



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los
Trabajadores del Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022

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

AUTORA:

Parra Sánchez, Diana Milusca (ORCID: [0000-0002-1387-3260](https://orcid.org/0000-0002-1387-3260))

ASESORA:

Dra. Diaz Rodríguez Nancy del Rosario (ORCID: [0000-0001-8551-5238](https://orcid.org/0000-0001-8551-5238))

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo de Salud

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico a Dios este paso trascendental en mi formación profesional por brindarme sabiduría y dirección en mi vida, seguidamente a mi madre que ha sido mi soporte y mi mayor motivación en este proceso, a mi hermana por su apoyo incondicional en mi proyecto de vida.

Agradecimientos

A mis docentes de la maestría quienes con sus conocimientos me han ayudado a lograr con éxito esta meta.

A mis compañeros por acompañarme en este proceso y compartir diversos conocimientos respecto al área de salud.

Al Puesto de Salud Amauta que me ha permitido llevar a cabo mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Ficha técnica del cuestionario de la variable 01: Gestión del Talento Humano.....	20
Tabla 2 Niveles y rango de la variable 1: Gestión del Talento Humano	21
Tabla 3 Ficha técnica del cuestionario de la variable 02: Desempeño Laboral	22
Tabla 4 Niveles y rango de la variable 2: Nivel de Desempeño Laboral	23
Tabla 5 Validez de expertos	23
Tabla 6 Resultado prueba de confiabilidad	24
Tabla 7 Frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano	26
Tabla 8 Frecuencia de la variable Desempeño Laboral	26
Tabla 9 Resultados de contingencia entre Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral	27
Tabla 10 Prueba de normalidad	28
Tabla 11 Grado de relación del estadístico Rho de Spearman	28
Tabla 12 Resultados de correlación entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.....	29
Tabla 13 Resultados de correlación entre la dimensión conocimiento de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral	30
Tabla 14 Resultados de correlación entre la dimensión habilidad de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral	31
Tabla 15 Resultados de correlación entre la dimensión actitud de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral	32
Tabla 16 Resultados de correlación entre la dimensión capacidades de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral	33
Tabla 17 Resultados de correlación entre la dimensión motivaciones de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral	34

Índice de figuras

Figura 1 Dimensiones de la gestión de talento humano.....	15
Figura 2 Diseño de investigación	18

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer de qué forma la Gestión del Talento Humano – GTH se relaciona con el Desempeño Laboral – DL de los trabajadores del Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022. Fue de tipo básica, descriptiva, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional. El instrumento de recolección de datos fue una encuesta constituida por un cuestionario aplicado a una muestra de 30 trabajadores, la misma que tuvo una prueba de validez de expertos y una prueba de confiabilidad cuyo resultado fue de 0,890, según el estadístico Alfa de Cronbach. Los resultados indican una relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral, según $R= 0,790$, de la misma forma existe una relación entre los objetivos específicos (dimensión conocimiento y Desempeño Laboral es 0,514; dimensión habilidad y Desempeño Laboral es 0,451; dimensión actitud y Desempeño Laboral es 0,654; dimensión capacidad y Desempeño Laboral es 0,861 y dimensión motivaciones y Desempeño Laboral es 0,667).

Palabras clave: Desarrollo humano, personal, competencia laboral, destreza.

Abstract

The objective of this research was to establish how Human Talent Management is related to the Work Performance of workers at the Amauta Health Post, Lima, 2022. It was basic, descriptive, non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational. The data collection instrument was a survey consisting of a questionnaire applied to a sample of 30 workers, which had an expert validity test and a reliability test whose result was 0.890, according to Cronbach's Alpha statistic. The results indicate a relationship between Human Talent Management and Work Performance, according to $R= 0.790$, in the same way there is a relationship between the specific objectives (knowledge dimension and Work Performance is 0.514; skill dimension and Work Performance is 0.451; attitude dimension and Work Performance is 0.654; ability dimension and Work Performance is 0.861 and motivations dimension and Work Performance is 0.667).

Keywords: Human development, personal, labor competence, skill.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la *gestión del talento humano* - GTH ha sido muy estudiado y comprende las actividades que se realizan en relación al conocimiento que posee el trabajador dentro de la organización (Figueroa y Palavecino, 2008). En ese sentido, corresponde, analizar, prever y potencializar el comportamiento de las personas que integran dicha organización, así observar las dinámicas de las relaciones internas que sustentan (Crisóstomo, M. 2019) y (Díaz y Pardo, 2014). Está íntimamente relacionado con los resultados que logran los trabajadores, es decir, de su *desempeño laboral* - DL, entendido como la manifestación de las competencias laborales de manera sistemática que pudieran alcanzar las personas, en relación a lo que conoce, su habilidad, las experiencias desarrolladas, lo que siente, su actitud, lo que le motiva, lo que le caracteriza de manera personal, así como sus valores, el cual va a contribuir a lograr resultados esperados, en beneficio de la organización, según (Timaná 2019) y (Rojas y Vílchez, 2018).

A través de la historia, el sistema que empleaban las organizaciones, no consideraba como un recurso importante a las personas que la integraban. Asimismo, en la Revolución Industrial de manera más dinámica, se hablaba ya de administración de las personas, lo que actualmente se denomina, administración y gestión de los recursos humano, considerado como el recurso más valioso y fundamental de toda institución (Ahida Saleem, T., & Sumaya, S. 2015).

Actualmente, toda organización se centra en la GTH, debido a que necesitan realizar grandes esfuerzos para tener la continuidad y salir adelante, considerando la globalización y el avance tecnológico, es imprescindible lograr una mejor calidad en lo producido. Por tanto, es de imperiosa necesidad para dichas organizaciones, contar con el personal idóneo en los puestos de trabajo, van a permitir generar y fortalecer el proceso de innovación y que serán los encargados de producir, vender, servir al cliente, los que se encargan de tomar decisiones, se encargan del liderazgo, la motivación, comunicación, supervisión, administración y dirección de la organización (Chiavenato, 2009).

Las mejoras en la GTH deberán traducirse en un mejor desempeño laboral; y por lo tanto, en una mejor calidad de atención, de manera específica en los centros de salud, donde el personal tiene como principio fundamental ofrecer protección social de salud, en diversas situaciones, presentan diversas deficiencias como la carencia de cantidad adecuada de colaboradores, material necesario, infraestructura y otras dificultades que hacen difícil obtener resultados esperados.

A nivel local, el Puesto de Salud Amauta, se ubica en el distrito de Ate Vitarte, el cual se caracteriza por ser uno de los puestos que cuenta con mayor población de atención para pertenecer al nivel I – II, siendo la mayor demanda de atenciones correspondiente a enfermedades diarreicas agudas, anemia, parasitosis, infecciones respiratorias agudas, caries dental, diabetes mellitus, tuberculosis, etc.

Asimismo, debido al contexto de la *Covid-19*, el Puesto de Salud Amauta ha mostrado deficiencias por la falta de cobertura en la atención interna y externa de usuarios por la falta de personal, gestión y ausencia en la dirección encargada de salud, provocando de esta forma un descuido en el desarrollo de trabajo de todos los que conforman el personal de salud por la sobrecarga de labores que no se encuentran relacionadas a las funciones que ocupan sus cargos. Aunado a ello, a pesar de los esfuerzos de los trabajadores en salud se ha visto reducido la capacidad para cumplir con las metas establecidas debido a la gran demanda de usuarios y por no contar con recursos y no disponer del sueldo pertinente por el cargo que se ejerce, en muchos casos han presentado síntomas de estrés (Chen, 2019), el cual impacta seriamente el rendimiento de los trabajadores de salud (Gilboa, Shirom, Fried, Cooper, 2108). Por lo mismo, es necesario que se brinden nuevas medidas, procedimientos o políticas que permitan mejorar las condiciones laborales de los colaboradores del establecimiento de salud, así mismo incentivar la motivación al personal (Herzberg, 1959; Maslow, 1943).

En ese sentido, se plantea la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022?

Por otro lado, planteamos los sub problemas de investigación, que son los siguientes: a) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión conocimiento de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta?; b) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión habilidad de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta?; c) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión actitud de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta?; d) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión capacidades de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta?; e) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión motivaciones de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta?

La presente investigación, tiene como justificación, los criterios propuesto por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), lo que significa la GTH y su relación con el DL, con la intención de mejorar la atención que brinda el Puesto de Salud Amauta (conveniencia, para que servirá la investigación); con el fin de obtener un excelente servicio a los ciudadanos (relevancia social, las personas que serán beneficiadas), toda vez que se ha podido encontrar algunas deficiencias como personal adecuado, material necesario, infraestructura, entre otras como se ha podido comprobar en los tiempos del Covid-19 (implicación práctica, ayudar un problema real). Asimismo, la presente investigación va a permitir que las instituciones sanitarias puedan estar al tanto del problema y efectuar actividades y estrategias para la prevención del problema a estudiar (valor teórico), mediante el uso de instrumentos confiables y validados de medición sobre el tema (utilidad metodológica).

En relación a nuestro objetivo general, fundamentamos el siguiente: Establecer de qué forma la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022.

Por otro lado, para ahondar en la investigación, planteamos los siguientes objetivos específicos: a) Determinar de qué manera la dimensión conocimiento de

la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta; b) Determinar de qué manera la dimensión habilidad de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Amauta; c) Determinar de qué manera la dimensión actitud de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta; d) Determinar de qué manera la dimensión capacidades de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta; e) Determinar de qué manera la dimensión motivaciones de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta.

Por tanto, se formula la siguiente hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022.

Además, para ahondar en el estudio, se plantea las siguientes hipótesis específicas de investigación: a) Existe relación significativa entre la dimensión conocimiento de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022; b) Existe relación significativa entre la dimensión habilidad de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022; c) Existe relación significativa entre la dimensión conocimiento de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022; d) Existe relación significativa entre la dimensión capacidades de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022; e) Existe relación significativa entre la dimensión motivaciones de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los precedentes internacionales consideramos a Castro (2020). El mismo, que efectuó una investigación con la óptica de diseñar un patrón sobre la administración y gestión del capital humano, para perfeccionar el desempeño profesional dentro de una organización. Esta, investigación es tipo descriptivo, cuantitativo y método deductivo. Se utilizó una encuesta como instrumento para aplicarse a directivos. Los resultados indican que los factores que dificultan el compromiso laboral serían las excesivas horas de labores y la remuneración existente, así la excesiva rotación laboral. En ese sentido se propone reducir la rotación de personal, así como la mejora de otros aspectos laborales. Este trabajo nos va a permitir contrastarlo con nuestros resultados de investigación.

