencial para

demostrar las hipótesis, en ese sentido fue necesario la elaboración de tablas estadísticas, así como el cálculo de estadígrafos de asociación y correlación Rho Spearman (0.05). El procesamiento de la información demandó el uso del programa Excel, así como del software estadístico SPSS v26, gracias a la cual se ha logrado presentar los datos para su posterior análisis e interpretación.

2.7. Aspectos éticos.

La presente investigación Se solicitará la autorización respectiva al Jefe del establecimiento del centro de salud los Licenciados. Asimismo, teniendo en cuenta los principios éticos de respeto a la dignidad humana, se mantuvo el anonimato de los servidores encuestados, la imparcialidad, el respeto, la legalidad, los principios y no hubo prejuizamiento ni medios ilícitos utilizados.

III. Resultados.

3.1. Resultados descriptivos.

Tabla 5.

Descriptivos de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones.

		Recuento	% de N tablas
D1: Conocimientos	Deficiente	40	36,7%
	Regular	62	56,9%
	Buena	7	6,4%
D2: Habilidades	Deficiente	7	6,4%
	Regular	65	59,6%
	Buena	37	33,9%
D3: Motivaciones	Deficiente	17	15,6%
	Regular	91	83,5%
	Buena	1	0,9%
D4: Actitudes	Deficiente	8	7,3%
	Regular	12	11,0%
	Buena	89	81,7%
Gestión del talento humano	Deficiente	9	8,3%
	Regular	97	89,0%
	Buena	3	2,8%

Se observó que en la variable Gestión del talento humano, la frecuencia más elevada estuvo en la categoría 'Regular' con un 89%. En la dimensión Conocimientos, se observó

una tendencia similar, aunque la categoría Regular tuvo un 56.9%. En la dimensión Habilidades se repitió lo mismo teniendo un porcentaje equivalente en ese mismo nivel. En la dimensión Motivaciones la frecuencia fue de 83.5% en la misma categoría. En la dimensión Actitudes, la dominancia estuvo en el nivel Bueno, con un 81.7%. Lo interesante de este resultado es que en la Dimensión Conocimientos, Motivaciones y Actitudes la tendencia estuvo orientada hacia el nivel Deficiente. En comparación con las dimensiones Habilidades en donde se orientó hacia el nivel Bueno.

Tabla 6.

Descriptivos de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones.

		Recuento	% de N tablas
D1: Cooperación y trabajo en equipo	Bajo	9	8,3%
	Medio	10	9,2%
	Alto	90	82,6%
D2: Cumplimiento de los Objetivos y tareas	Bajo	9	8,3%
	Medio	10	9,2%
	Alto	90	82,6%
D3: Disciplina laboral	Bajo	8	7,3%
	Medio	60	55,0%
	Alto	41	37,6%
D4: Superación personal	Bajo	9	8,3%
	Medio	78	71,6%
	Alto	22	20,2%
Desempeño laboral	Bajo	9	8,3%
	Medio	13	11,9%
	Alto	87	79,8%

Se vio que la mayor frecuencia en la variable Desempeño laboral fue 'Alto' con un 79.8% del total. En la dimensión Cooperación y trabajo en equipo se replicó este comportamiento de tendencia con un 82.6% en esa misma categoría. En la dimensión cumplimiento de los objetivos y tareas se vio algo parecido, con un porcentaje idéntico al de la dimensión anterior. En la dimensión Disciplina laboral hubo dominancia en el nivel Medio con un 55%. En la dimensión Superación personal se vio un dominante 71.6% en el nivel 'Medio'.

3.2. Resultados inferenciales.

Previamente a la prueba de contraste de las hipótesis se propusieron las hipótesis:

Hipótesis general

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación entre los conocimientos y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

H0: No existe relación entre los conocimientos y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

Hipótesis específica 2:

H1: Existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

H0: No existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe relación entre las motivaciones y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

H0: No existe relación entre las motivaciones y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

Hipótesis específica 4:

H1: Existe relación entre las actitudes y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

H0: No existe relación entre las actitudes y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

Prueba de contraste:

Se empleó la prueba de correlación Rho Spearman ($\alpha = 0.05$) y un nivel de confianza del 95%.

Regla de decisión:

Si: significancia $(p) > 0.05 \rightarrow$ No se rechaza la Hipótesis nula, entonces, se indicaría que el contraste no es significativo.

Tabla 7.

Prueba de correlación de Rho Spearman para la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud "Los Licenciados", Ayacucho 2019

		D1: Conocimientos	D2: Habilidades	D3: Motivaciones	D4: Actitudes	Gestión del talento humano	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	D1: Conocimientos	Coeficiente de correlación	1,000	,255**	,155	,164	,384**	,081
		Sig. (bilateral)	.	,007	,108	,089	,000	,401
		N	109	109	109	109	109	109
	D2: Habilidades	Coeficiente de correlación	,255**	1,000	,196*	,366**	,461**	,337**
		Sig. (bilateral)	,007	.	,041	,000	,000	,000
		N	109	109	109	109	109	109
	D3: Motivaciones	Coeficiente de correlación	,155	,196*	1,000	,288**	,523**	,329**
		Sig. (bilateral)	,108	,041	.	,002	,000	,000
		N	109	109	109	109	109	109
	D4: Actitudes	Coeficiente de correlación	,164	,366**	,288**	1,000	,558**	,629**
		Sig. (bilateral)	,089	,000	,002	.	,000	,000
		N	109	109	109	109	109	109
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,384**	,461**	,523**	,558**	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	109	109	109	109	109	109
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,081	,337**	,329**	,629**	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,401	,000	,000	,000	,000	.
		N	109	109	109	109	109	109

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se observó que, en todos los contrastes, el valor de la significancia obtenida fue menos que la significación propuesta ($p < 0.05$), razón por la cual se rechazan todas las hipótesis nulas teniendo que admitir que:

Hipótesis general: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, viendo que la relación fue positiva y de nivel bajo ($r = 0.468$), interpretándose que a mayor gestión del talento humano entonces mejor desempeño laboral en estos profesionales.

Hipótesis específica 1: No existe relación entre los conocimientos y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, observando que la relación fue positiva, aunque de nivel bajo ($r = 0.337$), interpretándose que a mayor habilidades entonces mejor desempeño laboral en estos profesionales.

Hipótesis específica 3: Existe relación entre las motivaciones y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, observando que la relación fue positiva, aunque de nivel bajo ($r = 0.329$), interpretándose que a mayor motivaciones entonces mejor desempeño laboral en estos profesionales.

Hipótesis específica 4: Existe relación entre las actitudes y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, observando que la relación fue positiva, y de nivel moderado ($r = 0.629$), interpretándose que a mayor actitud entonces mejor desempeño laboral en estos profesionales.