Seguidamente, Barrios-Hernández y otros (2020). Efectuó, un estudio de análisis, que relaciona la administración de los recursos humanos GTH y como está favorece desarrollar las capacidades dinámicas de un grupo de funcionarios, en una empresa. Fue de enfoque cuantitativo, con una muestra 70 directivos aplicándoles una encuesta de 14 ítems con escala Likert. Los objetivos alcanzados evidencian que el intelecto y el estilo de liderazgo que promueva cambios, permiten desarrollar las capacidades dinámicas de los directivos, el cual va a permitir su adaptación a las cambiantes de entorno. En ese sentido, se podrá realizar una comparación del trabajo del autor con el resultado de la nuestra, de tal forma, podamos realizar la discusión entre ellas.

Así mismo, Ramírez, et al., (2019) realizó un trabajo con la finalidad de analizar la gestión del capital humano GTH, desde la dinámica de la minería de algunos países de América Latina. Dicho trabajo, se perpetró desde una orientación cuantitativa, de nivel descriptivo no experimental, aplicado en un solo momento (transversalidad). Se formuló una encuesta a 55 funcionarios; cuyos resultados indicaron un predominio de las dimensiones estrategia organizacional, la tendencia actual y los rasgos, con falencias en el modelo estratégico. En ese sentido, se da prioridad a la estrategia organizacional para la mejora de la GTH, predominando el

indicador socialización de las actividades laborales. Dichos resultados nos van a permitir diferenciar o comparar con los resultados de nuestro trabajo.

Majad (2016) realizó una investigación con el propósito de evaluar los recursos humanos GTH y por qué las estructuras organizativas presentan demoras al asumir transformaciones y el desarrollo de gestión en las instituciones educativas. Dicha investigación se desarrolló de tipo descriptiva porque solo se describe la situación, de campo, cuantitativa toda vez que se utiliza datos numéricos, no experimental al no maniobrar las variables, transeccional al realizarse una vez. La muestra estuvo conformada por 431 docentes, 40 directivos; se usó una encuesta, con 0,95 de confiabilidad realizada por el Alfa de Cronbach. Entre los resultados de la investigación se tiene que es necesario mejorar en las dimensiones de la variable administración de recurso humano GTH. Para ello, es de necesidad referirse de modelos de gestión de las personas, en vista que se presentan problemas en el proceso de gestión del personal, teniendo en consideración las competencias de las personas y de los objetivos de la organización.

Finalizando con los antecedentes internacionales, tenemos a Pérez et al., (2015), realizó una investigación con la intención de conocer la administración del capital humano GTH, a fin de mejorar la atención a los usuarios en un hospital ecuatoriano. Fue de enfoque cuantitativo, aplicando un sondeo a un ejemplar de 64 personas del centro de salud. Los resultados muestran que el 77% de los mismos, no se sienten motivados en su desempeño, el cual se traduce en personal insatisfecho y con deficiencias en las relaciones con las demás personas; por otro lado, el 84% de los estudiados, no han podido tener capacitación en forma sistemática; del mismo modo se indica que el clima de trabajo es inadecuado según el 44% los cuales manifiestan poca consideración en de manera regular. De dichos resultados del autor, nos va a permitir hacer una comparación con los nuestros, a fin de tener un acercamiento para encontrar similitud o diferencias.

Entre los antecedentes nacionales, se tiene el realizado por Castro y Delgado (2020) realizaron un trabajo cuyo propósito fue conocer la relación de la

Administración del Capital Humano con el nivel de desempeño profesional. La investigación fue de tipo básica, considerando el diseño no experimental, descriptiva, transversal. Se empleó el instrumento (encuesta) a una muestra representativa de 70 trabajadores. La investigación revela que existe una relación positiva entre las variables de estudio; es decir, a mayor GTH, se incrementa el DL, en particular en relación a capacitación y estímulos de desempeño que realizan dentro de la institución. Los resultados que se han obtenido de este trabajo, nos va a permitir realizar un contraste con los que posteriormente se van alcanzar en el nuestro.

Para, Bendezú-Pacífico (2020) efectuó una investigación, con la intención de establecer la conexión entre la Gestión del Capital Humano y el nivel de satisfacción de los colaboradores dentro de una institución educativa. Es descriptiva básica, de enfoque cuantitativo, correlacional. Asimismo, como herramienta de recolección de datos se empleó una encuesta a 18 educandos de un centro de estudios, de la misma forma, a seis personas del área administrativa. La investigación muestra que la variable GTH presenta una relación significativa positiva con la satisfacción laboral de un nivel de 0.892. Este resultado de correlación nos va a permitir hacer una comparación con la nuestra, de tal modo, podamos hacer una comparación de semejanza o diferencia entre ellas. De dichos resultados del autor, nos va a permitir hacer una comparación con los nuestros, a fin de tener un acercamiento para encontrar similitud o diferencias.

Apaza (2019) efectuó una investigación con la intención de descubrir el nivel de relación que existe entre la gestión del capital humano y el desempeño profesional de los trabajadores de una universidad de Andahuaylas, Apurímac. Fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, deductiva, no experimental debido que no le permitió manipular las variables, correlacional entre las variables, transversal toda vez que se desarrolla en un solo momento. La muestra fueron 82 trabajadores, los cuales respondieron una encuesta que fue validada por expertos. Los resultados indican que a mejor GTH mejorarán de forma significativa el DL de los trabajadores.

En ese sentido, nos va a permitir alcanzar una comparación real sobre la nuestra, de tal forma podamos evidenciar semejanzas o diferencias entre dichas investigaciones.

Así mismo, Quispe (2018) presentó un estudio cuya finalidad fue el de establecer correspondencia entre la administración de los recursos humanos y la responsabilidad de sus funciones profesionales del personal administrativo de una universidad pública de Andahuaylas. El trabajo se desarrolló con el enfoque cuantitativo, deductivo, teniendo como diseño el no experimental, correlacional, transeccional; que busca relacionar variables. La muestra fue de 56 trabajadores administrativos, para la obtención de datos, utilizó el cuestionario de encuestas tipo Likert validado por expertos, con nivel de fiabilidad según el alfa de Cronbach de 0,815. El cual señala que existe evidencia de correspondencia positiva, no muy alta según $R = 0.297$. En ese sentido, se podrá realizar una comparación del trabajo del autor con el resultado de la nuestra, de tal forma, podamos realizar la discusión entre ellas.

Peralta (2015) realizó un trabajo con la intención de identificar la relación que existe entre la gestión del capital humano y desempeño profesional en una municipalidad. El enfoque fue cuantitativo, de diseño transversal, correlacional - descriptivo; utilizando una encuesta con escala Likert que fue aplicado a 35 trabajadores municipales. Los resultados obtenidos evidencia que el 48.6% de los entrevistados manifiestan que la institución diseña una proyección de personal; el 45.7% indican que en algunos periodos se aplican solo los programas de personal. La relación encontrada presenta un valor de 0.552, entre la gestión del capital humano y su desempeño profesional. Del mismo modo, la finalidad de analizar dicho estudio es el de hacer una comparación con los nuestros, a fin de tener un acercamiento para encontrar similitud o diferencias.

Pinto (2015) presentó un trabajo con la intención de decretar la correspondencia entre la Gestión del capital humano y el desempeño de sus funciones profesionales en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas. Para ello, utilizo la metodología cuantitativa, de diseño no

experimental, de corte transversal, tipo correlacional; por que relaciona las variables de estudio. Se aplicó una encuesta con escala Likert a 70 trabajadores municipales, el mismo que fue validado por expertos y con una confiabilidad instrumento es de ,815. Se evidencia la correspondencia positiva moderada valorada en 0.673 y un valor de significancia de 0.000; es decir, a mejor GTH existe mejora en el DL de los trabajadores. De dichos resultados del autor, nos va a permitir hacer una comparación con los nuestros, a fin de tener un acercamiento para encontrar similitud o diferencias.

En esa misma línea, Oscoco (2015) presentó una investigación que tuvo como fin establecer la analogía entre la gestión del capital humano GTH y el desarrollo profesional en una municipalidad. De metodología cuantitativa, utilizando el diseño no experimental de corte transversal y tipo correlacional; porque buscaremos relacionar ambas variables. Se empleó un cuestionario de sondeo con escala Likert a 35 trabajadores municipales. Entre los resultados alcanzados se muestra que el 48.6% del personal revelan que existe planificación de personal; mientras el 45.7% informan del uso en algunos periodos. Así mismo, el 34.3% de colaboradores su desempeño es de manera regular. Por otro lado, se muestra que existe correlación positiva débil entre ambas variables de investigación, teniendo un nivel Rho de Spearman de 0.552. En ese sentido, se podrá realizar una comparación del trabajo del autor con el resultado de la nuestra, de tal forma, podamos realizar la discusión entre ellas.

Finalizando con los antecedentes nacionales, tenemos a Inca (2015) desarrolló un trabajo con el motivo de precisar la conexión que existe entre la la administración de los recursos humanos y su desempeño profesional dentro de una organización. Para ello, utilizó el enfoque cuantitativo, diseño transeccional – correlacional. Se aplicó una encuesta tipo Likert, los mismos que fueron validados por experto y obteniendo una confiabilidad de 0,894. Los resultados indican que hay una relación positiva alta valorando en 0,819, teniendo un nivel de significancia de 0,000. Dichos resultados, por ser de enfoque cuantitativo y correlacional, se podrá realizar una comparación del trabajo del autor con el resultado de la nuestra,

de tal forma, podamos realizar la discusión entre ellas; en ese sentido, nuestro trabajo de investigación podrá ser revalidado con el otros similares.

En cuanto a los antecedentes locales se tiene el de Noa (2021) realizo un estudio, donde busco precisar la relación entre la administración de los recursos humanos y satisfacción del cliente externo en la atención al usuario en un Establecimiento de Salud. Para el mismo, utilizo el método Cuantitativo, básico, descriptivo correlacional, diseño no experimental. Se aplicó una encuesta a una muestra compuesta por 88 pacientes atendidos en el centro de salud. Los resultados indicaron que el 50% de los pacientes consideran el talento humano de los trabajadores en un nivel medio, incluido las dimensiones de habilidad, conocimiento y comprensión, mientras el 45% de los pacientes aprecia la calidad de atención como nivel medio, del mismo modo, las dimensiones de nivel técnico, nivel humano y nivel de entorno. Donde se evidencia, que hay una relación significativa entre las variables de estudio, en un nivel de 0,563.

Jara et al., (2018) tuvo como objetivo conocer la incidencia de la administración de los recursos humanos, para la mejora el rendimiento en la dirección pública del personal de salud. Para el cual, empleo el diseño no experimental, transversal, método hipotético deductivo. Al ejemplar de la investigación se les aplicó una encuesta tipo Likert, validado por expertos. Los resultados indican mediante el coeficiente R2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la GTH es adecuada, permitiendo alcanzar la efectividad de la gestión pública y el buen desempeño profesional de los asalariados de la institución. En ese sentido, se podrá realizar una comparación del trabajo del autor con el resultado de la nuestra, de tal forma, podamos realizar la discusión entre ellas, de tal forma, podremos sustentar nuestros resultados.

Yalli (2019) realizó una investigación, para determinar la correspondencia del capital humano GTH y la satisfacción al cliente externo en el programa nacional País-Unidad Territorial Huancavelica. Donde, utilizo el enfoque cuantitativo descriptivo y correlacional de diseño no experimental, de corte transversal. El ejemplar fue de 45 asalariados a quien se les aplicó un sondeo para obtener datos.

Donde, indican que el 37.8% presenta nivel medio, el 31.1% presente nivel bajo, también el 31.1% presenta nivel bajo. Así mismo, se determina que existe relación de manera significativa en un $Rho = 0,493$. Este trabajo nos va permitir realizar una discusión triangular con nuestros resultados de investigación y el marco teórico; es decir, se podrá realizar una comparación del trabajo del autor con el resultado de la nuestra, de tal forma, podamos realizar la discusión entre ellas.

Urquia (2017) efectuó un trabajo que tuvo como fin establecer la relación entre la administración del capital humano y la satisfacción del cliente en el Centro de Salud Villa Victoria Porvenir – Surquillo. Utilizo, el método cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental, de corte transversal. Aplicando un sondeo al ejemplar de trabajadores (SERQUAL modificada). Concluyendo existe relación con un Coeficiente de Spearman del 0,540. De la misma manera, este estudio nos va permitir realizar la discusión y comparación en nuestros resultados de investigación; de ese modo poder sustentar con otras investigaciones, los resultados que se ha alcanzado en nuestra investigación. Con ella podemos asemejar o diferenciarla entre ambas.

Ramos (2018) en su investigación realizada, que buscaba fijar la relación entre la gestión del capital humano y el desempeño profesional del personal de Medicina de un Hospital Municipal. De enfoque cuantitativo descriptivo y correlacional de diseño no experimental, de corte transversal. Se aplicó un sondeo a un ejemplar de 50 personas. Los cuales reflejaron la evidencia de correspondencia significativa entre las variables de investigación, lo cual va a facilitar nuestra comparación de nuestros resultados de investigación, de tal forma, podamos realizar la discusión entre ellas; en ese sentido, nuestro trabajo de investigación podrá ser revalidado con el otros similares. En ese sentido, esta investigación es muy importante para nuestros propósitos de investigación.

Respectivamente de las bases teóricas, la *gestión del talento humano* – GTH, se inicia luego de la revolución industrial, época en donde ocurrió el reemplazo de las personas por las máquinas, produciéndose la división del trabajo, además la aparición del concepto de mano de obra como uno de los factores de

producción, surgiendo diversos conflictos con la patronal, clima laboral complicados el cual afecta de manera psicológica, física y mental en los trabajadores, redundando en problemas en la producción (Castro y Delgado, 2020). Tiene que ver con las diversas actividades de manera integral en la institución, y no de manera aislada (Simón, 2002).

Comprende la disposición se realiza en relación al conocimiento que posee el trabajador dentro de la organización (Figuroa & Palavecino, 2008), es conocido también como *gestión del capital humano*, el cual corresponde, además, el analizar, prever y potencializar el comportamiento de las personas que integran dicha organización, así observar las dinámicas de las relaciones internas (Díaz y Pardo, 2014). Por otro lado, Chiavenato (2007) manifiesta que comprende el grupo de procedimientos necesarias en una organización y comprende el reclutamiento de los asalariados, así como la formulación y valoración de su desempeño profesional. Otro autor es Ramírez, et al., (2019), quien indica que consiste en el desarrollo de cualidades competitivas con la finalidad de realizar políticas y creando estructura organizacional a fin de que sea positivo, el mismo que va a conducir a una distribución de recursos que permita alcanzar las metas establecidas alineadas con la visión de la institución. En ese mismo sentido, Barrios-Hernández, et al. (2020) muestra que la GTH comprende el objetivo de potenciar el DL, con el objetivo de mejorar la cadena de producción; en ese sentido, va a propiciar cambios organizacionales y, por ende, alcanzar mejores resultados en la administración.

De los conceptos mencionados, la GTH permite que se atiendan las necesidades de los trabajadores, considerándolos como parte importante de la organización, ello desde antes del inicio de su estancia en ella, es decir a momento de su selección; realizar planes para que se pueda incorporar adecuadamente en ella; colocándolo en el puesto de acuerdo a su perfil solicitado; tener en cuenta su desarrollo durante el tiempo de permanencia; buscar retenerlo, considerando su potencial, competencias y habilidades; y finalmente la supervisión debida acondicionándolo adecuadamente mediante una constante capacitación en los temas más necesarios para su debido desenvolvimiento.

Existe un enfoque dentro de la GTH que es el estratégico, esta comprende el cómo aplicar los procesos de las personas (Bryant y Allen, 2013), mediante una serie de estructuras, principios y controles (Safa et al., 2017), con el fin de alcanzar la mejora de los trabajadores (Caplan,2014), esto teniendo en consideración la coyuntura del mercado actual (Ambrosius,2016) en la búsqueda del desarrollo de la organización (Pantouvakis y Karakasnaki, 2017). En ese sentido, la gestión de las personas busca crear estrategias con la finalidad de mejorar, tanto a las personas que laboran en ella, como también a la organización, teniendo en consideración el contexto en que se vive, de tal forma que, tanto la empresa como los trabajadores resulten beneficiados. De ese modo, se logra mano de obra calificada para el cumplimiento de los objetivos (Realpe, 2020).

Entre los modelos de la gestión del capital humano GTH se encuentran los siguientes: a) *Modelo de sistema de administración del capital humano*, propuesto por los autores Werther y Davis, mencionan que es la tarea fundamental de las organizaciones optimizar las relaciones entre los empleados; así como fomentar el crecimiento de las capacidades para que contribuyan al crecimiento organizacional, mediante un buen clima laboral. b) *Modelo de dirección estratégica de recursos humanos* de Alles, en el cual la administración del potencial humano va a permitir mejorar la productividad, iniciándose con la selección y culminando con la evaluación del desempeño, el cual va a permitir conocer las debilidades del personal.

Asimismo, existe el *Modelo de gestión de administración de la habilidad humana*, propuesto por Chiavenato, el cual comprende un conjunto de normas con el fin de administrar los factores de captación, selección, entrenamiento, recompensas y evaluación. Luego el *Modelo de gestión por competencias* planteados por Pereda, Berrocal y García, el cual tiene como objetivo que el empleado sea seleccionado en base a sus competencias como modelo de vida, equilibrio en las relaciones personales y organizacional, liderazgo, planificación, comunicación, control de emociones negativas, inteligencia emocional, todas ellas que van a permitir mejorar la organización. Finalmente, el *Modelo de competencias*, visto por Dirube, el cual va a permitir identificar las competencias necesarias, con

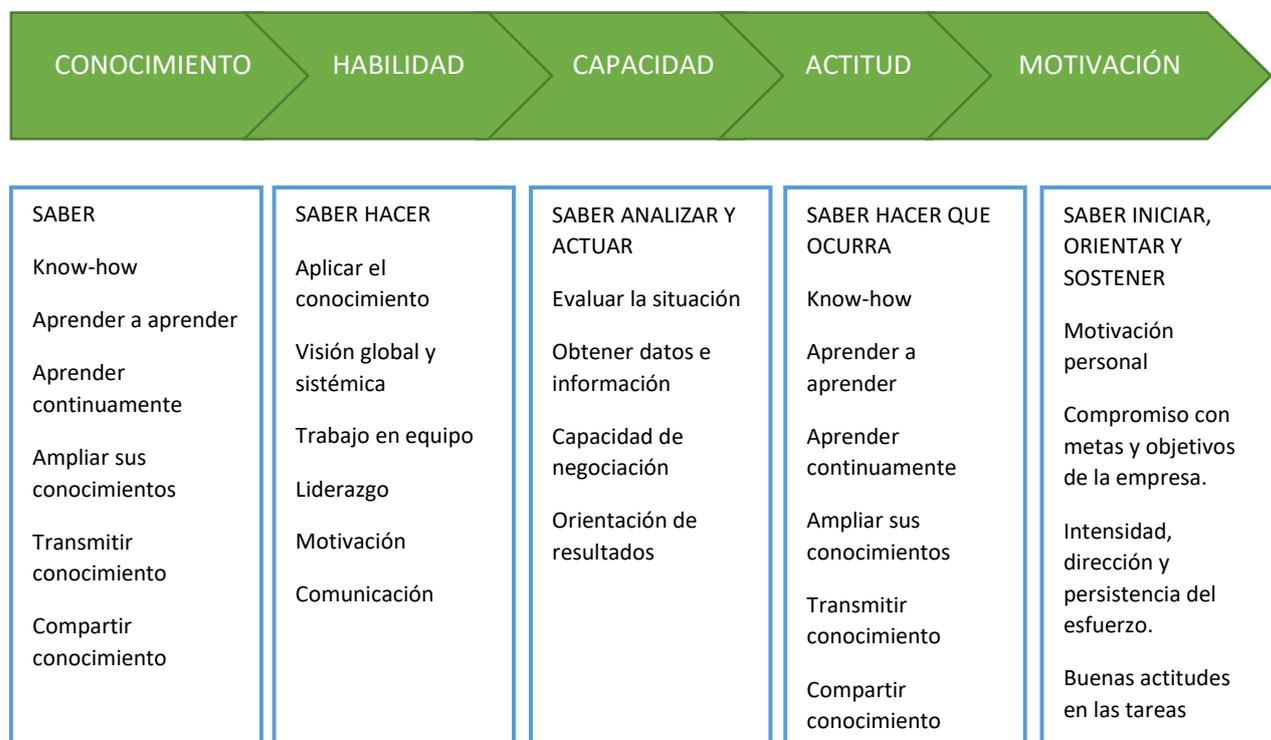
la finalidad de realizar un desempeño exitoso, para ello es indispensable la asignación de funciones de acuerdo a sus capacidades.