IV. Discusión

En las tablas de los resultados descriptivos se observó que las mayores frecuencias obtenidas para la variable Gestión del talento humano estuvieron concentradas en el nivel Regular, mientras que para la variable desempeño laboral estuvo mayormente en Alta, lo que, en una vista general, reflejaría un nivel aceptable de ambas, no obstante, el disímil entre ambas podría marcar el área gris que ha sido la motivación para la realización de esta tesis debido a que, fundamentalmente, definir propiamente una gestión de personal como Buena, significaría que se estaría colmando las expectativas de los trabajadores, aunque no

necesariamente reflejaría esa condición en base a los preceptos teóricos propuestos por Chiavenato (2001a, 2007b, 2013c), por lo tanto, el tema aún no estaría agotado, puesto que, desde la percepción de los trabajadores la gestión no sería mala, pero, desde una perspectiva profunda y objetivamente teórica, quizás esto no sea tan cierto. Por otra parte, en base a los cuestionarios que midieron el desempeño laboral, se tuvo un buen resultado del mismo para la mayoría de encuestados. Esto no causa mayor sorpresa debido a que, el personal de salud es disciplinado por formación, por lo tanto, el cumplimiento de las funciones acorde al cargo, resulta parte de la rutina diaria, de la cual se desprenden los indicadores que se emplean en los instrumentos normados del Ministerio de salud (Minsa) para la medición de lo mismo, adicionando la conducta del personal (Minsa, 2008), por lo tanto, al estar definidos los indicadores de desempeño, era difícil encontrar alto porcentaje de personas con dificultades en esta variable, sin embargo, no se debe disminuir la importancia de la misma, debido a que, como señaló Alles (2004), no se mide a la persona sino a los resultados en función a las tareas asignadas, acorde con su cargo y función.

Respecto a los resultados inferenciales, se demostró que hubo una relación significativa, baja y positiva ($r = 0.468$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, lo que, indudablemente, era también un resultado previsto, no solamente debido a lo observado en la realidad objetiva, sino en base a los resultados observados en las tablas de frecuencias, analizadas previamente. No obstante, también se debe indicar que se coincidió con lo obtenido por Naupari;(2018), Oyague (2018) y Reyes (2018) quienes en estudios similares también demostraron relación entre las variables, haciéndolo en escenarios laborales incluso con mayores capacidades en cuanto a manejo de personal, en contraste con el centro de salud donde se ejecutó esta tesis. Esto reafirma las teorías propuestas tanto por Alles (2004) y por los preceptos de Chiavenato (2001), indicándose la vigencia de las mismas y la importancia de seguir escudriñándolas en otros ámbitos laborales, pudiendo ampliarse a investigaciones de enfoque cualitativo o mixtas, pudiendo evaluar aspectos de sentires o significados en los mismos trabajadores, como parte de los equipos prestadores de servicios de salud tanto públicos como del ámbito privado.

Por otra parte, en la primera hipótesis de contraste se probó que no existió relación entre los conocimientos y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados” de la provincia de Ayacucho durante el presente año 2019. Este resultado si resulta interesante en cuanto a que los conocimientos no podrían tener nexos con el desempeño, sin embargo, citando a Chiavenato (2009), los conocimientos son el cimiento duro sobre el cual se erigen las conductas laborales. Ahora, en base al concepto de este autor, aparentemente se estaría contraviniendo con lo indicado, sin embargo, debe precisarse que la medición realizada en esta tesis no pretendió medir el conocimiento *per se*, sino a la importancia que los encuestados le daban al conocimiento en su desempeño. Esto lleva a otro panorama, preocupante realmente, hasta cierta parte, empero, en el intento de explicar el resultado, más que interpretarlo, se podría señalar que quizás, ellos no consideran que lo aprendido en su formación profesional sea relevante en su actuar laboral cotidiano, desestimando la esencia de lo que hacen y para lo que fueron formados profesionalmente. Esto si es complicado, porque estaría sumiendo en un estado estático a estos trabajadores, limitándolos a realizar rutinariamente lo que siempre hacen, limitando su capacidad de mejora continua e innovación en la gestión, tal como lo indicó Dessler y Valera (2011).

En la siguiente hipótesis, se demostró que hubo relación significativa, baja y positiva ($r = 0.337$) entre las habilidades y el desempeño laboral de los profesionales de este mismo Centro de salud “Los Licenciados”, resultado que resulta consistente y muy coherente tanto con la realidad observada como lo obtenido en la hipótesis general y, también, con el resultado adverso de la primera hipótesis específica, debido a que esto refuerza lo analizado previamente y ratifica los preceptos de Chiavenato (2000a, 2001b, 2009c) y de Alles (2004) pues el mayor soporte del desempeño laboral está justamente en las habilidades que el personal muestra durante la ejecución de las labores. Este resultado coincidió con lo determinado por Ascencios (2016), a pesar que este autor lo ejecutó en un hospital de alta complejidad, en contraste con el centro de salud en donde se realizó esta tesis. Sin embargo, esto demostraría que la cultura laboral es una sola dentro de las entidades prestadoras de salud públicas en nuestro país, siendo congruente con lo afirmado por Lledo (2011), cuando resaltó las técnicas empleadas en un escenario exitoso de desempeño laboral.

Por su parte, en la demostración de la hipótesis específica 3, se vio que hubo relación significativa, aunque de nivel baja y positiva ($r = 0.329$) entre las motivaciones y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, en esta misma provincia de Ayacucho, lo que definitivamente si es consistente con lo observado en la realidad, puesto que mayormente las personas se movilizan por motivaciones, las mismas que tienen su soporte en las necesidades, explicadas por Maslow (1987, 1993), en donde se explicita bien la necesidad de satisfacer las necesidades para el bienestar de la persona, siendo el motor o motivo básico de la ejecución de las acciones, y que son recogidas magistralmente por Chiavenato (2001) y Alles (2004). Por otro lado, este resultado fue coincidente con los obtenido por Gallardo (2017), Ramos (2017) y Ascencios. (2016), lo que define la vigencia de lo estipulado por lo tratadistas que fundamentan este informe de investigación.

Finalmente, en la hipótesis específica 4, se demostró que hubo relación significativa, siendo esta moderada y positiva ($r = 0.629$) entre las actitudes y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, en esta misma provincia de Ayacucho, lo que proporcionó más peso a esta dimensión, pues fue la que mayor coeficiente de correlación obtuvo. Esto se colige con lo señalado por el Minsa (2008), en donde se estipularon las actitudes que el personal debería presentar durante la ejecución de sus funciones, y que son ampliamente conocidas por los mismos. siendo una constante el hecho de creación de límites del actuar (Dessler y Varela, 2011) con la finalidad de mantener un clima propicio para la ejecución de tareas en beneficio de un usuario que lo único que espera es calidad y calidez en la atención de salud. Este resultado conmina a pensar que el personal podría actuar más por miedo que por voluntad propia de llevar buenas relaciones interpersonales. Situación que linda con los patrones de conducta del ser humano y que trae a colación teorías psicológicas que no vienen al caso mencionarlas ahora, pero que, sin embargo, son una perfecta oportunidad para futuras investigaciones en este mismo rubro, quienes podrían explorar esta temática, pero abordándola directamente como una variable, en lugar de una dimensión, como se propuso en esta tesis.

V. Conclusiones

- Primera:** Se demostró que hubo relación significativa, baja y positiva ($r = 0.468$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.
- Segunda:** Se probó que no existió relación entre los conocimientos y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.
- Tercera:** Se demostró que hubo relación significativa, baja y positiva ($r = 0.337$) entre las habilidades y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.
- Cuarta:** Se demostró que hubo relación significativa, baja y positiva ($r = 0.329$) entre las motivaciones y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.
- Quinta:** Se demostró que hubo relación significativa, moderada y positiva ($r = 0.629$) entre las actitudes y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.

VI. Recomendaciones

- Primera:** A los gestores del ministerio de salud se recomienda que impulsen programas de capacitación desde este órgano rector, con la finalidad de crear una cultura de mejora en los niveles de conocimientos en el personal de salud.
- Segunda:** A los directivos del Centro de Salud “Los Licenciados” se recomienda facilitar la realización de investigaciones relacionadas con el diagnóstico y aplicaciones de procedimientos innovadores en relación a la mejora de la gestión en salud, así se obtendría mayor información de línea de base para tomar mejores decisiones a nivel gerencial.
- Tercera:** A los jefes de servicio de este mismo centro de salud se recomienda que adopten posiciones mentales asertivas con la finalidad de propiciar una cultura de cambio de actitudes hacia la mejora de su calidad profesional y también en el servicio que este centro de salud provee a la colectividad.
- Cuarta:** A los investigadores en salud se recomienda explorar con mayor profundidad las temáticas relacionadas con los conocimientos y la precepción del mismo en este o en otro grupo de profesionales de salud, con la finalidad de explicar mejor la poca importancia que éstos le proporcionan. Asimismo, se sugiere que analicen de manera más específica el tema de las actitudes con la gestión que adoptan los trabajadores de las entidades prestadoras de servicios de salud.

Referencias.

- Alles, M. (2004). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Arias, F. (1989). *Administración de recursos Humanos*. (4ta ed.). México: Ed. Trillas.
- Arias, A., Carmona, M. F., Valle, A. M. & León, L. J. (2016). *Caracterización de la estructura organizativa, administrativa y funcional de las áreas de gestión del talento humano en dos instituciones del sector de la salud; una del sector público, el Hospital Santander del Municipio de Caicedonia y otra del sector privado, la Clínica Esmid S.A. del Municipio Manizales, Colombia*. (Tesis de especialización). Colombia: Universidad católica de Manizales. Recuperado de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1552/Alejandra%20Arias%20Gallego.pdf?sequence=1>
- Asencios, C. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. (Tesis de Maestría). Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1
- Bernal, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (3° ed). Bogotá: Prentice Hall. Recuperado de: <https://goo.gl/1v3g5R>
- Bohlander, G. (2003), *Human Resources Administration*. Texas, US: International Thompson Editors
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Metodologías para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ta ed.). Colombia: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2004) *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill – Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9ma ed.). México D.F.: McGraw-Hill-Interamericana.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*, (9a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Dawson, B. & Trapp, R. G. (2005). *Bioestadística médica*. (4ta ed.). México: El Manual Moderno.
- De Paz, V. R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017*. (Tesis de Maestría). Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8806/De%20Paz_DVR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dessler, G. & Varela, R. A. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. (5ta ed.). México: Prentice Hall. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Dolansky, M. A. & Moore, S. M. (2015). Quality and Safety Education for Nurses (QSEN): The Key is Systems Thinking. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing* 18 (3). Doi: 10.3912/OJIN.Vol18No03Man01
- Gallardo, E. D. (2017). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Red de Salud Chilca Mala, Lima – 2017*. (Tesis de Maestría) - Universidad Cesar Vallejo): Lima - Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16067/Gallardo_VED.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, J. (2011). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Perú: Universidad del Pacífico
- García L. (2013). *Talento, creatividad, empresa*. La Habana: Academia.
- García, R. (2014) *Motivación laboral y desempeño laboral de los directivos del corporativo Adventista del norte de México*. (Tesis de maestría). México: Universidad de Montemorelos.
- Guamán, M. D. & Viera, C. R. (2017). *La planeación del talento humano y su relación con la estructura organizacional del servicio de hospitalización de enfermería en el*

hospital IESS Ambato. (Tesis de maestría en gerencia de salud). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25881>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E. & Medina, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), Universidad del Zulia, Venezuela. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Landy, F. J. & Conte, J. M. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. México: McGraw-Hill.

López, P., Díaz, Z., Segredo, A. M. & Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 3-15. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002&lng=es&tlng=es

Lledo, J. (2011). *Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano*. Madrid: Tetraedro.

Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.; R. Frager, J. Fadiman, C. McReynolds, & R. Cox, Eds.). Addison Wesley.

Maslow, A. H. (1993). *A theory of metamotivation: The biological rooting of the value-life*. In A. H. Maslow, *The farther reaches of human nature* (pp. 289–328). New York: Penguin/Arkana. (Reprinted from *Journal of Humanistic Psychology*, 1967, 7(2), 93–127). Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/002216786700700201>

Ministerio de Salud – Minsa (2008). *Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa>

Ñaupari, K. V. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018*. (Tesis de maestría en

- salud). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27177/%C3%B1aupari_yk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oyague, D. I. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018*. (Tesis de maestría en salud). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20859/Oyague_HDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto, P. (2013). *Modelo de Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Tesis de Especialidad). Colombia: Universidad de Medellín. Recuperada de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Queipo, B. & Useche, M. C. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, VIII,(3), 486-496. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Quintana, C. (2014) *Modelo de Gestión del Talento Humano y nivel de Desempeño Laboral del personal del departamento financiero de la escuela superior politécnica de Chimborazo - EsPOCH* (Tesis de Magister en Gerencia Empresarial). Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Ángeles. Recuperado de <https://goo.gl/bmTQve>
- Ramos, G. E. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017*. (Tesis de maestría en salud). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16619/Ramos_JGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, T. M. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018*. (Tesis de maestría en salud). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27696/Reyes_ATM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. & Coulter, M. (2004) *Administración*. (12° Ed.). México: Prentice Hall.

Robbins, S. & Judge, T. (2012). *Comportamiento organizacional*. (13 ed.) México: Pearson Educación.

Rodríguez, R. (2009) *Administración moderna*. (8a ed.) Colombia: Pearson Education.

Rojas, R. & Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús*. (Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de salud). Universidad Norbert Wiener Lima, Perú

Sánchez, H. & Reyes, R. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: La Caracola

Vásquez, A. (2008). *Estrategias de incorporación de personal en las organizaciones laborales*. Santiago de Chile: UCCH.

Wayne, R. & Sánchez, C. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson

Werther, W. & Davis, K. (2004). *Administración de Recursos Humanos, Gestión del capital humano*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Werther W. B. (2008). *Elementos de administración de personal y Recursos humanos*. (5ta ed.). México: Interamericana

Zagastizabal, L. J. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017*. (Tesis de maestría en salud). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20573/zagastizabal_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos.

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Matriz de consistencia							
Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019							
Autor: Dr. Orlando Núñez De La Cruz							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de este Centro de salud, de acuerdo a sus conocimientos?, ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, de acuerdo</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.</p> <p>H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1:</p>	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Conocimientos	-Lecciones aprendidas -Ideas propuestas -Productos de información	Del (01) al (05)	Escala Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces	Buena: 74 – 100 Regular: 47 - 73
			Habilidades	-Capacidad del conocimiento -Crear -Innovar	Del (06) al (10)	(2) Casi nunca (1) Nunca	Deficiente: 20-46
Motivaciones	-Productividad laboral. -Participación laboral -Incentivo salarial. -Alcanzar metas	Del (11) al (15)					

<p>desempeño laboral de acuerdo a sus habilidades? Y ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de este mismo personal, de acuerdo a su actitud?</p>	<p>a sus conocimientos, Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, de acuerdo a sus habilidades y Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, de acuerdo a su actitud.</p>	<p>H1: Existe relación entre los conocimientos y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.</p> <p>H0: No existe relación entre los conocimientos y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.</p> <p>Hipótesis específica 2:</p> <p>H1: Existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.</p> <p>H0: No existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.</p> <p>Hipótesis específica 3:</p> <p>H1: Existe relación entre las motivaciones y el</p>	Actitudes	-Asumir riesgos Logros	Del (16) al (20)		
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Cooperación y Trabajo en Equipo.	-Lograr mejoras de emprendimiento de proyectos en la sociedad. -Ejecutar las tareas -Alcanzar metas trazadas	Del (01) al (05)	Escala Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	-Alto: 74 - 100 -Medio: 47 - 73 -Bajo: 20-46
Cooperación y Trabajo en Equipo.	- Lograr la misión. -Cumplimiento de horario. -Alcanzar fines trazados.	Del (06) al (10)					
Disciplina Laboral	-Formación Realización -Relaciones personales	Del (11) al (15)					