De acuerdo a Chiavenato (2020), las dimensiones de la GTH son:

- *Conocimiento*, el cual corresponde el *saber*, es decir el Know-how, aprender a aprender, aprender continuamente, ampliar sus conocimientos, transmitir conocimientos y compartir los conocimientos con los demás;
- *Habilidad*, que implica el *saber hacer*, en el cual se observa el aplicar los conocimientos, visión global y sistémica, trabajo en equipo, liderazgo, motivación y la comunicación con los demás;
- *Capacidad*, el cual corresponde el *saber analizar y actuar*, es decir, el saber evaluar la situación, obtener datos e información, capacidad de negociación, y orientación a resultados;
- *Actitud*, el cual significa *saber hacer que ocurra*, el cual corresponde conocimiento, aprender a aprender, aprender continuamente, ampliar sus conocimientos, transmitir y compartir conocimientos;
- *Motivación*, que indica *saber iniciar, orientar y sostener*, traducido en la motivación personal, compromiso con metas y objetivos de la empresa, intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, así como buenas actitudes en las tareas.

Figura 1

Dimensiones de la GTH



Nota: Chiavenato (2020; visto en Espinoza y Montalvo, 2021, p.36)

El *desempeño laboral* (DL) es la forma de como el empleado se desenvuelve en su representada para contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales manteniendo la línea de la visión del negocio. Este tiene en consideración las capacidades que reúne, el compromiso organizacional, entre otros aspectos. Existen diversos conceptos sobre dicha variable como son el de García (2017), así como Peña y Durán (2015), quien manifiesta que se refiere a como se realizan las labores, donde existe el valor del trabajador para la obtención de los objetivos, incluyendo en la forma en que se consigue con éxito sus actividades. Por otro lado, se tiene a Cubillos et al. (2014) manifiestan que el DL está orientado a la habilidad del trabajador y la motivación que este tiene para la realización de las tareas encomendadas.

En ese sentido podemos decir que comprende la capacidad que posee el trabajador para la realización de sus actividades y la forma como logra o no, los resultados previstos, así como la motivación que tiene para la consecución de esta. De acuerdo a Chiavenato (2009) las dimensiones del DL son:

- *Calidad en el trabajo*, que, según el autor, lo define como el nivel de satisfacción las actividades realizadas por el trabajador, el cual permite una excelente productividad, es decir, aquel que se realizada de manera correcta, logrando los objetivos de la institución;
- *Compromiso institucional*, el mismo que corresponde al grado de identificación que posee el trabajador respecto a los objetivos institucionales, así como de sus valores, misión y misión de la misma;
- *Liderazgo y trabajo en equipo*, el cual comprende la capacidad de involucrar a todos, el alcance de las metas de la organización, logrando buenos resultados.

En relación al compromiso organizacional, que comprende parte del DL, se podría decir que el tema de la gestión de las personas es de mucha preocupación para las empresas, ello lo recogen investigadores como Lorch (2019) que en su investigación menciona que existe mucho compromiso organizacional y que es de cuidado atenderlo, toda vez que puede afectar la productividad (Mangkurat, 2019), para ello es importante contar con trabajadores que se sientan comprometidos (Anotando & Comfort, 2019), de tal manera puedan garantizar un buen desempeño laboral (Seid & Negassa, 2019). En ese sentido, siendo no atendido, puede perjudicar el desarrollo de la organización (Agung, Agung, Angga, & Rihendra, 2018; Gholipour, Faghiharam & Araghieh, 2018; López, Martins, Fernández & Dos Santos, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El trabajo fue de tipo *básica*, que como menciona Vara (2012), únicamente tiene la intención de observar algo concreto de la variable de estudio y la relación entre ellas. Del mismo modo, Bernal (2010) manifestó que una investigación de tipo *básico* muestra los aspectos especiales y característicos de las variables, con la finalidad de medir los resultados de la investigación. De nivel *descriptivo*, porque trata de buscar la recopilación de datos sobre las particularidades específicas, sus propiedades, algunas apariencias o magnitudes, clasificación de los objetos, personas, agentes e instituciones, o de los procesos naturales o sociales (Ñaupas et al., 2018).

En cuanto al diseño de investigación, corresponde al *no experimental*, *transversal*, *descriptivo*, *correlacional*. Es *no experimental* u *observacional*, toda vez que el investigador no interviene de manera directa ni manipula las variables de estudio; es *transversal*, toda vez que realiza la investigación en un solo momento, es decir, por única sola vez. Por otro lado, es *descriptivo correlacional* cuya finalidad es el de demostrar la relación o nivel de incidencia que existe entre las variables de estudio y sus dimensiones, pero sin intención de demostrar que una de ellas sea la causa de la otra (Bernal, 2010).

El diseño de la presente investigación, presenta el siguiente diagrama:

M = Muestra

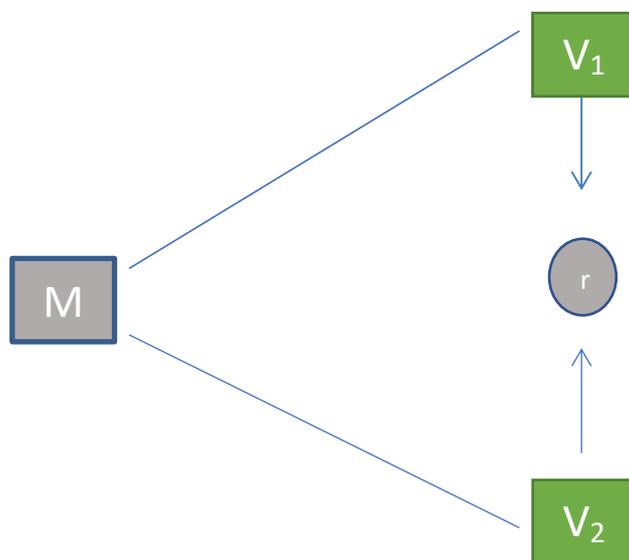
V1 = GTH

V2 = DL

r = Relación entre variables

Figura 2

Diseño de investigación



3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente: Gestión del talento humano - GTH

Según Barrios-Hernández, *et al.*, (2020) corresponde al conjunto de actividades cuyo objetivo es el de potenciar la gestión de los trabajadores, con la intención de mejorar la cadena de producción; en ese sentido, va a propiciar cambios organizacionales y, por ende, lograr mejores resultados en la administración. En cuanto a su definición operacional, esta comprende las actividades de conocimiento, habilidad, actitud, capacidades y motivaciones, las mismas que serán medidas mediante escala tipo Likert.

3.2.2 Variable dependiente: Desempeño laboral - DL

García (2017), manifiesta que el DL corresponde a la manera en que el trabajador efectúa sus labores con la finalidad de obtener logros y valor para la obtención de los objetivos, incluyendo en la forma de realizar el trabajo. En cuanto a su definición operacional, comprende las actividades de calidad en el trabajo, compromiso organizacional y liderazgo, las mismas que será medidas por medio de una herramienta de recaudación de datos de tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Vara (2012), la población comprende el grupo de personas o cosas que poseen las mismas cualidades y/o características a estudiar y que se ubican en un contexto similar en el mencionado trabajo. Por ende, la población y muestra de estudio, estuvo dimensionado por 31 colaboradores del Puesto de Salud Amauta. En cuanto a los criterios de inclusión fueron todos los colaboradores del establecimiento de Salud Amauta sin distinción de género, edad, tiempo de servicios, turnos, área de trabajo, etc. Mientras que, aquellos trabajadores que no se encuentran laborando en el momento de la aplicación de dicha encuesta, por licencias, permisos, vacaciones, se aplicó el criterio de exclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández–Sampieri, Fernández y Baptista, (2014), es necesario desarrollar un plan adecuado para ello; en ese sentido, para la técnica de obtención de información se empleó un grupo de interrogantes estructurada para medir las variables de estudio. La herramienta de recaudación de información estuvo constituido por un cuestionario elaborado con ítems relacionados a las variables, dimensiones e indicadores. En cuanto a la medición sobre la primera variable, trataremos de conocer el nivel en que se encuentra la GTH en relación a los colaboradores del Puesto de Salud Amauta, simultáneamente los *conocimientos* que poseen, *habilidad, actitud, capacidades* y las *motivaciones*.

Tabla 1*Ficha técnica del cuestionario de la variable 01: GTH*

Aspectos Complementarios	Detalles
Objetivo:	Establecer el nivel de la GTH.
Tiempo:	1 horas
Lugar:	Puesto de Salud Amauta
Aplicación:	Individual / trabajadores
Niveles:	Alto Medio Bajo
Dimensiones:	Numero de dimensiones: 5 Conocimiento: 5 ítems Habilidad: 1 ítems Actitud: 3 ítems Capacidades: 2 ítems Motivaciones: 3 ítems Total de Ítems: 14
Escalas:	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni en desacuerdo, ni de acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
Descripción:	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: (valor de la escala) * (total de ítems) $14 \times 5 = 70$ Si las respuestas son bajas: (valor de la escala) * (total de ítems) $14 \times 1 = 14$ (Rango valor máximo) – (valor mínimo) $70 - 14 = 56$ La constante = Rango entre número de niveles $56 / 3 = 18$

De acuerdo a la tabla 1, para la variable GTH, los niveles y rangos fueron como sigue:

- a. Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

$$(14 \times 5) = 70$$

b. Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

$$(14 \times 1) = 14$$

c. Rango R = $70 - 14 = 56$

d. Amplitud A = $56 / 3 \text{ niveles} = 18$

Tabla 2

Niveles y rango de la variable 1: GTH

Niveles	Rangos
Alto	[52 ; 70]
Medio	[33 ; 51]
Bajo	[14 ; 32]

En cuanto a la medición de la variable 2, trataremos de conocer el nivel en que se encuentran en relación al DL de los trabajadores, en cuanto a *calidad de trabajo, compromiso institucional y liderazgo y trabajo en equipo*.