		<p>desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.</p> <p>H0: No existe relación entre las motivaciones y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.</p> <p>Hipótesis específica 4:</p> <p>H1: Existe relación entre las actitudes y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.</p> <p>H0: No existe relación entre las actitudes y el desempeño laboral del personal del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.</p>	Superación personal		Del (16) al (20)		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			

<p>Nivel: Fue descriptivo. Al respecto, Hernández <i>et al.</i> (2014) señaló que estos estudios buscan especificar las propiedades y características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (p.80).</p> <p>Diseño: La presente investigación fue de diseño no experimental, con arreglo correlacional, de corte transversal.</p>	<p>Población: Población en estudio estuvo compuesta por 109 trabajadores del Centro de Salud “Los Licenciados” – Ayacucho.</p> <p>Tipo de muestreo: No aplica</p> <p>Tamaño de muestra: El tamaño de la muestra fue el mismo de la población, por lo tanto, no hubo muestra.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Ficha técnica del cuestionario sobre la gestión del talento humano.</p> <p>Autor: Rodríguez</p> <p>Año: 2009</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Centro de Salud Los Licenciados- Ayacucho.</p> <p>Forma de Administración:</p>	<p>DESCRIPTIVA: El nivel descriptivo para analizar el comportamiento de la variable a nivel individual</p> <p>INFERENCIAL: El nivel inferencial para demostrar las hipótesis, en ese sentido fue necesario la elaboración de tablas estadísticas, así como el cálculo de estadígrafos de asociación y correlación Rho Spearman (0.05).</p>
		<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Ficha técnica del cuestionario sobre Desempeño laboral</p> <p>Autor: García</p> <p>Año: 2011</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Centro de Salud Los Licenciados- Ayacucho.</p> <p>Forma de Administración:</p> <p>Método:</p> <p>Se empleó el enfoque cuantitativo, La presente investigación correspondió a un tipo sustantivo, Fue descriptivo. La presente investigación fue de diseño no experimental, con arreglo correlacional, de corte transversal.</p>	

Anexo 2. Instrumentos de toma de datos.



Anexo 2a. Instrumento de la Gestión del talento humano

I. INSTRUCCIONES:

Instrucciones: Leer las siguientes preguntas y marcar con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión: conocimientos					
1	Las capacitaciones que ofrece la institución están acorde a las necesidades del profesional.					
2	Usted considera que su institución acepta las capacitaciones que usted requiere para el desempeño de sus funciones.					
3	La Institución donde laboras capacita a sus personales en temas que son de momento para el desempeño de sus funciones.					
4	Los servidores pasan la primera vez por un proceso de inducción al cargo.					
5	Cree usted como empleado la institución ofrece charlas de motivación al personal.					
	Dimensión: Habilidades					
6	Usted se siente capacitado para afrontar cualquier tipo de atención en su centro de labor.					
7	Usted busca soluciones para afrontar cualquier tipo de problema en su centro de labor.					
8	Usted busca soluciones si un instrumento de su centro de labor está en malas condiciones.					
9	Usted identifica apropiadamente las ocupaciones que debe realizar.					
10	Usted se siente identificado con su institución y propone ideas para mejorar la gestión de la institución.					
	Dimensión: Motivaciones					
11	Consideras usted como empleado que tu trabajo está bien remunerado.					

12	Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de la institución.					
13	Recibes algún incentivo de parte de la institución que estimule tu desempeño futuro.					
14	Tiene un ambiente adecuada para brindar atención a sus pacientes.					
15	La labor que realizas cubre tus expectativas.					
	Dimensión: Actitudes					
16	Controla sus emociones ante situaciones incómodas.					
17	Considera que tiene capacidad de dominar su carácter.					
18	Considera que tiene la capacidad y el poder para cumplir con las metas impuestas.					
19	Los obstáculos no son barreras para el alcanzar los objetivos que se propone.					
20	Siempre piensa antes de actuar.					

Anexo 2b.

Instrumento de Desempeño Laboral

I. INSTRUCCIONES:

Instrucciones: Leer las siguientes preguntas y marcar con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
		Dimensión: Cooperación y Trabajo en Equipo.				
1	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.					
2	Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad.					
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.					
4	Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna.					
5	Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.					
	Dimensión: Cumplimiento de los objetivos y tareas.					
6	Usted está de acuerdo que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador					
7	Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento.					

8	Esta de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera.					
9	Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador.					
10	Esta de acuerdo que la creatividad influye para la resolución de problemas.					
	Dimensión: Disciplina Laboral					
11	Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud.					
12	La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo.					
13	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo.					
14	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas					
15	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.					
	Dimensión: Superación Personal					
16	Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil.					
17	Ud. Cree que es importante, en su institución donde labora, debe haber una buena Relaciones interpersonal.					
18	Existe colaboración y cooperación entre compañeros.					
19	Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones.					
20	Comparte su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros.					

Anexo 3. Validación de los instrumentos de toma de datos.


UCV
 UNIVERSIDAD
 CUMANABURGO
 ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: conocimientos								
1	Las capacitaciones que ofrece la institución están acorde a las necesidades del profesional.	✓		✓		✓		
2	Usted considera que su institución acepta las capacitaciones que usted requiere para el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		
3	La Institución donde labora capacita a sus personales en temas que son de momento para el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		
4	Los servidores pasan la primera vez por un proceso de inducción al cargo.	✓		✓		✓		
5	Cree usted como empleado la institución ofrece charlas de motivación al personal.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Habilidades								
6	Usted se siente capacitado para afrontar cualquier tipo de atención en su centro de labor.	✓		✓		✓		
7	Usted busca soluciones para afrontar cualquier tipo de problema en su centro de labor.	✓		✓		✓		
8	Usted busca soluciones si un instrumento de su centro de labor está en malas condiciones.	✓		✓		✓		
9	Usted identifica apropiadamente las ocupaciones que debe realizar.	✓		✓		✓		
10	Usted se siente identificado con su institución y propone ideas para mejorar la gestión de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Motivaciones								
11	Considera usted como empleado que tu trabajo está bien remunerado.	✓		✓		✓		
12	Recibes algún reconocimiento cuando obtiene una evaluación alta por tu desempeño por parte de la institución.	✓		✓		✓		

14	Tiene un ambiente adecuado para brindar atención a sus pacientes.	✓		✓		✓		
15	La labor que realizas cubre sus expectativas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Actitudes								
16	Controla sus emociones ante situaciones incómodas.	✓		✓		✓		
17	Considera que tiene capacidad de dominar su carácter.	✓		✓		✓		
18	Considera que tiene la capacidad y el poder para cumplir con las metas impuestas.	✓		✓		✓		
19	Los obstáculos no son barreras para el alcanzar los objetivos que se propone.	✓		✓		✓		
20	Siempre piensa antes de actuar.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: LOPEZ VEGA MARIA JESUS DNI: 1602070

Especialidad del validador:

13 de 7 del 2019


 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cooperación y Trabajo en Equipo.								
1	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
2	Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad.	✓		✓		✓		
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna.	✓		✓		✓		
5	Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Cumplimiento de los objetivos y tareas.								
6	Usted está de acuerdo que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador	✓		✓		✓		
7	Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento.	✓		✓		✓		
8	Esta de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera.	✓		✓		✓		
9	Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador.	✓		✓		✓		
10	Esta de acuerdo que la creatividad influye para la resolución de problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Disciplina Laboral								
11	Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud.	✓		✓		✓		
12	La empresa brinda planes de desarrollo profesional en el trabajo.	✓		✓		✓		

13	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
14	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas.	✓		✓		✓		
15	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Superación Personal								
16	Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil.	✓		✓		✓		
17	Ud. Cree que es importante, en su institución donde labora, debe haber buenas Relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
18	Existe colaboración y cooperación entre compañeros.	✓		✓		✓		
19	Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones.	✓		✓		✓		
20	Comparte su conocimiento y transmite sus experiencias con sus compañeros.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ZOREZ VEGA MARIA JESUS DNI: 16022070

Especialidad del validador:

13 de 7 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: conocimientos								
1	Las capacitaciones que ofrece la institución están acorde a las necesidades del profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Usted considera que su institución acepta las capacitaciones que usted requiere para el desempeño de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	La Institución donde laboras capacita a sus personales en temas que son de momento para el desempeño de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Los servidores pasan la primera vez por un proceso de inducción al cargo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Cree usted como empleado la institución ofrece charlas de motivación al personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2: Habilidades								
6	Usted se siente capacitado para afrontar cualquier tipo de atención en su centro de labor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Usted busca soluciones para afrontar cualquier tipo de problema en su centro de labor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Usted busca soluciones si un instrumento de su centro de labor está en malas condiciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Usted identifica apropiadamente las ocupaciones que debe realizar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Usted se siente identificado con su institución y propone ideas para mejorar la gestión de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 3: Motivaciones								
11	Considera usted como empleado que tu trabajo está bien remunerado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Recibes algún reconocimiento cuando obtiene una evaluación alta por tu desempeño por parte de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

13	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 4: Superación Personal								
16	Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Ud. Cree que es importante, en su institución donde labora, debe haber buenas Relaciones interpersonales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Existe colaboración y cooperación entre compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Comparte su conocimiento y transmite sus experiencias con sus compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

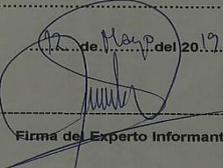
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: Joaquín Vante Jordán DNI: 10735492

Especialidad del validador: Psicólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

02 de Mayo del 2019

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cooperación y Trabajo en Equipo.								
1	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
2	Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad.	✓		✓		✓		
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna.	✓		✓		✓		
5	Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Cumplimiento de los objetivos y tareas.								
6	Usted está de acuerdo que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador	✓		✓		✓		
7	Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento.	✓		✓		✓		
8	Esta de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera.	✓		✓		✓		
9	Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador.	✓		✓		✓		
10	Esta de acuerdo que la creatividad influye para la resolución de problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Disciplina Laboral								
11	Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud.	✓		✓		✓		
12	La empresa brinda planes de desarrollo profesional en el trabajo.	✓		✓		✓		

13	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
14	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas.	✓		✓		✓		
15	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Superación Personal								
16	Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil.	✓		✓		✓		
17	Ud. Cree que es importante, en su institución donde labora, debe haber buenas Relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
18	Existe colaboración y cooperación entre compañeros.	✓		✓		✓		
19	Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones.	✓		✓		✓		
20	Comparte su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros.	✓		✓		✓		

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: Gaspar Vertiz Doroteo DNI: 16735482

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Dr. de Mag. del 20.19

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: conocimientos								
1	Las capacitaciones que ofrece la institución están acorde a las necesidades del profesional.	✓		✓		✓		
2	Usted considera que su institución acepta las capacitaciones que usted requiere para el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		
3	La Institución donde laboras capacita a sus personales en temas que son de momento para el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		
4	Los servidores pasan la primera vez por un proceso de inducción al cargo.	✓		✓		✓		
5	Cree usted como empleado la institución ofrece charlas de motivación al personal.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Habilidades								
6	Usted se siente capacitado para afrontar cualquier tipo de atención en su centro de labor.	✓		✓		✓		
7	Usted busca soluciones para afrontar cualquier tipo de problema en su centro de labor.	✓		✓		✓		
8	Usted busca soluciones si un instrumento de su centro de labor está en malas condiciones.	✓		✓		✓		
9	Usted identifica apropiadamente las ocupaciones que debe realizar.	✓		✓		✓		
10	Usted se siente identificado con su institución y propone ideas para mejorar la gestión de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Motivaciones								
11	Considera usted como empleado que tu trabajo está bien remunerado.	✓		✓		✓		
12	Recibes algún reconocimiento cuando obtiene una evaluación alta por tu desempeño por parte de la institución.	✓		✓		✓		

14	Tiene un ambiente adecuado para brindar atención a sus pacientes.	✓		✓		✓		
15	La labor que realizas cubre sus expectativas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Actitudes								
16	Controla sus emociones ante situaciones incómodas.	✓		✓		✓		
17	Considera que tiene capacidad de dominar su carácter.	✓		✓		✓		
18	Considera que tiene la capacidad y el poder para cumplir con las metas impuestas.	✓		✓		✓		
19	Los obstáculos no son barreras para el alcanzar los objetivos que se propone.	✓		✓		✓		
20	Siempre piensa antes de actuar.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

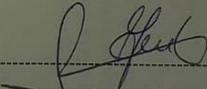
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Diana Mejica Juana Yess DNI: 09395072

Especialidad del validador: Licenciada en Obstetricia / Máster en Gestión y docencia / Dc en adm. de la Educación

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cooperación y Trabajo en Equipo.								
1	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
2	Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad.	✓		✓		✓		
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna.	✓		✓		✓		
5	Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Cumplimiento de los objetivos y tareas.								
6	Usted está de acuerdo que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador	✓		✓		✓		
7	Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento.	✓		✓		✓		
8	Esta de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera.	✓		✓		✓		
9	Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador.	✓		✓		✓		
10	Esta de acuerdo que la creatividad influye para la resolución de problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Disciplina Laboral								
11	Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud.	✓		✓		✓		
12	La empresa brinda planes de desarrollo profesional en el trabajo.	✓		✓		✓		

13	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
14	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas.	✓		✓		✓		
15	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Superación Personal								
16	Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil.	✓		✓		✓		
17	Ud. Cree que es importante, en su institución donde labora, debe haber buenas Relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
18	Existe colaboración y cooperación entre compañeros.	✓		✓		✓		
19	Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones.	✓		✓		✓		
20	Comparte su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Díaz Muñoz, Juana Yelis DNI: 09391092

Especialidad del validador: Licenciada en Obstetricia / Magister en Gestión y docencia / Dr. en Adm. de la Educación

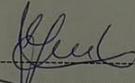
.....de.....del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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


 Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Base de datos.