Tabla 3*Ficha técnica del cuestionario de la variable 02: DL*

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	DETALLES
Objetivo:	Determinar el nivel de DL.
Tiempo:	1 horas
Lugar:	Puesto de Salud Amauta
Aplicación:	Individual / trabajadores
Niveles:	Alto Medio Bajo
Dimensiones:	Numero de dimensiones: 3 Calidad de trabajo: 2 ítems Compromiso institucional: 2 ítems Liderazgo: 2 ítems Total de ítems: 6
Escalas:	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni en desacuerdo, ni de acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
Descripción:	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: (valor de la escala) * (total de ítems) $6 \times 5 = 30$ Si las respuestas son bajas: (valor de la escala) * (total de ítems) $6 \times 1 = 6$ (Rango valor máximo) – (valor mínimo) $30 - 6 = 24$ La constante = Rango entre número de niveles $24 / 3 = 08$

De acuerdo a la tabla 3, para la variable 2: los niveles y rangos fueron como sigue:

a. Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

$$(6 \times 5) = 30$$

b. Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

$$(6 \times 1) = 6$$

c. Rango R = $30 - 6 = 24$

d. Amplitud A = 24 /3 niveles = 8

Tabla 4

Niveles y rango de la variable 2: Nivel de DL

Niveles	Rangos
Bajo	[6 ; 13]
Medio	[14 ; 22]
Alto	[23 ; 30]

3.4.1 Validez de expertos

Dicho instrumento fue aplicado para consideración de expertos, que de acuerdo a Vara (2012), es el nivel donde se puede medir los indicadores de pertinencia, objetividad y contenido de la variable de investigación y no otro aspecto. Dicha prueba fue realizada por tres expertos cuyos resultados fueron los siguientes:

Tabla 5

Validez de expertos

Experto	Grado académico	Resultado
Vargas Granda, Segundo Marcelo	Doctor en Educación	Aplicable
Carhuallanqui Carhuaricra, Julisa	Maestra en Gestión Pública	Aplicable
Zarate Aquino, Libia Elizabeth	Maestra en Gestión Pública	Aplicable

3.4.2 Confiabilidad del instrumento

La prueba de *confiabilidad*, que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es la aplicación de dicho instrumento, de manera reiterada a una misma persona cuyos resultados son los mismos observados de manera inicial. Por otro lado, aplicaremos la *objetividad* del instrumento, toda vez que no será permisible a cualquier sesgo

subjetivo o influencia que tenga la investigadora (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Los resultados de la prueba de confiabilidad, según el estadístico Alfa de Cronbach, fueron los siguientes:

Tabla 6

Resultado prueba de confiabilidad

Variablen	Resultado
GTH, DL	0,890

3.5 Procedimientos

La obtención de datos se realizó de manera presencial, mediante la aplicación del cuestionario. Previamente se efectuó las coordinaciones con las autoridades del Puesto de Salud Amauta, con la finalidad de obtener el permiso correspondiente. Por otro lado, no se realizó ninguna manipulación de los datos obtenidos, por ser una investigación no experimental, según lo indicado por Bernal (2010).

3.6 Método de análisis de datos

Según lo menciona Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), existe dos herramientas de análisis de los datos obtenidos, y que se empleará en la presente investigación. El *análisis descriptivo*, mediante el cual se utilizó los niveles de mediación para describir los resultados mediante gráficos como la distribución frecuencia de barras. Por otro lado, se realizó el *análisis inferencial*, estimando parámetros, es decir, generalizando los resultados a toda la población, así como demostrar las hipótesis de investigación. En ese sentido, se ejecutó la evaluación de normalidad que permite conocer qué tipo de distribución poseen los datos obtenidos, y de esa manera conocer el estadígrafo a usar, sea paramétrico o no paramétrico.

3.7 Aspectos éticos

El trabajo se desarrolló teniendo en correspondencia la autoría de la investigadora, citando adecuadamente a los autores que serán parte de la misma; esto considerando que el tema a investigación es muy importante para la solución de la GTH y DL en la organización. Asimismo, se consideró el anonimato de las personas encuestadas por ser disposición de la investigadora.

IV RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 7

Frecuencia de la variable GTH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	26,7	26,7	26,7
	Alto	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Según la tabla 7, el 27% (8) de los encuestados manifiestan que la GTH en el Puesto de Salud Amauta, tiene un nivel medio, mientras que el 73% (22) manifiestan un nivel alto.

Tabla 8

Frecuencia de la variable DL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	5	16,7	16,7	16,7
	Alto	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Según la tabla 8, el 17% (5) de los encuestados manifiestan que la DL en el Puesto de Salud Amauta, tiene un nivel medio, mientras que el 83% (25) manifiestan un nivel alto.

Tabla 9*Resultados de contingencia entre GTH y DL*

		DL			
		Medio	Alto	Total	
GTH	Medio	Recuento	5	3	8
		% del total	16,7%	10,0%	26,7%
	Alto	Recuento	0	22	22
		% del total	0,0%	73,3%	73,3%
Total		Recuento	5	25	30
		% del total	16,7%	83,3%	100,0%

Según la tabla 9, el 16,7% (5) de los encuestados que manifiestan que el nivel de GTH y el DL es medio, mientras que el 10,0% (3) que manifiestan que el Gestión del capital humano es medio, igualmente manifiestan que el desempeño profesional es alto. Por otro lado, el 73,3% (22) manifiestan que el nivel de GTH es alto y a su vez que el DL es alto.

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

De acuerdo a la tabla 19, teniendo en consideración la muestra de 30 trabajadores del establecimiento de salud, se decidió por el uso de la prueba de *Shapiro-Wilk*, toda vez que se observó al menos una variable con un sig < 0,05; de esta forma, se estableció que los valores no eran de distribución normal, procediendo al uso del estadístico no paramétrico *Rho de Spearman*, para aplicar en las pruebas de hipótesis general y específicas.

Tabla 10*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GTH	,117	30	,200 [*]	,959	30	,288
DL	,203	30	,003	,838	30	,000

Según tabla 10, se considerará los niveles propuesto por Hernández y Mendoza (2018) para las pruebas de correlación de las hipótesis de investigación.

Tabla 11*Grado de relación del estadístico Rho de Spearman*

Rango	Relación
-0,91 hasta -1,00	Negativa perfecta
-0,76 hasta -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 hasta -0,75	Negativa media
-0,26 hasta -0,50	Negativa débil
-0,10 hasta -0,25	Negativa muy débil
0 hasta -0,09	No existe correlación
0 hasta 0,09	No existe correlación
0,10 hasta 0,25	Positiva muy débil
0,26 hasta 0,50	Positiva débil
0,51 hasta 0,75	Positiva media
0,76 hasta 0,90	Positiva muy fuerte
0,91 hasta 1,00	Positiva perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández & Mendoza (2018).

4.2.2 Resultados de la hipótesis principal

HO: No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Amauta.

H1: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Amauta.

Tabla 12*Resultados de correlación entre las variables GTH y DL*

			GTH	DL
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación	1,000	,790**
		Sig.	.	,000
		N	30	30
	DL	Coeficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	30	30

De acuerdo a la tabla 12, existe relación positiva fuerte entre la GTH y el DL, según el $R=0,790$, con un $p = < 0,05$. Por tanto, la GTH tiene relación significativa positiva fuerte con el DL en los asalariados del Puesto de Salud Amauta.

4.2.3 Resultados de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

HO: No existe relación entre la dimensión conocimiento y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Amauta.

H1: Existe relación entre la dimensión conocimiento y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Amauta.

Tabla 13*Resultados de correlación entre la dimensión conocimiento de la GTH y DL*

			Conocimiento	DL
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig.	.	,004
		N	30	30
	DL	Coeficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig.	,004	.
		N	30	30

De acuerdo a la tabla 13, se evidencia una relación positiva media entre la dimensión conocimiento de la variable GTH y el DL, determinada por el $R= 0,514$, con un $p = < 0,05$. Por tanto, la dimensión conocimiento de la GTH tiene relación significativa positiva media con el DL en los asalariados del Puesto de Salud Amauta.

Hipótesis específica 2

HO: No existe relación entre la dimensión habilidad y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Amauta.

H1: Existe relación entre la dimensión habilidad y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Amauta.

Tabla 14*Resultados de correlación entre la dimensión habilidad de la GTH y el DL*

			Habilidad	DL
Rho de Spearman	Habilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,451*
		Sig.	.	,012
		N	30	30
	DL	Coeficiente de correlación	,451*	1,000
		Sig.	,012	.
		N	30	30

De acuerdo a la tabla 14, hay una relación positiva débil entre la dimensión habilidad de la variable GTH y el DL, determinada por el $R= 0,451$, con un $p = < 0,05$. Por tanto, la dimensión habilidad de la variable GTH tiene relación positiva media con el DL en los asalariados del Puesto de Salud Amauta.

Hipótesis específica 3

HO: No existe relación entre la dimensión actitud y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Amauta.

H1: Existe relación entre la dimensión actitud y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Amauta.

Tabla 15*Resultados de correlación entre la dimensión actitud de la GTH y el DL*

			Actitud	DL
Rho de Spearman	Actitud	Coefficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig.	.	,000
		N	30	30
	DL	Coefficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	30	30

De acuerdo a la tabla 15, hay una relación positiva media entre la dimensión actitud de la variable GTH y el DL, determinada por el $R= 0,654$, con un $p = < 0,05$. Por tanto, la dimensión actitud de la GTH tiene relación positiva media con el DL en los asalariados del Puesto de Salud Amauta.

Hipótesis específica 4

HO: No existe relación entre la dimensión capacidad y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Amauta.

H1: Existe relación entre la dimensión capacidad y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Amauta.

Tabla 16*Resultados de correlación entre la dimensión capacidades de la GTH y el DL*

		Capacidades	DL
Rho de Spearman	Capacidades	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig.	,861**
		N	30
DL	DL	Coeficiente de correlación	,861**
		Sig.	1,000
		N	30

Según la tabla 16, hay una relación positiva fuerte entre la dimensión capacidad de la variable GTH y el DL, de acuerdo al $R=0,861$ con un $p = < 0,05$. En ese sentido, la dimensión capacidad de la variable GTH tiene relación positiva fuerte con el DL en los asalariados del Puesto de Salud Amauta.

Hipótesis específica 5

HO: No existe relación entre la dimensión motivaciones y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Amauta.

H1: Existe relación entre la dimensión motivaciones y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Amauta.

Tabla 17*Resultados de correlación entre la dimensión motivaciones de la GTH y el DL*

		Motivaciones	DL
Rho de Spearman	Motivaciones	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig.	,667**
		N	30
DL	DL	Coefficiente de correlación	,667**
		Sig.	1,000
		N	30

De acuerdo a la tabla 17, existe relación positiva media entre la dimensión motivaciones de la variable GTH y el DL, según el $R=0,667$, con un $p < 0,05$. En ese sentido, la dimensión motivaciones de la variable GTH tiene relación positiva media con el DL en los asalariados del Puesto de Salud Amauta.

V. DISCUSIÓN

La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, con diseño no experimental, transversal descriptivo, correlacional; el objetivo es determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano - GTH y el Desempeño Laboral – DL en los colaboradores del Puesto de Salud Amauta. Mientras tanto los objetivos específicos fueron describir la correspondencia entre las dimensiones conocimiento, habilidad, actitud, capacidad y motivaciones de la variable GTH y el DL en el establecimiento de salud mencionado.

Se empleó una encuesta para la recopilación de datos, el mismo que fue validado por tres expertos, en cuanto a criterios de *pertinencia, relevancia y claridad* de los ítems. Asimismo, obtuvo un nivel de confiabilidad de 0,890. La variable GTH estuvo constituida por cinco dimensiones (conocimiento, habilidad, actitud, capacidad y motivaciones), con un total de 14 ítems con opciones de respuesta según la Escala de tipo Likert; mientras que para la variable DL por tres dimensiones (calidad de trabajo, compromiso institucional y liderazgo y trabajo en equipo), con un total de 6 ítems.

Chiavenato (2007) manifestó que la GTH comprende el conjunto de prácticas necesarias en una organización y comprende el reclutamiento del colaborador, así como la formulación y evaluación del rendimiento del mismo. En ese sentido, es muy importante para toda organización tener en cuenta la atención del personal. Esto se puede comprobar en nuestra investigación de acuerdo a los resultados descriptivos, el nivel de la GTH es de nivel medio en un 27% mientras que un 73% mencionan que es de nivel alto. Mientras que, en relación al Desempeño Laboral, el 17% indicaron que es de nivel medio y el 83% de nivel alto. Asimismo, los encuestados que en su mayoría de fueron de sexo femenino (67%), de los cuales el 50% (15) manifestaron que la GTH en la institución tiene un nivel alto, mientras que el 17% (5) indican que tiene un nivel medio; en cuanto a los varones (33%), el 10% (3) indican que la GTH es de nivel medio y el 23% (7) tiene nivel alto.

Respecto al DL, autores como García (2017), así como Peña y Durán (2015), manifiestan que se refiere a como se realizan las actividades en el centro de trabajo, donde el valor del colaborador fue significativo para el alcance de los objetivos, incluyendo en la manera en que se consigue con éxito sus actividades. Por otro lado, Cubillos et al. (2014) manifiestan que está orientado a la habilidad del trabajador y la motivación que este tiene para la realización de las tareas encomendadas. Entre los resultados se observa que el DL se encuentre en buen nivel de percepción, toda vez que, del total de encuestadas manifiestan el 10% (3) manifestaron que el nivel fue medio y el 57% (17) indicaron que es de nivel alto; en cuanto a los encuestados varones, el 7% (2) manifestaron que el nivel del DL es medio, y el 27% (8) manifestaron un nivel alto.

En cuanto al análisis inferencial, se alcanzó una relación positiva fuerte entre la GTH y DL, con un $R= 0,790$ y un $p = < 0,05$. Por tanto, la GTH tiene relación positiva fuerte con el DL en los colaboradores del Puesto de Salud Amauta. Los resultados obtenidos se asemejan a los realizados en otras investigaciones como el de Inca (2015) quien desarrolló un trabajo con el diseño de establecer la relación entre la GTH y el DL en una institución pública, cuyos resultados indican que hay una relación positiva alta en 0,819, con un nivel de significancia de 0,000. Del mismo modo, aunque los resultados tuvieron cantidad menor de correlación, el de Oscco (2015) presentó un estudio con el fin de establecer la relación entre la GTH y el DL, en donde se encontró una correlación positiva débil entre las variables de investigación, con un $R=$ de 0.552.

Dichas semejanzas en los resultados, también se puede hacer una comparación en la investigación de Pinto (2015), en donde se muestra que hay una relación positiva moderada entre la GTH y el DL en 0.673 y un valor de significancia de 0.000; es decir, a mejor GTH existe mejora en el DL de los trabajadores. En Peralta (2015) también realizó un trabajo para conocer si hay una relación entre el GTH y el DL, en donde se observó una correlación positiva con un valor de 0.552, entre las variables de estudio.

La GTH es muy importante en toda organización, el cual permite resultados positivos en demás actividades internas como se puede observar en el trabajo de Quispe (2018) presentó un estudio cuya finalidad fue el de establecer de qué manera se relacionan la GTH y el compromiso organizacional de los trabajadores, aunque los resultados no fueron muy alta cuyos resultados indican que existe relación positiva $R = 0.297$; del mismo modo en la satisfacción de los trabajadores, como el que se muestra en Bendezú-Pacífico (2020) quien elaboró una investigación con la finalidad de establecer si existe una relación entre la GTH y la satisfacción de los trabajadores dentro de una institución educativa, cuyos resultados muestran que la variable GTH presenta una relación positiva con la satisfacción laboral de un nivel de 0.892; también en la calidad en la atención según el trabajo de Noa (2021) sobre la relación entre GTH y satisfacción del cliente externo de un establecimiento de salud, en donde se concluye que hay una relación entre las variables de investigación, en un 0,563.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En conclusión, al objetivo principal de nuestro estudio, se tiene que existe relación positiva fuerte entre la GTH y DL, según $R=0,790$, con un $p = < 0,05$. Por tanto, la GTH tiene relación positiva fuerte con el DL en los trabajadores del Puesto de Salud Amauta.

Segunda: En relación al objetivo específico 1, resulta que existe relación positiva media entre la dimensión conocimiento de la variable GTH y el DL, según el $R=0,514$, con un $p = < 0,05$. Por tanto, la dimensión conocimiento de la GTH tiene relación positiva media con el DL en el personal del Puesto de Salud Amauta.

Tercera: Respecto al objetivo específico 2, resulta que existe relación positiva débil entre la dimensión habilidad de la variable GTH y DL, según el $R=0,451$, con un $p = < 0,05$. Por tanto, la dimensión habilidad de la GTH tiene relación positiva media con el DL en el personal del Puesto de Salud Amauta.

Cuarta: En relación al objetivo específico 3, resulta que existe relación positiva media entre la dimensión actitud de la GTH y DL, determinada por el $R=0,654$, con un $p = < 0,05$. Por tanto, la dimensión actitud de la GTH tiene relación significativa positiva media con el DL en el personal del Puesto de Salud Amauta.

Quinta: Respecto al objetivo específico 4, resulta que existe relación positiva fuerte entre la dimensión capacidad de la GTH y Desempeño Laboral, según el $R=0,861$, con un $p = < 0,05$. Por tanto, la dimensión capacidad de la Gestión del Talento Humano tiene relación positiva fuerte con el DL en el personal del Puesto de Salud Amauta.

Sexta: Respecto al objetivo específico 5, resulta que existe relación positiva media entre la dimensión motivaciones de la GTH y DL, según el $R=0,667$, con un $p = < 0,05$. Por tanto, la dimensión motivaciones de la GTH tiene relación significativa positiva media con el DL en el personal del Puesto de Salud Amauta.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda elaborar una planificación organizacional que permita potenciar la GTH del personal de salud del Puesto de Salud Amauta mediante estrategias que se ejecuten en el plano práctico y que se vea reflejado en una buena calidad de trabajo y atención a los usuarios. Asimismo, esto contribuirá en la competitividad y eficiencia de la labor de cada uno de los trabajadores.
2. Se recomienda que el Puesto de Salud Amauta como institución de primer nivel de atención brinde la instrucción necesaria para mejorar y desarrollar las capacidades y habilidades de sus trabajadores por medio de capacitaciones -de forma continua- con orientación de conocimientos a resultados satisfactorios en su desempeño laboral.
3. Se recomienda que la institución tiene que tener en consideración la importancia que posee los recursos humanos como una motivación para el personal de salud para desarrollar sus capacidades y observe en el Puesto de Salud Amauta una oportunidad a los trabajadores nombrados, CAS y terceros de desenvolverse profesionalmente con vocación de servicio.
4. Se recomienda que el Puesto de Salud Amauta capacite a los jefes de los establecimientos de salud en destrezas sobre liderazgo y trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Agung, A., Agung, G., Angga, P., & Rihendra, K. (2018). The Organizational Commitment of Teachers at SMP Negeri in Sawan District, Buleleng Regency, Bali Province. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 245-247.
- Ayotunde, A., & Comfort, O. (2019). Assessment of job commitment of secondary school teachers in osun State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences*, 1553- 1572
- Ahida Saleem, T., & Sumaya, S. (2015). *Selected Organizational Factors Affecting Performance of Professional Nurses in North West Bank Governmental Hospitals. Journal of Education and Practice*, 6(7).
- Ambrosius, J. (2016). Strategical ent management in emerging markets and its impacto nemploye eretention: Evidence from Brazilian MNCs. *Thunderbird International Business Review*, 60(1), 53-68.
- Apaza, O. (2019). *Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral De Los Servidores Públicos En La Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018*.
- Barrios-Hernández, et al. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55-62.
- Bryant, P. y Allen, D. (2013). Compensation, benefits and employeet urnover: HR strategie sforretaining top talent. *Compensation & Benefits Review*, 45(3), 171-175, (2013)
- Bernal, C. (2010b). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Prentice Hall ed.
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020). *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684 – 704.
- Caplan, J. (2006). Thinking differently abouttalent development: *Human Resource Management International Digest*, 22(2), 42-45.