Gestión del talento humano.

sujetos	GTH1	GTH2	GTH3	GTH4	GTH5	GTH6	GTH7	GTH8	GTH9	GTH10	GTH11	GTH12	GTH13	GTH14	GTH15	GTH16	GTH17	GTH18	GTH19	GTH20
S1	4	5	5	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4
S2	2	4	5	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4
S3	2	5	5	1	3	4	4	3	2	5	4	5	5	5	5	3	2	4	4	4
S4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
S5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	2	3	2	1	4	5	5	5	4	5	5
S6	3	4	5	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
S7	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5
S8	3	5	5	1	4	5	5	3	1	1	1	1	1	3	3	5	5	5	1	5
S9	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3	1	1	2	3	2	5	4	5	4	5
S10	1	2	3	1	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	4	2	4	3	4	3
S11	1	1	5	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	3
S12	1	2	5	1	1	5	4	1	5	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	5
S13	2	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4
S14	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5
S15	3	5	5	3	3	5	5	3	2	1	1	3	1	5	4	3	3	4	1	5
S16	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4
S17	4	1	4	1	2	5	5	4	2	3	3	1	1	5	5	3	1	1	2	2
S18	4	4	5	3	3	5	5	5	3	1	1	1	1	2	2	5	5	5	5	5
S19	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5
S20	4	5	5	5	4	2	4	1	5	5	2	2	3	3	2	5	3	3	5	4
S21	3	2	5	1	2	5	5	3	5	3	2	3	1	3	4	3	4	5	5	4
S22	3	2	5	2	3	5	5	3	1	2	2	3	1	3	4	3	4	5	5	4
S23	3	2	5	1	2	5	5	3	5	3	2	3	1	3	4	3	4	5	5	3
S24	2	1	4	1	2	5	4	3	5	3	2	3	1	3	4	3	4	5	5	5

S25	2	3	4	1	2	5	5	2	4	2	3	2	1	3	4	4	5	4	5	5
S26	3	3	4	2	3	5	5	3	4	3	1	1	1	3	4	3	5	5	5	5
S27	3	2	4	3	2	4	4	2	5	3	3	2	2	2	4	3	5	4	4	4
S28	3	2	5	1	2	5	5	3	5	3	2	3	1	3	4	3	5	5	5	4
S29	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	2	3	2	3	5	4	4	5	4	4
S30	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	1	2	2	3	4	3	5	5	5	5
S31	3	3	4	3	3	5	4	2	5	2	2	2	3	3	5	3	4	5	4	5
S32	3	2	4	2	3	4	5	3	5	2	1	3	2	3	4	2	5	4	5	5
S33	2	2	5	2	2	4	4	2	5	3	2	2	1	2	4	3	5	4	4	5
S34	2	2	4	2	2	4	4	2	5	2	2	3	2	2	5	2	5	5	4	5
S35	3	2	5	2	2	5	5	3	5	2	3	1	3	3	5	3	5	5	5	5
S36	3	2	5	1	2	5	5	3	5	2	2	2	1	3	5	2	4	5	4	4
S37	3	2	5	1	2	5	5	3	5	3	2	3	1	3	4	3	4	5	5	4
S38	2	2	4	3	1	4	4	2	5	1	3	3	2	3	4	3	5	4	4	5
S39	2	2	4	2	2	4	4	3	4	3	1	2	2	3	5	2	5	5	5	2
S40	3	2	5	2	1	4	4	3	5	3	2	2	2	3	4	3	4	5	5	5
S41	3	3	4	1	3	4	4	3	5	3	3	3	2	3	5	3	5	5	5	5
S42	3	2	5	5	2	5	4	3	5	3	2	3	1	3	4	3	4	5	5	4
S43	3	2	5	1	2	4	4	4	3	3	3	3	1	3	5	3	4	4	4	4
S44	3	2	4	2	1	4	4	2	5	2	2	3	1	3	4	3	5	5	5	4
S45	3	3	4	2	3	5	5	2	5	3	2	3	1	3	4	2	4	4	4	5
S46	2	3	4	2	2	4	4	2	4	3	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4
S47	3	2	4	1	2	4	4	2	4	2	1	2	2	3	5	2	4	4	5	5
S48	3	2	5	1	2	5	5	3	5	3	2	3	1	3	4	3	4	5	5	4
S49	2	2	5	2	2	4	4	2	5	2	2	2	2	3	5	2	4	5	5	4
S50	2	3	4	1	2	4	4	3	5	3	2	3	1	3	4	3	4	4	4	1
S51	2	2	4	2	2	4	5	2	4	3	1	3	1	2	5	2	5	5	5	4
S52	2	3	4	2	2	4	5	2	4	2	2	3	2	3	5	3	5	5	5	5

S53	3	2	5	2	1	4	5	3	5	3	3	2	2	3	5	2	5	5	5	5
S54	2	3	4	2	1	4	4	2	4	3	2	2	2	3	5	2	5	4	5	4
S55	3	2	4	1	1	4	5	3	4	2	3	2	1	2	5	2	5	4	5	4
S56	2	1	4	2	1	4	4	2	4	2	2	2	1	2	5	2	4	5	4	5
S57	3	2	4	2	2	5	4	3	4	2	3	2	2	2	5	2	4	4	4	5
S58	3	2	4	2	3	4	4	2	4	2	3	3	1	3	5	3	5	4	5	4
S59	2	3	4	2	1	4	5	2	4	2	2	2	2	3	4	3	5	4	5	5
S60	2	3	4	2	3	4	5	2	4	2	1	2	1	3	5	2	5	5	4	4
S61	2	2	4	1	2	4	4	2	4	2	3	3	1	2	5	2	4	5	4	5
S62	2	3	5	2	3	4	4	2	4	2	2	3	2	3	4	2	4	5	4	5
S63	2	3	4	2	2	4	5	2	4	2	3	2	2	2	5	2	5	4	4	5
S64	2	3	4	1	2	4	1	2	4	2	2	3	1	2	5	2	5	4	5	5
S65	2	2	4	2	2	4	5	2	4	3	2	2	1	2	5	2	5	4	4	5
S66	2	2	5	1	2	4	5	2	4	3	2	3	1	2	5	3	4	4	4	4
S67	2	3	4	1	2	4	5	2	4	2	1	3	1	2	4	2	5	4	5	5
S68	2	2	4	2	2	4	5	2	4	2	2	2	1	2	4	2	5	4	4	5
S69	2	2	4	2	2	4	5	2	4	2	3	2	2	2	5	2	4	5	4	5
S70	2	2	5	2	3	4	5	2	5	2	3	3	1	3	5	2	5	4	5	5
S71	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	2	3	1	2	5	3	5	5	4	4
S72	3	3	5	1	2	5	5	2	5	3	2	3	1	3	5	3	4	5	5	5
S73	3	2	4	1	1	5	5	3	4	3	2	3	1	2	2	3	5	4	4	4
S74	3	2	4	1	2	5	4	2	5	3	2	3	1	3	4	3	4	5	5	4
S75	3	2	4	1	2	4	4	3	5	2	2	3	1	3	4	2	4	4	4	5
S76	3	2	4	1	2	5	5	3	5	3	3	3	1	2	5	3	5	5	5	4
S77	2	2	5	1	2	4	5	2	5	2	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4
S78	2	3	4	1	2	4	4	3	5	3	2	3	1	2	4	3	4	4	4	5
S79	3	3	5	1	2	5	5	2	5	2	2	3	1	2	4	2	4	4	4	4
S80	3	2	5	1	1	5	5	3	4	3	2	3	1	3	4	3	4	5	5	4