- Cubillos, B., Velásquez, F. y Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Revista ElSevier Doyma*. 5(10). 69-73.
- Chen J, Silverthorne C. (2019). The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organiz Developm*, 29(7): 572-582.
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho. Tesis de Maestría*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez 33 Carrión, Huacho, Perú.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano, Nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. quinta edición, Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3a ed, McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. 8ª ed. Interamericana Editores, S.A.
- Díaz, O., & Pardo, C. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para desarrollar organizacional, una revisión desde líderes de gestión humana en empresas en Bogotá, D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48.
- Espinoza, K. y Montalvo, J. *Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N°VIII – sede Huancayo en tiempos de pandemia*. Universidad Continental.
- Figueroa, L., & Palavecino, R. (2008). Gestionando el conocimiento y el talento. *Red de Universidades con Carreras en Informática (RedUNCI)*.
- García, J.A (2017). *Diferencias entre rendimiento y desempeño laboral*. Blog Waribo mejorando el sector alimentario. Recuperado de <http://www.waribo.es/blog/diferencias-entrerendimiento-y-desempeno-laboral/>
- Gholipour, Z., Faghiharam, B., & Araghieh, A. (2018). Organizational Commitment and Academic Performance (Case study: students at secondary schools for girls). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29-38.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, McGraw Hill.
- Hernández, R. et al. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

- Herzberg (1959). *Motivation at Work*. Second Edition.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*.
- Gilboa, S, Shirom, A., Fried, Y., Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, (61), 227-271.
- Jara, A. et al. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(33), 740–760.
- Lópes, J., Martins, K., Fernandes, C., & Dos Santos, M. (2017). Organizational commitment: Longitudinal study in a public higher education organization. *Revista de Administração Mackenzie*, 124-148.
- Lorch, C. (2019). *Identifying Predictors of Organizational Commitment Among Community College Faculty Members in Arkansas*.
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-166.
- Mangkurat, B. (2019). Teachers Organizational Commitment in Elementary School: A Study in Banjarmasin Indonesia. *The Open Psychology Journal*, 1-6.
- Maslow, A. (1943). *Theory of Human Motivation*.
- Noa, E. (2021). *Talento humano y calidad de atención al paciente en el Centro de Salud Nievería del distrito de Lurigancho, 2021*.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (E. de la U (ed.); 5ta ed.).
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014*.
- Pantouvakis, A y M. Karakasnaki (2017). Role of the human talent in total quality management– performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(1), 959-973
- Peña, M y Durán, N. (2015). Organizational justice, job performance and disability. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. 7(1). 201-222.

- Pinto, J. (2015). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2015.*
- Quispe Sayago, M. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.*
- Ramírez, R. et al. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176).
- Realpe, K. (2020). Perspectives of the management of human talent in the universities. A documentary review. *Polo del conocimiento*, 53, 502-518.
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018.* (Tesis de Maestría), Universidad Norbert Wiener.
- Safa, M; Weeks, K., Stromberg, R. y Azam, A. (2017). Strategic Port Human Resource Talent Acquisition and Training: Challenges and Opportunities., Strategic port human resource talent acquisition and training: challenges and opportunities, *Springer Nature Switzerland AG*, Volume 594, pp 205-215, California, USA.
- Seid, E., & Negassa, D. (2019). *Employees' Organizational Commitment in Higher Educational Setting. Commitment in Higher Education institutions*, 1-24.
- Simón, H. (2002). *El Comportamiento Administrativo*. FCE.
- Timaná, (2019). *Influencia en la Gestión del Talento Humano en el Rendimiento Laboral del Área de Recursos Humanos. Perú.*
- Urquia, A. (2017). *Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Centro de Salud Villa Victoria Porvenir. Surquillo: UCV.*
- Vara, A. (2012). *Desde la idea a la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa.* USMP ed.
- Yalli, J. (2019). *Gestión del Talento Humano y La Calidad de Servicio en el Programa Nacional País - Unidad Territorial Huancavelica, 2018.*

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de talento humano	Sistema que tiene como objetivo potenciar el desempeño de los trabajadores, con la finalidad de mejorar la cadena de producción; en ese sentido, va a propiciar cambios organizacionales y, por ende, lograr mejores resultados en la administración (Barrios-Hernández, et al., 2020).	Conjunto de actividades de conocimiento, habilidad, actitud, capacidades y motivaciones, las mismas que serán medidas mediante escala tipo Likert.	1.1 Conocimiento	1.1.1 Adquisición del conocimiento	Nominal
				1.1.2 Conversión del conocimiento	
				1.1.3 Aplicación del conocimiento	
				1.1.4 Protección del conocimiento	
				1.1.5 Orientación a resultados	
			1.2 Habilidad	1.2.1 Vocación de servicio	
			1.3 Actitud	1.3.1. Trabajo en equipo	
				1.3.2 Empeño	
				1.3.3 Responsabilidad	
			1.4 Capacidades	1.4.1 Programas de capacitación	
				1.4.2 Evaluación de desempeño	
			1.5 Motivaciones	1.5.1 Compensación	
				1.5.2 Seguridad en el trabajo	
				1.5.3 Oportunidad de desarrollo	
			Desempeño laboral	Forma en que el trabajador efectúa sus labores, así como los logros y valor para la obtención de los objetivos, incluyendo en la forma de realizar el trabajo (García, 2017).	
2.1.2 Eficacia y eficiencia					
2.2. Compromiso institucional	2.2.1 Compromiso				
	2.2.2. Estado de ánimo				
2.3. Liderazgo y equipo de trabajo	2.3.1. Liderazgo				

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Centro de Salud Amauta, 2022

AUTOR:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta, Lima, 2022?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión conocimiento de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidad de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión actitud de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta, Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Establecer la relación existente entre la dimensión conocimiento de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta.</p> <p>2. Establecer la relación existente entre la dimensión habilidad de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta.</p> <p>3. Establecer la relación existente entre la dimensión actitud de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta, Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación significativa entre la dimensión conocimiento de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la dimensión habilidad de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta.</p> <p>3. Existe relación significativa entre la dimensión actitud de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores</p>	Variable 1: Gestión de talento humano				<p>Bueno Regular Malo</p>
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			1.1. Conocimiento	1.1.1 Adquisición del conocimiento	1		
				1.1.2 Conversión del conocimiento	2		
				1.1.3 Aplicación del conocimiento	3		
				1.1.4 Protección del conocimiento	4		
				1.1.5 Orientación a resultados	5		
			1.2 Habilidad	1.2.1 Vocación de servicio	6		
			1.3 Actitud	1.3.1. Trabajo en equipo	7		
				1.3.2 Empeño	8		
				1.3.3 Responsabilidad	9		
			1.4 Capacidades	1.4.1 Programas de capacitación	10		
				1.4.2 Evaluación de desempeño	11		
			1.5 Motivaciones	1.5.1 Compensación	12		
				1.5.2 Seguridad en el trabajo	13		
1.5.3 Oportunidad de desarrollo	14						
Variable 2: Desempeño laboral							

trabajadores del Centro de Salud Amauta?	trabajadores del Centro de Salud Amauta.	del Centro de Salud Amauta.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión capacidades de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta?	4. Establecer la relación existente entre la dimensión capacidades de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta.	4. Existe relación significativa entre la dimensión capacidades de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta.	2.1 Calidad de trabajo	2.1.1. Competitividad 2.1.2 Eficacia y eficiencia	15 16	Bueno Regular Malo
5. ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivaciones de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta?	5. Establecer la relación existente entre la dimensión motivaciones de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta.	5. Existe relación significativa entre la dimensión motivaciones de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Amauta.	2.2. Compromiso institucional	2.2.1 Compromiso 2.2.2. Estado de ánimo	17 18	
			2.3. Liderazgo y equipo de trabajo	2.3.1. Liderazgo	19, 20	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
TIPO: Básico DISEÑO: No experimental, descriptivo, transversal, correlacional	POBLACIÓN: 31 trabajadores del Centro de Salud Amauta TIPO DE MUESTRA: Muestra cenal (31 trabajadores)	Variable 1: Gestión del talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Espinoza y Montalvo Año: 2021 Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach. Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Tiempo de duración: 45'	DESCRIPTIVA: - Cuadro de frecuencia - gráfico de barras - tablas de contingencias			

		<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Espinoza y Montalvo Año: 2021 Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach. Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: . Tiempo de duración: 45'</p>	<p>INFERENCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prueba de normalidad - Prueba de correlación
--	--	---	--

Anexo 3

Cuestionario para Medir la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral

El presente cuestionario es confidencial y anónima, tiene como objetivo analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Amauta. Rogamos lea cuidadosamente las preguntas y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Mencione usted, ¿qué tipo de contrato tiene?

Nombrado () CAS () Contrato por terceros ()

Mencione usted, su tipo de sexo según corresponda

(M) (F)

N°	ÍTEMS					
	Gestión del talento humano					
1	Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la institución.	1	2	3	4	5
2	Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la institución.	1	2	3	4	5
3	Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario.	1	2	3	4	5
4	Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
5	Proteges el capital intelectual de la institución.	1	2	3	4	5
6	Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto.	1	2	3	4	5
7	Participas de forma activa en las tareas de equipo.	1	2	3	4	5
8	Muestras empeño al realizar tus actividades.	1	2	3	4	5
9	Dedicas el tiempo necesario a las tareas comprometidas.	1	2	3	4	5
10	Participas en los programas de capacitación de la institución.	1	2	3	4	5

11	Estás de acuerdo con las evaluaciones de desempeño de la superioridad.	1	2	3	4	5
12	Has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo.	1	2	3	4	5
13	Tienes en claro qué se espera de ti en el trabajo.	1	2	3	4	5
14	Has tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer	1	2	3	4	5
Desempeño laboral						
15	Consideras que tienes una misión importante en desarrollarte como profesional.	1	2	3	4	5
16	Crees que los demás compañeros son eficaces u eficientes en sus tareas.	1	2	3	4	5
17	Te sientes comprometido con los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
18	Te sientes emocionalmente motivado para realizar tus actividades.	1	2	3	4	5
19	Tu jefe inmediato demuestra liderazgo en tu área.	1	2	3	4	5
20	El liderazgo de tu jefe influye positivamente en tus labores cotidianas.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su participación.

Anexo 4

PRUEBA DE CONFIABILIDAD VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
Total		20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	14

ANEXO 5 VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VALIDADOR 1



**“Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022”
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión del Talento Humano**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO								
1	Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la institución.	X		X		X		
2	Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la institución.	X		X		X		
3	Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario.	X		X		X		
4	Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
5	Proteges el capital intelectual de la institución.							
DIMENSIÓN 2: HABILIDAD								
6	Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto.	X	No	X	No	X	No	
DIMENSIÓN 3: ACTITUD								
7	Participas de forma activa en las tareas de equipo.	X		X		X		
8	Muestras empeño al realizar tus actividades.	X		X		X		
9	Dedicas el tiempo necesario a las tareas comprometidas.		No		No		No	
DIMENSIÓN 4: CAPACIDADES								
10	Participas en los programas de capacitación de la institución.	X		X		X		
11	Estás de acuerdo con las evaluaciones de desempeño de la superioridad	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: MOTIVACIONES								
12	Has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo.	X		X		X		
13	Tienes en claro qué se espera de ti en el trabajo.	X		X		X		
14	Has tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.: SEGUNDO MARCELO VARGAS GRANDA DNI: 09561523
Especialidad del validador: Investigador – Asesor de tesis

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

27 de mayo del 2022

Firma autógrafa:

**“Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022”
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño Laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO							
15	Consideras que tienes una misión importante en desarrollarte como profesional	X		X		X		
16	Calificas tu trabajo como eficaz y eficiente con la realización de tus tareas.							
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL							
17	Te sientes comprometido con los objetivos de la institución.	X		X		X		
18	Te sientes emocionalmente motivado para realizar tus actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO Y EQUIPO DE TRABAJO							
19	Tu jefe inmediato demuestra liderazgo en tu área.	X		X		X		
20	El liderazgo de tu jefe influye positivamente en tus labores cotidianas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. SEGUNDO MARCELO VARGAS GRANDA DNI: 09561523

Especialidad del validador: Investigador – Asesor de tesis

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

27 de mayo del 2022

Firma holográfica



Activar
Ve a Confi

"Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022"
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CALIDAD DE TRABAJO								
15	Consideras que tienes una misión importante en desarrollarte como profesional	✓		✓		✓		
16	Calificas tu trabajo como eficaz y eficiente con la realización de tus tareas.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL								
17	Te sientes comprometido con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
18	Te sientes emocionalmente motivado para realizar tus actividades.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: LIDERAZGO Y EQUIPO DE TRABAJO								
19	Tu jefe inmediato demuestra liderazgo en tu área.	✓		✓		✓		
20	El liderazgo de tu jefe influye positivamente en tus labores cotidianas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Del Mg: TILISA CAÑUALLAQUI CARRUARICA DNI: 42786576

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

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

01 de 06 del 2022



MINISTERIO DE SALUD
 LIC. DE ENFERMERÍA
 CL. 9. 8077

Firma del Experto Informante.

VALIDADORA 3



"Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022"
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión del Talento Humano

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO								
1	Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la institución.	✓		✓		✓		
2	Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la institución.	✓		✓		✓		
3	Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario.	✓		✓		✓		
4	Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
5	Proteges el capital intelectual de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: HABILIDAD								
6	Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ACTITUD								
7	Participas de forma activa en las tareas de equipo.	✓		✓		✓		
8	Muestras empeño al realizar tus actividades.	✓		✓		✓		
9	Dedicas el tiempo necesario a las tareas comprometidas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: CAPACIDADES								
10	Participas en los programas de capacitación de la institución.	✓		✓		✓		
11	Estás de acuerdo con las evaluaciones de desempeño de la superioridad	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: MOTIVACIONES								
12	Has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo.	✓		✓		✓		
13	Tienes en claro qué se espera de ti en el trabajo.	✓		✓		✓		
14	Has tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Del Mgr. Libia Elizabeth Zárate Aquino

DNI: 21132903

Especialidad del validador: Maestría Gestión Pública

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

01 de JUNIO del 2022

 LIC. LIBIA ZARATE AGUINO
 COP 13, DE PROVISIÓN DE SERVICIOS DE SALUD - RDS ARE

Firma del Experto Informante.

Anexo 06: Base de datos

V1: Gestión del Talento Humano																				
D1: Conocimientos						D2: Habilidad			D3: Actitud				D4: Capacidades			D5: Motivaciones				
	P1	P2	P3	P4	P5	D1V1	P6	D2V1	P7	P8	P9	D3V1	P10	P11	D4V1	P12	P13	P14	D5V1	Total
S1	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	15	5	5	10	4	5	5	14	68
S2	2	4	3	4	4	17	6	6	3	4	4	11	3	4	7	4	4	4	12	53
S3	5	4	4	4	3	20	7	7	4	4	4	12	4	3	7	4	4	4	12	58
S4	5	5	4	4	5	23	8	8	5	5	5	15	4	5	9	3	5	4	12	67
S5	2	3	5	3	3	16	9	9	5	3	5	13	4	4	8	1	4	4	9	55
S6	4	4	4	4	4	20	10	10	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	62
S7	4	4	4	4	4	20	11	11	5	5	5	15	5	4	9	4	5	4	13	68
S8	4	4	2	4	4	18	12	12	4	4	4	12	4	2	6	2	4	3	9	57
S9	3	3	3	3	3	15	13	13	3	4	3	10	3	3	6	1	3	1	5	49
S10	4	5	5	5	5	24	14	14	5	5	5	15	4	5	9	5	5	5	15	77
S11	3	5	4	2	4	18	15	15	3	4	5	12	5	4	9	3	5	4	12	66
S12	5	5	4	4	5	23	16	16	5	5	5	15	4	5	9	3	5	4	12	75
S13	2	4	4	4	4	18	17	17	4	5	5	14	3	4	7	2	4	4	10	66
S14	5	3	5	5	5	23	18	18	2	2	2	6	3	3	6	3	3	3	9	62
S15	4	5	4	4	4	21	19	19	5	4	4	13	4	4	8	4	4	4	12	73
S16	4	5	4	4	4	21	20	20	4	4	4	12	3	4	7	4	4	4	12	72
S17	3	5	4	3	4	19	21	21	4	5	5	14	5	5	10	3	5	5	13	77
S18	5	4	5	4	5	23	22	22	5	5	5	15	4	4	8	3	4	4	11	79
S19	4	4	4	4	5	21	23	23	4	5	5	14	4	4	8	5	4	3	12	78
S20	4	4	4	4	4	20	24	24	4	5	4	13	4	4	8	3	4	4	11	76
S21	5	5	4	4	4	22	25	25	5	5	5	15	5	5	10	1	5	5	11	83

S22	5	4	4	4	4	21	26	26	4	4	5	13	5	3	8	3	5	5	13	81
S23	5	4	4	4	4	21	27	27	4	4	5	13	5	3	8	3	5	5	13	82
S24	2	3	5	3	3	16	28	28	5	3	5	13	4	4	8	1	4	4	9	74
S25	4	4	4	4	4	20	29	29	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	81
S26	4	4	4	4	4	20	30	30	5	5	5	15	5	4	9	4	5	4	13	87
S27	4	4	2	4	4	18	31	31	4	4	4	12	4	2	6	2	4	3	9	76
S28	3	3	3	3	3	15	32	32	3	4	3	10	3	3	6	1	3	1	5	68
S29	4	5	5	5	5	24	33	33	5	5	5	15	4	5	9	5	5	5	15	96
S30	3	5	4	2	4	18	34	34	3	4	5	12	5	4	9	3	5	4	12	85

V2: Desempeño Laboral										
	D1: Calidad de trabajo			D2: Compromiso institucional			D3: Liderazgo y equipo de trabajo			
	P15	P16	D1V2	P17	P18	D2V2	P19	P20	D3V2	Total
S1	5	3	8	5	5	10	5	5	10	28
S2	5	3	8	4	4	8	4	4	8	24
S3	5	3	8	5	4	9	4	4	8	25
S4	5	3	8	5	4	9	5	5	10	27
S5	5	3	8	4	3	7	4	4	8	23
S6	5	3	8	4	4	8	4	4	8	24
S7	5	3	8	4	5	9	5	5	10	27
S8	5	3	8	4	2	6	2	2	4	18
S9	5	3	8	3	3	6	3	3	6	20
S10	5	3	8	5	4	9	5	5	10	27
S11	5	3	8	4	5	9	5	5	10	27
S12	5	3	8	5	4	9	5	5	10	27
S13	5	3	8	4	4	8	4	4	8	24
S14	5	3	8	2	2	4	1	2	3	15
S15	5	3	8	4	4	8	5	5	10	26
S16	5	3	8	4	5	9	5	5	10	27
S17	5	3	8	4	5	9	5	5	10	27
S18	5	3	8	4	4	8	5	5	10	26
S19	5	3	8	4	4	8	5	5	10	26
S20	5	3	8	4	5	9	4	4	8	25
S21	5	3	8	5	5	10	5	5	10	28

S22	5	3	8	4	4	8	4	4	8	24
S23	5	3	8	4	4	8	4	4	8	24
S24	5	3	8	4	3	7	4	4	8	23
S25	5	3	8	4	4	8	4	4	8	24
S26	5	3	8	4	5	9	5	5	10	27
S27	5	3	8	4	2	6	2	2	4	18
S28	5	3	8	3	3	6	3	3	6	20
S29	5	3	8	5	4	9	5	5	10	27
S30	5	4	9	4	5	9	5	5	10	28

Anexo 07: Constancia que acredite la realización de estudio

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 09 de Junio del 2022

Señor (a):
Doza Rojas Margarita Elizabeth
Jefe Del Establecimiento
PUESTO DE SALUD AMAUTA

Nº de Carta : 102 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 09 de junio del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

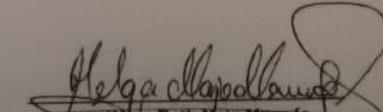
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Parra Sánchez Diana Milusca
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PUESTO DE SALUD AMAUTA, LIMA, 2022

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

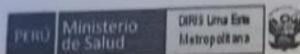
Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,


Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

24/06/22
P.S. AMAUTA
RECIBIDO
MINISTERIO DE SALUD
DROS. LIMA ESTE
Dros. Margarita Doza Rojas
JEFE EN. AMAUTA
COP. 10847

Anexo 08: Carta de autorización de la institución



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

P.S. Amauta

Ate, 24 de junio de 2022

CARTA N° 001 - 2022-DIRIS LE-RIS HUAYCAN –P.S. AMAUTA

A:

DIANA MILUSCA PARRA SANCHEZ

Presente-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : CARTA 102-2022-UCV-VA-EPG-F05L03/J

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia, manifestarle que se le autoriza para ejecutar su trabajo de investigación (tesis) en el Establecimiento de Salud a mi cargo, titulada "Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022".

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente.

MINISTERIO DE SALUD
DIRIS LE-RIS HUAYCAN
Margherita Doza Rojas
Obst. Margherita Doza Rojas
JEFE EN AMAUTA
COP: 10847

Av. San Juan Bautista SN – AAHH AMAUTA

Anexo 09: Software Turnitin

TESIS FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	19 %	4 %	13 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6 %
3	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	2 %
4	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	1 %
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
6	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1 %
7	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	1library.co Fuente de Internet	