S81	3	2	5	1	1	5	5	3	5	3	2	3	1	3	4	3	4	4	5	5
S82	2	2	4	1	2	5	5	2	5	2	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4
S83	3	2	5	2	2	4	4	3	4	3	2	2	1	3	5	3	4	4	4	4
S84	2	3	5	1	1	5	5	3	5	3	2	3	1	3	4	3	4	4	5	5
S85	2	2	5	1	2	5	5	3	5	2	1	3	1	3	4	2	5	5	5	5
S86	3	2	5	1	2	5	5	3	5	3	2	2	2	2	4	3	4	4	5	5
S87	3	3	5	1	2	5	5	3	5	3	2	2	1	3	5	3	5	5	5	5
S88	3	2	5	1	2	5	5	3	5	3	2	3	1	3	4	2	4	4	5	5
S89	3	2	5	1	2	5	5	3	5	3	2	3	1	3	4	3	4	5	5	5
S90	3	3	5	1	2	5	5	3	5	3	2	3	1	3	4	3	4	5	5	4
S91	3	2	5	1	2	5	5	3	5	3	2	3	1	3	4	2	5	5	5	5
S92	3	2	4	2	2	5	5	3	5	3	2	3	1	3	4	3	4	4	4	5
S93	3	3	5	1	2	5	4	3	5	3	2	3	1	3	4	3	4	5	5	5
S94	2	3	4	2	3	4	4	3	2	4	2	2	1	2	5	2	5	4	5	5
S95	2	2	4	1	3	4	5	2	5	2	3	2	2	2	5	2	5	4	5	5
S96	2	3	4	2	3	4	4	2	4	3	2	2	1	3	4	3	5	4	4	5
S97	2	2	4	1	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	5	2	5	4	5	4
S98	2	3	4	2	3	4	4	2	4	3	2	2	1	3	4	3	5	4	4	5
S99	2	3	4	2	2	4	5	2	4	2	2	3	2	2	4	2	5	4	5	4
S100	2	3	4	2	2	4	5	2	4	2	2	3	1	3	5	2	5	4	5	5
S101	2	3	5	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	3	5	2	5	4	4	5
S102	2	2	5	1	3	4	5	3	4	2	2	3	2	3	4	2	5	4	4	5
S103	2	2	5	2	2	5	4	2	4	2	3	2	2	2	5	2	5	4	5	5
S104	2	3	5	1	2	4	4	2	4	2	3	3	1	2	4	2	4	4	4	4
S105	2	3	5	2	2	4	4	2	5	2	2	2	2	3	5	2	5	4	5	4
S106	2	3	4	2	2	4	5	2	4	2	2	2	2	3	5	2	5	4	5	5
S107	2	3	5	2	2	4	5	2	5	2	2	3	1	2	4	2	4	4	5	4
S108	2	2	5	1	2	4	4	3	4	2	3	2	2	3	5	2	5	4	4	5
S109	2	2	4	2	2	4	5	3	5	3	2	2	1	3	5	2	5	4	5	5

Desempeño laboral.

DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15	DL16	DL17	DL18	DL19	DL20
4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	3	3
4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	3	1	4	5	4	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4
4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	2	4	4	4	3	5	4	4	5
4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
5	3	5	4	5	4	2	4	3	4	5	4	3	4	2	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	3	3	3	4	5	3	4	3
1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	1	2	1	1	1	4	1	1	1
1	2	3	1	3	4	5	3	1	1	1	1	1	2	1	3	5	1	1	5
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3
5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5
3	4	4	2	3	3	5	3	3	3	4	2	3	3	2	1	4	2	3	3
3	2	3	1	2	2	3	2	1	3	4	2	3	1	2	2	4	1	2	2
4	4	4	2	5	4	3	4	5	4	5	2	2	3	2	4	5	4	4	4
4	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	1	3	3	3	2	2	3	4	1
4	4	5	1	5	5	5	5	2	2	2	1	1	2	3	4	5	5	5	4
5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3	3
5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3	3
5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	3	3
4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	3	5	5	4	2	3	2
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	4	1	3	3	5	3	1	3
5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	5	2	5	3	4	5	4	3	3	3

5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	2	2	3
4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	2	4	5	5	3	2	2
3	4	5	3	5	2	5	3	3	3	5	2	3	4	3	3	5	2	3	2
4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	2	4	3	4	4	5	4	4	4
4	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	2	3
4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	3	3	2
5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	2	5	4	5	2	2	3
4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	2	5	5	4	2	3	3
5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	2
5	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	2
5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3	3
5	5	2	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	2	4	4	5	3	2	3
4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	3	4	4	3	2	2
5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	2
4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	3	5	5	4	2	2	2
4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	2	4	4	4	2	2	3
5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	3	3	5	5	3	3	2	2
5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	2	3	3
5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	2	5	5	4	3	3	3
5	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4	2	5	3	4	4	4	2	2	2
5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	3	2
5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3	3
5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	2	3	3	5	2	3	3
4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	4	4	3	3	3
4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	3	4	4	5	3	2	3
4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	3	5	4	5	3	2	2
4	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	3	2	3
4	5	2	5	5	2	5	4	4	4	4	2	4	3	4	5	2	3	2	3

5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	2	2	4	3	5	4	5	3	2	2
4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	5	2	4	3	4	4	5	3	2	3
4	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5	2	5	4	4	3	3	3
4	5	2	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	2	5	4	5	2	3	2
4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	2	5	3	5	4	5	2	3	2
4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	2	5	4	4	3	3	2
5	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	2	3
4	5	2	5	4	4	4	5	5	4	5	2	5	3	5	4	5	2	2	3
4	5	2	5	5	4	5	5	4	5	4	2	4	3	5	4	5	2	3	2
4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	2	4	4	5	3	2	3
4	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	2	4	4	5	2	3	2
5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	3	4	4	4	2	2	3
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	3	5	4	5	2	3	2
4	5	2	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	2	5	4	5	2	3	3
4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	5	3	3	2
4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	2	5	4	5	2	2	3
5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	2	3	4	4	2	2	2
5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3	3
5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	4	2	3	3
5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	3	4	4	5	3	3	2
5	5	3	2	2	5	5	5	5	4	5	2	5	3	4	5	5	3	3	2
5	4	2	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	2	4	5	5	3	3	3
5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	2	3	5	4	3	2	2
5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	4	2	3	3
5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	2	4	5	5	3	3	3
5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	2	4	4	5	2	2	3
4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	2	3
5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	2	2	2

5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	3	3	
5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	2	3	3	
5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	2	4	5	5	3	3	2	
5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3	3	
5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	2	3	3	
5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	5	2	2	2	
5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	2	2	2	
5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3	3	
5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	2	2	2	
5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	3	4	5	4	2	2	2	
5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	2	3	
4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	2	4	4	4	3	3	2	
4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	2	5	2	5	2	2	3	
5	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	2	4	4	5	2	3	2	
4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	5	2	4	2	5	4	5	3	2	3	
4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	5	4	5	2	3	2	
4	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	2	5	4	5	2	3	2	
4	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	2	5	2	5	4	4	2	3	2	
4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	2	4	4	5	2	3	2
4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	5	2	4	2	5	4	5	2	3	2	
4	5	2	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	2	5	4	5	2	3	2	
4	5	2	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	2	5	4	4	2	2	3	
4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	2	5	4	5	2	3	2	
4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	2	5	4	5	3	3	5	
4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	5	4	5	2	3	2	
5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	2	4	4	4	3	2	3	
4	5	2	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	2	5	4	5	2	3	2	

Anexo 5. Print de resultados.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	109	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	109	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	20

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Coop_Trab_Eq Cump1_Objct Disciplin_Lab Superac_pers Desempeño_lab
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Efectúe una doble pulsación para editar Tabla dinámica | IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 622, W: 1024 pt

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	109	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	109	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	5

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=Conocimiento Habilidades Motivaciones Actitudes GTH Desempeño_lab
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Correlaciones no paramétricas
 - Notas
 - Registro
- Tablas personalizadas
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
 - Registro
- Tablas personalizadas
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
 - Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de procesar
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de procesar
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

```

/CATEGORIES VARIABLES=Conocimiento Habilidades Motivaciones Actitudes GTH ORDER=A KEY=VALUE
EMPTY=INCLUDE
/CRITERIA CILEVEL=95.
  
```

Tablas personalizadas

		Recuento	% de N tablas
D1: Conocimientos	Deficiente	40	26,7%
	Regular	62	56,9%
	Buena	7	6,4%
D2: Habilidades	Deficiente	7	6,4%
	Regular	65	59,6%
	Buena	37	33,9%
D3: Motivaciones	Deficiente	17	15,6%
	Regular	91	83,5%
	Buena	1	0,9%
D4: Actitudes	Deficiente	8	7,3%
	Regular	12	11,0%
	Buena	89	81,7%
Gestión del talento humano	Deficiente	9	8,3%
	Regular	97	89,0%
	Buena	3	2,8%

* Tablas personalizadas.
CTABLES
/VARIABLES VARIABLES=Coop_Trab_Eq Cump1_Objct Disciplin_Lab Superac_pers Desempeño_lab DISPLAY=LABEL
/TABLE Coop_Trab_Eq [COUNT F40.0, TABLEPCT.COUNT PCT40.1] + Cump1_Objct [COUNT F40.0,

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H: 26, W: 1097 pt

Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Correlaciones no paramétricas
 - Notas
 - Registro
- Tablas personalizadas
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
 - Registro
- Tablas personalizadas
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
 - Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de procesar
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de procesar
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

```

KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE
/CRITERIA CILEVEL=95.
  
```

Tablas personalizadas

		Recuento	% de N tablas
D1: Cooperación y trabajo en equipo	Bajo	9	8,3%
	Medio	10	9,2%
	Alto	90	82,6%
D2: Cumplimiento de los Objetivos y tareas	Bajo	9	8,3%
	Medio	10	9,2%
	Alto	90	82,6%
D3: Disciplina laboral	Bajo	8	7,3%
	Medio	60	55,0%
	Alto	41	37,6%
D4: Superación personal	Bajo	9	8,3%
	Medio	78	71,6%
	Alto	22	20,2%
Desempeño laboral	Bajo	9	8,3%
	Medio	13	11,9%
	Alto	87	79,8%

```

RELIABILITY
/VARIABLES=GTH1 GTH2 GTH3 GTH4 GTH5 GTH6 GTH7 GTH8 GTH9 GTH10 GTH11 GTH12 GTH13 GTH14 GTH15 GTH16
GTH17 GTH18 GTH19 GTH20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

Efectúe una doble pulsación para editar Tabla dinámica

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H: 364, W: 415 pt

Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Correlaciones no paramétricas
 - Notas
 - Registro
 - Tablas personalizadas
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
 - Registro
 - Tablas personalizadas
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de procesar
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de procesar
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Registro
 - Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones

			D1: Conocimient s	D2: Habilidades	D3: Motivaciones	D4: Actitudes	Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1: Conocimientos	Coefficiente de correlación	1,000	,255**	,155	,164	,384**	,081
		Sig. (bilateral)	.	,007	,108	,089	,000	,401
		N	109	109	109	109	109	109
D2: Habilidades	D2: Habilidades	Coefficiente de correlación	,255**	1,000	,196*	,366**	,461**	,337**
		Sig. (bilateral)	,007	.	,041	,000	,000	,000
		N	109	109	109	109	109	109
D3: Motivaciones	D3: Motivaciones	Coefficiente de correlación	,155	,196*	1,000	,288**	,523**	,329**
		Sig. (bilateral)	,108	,041	.	,002	,000	,000
		N	109	109	109	109	109	109
D4: Actitudes	D4: Actitudes	Coefficiente de correlación	,164	,366**	,288**	1,000	,558**	,629**
		Sig. (bilateral)	,089	,000	,002	.	,000	,000
		N	109	109	109	109	109	109
Gestión del talento humano	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,384**	,461**	,523**	,558**	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	109	109	109	109	109	109
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,081	,337**	,329**	,629**	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,401	,000	,000	,000	,000	.
		N	109	109	109	109	109	109

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

Efectúe una doble pulsación para editar Tabla dinámica

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 364, W: 393 pt.

Anexo 6. Carta de presentación de la institución.

Ayacucho, 16 de Julio del 2019.

**SOLICITO: PERMISO PARA TOMAR
LAS MUESTRAS DEL
PROYECTO DE TESIS.**

JEFE DEL CENTRO DE SALUD LOS LICENCIADOS

C.S. LOS LICENCIADOS	
MESA DE PARTES	
Nº Registro	556
Recibido por	MARTHA
Fecha	17 JUL 2019
Hora	3:35

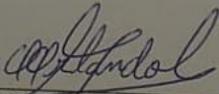
ORLANDO NUÑEZ DE LA CRUZ,
de profesión Cirujano Dentista con
colegiatura 37299, Identificado con
DNI. 41892614; con domicilio, 11
de Junio Mz.I, Lote 10, en calidad
de estudiante de maestría de la
UCV, me presento y expongo lo
siguiente:

Ya que en calidad de estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo vengo desarrollando el proyecto de tesis titulado "Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud "Los Licenciados", Ayacucho 2019. Para optar el título de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. Ya que ejecutaré dicha investigación en la institución a su cargo, suplicándole que tenga a bien brindarme las facilidades del caso.

POR LO TANTO:

Ruego a usted, Jefa del establecimiento se sirva a acceder mi petición, es justicia que deseo alcanzar.

Atentamente,


ORLANDO NUÑEZ DE LA CRUZ
DNI. 41892614

CC.

MINISTERIO DE SALUD
 JEFATURA DEL P.S. LOS LICENCIADOS

Pasa a: *Servicio Odontológico*

Para:

- 1 - Especialista
- 2 - Internista
- 3 - Perito
- 4 - Comodoro
- 5 - Cirujano
- 6 -
- 7 -
- 8 -
- 9 -
- 10 -
- 11 -

Fecha: _____

_____ JEFE

*Se entrega para
realizar el trabajo*



Anexo 7. Acta de Aprobación de originalidad de Tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Jacinto Joaquín Vértiz Osores, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales de Centro de Salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019”** del estudiante **NÚÑEZ DE LA CRUZ ORLANDO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita 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, 11 de enero del 2020

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores

DNI:16735482

Anexo 8. Acta de pantallazo de Turnitin.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1243226706&lang=es&s=1&tu=1049816754&ro=103

feedback studio Tesis Maestría 3ra entrega Nuñez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud "Los Licenciados", Ayacucho 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:
Br. Orlando Nuñez De La Cruz
(ORCID: 0000-0003-1752-7119)

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	12 %
2	Entregado a Universida...	8 %
3	repositorio.usanpedro...	2 %
4	Entregado a Universida...	1 %
5	www.reis.cis.es	<1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %
7	repositorio.unsa.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 30 Número de palabras: 8932 Text-only Report High Resolution Activado

Anexo 9. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis.



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)

NÚÑEZ DE LA CRUZ, ORLANDO

D.N.I. : 41.89.26.14
Domicilio : Coop. VIV. PUEBLO LIBRE M.Z. 3 LT. 115
Teléfono : Fijo : Móvil: 996.339921
E-mail : ooorlando_77@hotmail.com.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

NÚÑEZ DE LA CRUZ, ORLANDO

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD
"LOS LICENCIADOS", AYAJUEHO 2019

Año de publicación : 2020

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 20 Febrero 2020

Anexo 10. Autorización de la verificación final del trabajo de investigación.



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:

ORLANDO NÚÑEZ DE LA CRUZ

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS PROFESIONALES DEL CENTRO DE
SALUD "LOS LICENCIADOS", AYACUCHO 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 25 DE ENERO DEL 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



Obo. [Signature]

DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN