

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DEL PUESTO DE  
SALUD DE ACLAS – MATIHUACA, 2022”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTOR: Simón Asto, Alejandro**

**ASESORA: Agui Esteban, Keli**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40185530

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22498331

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 0000-0003-4952-780x

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228
2	Miraval Rojas, Yesica	Maestro en gestión y negocios gestión de proyectos	47489346	0000-0001-5126-9868
3	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002-0215-1270

# H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **18:00 horas del día 26 del mes de julio del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

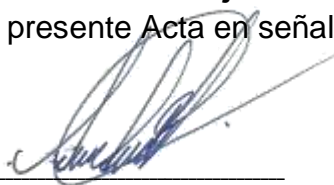
Mtro. Simeón Soto Espejo	<b>(Presidente)</b>
Mtra. Yesica Miraval Rojas	<b>(Secretaria)</b>
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera Lopez	<b>(Vocal)</b>

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1056-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DEL PUESTO DE SALUD DE ACLAS – MATIHUACA, 2022”** presentado por el Bachiller, **SIMON ASTO, Alejandro**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo aprobado con el calificativo cuantitativo de **14 (Catorce)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

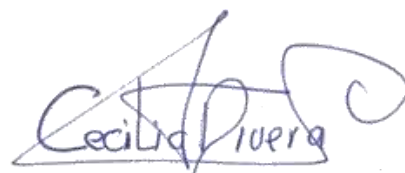
Siendo las **19:17 horas del día 26 del mes de julio del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. Simeón Soto Espejo  
**PRESIDENTE**



Mtra. Yesica Miraval Rojas  
**SECRETARIA**



Mtra. Cecilia del Pilar Rivera Lopez  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA.**

La investigación está dedicada primordialmente a Dios padre celestial por brindarnos un día más de vida.

A mis padres, a mi esposa, mis hermanos, que son la razón de mi empeño y mi firmeza; Gracias por estar conmigo todo este tiempo, darme un apoyo incondicional, por hacerme seguir adelante hasta alcanzar mis metas de vida.

El tesista

## **AGRADECIMIENTO**

Mediante esta investigación quiero agradecer a las personas que contribuyeron gratamente y fueron participes para desarrollar con éxito este proyecto de investigación.

A la universidad de Huánuco porque me dio la oportunidad para formarme y crecer como profesional que sin duda generara un gran cambio en mi vida.

A mi asesora Mtra. Keli Aguí Esteban, por su paciencia y dedicación, por guiarme con sus conocimientos para llevar a cabo con éxito esta investigación.

Y, finalmente a la Institución de salud, ACLAS - Matihuaca por contribuir con la recopilación de información requerida para mi proyecto de investigación.

El tesista

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	14
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	14
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	14
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	15
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.6.1. ACCESIBILIDAD A LA INFORMACIÓN.....	15
1.6.2. TIEMPO.....	15
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
CAPITULO II.....	16
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL.....	16
2.1.2. A NIVEL NACIONAL.....	17
2.1.3. A NIVEL LOCAL.....	19
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20

2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	20
Dimensión Externa .....	21
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL .....	23
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	27
2.4. HIPÓTESIS .....	29
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	29
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	29
2.5. SISTEMA DE VARIABLES .....	30
2.5.1. VARIABLE 1.....	30
2.5.2. VARIABLE 2.....	30
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	31
CAPÍTULO III.....	35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	35
3.1.1. ENFOQUE .....	35
3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.1.3. DISEÑO .....	35
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	36
3.2.1. POBLACIÓN .....	36
3.2.2. MUESTRA.....	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	37
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	37
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	38
3.4.1. INTERPRETACIÓN DE DATOS Y RESULTADOS .....	38
3.4.2. ANÁLISIS Y DATOS, PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	38
CAPITULO IV .....	39
RESULTADOS .....	39
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	39
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	59
4.2.1. CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS GENERAL:.....	59
4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA.....	60
CAPÍTULO V .....	63

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	63
CONCLUSIONES .....	67
RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS .....	74



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población .....	37
Tabla 2 Gestión del talento humano .....	39
Tabla 3 Clima Laboral.....	41
Tabla 4 Perspectivas de desarrollo profesional .....	42
Tabla 5 Condiciones de trabajo .....	43
Tabla 6 Reconocimiento .....	44
Tabla 7 Entrega de conocimientos.....	45
Tabla 8 Habilidades de los trabajadores .....	46
Tabla 9 Recibe motivaciones .....	47
Tabla 10 Actitud de los trabajadores.....	48
Tabla 11 Ejecución de las tareas a tiempo .....	49
Tabla 12 Alcanzar metas trazadas.....	51
Tabla 13 Tiene bien claro la misión .....	52
Tabla 14 Integración para la cooperación de trabajo en equipo .....	53
Tabla 15 Identificación, cooperación para realizar trabajo en equipo.....	54
Tabla 16 Importancia de la comunicación integral para el trabajo en equipo ... .....	55
Tabla 17 Importancia de la colaboración, cooperación y trabajo en equipo .....	56
Tabla 18 Compromiso para la cooperación y trabajo en equipo.....	57
Tabla 19 Importancia de claridad para la cooperación y trabajo en equipo..... .....	58
Tabla 20 Correlación de Pearson, Hipótesis General entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca.....	60
Tabla 21 Correlación, hipótesis específica 1 .....	61
Tabla 22 Correlación, Hipótesis específica 2 .....	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Jerarquía de las Necesidades de Maslow, 2000 .....	25
Figura 2 Gestión del talento humano .....	39
Figura 3 Clima Laboral .....	41
Figura 4 Perspectivas de desarrollo profesional .....	42
Figura 5 Condiciones de trabajo .....	43
Figura 6 Reconocimiento .....	44
Figura 7 Entrega de conocimientos .....	45
Figura 8 Habilidades de los trabajadores .....	46
Figura 9 Recibe motivaciones .....	47
Figura 10 Actitud de los trabajadores .....	48
Figura 11 Ejecución de las tareas a tiempo .....	49
Figura 12 Alcanzar metas trazadas .....	51
Figura 13 Tiene bien claro la misión .....	52
Figura 14 Integración para la cooperación de trabajo en equipo .....	53
Figura 15 Identificación, cooperación para realizar trabajo en equipo .....	54
Figura 16 Importancia de la comunicación integral para el trabajo en equipo .....	55
Figura 17 Importancia de la colaboración, cooperación y trabajo en equipo .....	56
Figura 18 Compromiso para la cooperación y trabajo en equipo .....	57
Figura 19 Importancia de claridad para la cooperación y trabajo en equipo .....	58

## RESUMEN

El estudio de investigación cuyo objetivo fue de determinar cuál es la relación que existe entre la Gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS –Matihuaca, 2022 Se tuvo como variable independiente; Gestión del talento humano y la variable dependiente; desempeño laboral. En el entorno de competencia del puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022. El estudio ha sido de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de corte transversal., Constituida por 20 trabajadores de salud del puesto de salud ACLAS Matihuaca siendo la población al igual que la muestra. Se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de datos y el cuestionario como instrumento que estuvo constituido por 18 ítems, Validado por expertos; El software estadístico: programa SPSS en su versión 25 se usó; Se realizó la prueba de PEARSON para la contratación de hipótesis, los resultados de las dos variables descritas tuvo una correlación media, de 0.503, con un valor de significancia de 0.003; rechazando la hipótesis nula (HO) y aceptando la hipótesis alterna (HI).Concluyendo, que la gestión del talento humano si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del puesto de salud ACLAS – Matihuaca 2022.

Palabras claves: Gestión del talento humano, Desempeño laboral, clima laboral, visión, misión, objetivos, integración.

## **ABSTRACT**

The research study whose objective was to determine the relationship that exists between the Management of human talent with the work performance of the health workers of the ACLAS Health Post -Matihuaca, 2022. It had as an independent variable; Management of human talent and the dependent variable; job performance. In the environment of competence of the ACLAS - Matihuaca health post, 2022. The study has been of an applied type, with a quantitative approach of non-experimental, cross-sectional design., Consisting of 20 health workers from the ACLAS Matihuaca health post, being the population as well as the sample. The survey was brought as a technique for data collection and the questionnaire as an instrument that was composed of 18 articles, Validated by experts; Statistical software: SPSS program version 25 was used; The PEARSON test was performed to test the hypotheses. The results of the two variables described had an average of 0.503, with a significance value of 0.003; rejecting the null hypothesis (HO) and accepting the alternate hypothesis (HI). Concluding that the management of human talent is related to the job performance of health workers at the ACLAS health post - Matihuaca 2022.

Keywords: Human talent management, work performance, work environment, vision, mission, objectives, integration.

# INTRODUCCIÓN

La Gestión del talento humano es la suma de circunscripciones y aprendizajes muy necesarias para poder encaminar las características de los cargos gerenciales vinculadas con los recursos o personas, Las instituciones que logran grandes éxitos consideran que para mantener su crecimiento y prosperidad tienen que ser capaces de prevé o garantizar las ganancias de todo los involucrados en la institución. Siendo conocedores de los retos que cumple la investigación, se desarrolló como sigue a continuación:

CAPÍTULO I: Problema de investigación que comprende, descripción problemática, formulación del problema, justificación, objetivo general y específicos, limitaciones de la investigación y viabilidad.

CAPÍTULO II: Marco teórico, el cual abarca, antecedentes del problema, bases teóricas y operacionalización de variables.

CAPÍTULO III: Metodología de la investigación, constituye, el tipo de investigación, enfoque, diseño metodológico, población, muestra, recolección y análisis de datos, técnicas para el procesamiento de datos, aspectos éticos.

CAPÍTULO IV: Es el capítulo de los resultados, desde el procesamiento de datos, tablas, gráficos estadísticos con su respectivo análisis e interpretación. Y contrastación de la hipótesis general y específica.

CAPÍTULO V: es el capítulo de discusión de resultados, donde se contrasto los resultados y también contiene tres conclusiones, tres recomendaciones del proceso de investigación y I final están consideradas las referencias bibliográficas y los anexos

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Chiavenato (2011) talento humano es definido como una agrupación de personas regidas por políticas y prácticas necesarias para orientar diversas características en puestos de liderazgo que se relacionan con las personas o los recursos que buscan por sí mismos. Las organizaciones exitosas que se dan cuenta de que solo la perseverancia puede crecer, prosperar y durar para maximizar el retorno de la inversión para todos los socios, especialmente los empleados.

El Ministerio de Salud (2017), promueve la gestión estructurada y descentralizada de requerimiento del personal en el área de salud cuyo organismo es de planificación estratégica en salud. Se dice que es dinámico cuando la gerencia anticipa posibles problemas futuros y planifica monitorear de forma precisa y así mitigarlos. El enfoque utilizado por el MINSA presentado a través de Francisco Longo, el cual divide el marco legal de los Servicios al Ciudadano Peruano (SERVIR) mediante un proceso de trámites en recursos humanos.

Guevara (2014) explica que existen muchas deshumanizaciones en el mundo producto del cansancio laboral. En la atención persona a persona, las situaciones cotidianas, la falta de valores y la falta de condiciones de trabajo, Se observan deficiencias en el desempeño laboral.

Se evidenciaron deficiencias en sus condiciones laborales de los trabajadores, en el cual existe insatisfacción, por falta de carencia en la organización así como; trabajo, gestión laboral y escasas vinculaciones interpersonales; a falta de comunicación efectiva, activa, carencia en la práctica de valores y actitudes negativas, falta de participación activa, que deberían cambiar para garantizar mejoras de vida laboral así como, hospitales, centros de salud, para un desempeño laboral proporcionado con calidad de atención los usuarios.

ACLAS – Matihuaca, como puesto de salud está localizado en el Departamento de Huánuco, provincia de Ambo, distrito de San Rafael asignado a proporcionar asistencia médica básica en salud de los pobladores de Matihuaca, en el cual el talento humano es deficiente así como también sus actividades laborales del personal de salud; el problema radica en la exigencia de beneficiarios con diferentes enfermedades por lo que los empleados no están especializados y el duro trabajo que realizan, duplicando sus turnos, con la misma remuneración, haciendo que el personal no demuestre su talento y no tenga buen desempeño laboral, La condición de los empleados son; nominados o permanentes, reclutados por el sistema del CAS y personal por terceros del puesto de salud los cuales presentan características diferenciadas con los demás, no tienen beneficios sociales, prestaciones de salud, vacaciones, licencias, u otros. Hay carencia de equipos en algunos casos inoperativos; las vinculaciones personales son deficientes; poco incentivo. Con el problema de la pandemia, COVID 19 que se dio a inicios de marzo del 2020 el personal no se encontró capacitado para la atención a dichos enfermos es más se incrementaron los pacientes y hasta el momento se cuenta con la misma cantidad de trabajadores en Salud. El MEF no brinda más presupuesto a la DIRESA para dar soluciones a estos problemas. Esta situación y las consideraciones planteadas permitirán realizar el presente estudio “Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral de los trabajadores de salud del puesto de salud ACLAS- Matihuaca, 2022”.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

**PG:** ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del puesto de salud ACLAS- Matihuaca, 2022?

## **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

**PE1:** ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión externa del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022?

**PE2:** ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interna del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL**

**OG:** Determinar cuál es la relación que existe entre la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS –Matihuaca, 2022.

## **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**OE1:** Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión externa del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de Salud ACLAS – Matihuaca,2022.

**OE2:** Establecer cuál es la relación que existe entre la dimensión interna del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de Salud ACLAS – Matihuaca, 2022.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Dará a conocer aspectos esenciales, teorías que aporten al desarrollo del tema con respecto a la “Gestión del talento humano y desempeño laboral”. Se utilizará aspectos teóricos que ayuden a justificar el estudio.

### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Se justifica por que posibilitará entender y contrastar “talento humano y desempeño laboral de trabajadores de salud del puesto de



salud ACLAS- Matihuaca” en el estudio se determinará su estimación más sobresaliente en el interior de una organización.

### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

El estudio propuesto permitirá seguir la metodología, también validar el instrumento por expertos para su aplicación a la vez cumplir con el esquema de la universidad de Huánuco. Se analizará los resultados mediante pruebas estadísticas que será obtenidas por el SPSS V25.

## **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1. ACCESIBILIDAD A LA INFORMACIÓN**

La posibilidad de acceder a la información es reservada por parte del establecimiento siendo una dificultad de conseguir la información adecuada para desarrollar el trabajo de investigación.

### **1.6.2. TIEMPO**

Falta de disponibilidad de tiempo del personal, por lo que se deberá adecuar a su espacio que disponen, realizando un pequeño cronograma para aplicar el cuestionario de acuerdo a su disponibilidad,

## **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Hay que considerar los elementos económicos, humanos y materiales, que en definitiva determinarán el alcance de la investigación. Hernández, Fernández y Baptista (2016).

El proyecto de estudio cuenta con recursos financieros, materiales y humanos para encaminar la investigación logrando obtener conclusiones que me permitirá sustentarlas.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

**Vizcaíno y Ortiz (2019)** en su estudio titulado “Modelo de Gestión de talento humano basado en competencias, para la empresa eléctrica regional norte”. (Tesis de Postgrado) Universidad tecnológica Israel. Quito – Ecuador.

Se elaboró una propuesta de 4 herramientas esenciales: plantilla para el plan de inducción, manual de capacitación a la empresa, una evaluación del desempeño apoyado en competencias, laborales. clasificación y descripción de puestos fundado en habilidades Con esto, EMELNORTE espera acrecentar la gestión del talento en su conjunto y así asegurar el logro de sus objetivos institucionales.

**Flores (2017)** y su informe “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016” “UNAM-Managua, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Nicaragua“

Metodología que se usó en el estudio fue cualitativa por análisis de contenido y cuantitativa por tratarse de una encuesta cerrada estructurada. En el estudio se consideró a 39 empleados de la ciudad de Sabanas, se utilizó el método probabilístico porque se selecciona la muestra con la misma probabilidad con una relación causal. La calidad del trabajo basada en los resultados de la encuesta se explica al bienestar general de los empleados en el desempeño del trabajo, cabe recalcar, el factor trabajo. El desempeño está relacionado con la calidad relacionada con el trabajo porque afecta el liderazgo. Por lo tanto, se recomienda que las instituciones diseñen e implementen evaluaciones de desempeño para garantizar un mejor desempeño de los empleados.

**García y Amador (2018)** en el estudio de investigación; “Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba” (Tesis pregrado). Universidad de Cuba.

Se aplicó un cuestionario para explorar características de trabajadores con más de un año de antigüedad para realizar la retroalimentación. Los datos fueron recopilados en un conjunto de datos estadísticos de SPSS. Resultados: Se obtuvo información de 33 trabajadores, 72,7% hombres y 23,7% mujeres, respectivamente; 66,7% en el grupo de 30 y 9 años. El 72,7% dijo que siempre recibe una evaluación de sus habilidades y desempeño laboral y el 60,6% está de acuerdo en que se ha evaluado su idoneidad para el puesto. Las características de la organización son; buena gestión y problemas laborales difíciles. “El 66,7% dijo que los recursos materiales no siempre son suficientes” y “el 8,5% dijo que solo a veces se sienten libres” y no indebidamente controlados en el trabajo. Conclusión: Las percepciones sobre la gestión del talento en la organización son positivas, aunque existen reservas identificables de mejora, especialmente las relacionadas con la escasez de materias primas y estímulos, debilidad de nuevas ideas, creando ambientes y situaciones de trabajo no deseables para una buena gestión del talento.

### **2.1.2. A NIVEL NACIONAL**

**Espinoza y Montalvo (2021)** en la investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19” (Tesis Post grado) de la Universidad Continental. Huancayo.

El estudio no experimental como diseño, con un alcance o nivel básico, descriptivo y correlacional, enfoque cuantitativo donde se utilizó el total de trabajadores de la unidad administrativa considerada muestra. En cuanto se refiere a la recolección de los datos se utilizó como instrumento el cuestionario, la cual consta de 19 preguntas que recogen información y opiniones de los empleados sobre gestión del talento de

cómo influye al desempeño laboral Los instrumentos fueron presentadas bajo la evaluación de expertos. Se obtuvo como resultado el grado de significancia mayor a 0.05, existiendo influencia de las dos variables, entonces al analizar su coeficiente de correlación mediante la prueba estadística de Pearson siendo el coeficiente  $r = 0.769$  mostrando que existe relación de las dos variables, de forma positiva y buena.

**Torres (2020)** en su investigación “Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019” .(Tesis, pregrado), USMP. Lima

Cuya población para el estudio, ha sido de cincuenta trabajadores del área de Urología que corresponde al Hospital Central de la PNP. La técnica de recolección ha sido la encuesta. La aplicación de la prueba de Correlación de Spearman ayudó para la correlación de las variables. En los resultados se consideraron la edad cuyo promedio de los trabajadores oscila entre 28 y 40, Un 50% han sido hombres, y otro el 50% fueron mujeres; asimismo, el 36.01% tenían superior a 10 años trabajando. El 48% de trabajadores concibieron un grado regular de la gestión del recurso humano. 68%, de elevado grado en desempeño laboral; el 44.00% de trabajadores distinguieron adecuadamente. 68.00%, con grado moderado en gestión de capacitación y un 56.00%, también regular en gestión de evaluación. 54.00%, inapropiado en gestión de incentivos.

**Caro (2018)** en su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018”. En la obtención de su licenciatura en administración. “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho”.

El hospital no estimula que contribuya con conocimientos hacia los demás trabajadores correspondiente a recursos humanos, el 31,4% explicaron falta de liderazgo y un 68,6% dicen, a veces demuestran actitud emprendedora. sobre la eficiencia del trabajo, el 60% expresaron,

a veces sienten satisfacción en su centro laboral y un 28,6% explicaron, a veces exponen habilidades para solucionar problemas bajo cualquier situación.

### **2.1.3. A NIVEL LOCAL**

**Campos (2021)** en su estudio; “Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos del régimen laboral 276 de la Unidad de Gestión educativa local Tocache de la región San Martín 2019”. (Tesis, pregrado) de la universidad de Huánuco;

La investigación fue descriptiva, enfoque cuantitativo, alcance y diseño, descriptivo correlacional. Cuya población constituida por 24 empleados “administrativos del Régimen Laboral 276” correspondientes a “La Unidad de Gestión Educativa local Tocache de la Región San Martín” los cuales están trabajando las diversas áreas en salud, (auxiliares, técnicos y profesionales). La muestra fue igual a la población. (N = n). contrastando la hipótesis mediante el coeficiente de Pearson alcanzando el resultado correlacional positivo “correspondiendo un 0.627 y el valor de significancia es 0.000”, en el aprobamos la hipótesis alterna.

**Solís, Saldívar y Cecilio (2019)** en el estudio de investigación “Gestión del talento humano y su relación con el Clima organizacional en la municipalidad provincial de Pachitea 2018” (Tesis, pregrado). “Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco”.

Cuyo diseño de investigación ha sido descriptivo correlacional, y se usó métodos como: Descriptivo, Analítico, Estadístico y Proyectista; aplicando las encuestas. Los empleados de la Municipalidad Provincial de Pachitea fueron la Población para el estudio. “Se determinó la gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional” dentro de la “Municipalidad Provincial de Pachitea 2018”, de manera significativa.

**Rojas y Guerra (2018)** cuya investigación; “La Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal administrativo de la UNHEVAL. Huánuco. 2017” (Tesis, pregrado). “Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco”.

Se utilizó el problema, los objetivos planteados, las teorías y la investigación. libros sobre la variable dependiente y la variable

independencia. “Población y muestra de este estudio está compuesta por personal administrativo”. La finalidad del presente estudio fue establecer el vínculo de la administración para adquirir personal de salud según su talento humano.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Chiavenato (2012)**, quien aclara “que la administración de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito”. Gestión del Talento Humano en relación con políticas y prácticas.

**Mora (2012)**. Destaca como un instrumento estratégico, imprescindible y así afrontar nuevos desafíos imponentes estimulado al grado de cualidades, particulares conforme a sus necesidades operativas que garanticen “desarrollo y gerencia del potencial de personas de lo que saben hacer”.

#### **SERVIR (2014)**

“La Administración de Recursos Humanos en el Perú” señala sobre la “Gestión de talento humano” en perspectiva de formulación e implementación sobre políticas para funcionarios, así como empleados públicos; Estas políticas se basan en conjuntos de reglas, principios, procedimientos y técnicas para gobernarlas.

**Gonzales (2005)** explicó de entidades que reconocen el recurso humano como el componente más importante para conseguir resultados que produce beneficio agregado a la organización para conseguir una ventaja competitiva; ahora bien, el adquirir resultados depende de la alternativa de un patrón de gestión; fundamentado en sus competencias.

## **El talento humano**

**Chiavenato (2009)** define a aquellas personas dependientes de las empresas que laboran con la finalidad de llegar a sus objetivos personales. Acrecentar y tener éxito en la vida, significa progresar en la organización, que trabajan para producir bienes y servicios, dar atención, contender en los mercados y lograr los objetivos. Las cuales no subsistirían sin las personas quienes dan vida, dinámica, fuerza, ingenio y razonamiento. (2002: pg.4).

## **Importancia**

La verdadera importancia del talento humano está en su destreza de contestar propiciamente y oportuna, de dar satisfacción en el cumplimiento del trabajo. La empresa se encuentra conformado de seres humanos que se agrupan a favor mutuo de cada organización. discrepando una empresa las peculiaridades que poseen las personas. Chiavenato (2009).

## **Objetivos**

**Chiavenato (2002)** Los objetivos sugeridos para la gestión del talento son múltiples y, para lograrlos, los gerentes deben ver a las personas como impulsores del desempeño organizacional. Chiavenato dice que la combinación adecuada de estrategia, estructura, sistemas de trabajo y personas, es el objetivo general de la gestión del talento, para garantizar que cada persona demuestre “sus habilidades y capacidades totalmente, logrando eficiencia y competitividad organizacional”. En definitiva, la máxima productividad debe lograrse en un buen ambiente de trabajo.

## **Dimensión Externa**

**Rodríguez (2009)** El aspecto externo del talento humano se refiere a todo lo relacionado con los factores ambientales o factores que influyen en la selección, desarrollo y continuidad de los empleados en una organización, incluida la investigación sobre el entorno laboral.

➤ **Clima laboral:**

**Galicia (2009)** Se refiere a la forma en que se gestiona y evalúa a los empleados, demostrando a la empresa su capacidad para intervenir en la “toma de decisiones y los recursos necesarios para promover la igualdad” y conciliar la vida familiar y profesional, entre otros.

➤ **Perspectiva de desarrollo profesional.**

**Chiavenato (2009)** precisa como; “Educación que tiene como objetivo ampliar, desarrollar y perfeccionar a una persona para mejorar su experiencia en una determinada profesión dentro de la empresa o para lograr una mayor eficiencia y productividad en su puesto de 'yo'.” empleados.

➤ **Condiciones de trabajo.**

**Galicia (2009)** define como políticas que aumentan y mejoran el bienestar por parte de los trabajadores con su organización.

➤ **Reconocimiento:**

**Chiavenato (2009)** La gente espera ser honrada y recompensada por sus logros y para que mejoren su desempeño, se sientan bien con lo que están haciendo; se proporcione salarios, beneficios y estímulos que plasma el reconocimiento de calidad en el trabajo.

## **Dimensión Interna**

**Rodríguez (2009)** El aspecto interno visualiza “la gestión del talento humano y todo lo relacionado con la formación de los empleados”; Las habilidades, motivación, conocimiento y la actitud y son indicadores estratégicos de gestión del talento de la empresa.

➤ **Conocimientos:**

**Galicia (2009)** considera ideas acerca de la realidad, conocimientos, experiencias y virtudes de un individuo constituyendo un modelo propio siempre que sea capaz de integrar posteriormente esas experiencias y nuevos conocimientos. Por lo



tanto, las organizaciones actuales, enfocan en “la gestión del talento humano”, teniendo en cuenta este sub-aspecto, incluyendo la capacitación periódica, trayectoria interna de la organización, selección efectiva de empleados, ocupación de puestos de responsabilidad, etc.

➤ **Habilidades:**

**Roberts y Coulter (2004)** Para aclarar que es una de las tantas habilidades que posee el hombre, entre ellas la capacidad de realizar diversas funciones y tareas, en conclusión, podemos decir que evalúa lo que un individuo puede hacer o no.

➤ **Motivación:**

**Galicía (2009)** Es el impulso que inicia, orienta y sostiene que el empleado se relaciona con logros de la empresa. Las personas son perceptibles a las bonificaciones que motiva para hacer mejor y más rápido una tarea concreta, mejorando su rendimiento.

**Coulter y Robins (2004)** el esfuerzo de un individuo por llegar a un fin mediante secuencias, así como la intensidad, dirección y persistencia. la motivación considerada como indicador de la dimensión interna que es la clave hacia una “Gestión del talento humano” donde se priorizan el bienestar de los individuos y así puedan comprender su finalidad, manteniendo el comportamiento esperado.

➤ **Actitud:**

Coulter y Robins (2004) Posiciones que el individuo posee y desarrolla frente a situaciones buenas o malas de su realidad. El valor agregado son actitudes que presentan las personas frente a diversos estímulos, como los que existen en las organizaciones.

## 2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

La forma de realizar tareas en una empresa por parte del trabajador, y los que laboran buscan aportar el mejor esfuerzo en sus organizaciones, para conseguir su finalidad. El aumento de salario o

también bonificación especial, sería como factor de motivación para el trabajador, ese tipo de compensaciones no es muy usual por las empresas. García (2017).

También es definido como la conducta evaluada en semejanza con los objetivos organizacionales afianzados en indicadores del avance estratégico al respecto de objetivos deseados (Chiavenato 2009).

Desempeño laboral, es aquel que presenta el individuo para desarrollar actividades, es decir su aporte al logro de objetivos organizacionales. Franklin, E. & Krieger, M. (2011).

Proceso para determina cuan prestigioso ha sido una organización en lograr metas y objetivos laborales. En ese sentido, se evalúa si ha triunfado una organización en estos logros. Robbins, Stephen., y Coulter, (2013).

### **Características del desempeño laboral**

Flores (2008) citado por Aponte (2017) indica:

- ✓ Adaptabilidad. Es el sostenimiento de la existencia en diferentes ambientes y diversas responsabilidades asignadas.
- ✓ Comunicación. Aptitud de denotar sus ideas efectivamente ya sea en grupo o individual, con el mejor uso de la gramática,
- ✓ Iniciativa. Pretensión de intervenir activamente en hechos ocurridos para alcanzar objetivos más allá de lo requerido.
- ✓ Trabajo en equipo. Destreza para actuar eficazmente en equipos de trabajo, y de esta forma llegar a los fines propuestos por la organización, creando y apoyando a tener un ambiente armónico que permita el acuerdo de todo el equipo.
- ✓ Estándares de trabajo. Idoneidad para realizar el trabajo puntual y sobresalir en los fines o estándares de la empresa permitiendo la retroalimentación al sistema y mejorarlo.
- ✓ Desarrollo de talentos. Destrezas de los integrantes de su equipo, mediante la planificación de actividades relacionadas con los cargos actuales y futuros.

## Teorías en relación con el desempeño laboral

### Jerarquía de las necesidades

Maslow (1943) y la teoría piramidal, menciona que la manera del comportamiento del individuo se debe a la motivación que nace interiormente. Las necesidades primarias o más básicas se localizan en la base de la pirámide es decir al inicio (Figura 1).

Figura 1 Jerarquía de las Necesidades de Maslow, 2000



### Necesidades filosóficas

La base de la pirámide es donde se ubica esta necesidad siendo elementales, innatas y vitales que se relacionan para la supervivencia de la persona; tales como; alimentación, sueño, deseo sexual, seguridad y actividad física. Porque los humanos buscan constantemente formas de llenar estas deficiencias. Si no están satisfechos, el comportamiento de esa persona se verá afectado.

### **Necesidades de seguridad**

Conlleva a la persona a protegerse ante peligros ya sea real o no, físico o abstracto y está en el segundo nivel de la jerarquía; Nace cuando han sido cubiertas las del primer nivel, al igual que la parte anterior se relacionan con la subsistencia humana. Cuyos empleados dependen de las decisiones organizacionales, y según el grado de importancia pueden generar dudas en cuanto a la permanencia en el puesto.

### **Necesidades sociales**

Son necesidades de pertenencia y aceptación a un grupo. Para la persona es importante el afecto interpersonal para que la necesidad sea cubierta; si pasa todo lo contrario, la persona ingresa a un estado de desadaptación y soledad, mostrando conductas opuestas y desfavorables hacia otros.

### **Necesidad de autoestima**

Implica la autoevaluación y la apreciación que una persona tiene de sí misma; incide en su confianza y seguridad, le gusta que le reconozcan el empeño de su labor y tener buena reputación. Si no se satisface esta necesidad, el individuo a menudo tiene pensamientos de inferioridad, dependencia e impotencia.

### **Necesidad de autorrealización**

Encontrándose en el último nivel de la pirámide de Maslow, Es la más sofisticada donde permiten la realización personal y profesional del ser humano, desarrollando sus capacidades, habilidades, autonomía e independencia en su máximo esplendor.

### **Dimensiones.**

#### **“Cumplimiento de los objetivos y tareas”**

“Gómez (1996)”: La categoría de completar las metas establecidas en materia de calidad se evalúa de acuerdo con los requisitos durante. “el periodo analizado, se determina en cada caso, la

evaluación puede ser cualitativa y cuantitativamente” según el caso, y al mismo tiempo se evaluará de cómo se está dando cumplimiento en términos de cantidad y calidad. Tareas programadas y no programadas durante este período de tiempo (p.67).

Herrera (2006). Define como categoría que refleja la intencionalidad de la investigación (el para qué), hacia donde se va, de manera que se transforme el objeto en una solución a la incertidumbre. “El objetivo expresa los límites del problema y orienta el desarrollo de la labor”. Para llegar al objetivo.

### **“Cooperación y trabajo en equipo”:**

Chiavenato (2013) “El trabajo en equipo puede jugar un papel importante en la socialización de nuevos colaboradores”. al integrarse un nuevo miembro al grupo de trabajo debe originar en ello una influencia innegable que perdure. “La aceptación del grupo es fuente crucial de satisfacción de las necesidades sociales”. Además, las creencias y actitudes de los individuos repercuten en los equipos de trabajo en la organización (p.189).

**Medina (1996)** “Se evalúa el grado en que el trabajador es capaz de subordinar sus intereses personales a los del colectivo en el cumplimiento de los objetivos y tareas sin escatimar tiempo ni esfuerzo; su disposición de enseñar o transmitir conocimientos y experiencias y su capacidad de crear buenas condiciones y un ambiente camaraderil, obteniendo, como resultado, una colaboración franca y amplia en el colectivo”.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **Calidad del Trabajo.**

“Movimientos efectuados en el ambiente laboral y promueve una sensación de seguridad y desarrollo”. Dándose en lo individual y profesional dentro de los empleados para sentirse satisfechos. Es importante medir y de esta forma se ve si perjudica la productividad o no y así alcanzar los objetivos

establecidos. “Un trabajo bien elaborado, usando la mínima inversión de recursos es sinónimo de éxito empresarial” (Chiavenato, 2009).

### **Capacidad.**

Habilidad personal que realiza el quehacer y son de mucha importancia para ciertas personas. (Sen, 1993).

### **Compromiso.**

Como realiza el empleado su trabajo encaminado en llegar de modo efectivo a los objetivos formulados, circunstancias que hace que los trabajadores se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos, así como también en valores. “Un empleado comprometido es alguien que siente pasión por el trabajo encomendado”, y evidenciara en sus qué haceres donde aplicaran un esfuerzo superior . (Chiavenato, 2009).

### **Incentivo salarial.**

Significa otorgar premios por producción en dicha organización para los obreros que sobrepasen el tiempo estándar, con el fin de obtener una máxima eficiencia superando el rendimiento al 100% y así compartir con ellos parte de las ganancias alcanzadas por la empresa.

### **Motivación.**

“Es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual”. (Robbins, 1999).

### **Reclutamiento**

Agrupación de actividades esbozadas para atraer hacia una Organización el conjunto de candidatos calificados. El reclutamiento es un conglomerado de procedimiento y técnicas orientado a captar personas capaces y muy calificados para desempeñar cargos al interior de una organización (Chiavenato 2002).

## **Relaciones interpersonales**

Es la manera en cómo las personas se comunican entre sí ya que el ser humano es un ser social. De esa manera, se fortalecen los lazos de amistad. Esta interacción debe realizarse en un ambiente cordial y de respeto mutuo. (Núñez, 2017).

### **2.4. HIPÓTESIS**

#### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**Hi:** Si existe relación significativa entre la Gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022

**Ho:** No existe relación significativa entre la Gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022.

#### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**Hi 1:** Si existe relación significativa entre la dimensión externa del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022

**Ho 1:** No existe relación significativa entre la dimensión externa del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022.

**Hi 2:** Si existe relación entre la dimensión interna del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022.

**Ho 2:** No existe relación entre la dimensión interna del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022.

## **2.5. SISTEMA DE VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE 1**

Gestión del talento humano

### **2.5.2. VARIABLE 2**

Desempeño laboral.



## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
<b>Gestión del talento humano</b>	La Gestión del talento humano viene a ser un conjunto de políticas y prácticas importantes que ayuden a dirigir aspectos de los cargos gerenciales correspondiente a las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (Chiavenato,2009).	La definición operacional frente a la variable "gestión del talento humano" con sus dimensiones: externa e interna, y los indicadores que serán medidos por medio de un cuestionario de 09 ítems con escala de respuestas (Medina, 2010).	<b>Dimensión externa</b>	✓ Clima Laboral	¿Se lleva una Gestión sobre la Gestión del talento humano de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
					¿Existe un clima laboral en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Perspectivas de desarrollo profesional.	¿Existe perspectivas de desarrollo profesional de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Condiciones de trabajo.	¿ Existe condiciones de trabajo de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?

				✓ Reconocimiento	¿Existe reconocimiento a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
			<b>Dimensión interna</b>	✓ Conocimientos	¿Se entrega conocimientos a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca para la gestión del talento humano?
				✓ Habilidades	¿Considera Ud. que las habilidades de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca son importantes para la gestión del talento humano?
				✓ Motivaciones	¿Recibe motivaciones por parte de los jefes del Puesto de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Actitudes	¿Considera Ud. las actitudes de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca son importantes para la gestión del talento humano?

<b>Desempeño laboral</b>	"Desempeño laboral es el comportamiento evaluado en comparación con los objetivos organizacionales fijados", y es un indicador del avance estratégico respecto a objetivos deseados (Chiavenato 2009).	Se define operacionalmente mediante el puntaje general demostrado a través de la medición de sus dimensiones: Rivas, 2006, p.85).	<b>Cumplimiento de los objetivos y tareas.</b>	✓ Ejecutar las tareas	¿Considera Ud. Que es importante ejecutar las tareas a tiempo para el cumplimiento de los objetivos y así tener un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Alcanzar metas trazadas	¿Considera Ud. Que es importante alcanzar metas trazadas para un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Lograr la misión	¿Tiene ud. bien claro la misión del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
			<b>Cooperación y trabajo en equipo</b>	✓ Integración	¿Existe integración para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Identificación	¿Se identifican, cooperan y realizan trabajo en equipo los

					trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS -Matihuaca?
				✓ Comunicación	¿Considera Ud. Importante la comunicación para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Colaboración	¿Considera Ud. Importante la colaboración para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Compromiso	¿Existe el compromiso para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Claridad	¿Considera Ud. Importante la claridad para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es del tipo aplicada, de acuerdo a Barrantes (2008). Ya que mediante el uso de encuestas o cuestionarios se recogió información y se probarán las hipótesis.

##### 3.1.1. ENFOQUE

“Cuantitativo” porque se usó para la recopilación de datos, con la finalidad de probar la hipótesis, “con base en la medición numérica y el análisis estadístico”, para determinar modelos de comportamiento y corroborar teorías. (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p.4).

##### 3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN

**Descriptivo:** Porque se buscó medir la variable de estudio, para describir en los términos deseados (Hernández, R. y Baptista, (2006:326).

**Correlacional:** Porque se midió el grado de relación que exista entre dos variables en un contexto en particular. (Hernández, R. y Baptista, (2006:329).

##### 3.1.3. DISEÑO

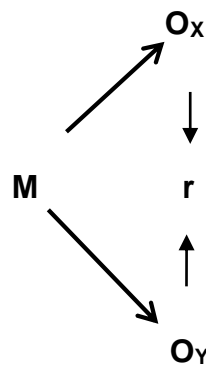
**“ No experimental “**

Son estudios que se llevan a cabo en el sentido, no manipulando deliberadamente las variables solo observándola tal como es para luego analizarlo, Este diseño es empírico y sistemático donde las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido (Hernández, Fernández y Baptista, 2016).

### “De corte transversal”

“Las Investigaciones que recopilan datos en un solo momento, en un tiempo único”. Con la finalidad de examinar la influencia e interdependencia en un solo tiempo, compárese con captar una fotografía y de definir las variables (Hernández y otros (2003).

El diseño posee las características como se puede apreciar a continuación.



#### Donde:

M: Muestra de estudio  
O: Observación  
X: variable independiente  
Y: variable dependiente  
r: relación

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Lo detallamos en la tabla 1:

**Tabla 1***Población*

Población	Composición	TOTAL
Única	Jefatura	03
	Gerente	01
	Otros (Médicos, enfermeros, obstetras técnicos en enfermería y asistentes)	16
Total		20

**3.2.2. MUESTRA**

La muestra será no probabilística, donde incluirá a toda la población.

$$n_a = P_a$$

**3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS****3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS****Encuesta;**

Según Hernández et al. (2014). Es la técnica por lo que se puede conseguir información general y opiniones de la población de estudio, su análisis se realiza a través de la estadística para la presentación de resultados. Se utilizó esta técnica con preguntas bien expresadas, para los trabajadores de Salud del Puesto de salud quienes conforman el grupo de estudio de la investigación.

**Cuestionario:**

Según Hernández (2003) "El cuestionario es el conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir". Se confecciono las preguntas de tipo cerradas, con la escala de Likert.

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN**

#### **3.4.1. INTERPRETACIÓN DE DATOS Y RESULTADOS**

En relación al procesamiento de datos se empleó el programa estadístico Spss de donde se obtuvo, tablas estadísticas y gráficos elaborados los cuales se interpretaron y analizaron debidamente.

#### **3.4.2. ANÁLISIS Y DATOS, PRUEBA DE HIPÓTESIS**

Se analizó 18 preguntas donde 9 preguntas corresponde a la gestión de talento humano y otras 9 corresponden a la variable desempeño laboral, todos con sus tablas correspondientes y figuras que se obtuvieron luego de procesar con el programa SPSS, luego se interpretó cada una de las tablas en forma ordenada, con la relación de Pearson se realizó la prueba de hipótesis, procesando inicialmente las dos variables de la hipótesis general y luego las hipótesis específica la correlación. El rango de Pearson es +1 a -1, que sirvió para así poder calcular el grado de relevancia entre las dos variables.



## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Después de procesar los datos se obtiene los siguientes resultados:

**Tabla 2**

*Gestión del talento humano*

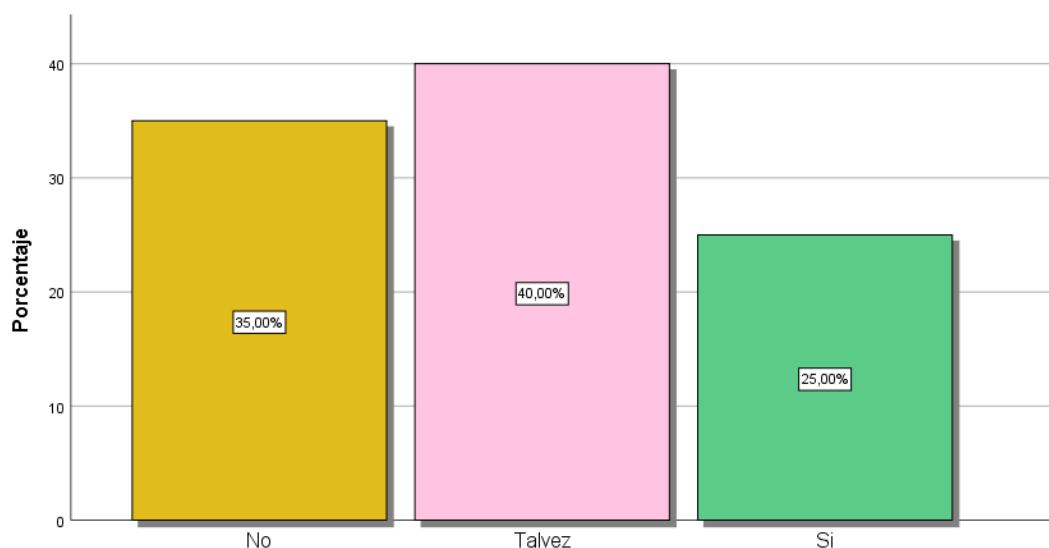
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	7	35,0	35,0	35,0
	Talvez	8	40,0	40,0	75,0
	Si	5	25,0	25,0	100,0
	Total	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Cuestionario,2021.

**Elaboración:** El investigador.

**Figura 2**

*Gestión del talento humano*



**Fuente:** Tabla 2

**Elaboración:** El investigador.

## **Análisis e interpretación**

De acuerdo con la encuesta realizada a la pregunta 1: ¿Se lleva una Gestión sobre la Administración de talento humano de los enfermeros(as) del Centro de salud ACLAS - Matihuaca? los resultados de la pregunta realizada podemos observar que el 35.0 % califica que “NO” se lleva la Gestión del talento humano; El 40% considera “TALVEZ”, y el 25.0 % “SI” ; En tal sentido “Los trabajadores salud del Puesto de salud de ACLAS – Matihuaca” consideran que TALVEZ se lleve una “Gestión del talento humano” pero que no conocen a total cabalidad

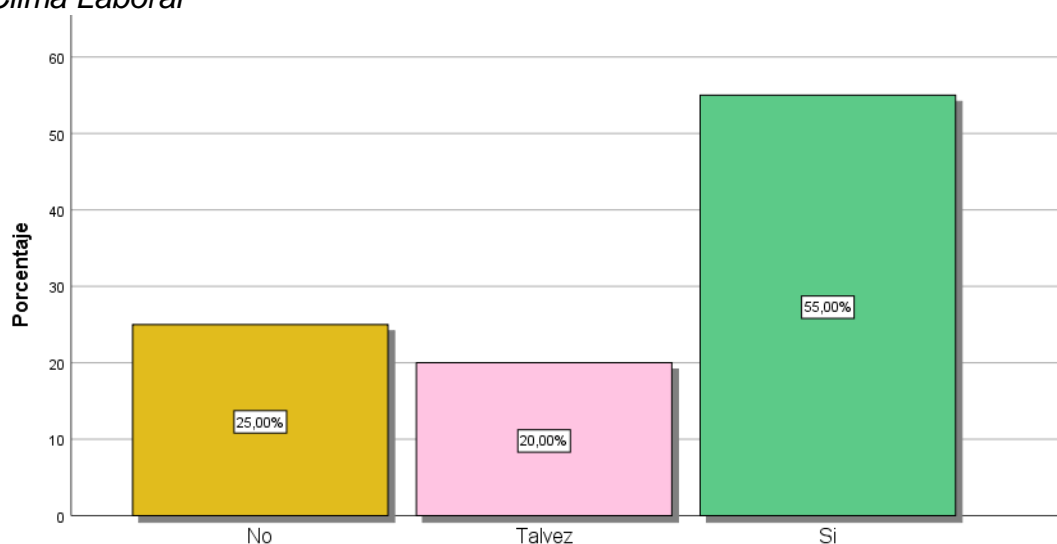
“La gestión del talento humano es el compuesto de políticas y prácticas ineludible” “para orientar todo el panorama de los puestos de gestión relacionados con los recursos” “humanos, reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y la evaluación del desempeño”.

**Tabla 3**  
*Clima Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	5	25,0	25,0	25,0
	Talvez	4	20,0	20,0	45,0
	Si	11	55,0	55,0	100,0
	Total	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Cuestionario,2021.  
**Elaboración:** El investigador.

**Figura 3**  
*Clima Laboral*



**Fuente:** Tabla 3  
**Elaboración:** El investigador.

### **Análisis e interpretación**

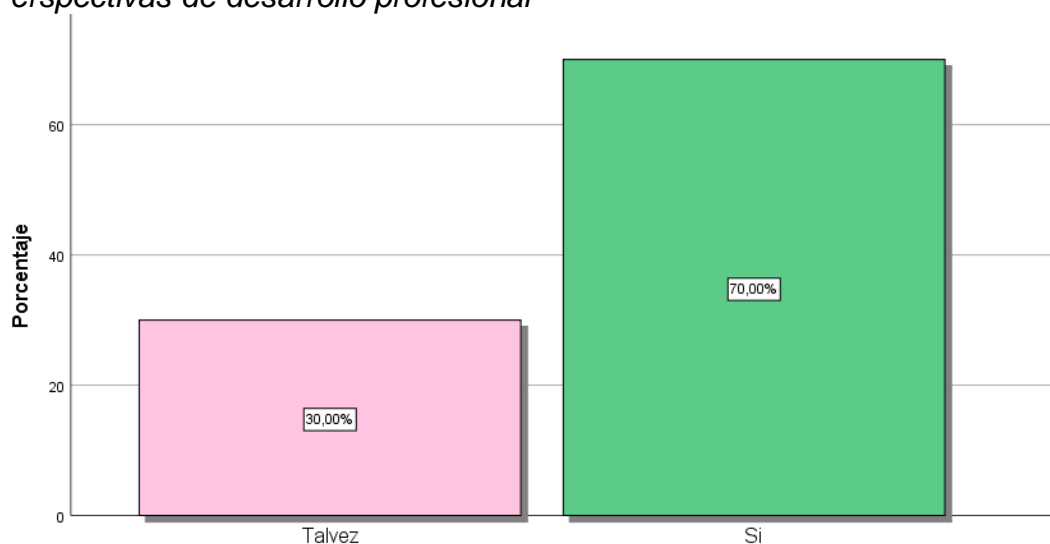
Según la pregunta 2 ¿Existe un clima laboral en empleados de salud del Centro de salud ACLAS - Matihuaca? En la tabla y figura N.º 02 El resultado de la investigación nos indica que el 55% de los encuestados manifiestan que “SI”, mientras que el 25% manifiestan que “NO”, mientras que el 20% dijo “TALVEZ” no existe “un clima laboral en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca”. “El clima laboral es el ambiente que se respira en el medio” donde los colaboradores ejecutan sus diversas tareas. “Un concepto que se encuentra condicionado por factores propios de la percepción” y por las actividades de la institución y las características de los colaboradores.

**Tabla 4**  
*Perspectivas de desarrollo profesional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Talvez	6	30,0	30,0	30,0
	Si	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario,2021.  
**Elaboración:** El investigador

**Figura 4**  
*Perspectivas de desarrollo profesional*



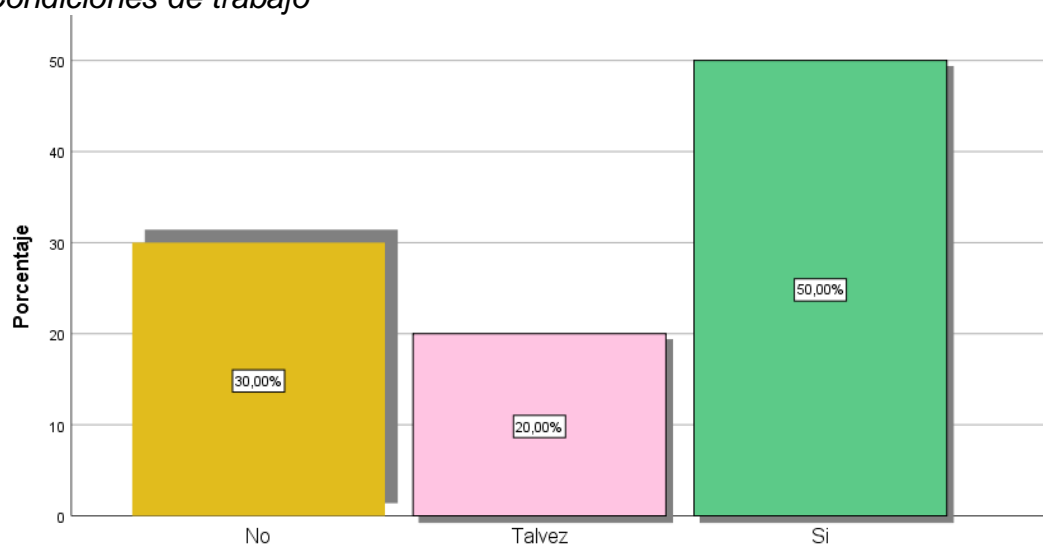
**Fuente:** Tabla 4  
**Elaboración:** El investigador.

### **Análisis e interpretación**

En la pregunta N° 3 ¿Existe perspectivas de desarrollo profesional del personal de salud del Centro de salud ACLAS - Matihuaca? Del total de encuestados, el 70% señala que “SI” mientras que el 30% de los encuestados dicen que “NO” existe perspectivas de desarrollo profesional “de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS- Matihuaca”. Esto explica que el personal de salud del Puesto de salud SI consideran las perspectivas del progreso profesional. “El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal, obedece a las necesidades de autosuperación” que experimenta cada persona; del mismo modo , el progreso profesional del individuo en una institución influye en el avance del crecimiento de recursos humanos y es el resultado del gasto que hacen las entidades en su personal y que mediante sus labores lo acrecientan.

**Tabla 5***Condiciones de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	6	30,0	30,0	30,0
	Talvez	4	20,0	20,0	50,0
	Si	10	50,0	50,0	100,0
	Total	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Cuestionario, 2021.**Elaboración:** El investigador**Figura 5***Condiciones de trabajo***Fuente:** Tabla 5**Elaboración:** El investigador.**Análisis e interpretación**

Según los resultados de la pregunta N° 4 ¿Existe condiciones de trabajo de los trabajadores de salud del Centro de salud ACLAS - Matihuaca? realizadas, señala que el 50% de los encuestados respondieron “SI” y el 30% de los encuestados respondieron “NO”, mientras que el 20% de los encuestados respondieron “TALVEZ” existe condiciones de trabajo “en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca”. Las disposiciones de trabajo son un “área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, salud y la calidad de vida en el empleo”. Así mismo consigue analizar la influencia del trabajo o “su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas”.

**Tabla 6**

*Reconocimiento*

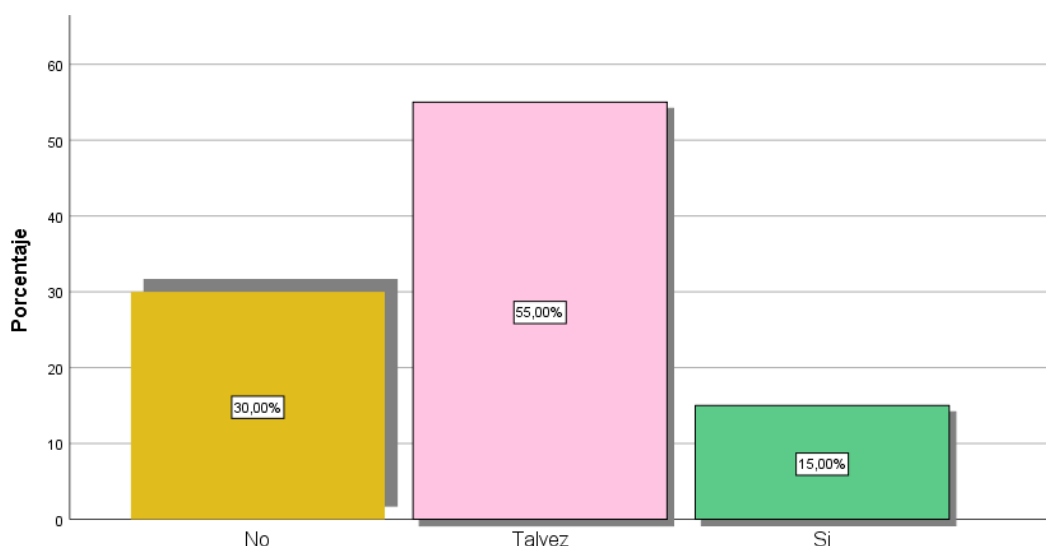
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	6	30,0	30,0	30,0
	Talvez	11	55,0	55,0	85,0
	Si	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario,2021.

**Elaboración:** El investigador

**Figura 6**

*Reconocimiento*



**Fuente:** Tabla 6.

**Elaboración:** El investigador

**Análisis e interpretación**

De acuerdo a los resultados de la pregunta N° 5 ¿Existe reconocimiento al personal de salud del Centro de salud ACLAS - Matihuaca? señala que el 55% de los encuestados manifestaron que “TALVEZ”, EL 30% dijeron “NO” y el 15% respondieron “SI”. Los resultados reflejan que “TALVEZ” existe reconocimiento a “los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca”. El reconocimiento es agradecimiento público, notorio y formal de los talentos, esfuerzos o rasgos resaltantes de alguien, o bien la expresión pública y formal de agradecimiento por un favor o beneficio recibido, o algún logro celebrado.

**Tabla 7**

*Entrega de conocimientos*

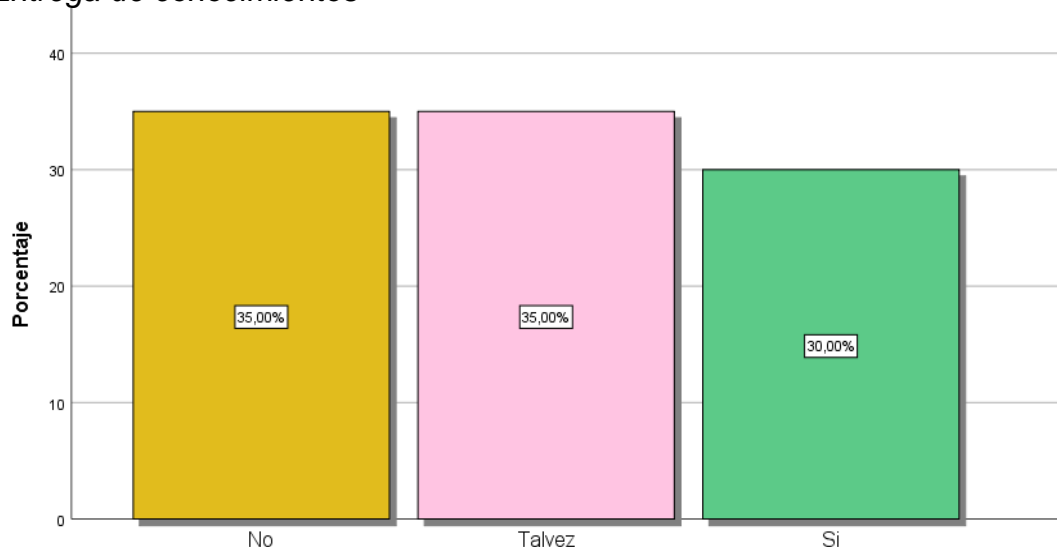
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	7	35,0	35,0	35,0
	Talvez	7	35,0	35,0	70,0
	Si	6	30,0	30,0	100,0
	Total	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Cuestionario,2021.

**Elaboración:** El investigador

**Figura 7**

*Entrega de conocimientos*



**Fuente:** Tabla 7

**Elaboración:** El investigador

**Análisis e interpretación**

De acuerdo al producto de la pregunta N° 6 ¿Se entrega conocimientos al personal de salud del Centro de salud ACLAS - Matihuaca para la gestión del talento humano? señala que el 35% de los encuestados respondieron “SI” mientras que el otro 35% de los encuestados respondieron “TALVEZ”, y el 30% de los encuestados respondieron “SI” se entrega conocimientos a los empleados de “salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca para la gestión del talento humano”. “El conocimiento es la acción y efecto de conocer, es decir, de adquirir información valiosa” “para comprender la realidad por medio de la razón, el entendimiento y la inteligencia”. Estas dos apreciaciones hacen alusión al proceso de aprendizaje.

**Tabla 8**

*Habilidades de los trabajadores*

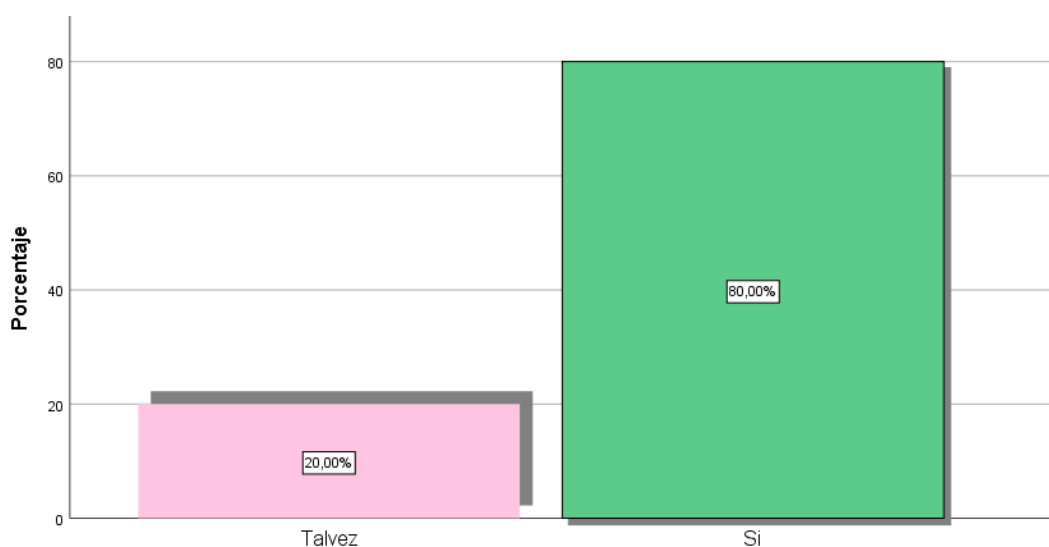
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Talvez	4	20,0	20,0	20,0
	Si	16	80,0	80,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario,2021.

**Elaboración:** El investigador

**Figura 8**

*Habilidades de los trabajadores*



**Fuente:** Tabla 8

**Elaboración:** El investigador

### **Análisis e interpretación**

En la interrogante N°7 ¿Usted cree que las habilidades de los trabajadores de salud del Centro de Salud ACLAS - Matihuaca son importantes para la gestión del talento humano? Siendo la mayoría de entrevistados, quienes señalan que el 80% que “SI” mientras que el 20% manifestaron “TALVEZ” Los resultados dan a conocer que la mayoría “SI” Consideran que las habilidades del personal de salud del “Puesto de salud ACLAS – Matihuaca” son importantes para la gestión del talento humano. Danilov define a las habilidades “como la capacidad adquirida por el hombre de utilizar creadoramente los conocimientos y hábitos”, dentro del procedimiento teórica y práctica.



**Tabla 9**

*Recibe motivaciones*

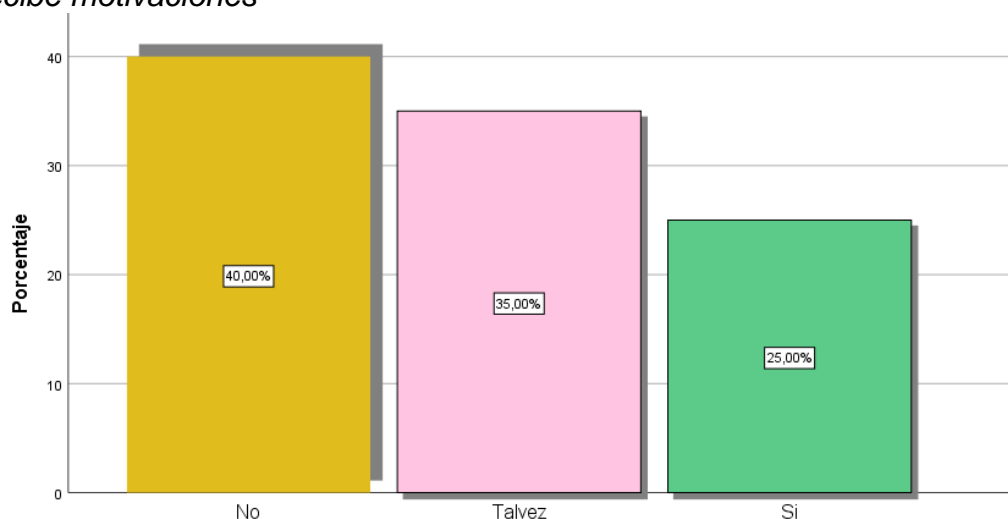
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	8	40,0	40,0	40,0
	Talvez	7	35,0	35,0	75,0
	Si	5	25,0	25,0	100,0
	Total	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Cuestionario,2021.

**Elaboración:** El investigador

**Figura 9**

*Recibe motivaciones*



**Fuente:** Tabla 9

**Elaboración:** El investigador

### **Análisis e interpretación**

En la pregunta N°8 ¿Considera Ud. Que la conducta del personal de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca son importantes para la administración del talento humano? Los encuestados señalan que el 40% manifiesta que “NO” mientras que el 35% manifestaron “TALVEZ” y el 25% dijeron que “SI”. Los resultados dan a conocer que la mayoría “NO” Consideran que los comportamiento del personal de salud del “Puesto de salud ACLAS – Matihuaca” son importantes para la gestión del talento humano. De acuerdo con Davis y Newstrom, definen a las actitudes “como sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la percepción de los empleados” “respecto a su entorno, compromiso con las acciones previstas y, en última instancia, su comportamiento”

**Tabla 10**

*Actitud de los trabajadores*

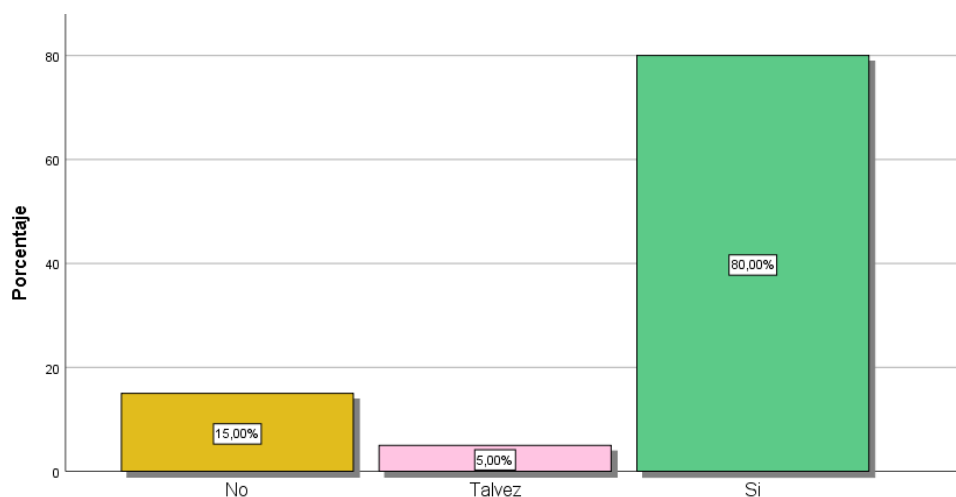
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	3	15,0	15,0	15,0
	Talvez	1	5,0	5,0	20,0
	Si	16	80,0	80,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario,2021.

**Elaboración:** El investigador

**Figura 10**

*Actitud de los trabajadores*



**Fuente:** Tabla 10

**Elaboración:** El investigador

### **Análisis e interpretación**

Conforme a la pregunta N° 9 ¿Considera Ud. las actitudes de los trabajadores de salud del Centro de salud ACLAS - Matihuaca son importantes para la administración del talento humano? Los interrogados señalan que el 80% manifestaron que “SI” mientras que el 15% manifestaron “NO” y el 5% dijeron que “NO”. Los resultados dan a conocer que la mayoría “SI” Consideran que el proceder del personal de salud del “Puesto de salud ACLAS – Matihuaca” son importantes para la gestión del talento humano. Concuerda con Davis y Newstrom que definen a las actitudes “como sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la percepción de los empleados” “respecto a su entorno, compromiso con las acciones previstas y, en última instancia, su comportamiento”

**Tabla 11**

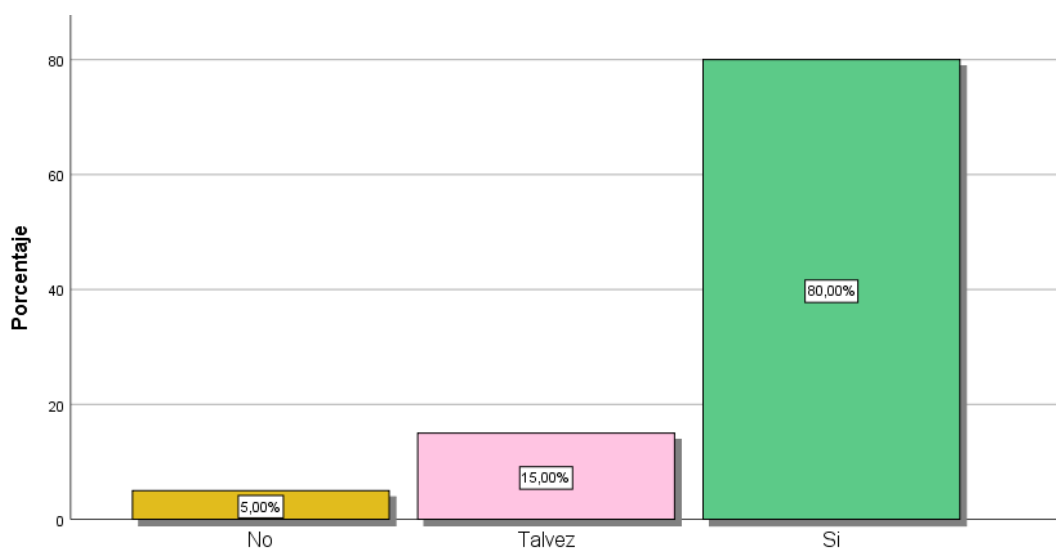
*Ejecución de las tareas a tiempo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	5,0	5,0	5,0
	Talvez	3	15,0	15,0	20,0
	Si	16	80,0	80,0	100,0
	Total	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Cuestionario,2021.  
**Elaboración:** El investigador

**Figura 11**

*Ejecución de las tareas a tiempo*



**Fuente:** Tabla 11  
**Elaboración:** El investigador

## **Análisis e interpretación**

Según la pregunta N°10 ¿Considera Ud. ¿Que es importante ejecutar las tareas a tiempo para el cumplimiento de los objetivos y así obtener un mejor desempeño laboral en el Centro de salud ACLAS - Matihuaca? El 80% del personal respondieron que “SI” mientras que el 15% manifestaron “TALVEZ” y el 5% dijeron que “NO”. Se evidencian los resultados de los encuestados que la mayoría “SI” Consideran que es importante ejecutar las tareas a tiempo para el cumplimiento de los objetivos y así tener “un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS – Matihuaca”. Los autores Aponte y Pujol expresan para establecer metas y objetivos es imprescindible la administración del tiempo, se “determinan las herramientas que favorecen la gestión del tiempo, se tiene en cuenta el tiempo disponible, se verifica el uso que se le da al tiempo, es decir, la percepción del control que se tiene del uso del tiempo personal”.

**Tabla 12**

*Alcanzar metas trazadas*

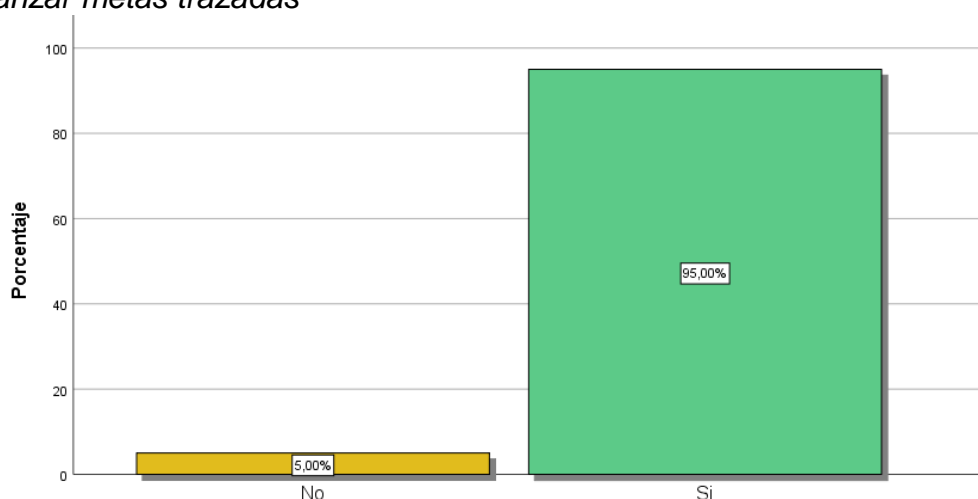
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	5,0	5,0	5,0
	Si	19	95,0	95,0	100,0
	Total	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Cuestionario,2021.

**Elaboración:** El investigador

**Figura 12**

*Alcanzar metas trazadas*



**Fuente:** Tabla 12

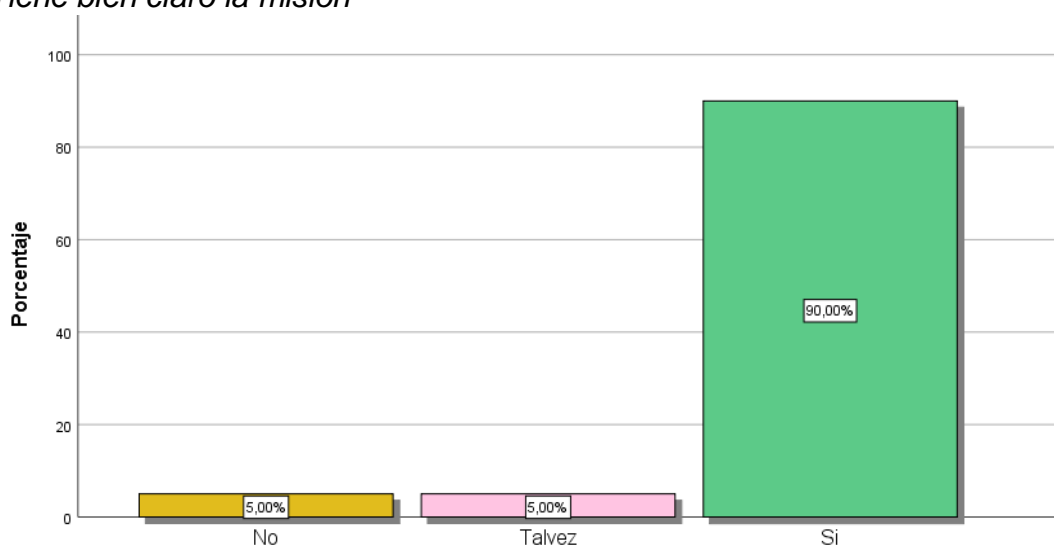
**Elaboración:** El investigador

### **Análisis e interpretación**

Según la interrogante N°11 ¿Cree usted importante alcanzar metas trazadas para un mejor desempeño laboral en el Centro de salud ACLAS - Matihuaca? El 95% de los entrevistados dijeron que “SI” por otro lado un 5% manifestó que “NO”. Se evidencian los resultados de los encuestados que la mayoría “SI” Consideran que es importante alcanzar metas trazadas “para un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS – Matihuaca”. Edwin A. Locke define una meta “como un resultado deseado que una persona o un sistema imagina, planea y se compromete a lograr: un punto final deseado personalmente en una organización en algún desarrollo asumido. Muchas personas tratan de alcanzar objetivos dentro de un tiempo infinito, fijando plazos”.

**Tabla 13***Tiene bien claro la misión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	5,0	5,0	5,0
	Talvez	1	5,0	5,0	10,0
	Si	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario,2021.**Elaboración:** El investigador**Figura 13***Tiene bien claro la misión***Fuente:** Tabla 13**Elaboración:** El investigador**“Análisis e interpretación”**

Pregunta N°12 ¿Tiene Ud. bien claro la misión del Centro de salud ACLAS - Matihuaca? El 90% indicaron que “SI” , por otro lado, el 5% manifestó que “NO”, el otro 5% dijeron “TALVEZ”. Se evidencian los resultados de los encuestados que la mayoría “SI” Tienen bien claro la misión del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca. Muñiz define misión como “La razón de ser de la empresa, condiciona sus actividades presentes y futuras, proporciona unidad, sentido de dirección y guía en la toma de decisiones estratégicas”.

**Tabla 14**

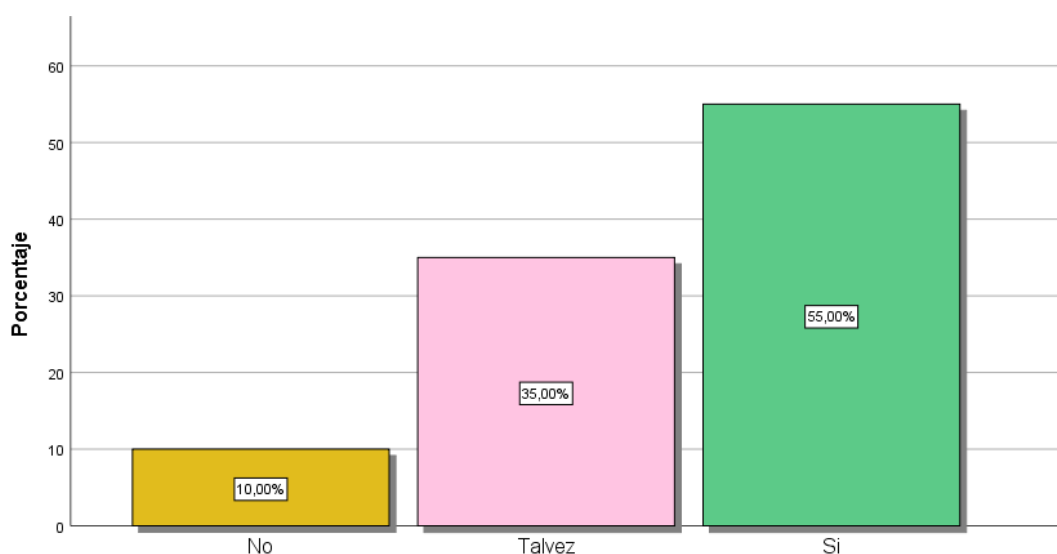
*Integración para la cooperación de trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	2	10,0	10,0	10,0
	Talvez	7	35,0	35,0	45,0
	Si	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario,2021.  
**Elaboración:** El investigador

**Figura 14**

*Integración para la cooperación de trabajo en equipo*



**Fuente:** Tabla 14  
**Elaboración:** El investigador

### **Análisis e interpretación**

Conforme a la pregunta N°13 ¿Existe integración para la cooperación y trabajo en equipo en el personal de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca? Los encuestados señalan el 55% que “SI” mientras que el 35% manifestaron “TALVEZ” y el 10% dijeron que “NO”. Los resultados dan a conocer que la mayoría “SI” manifiestan que se integran para la cooperación y trabajo en equipo en el Centro de salud ACLAS – Matihuaca. Según Rivas, el laburo en equipo es una serie de “estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas”.

**Tabla 15**

*Identificación, cooperación para realizar trabajo en equipo*

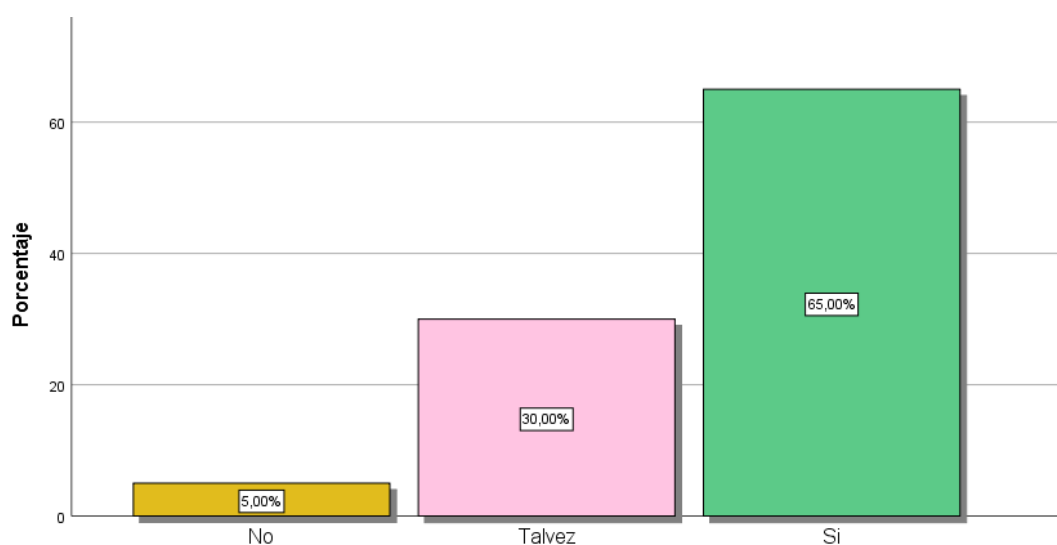
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	5,0	5,0	5,0
	Talvez	6	30,0	30,0	35,0
	Si	13	65,0	65,0	100,0
	Total	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Cuestionario,2021.

**Elaboración:** El investigador

**Figura 15**

*Identificación, cooperación para realizar trabajo en equipo*



**Fuente:** Tabla 15

**Elaboración:** El investigador

### **Análisis e interpretación**

Conforme a la interrogante N°14 ¿Se identifican, cooperan y realizan trabajo en equipo el personal de salud del Puesto de salud ACLAS -Matihuaca? Los encuestados señalan el 65% que “SI” mientras que el 30% manifestaron “TALVEZ” y el 5% dijeron que “NO”. Los resultados dan a conocer que la mayoría “SI” Se identifican, cooperan y realizan trabajo en equipo el personal de salud del Puesto de salud ACLAS -Matihuaca. Centeno define La identificación y cooperación es una manera hidalga y constructiva de conducta: conlleva al hombre a convivir en plena armonía con sus semejantes.



**Tabla 16**

*Importancia de la comunicación integral para el trabajo en equipo*

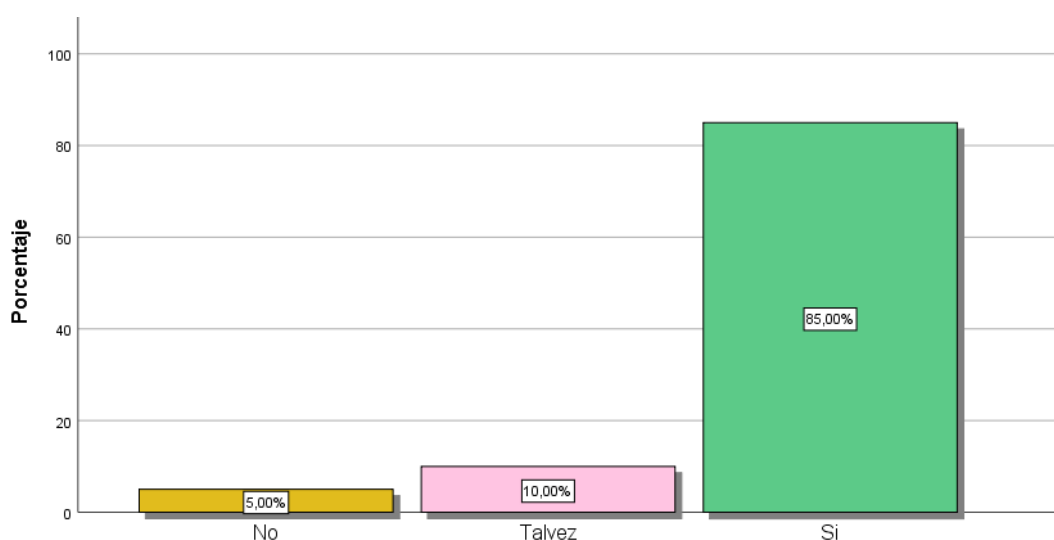
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	5,0	5,0	5,0
	Talvez	2	10,0	10,0	15,0
	Si	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario,2021.

**Elaboración:** El investigador

**Figura 16**

*Importancia de la comunicación integral para el trabajo en equipo*



**Fuente:** Tabla 16

**Elaboración:** El investigador

### **Análisis e interpretación**

Conforme a la pregunta N°15 ¿Considera Ud. Importante la comunicación para la cooperación y trabajo en equipo en el personal de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca? Los encuestados señalan el 85% que “SI” mientras que el 10% manifestaron “TALVEZ” y el 5% dijeron que “NO”. Los resultados dan a conocer que la mayoría “Si” Consideran Importante la comunicación para la cooperación y trabajo en equipo “en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca”. Según Idalberto Chiavenato, comunicación es "el intercambio de información entre personas.

**Tabla 17**

*Importancia de la colaboración, cooperación y trabajo en equipo*

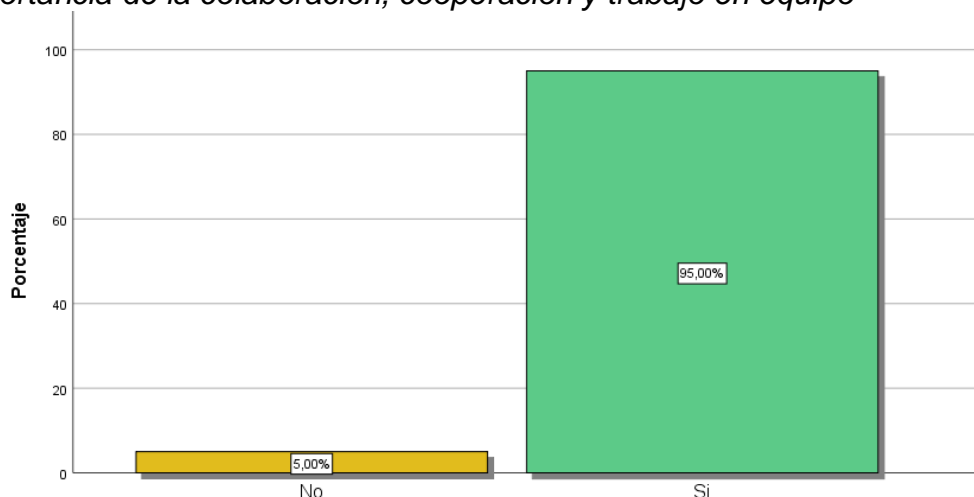
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	5,0	5,0	5,0
	Si	19	95,0	95,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario,2021.

**Elaboración:** El investigador

**Figura 17**

*Importancia de la colaboración, cooperación y trabajo en equipo*



**Fuente:** Tabla 17

**Elaboración:** El investigador

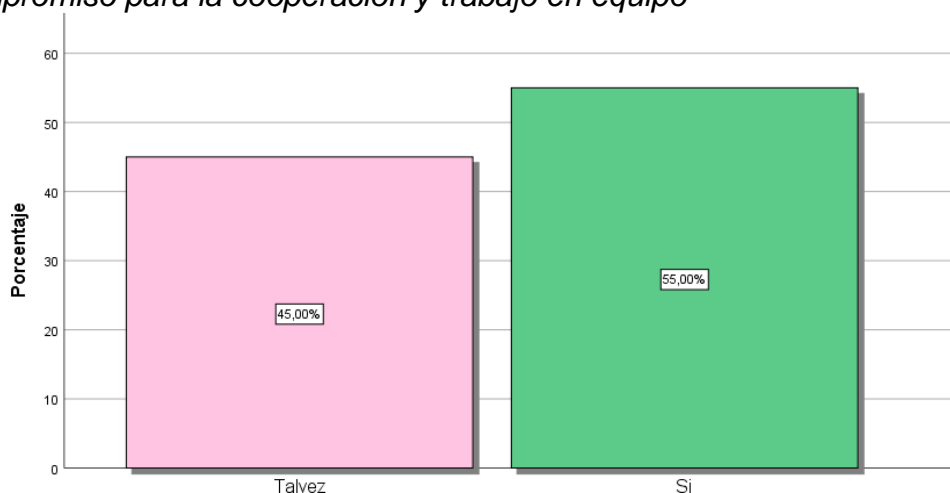
### **“Análisis e interpretación”**

De acuerdo con la pregunta 16 ¿Considera Ud. Importante la colaboración para la cooperación y trabajo en equipo en el personal de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca? El resultado revela que el 85% de los encuestados manifiestan que “SI”, mientras que el 10% manifiestan que “TALVEZ”, mientras que el 5% dijo “NO”. Los resultados de la mayoría de los encuestados respondieron que “SI” Consideran Importante la colaboración para la cooperación y trabajo en equipo “en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca”.

Anson y Spross definen la colaboración como un “proceso dinámico e interpersonal en el que dos o más individuos se comprometen a interactuar con autenticidad y constructivamente para resolver problemas, aprender los unos de los otros y lograr metas preestablecidas”.

**Tabla 18***Compromiso para la cooperación y trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Talvez	9	45,0	45,0	45,0
	Si	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario,2021.**Elaboración:** El investigador**Figura 18***Compromiso para la cooperación y trabajo en equipo***Fuente:** Tabla 18**Elaboración:** El investigador**Análisis e interpretación**

De acuerdo a la pregunta 17 ¿Existe el compromiso para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Centro de salud ACLAS - Matihuaca? La muestra del estudio muestra que el 55% de los interrogados manifiestan “SI”, mientras que el 45% manifiestan que “TALVEZ”. “Los resultados de la mayoría de los encuestados” respondieron que “SI” Existe el compromiso para la cooperación y “trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca”.

Según Lehman “el compromiso es lo que transforma una promesa en realidad, es la palabra que habla con valentía de nuestras intenciones, es la acción que habla más alto que las palabras, es hacerse al tiempo cuando no lo hay, es cumplir con lo prometido cuando las circunstancias se ponen adversas, es el material con el que se forja el carácter para poder cambiar las cosas, es el triunfo diario de la integridad sobre el escepticismo. Comprometerse y mantener los compromisos, son la esencia de la proactividad”

**Tabla 19**

*Importancia de claridad para la cooperación y trabajo en equipo*

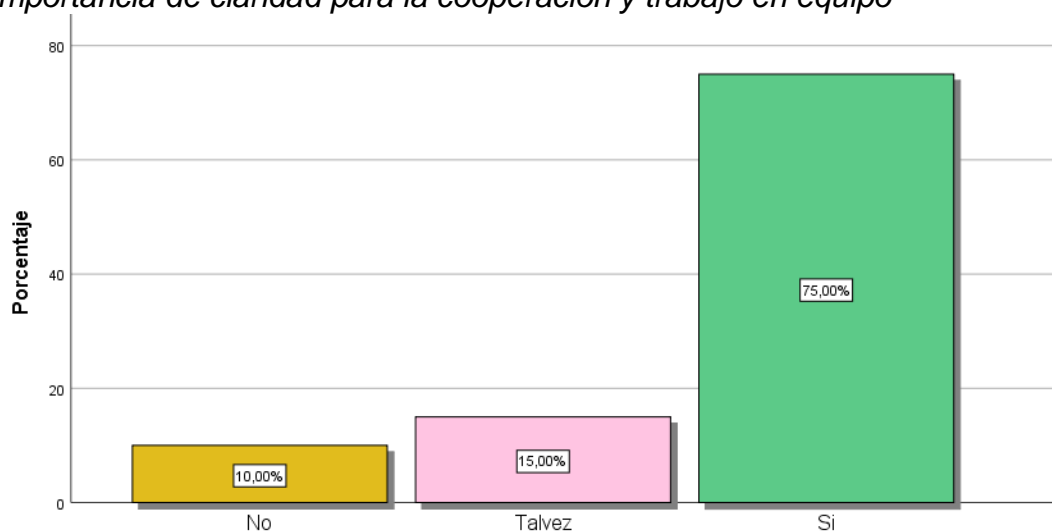
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	2	10,0	10,0	10,0
	Talvez	3	15,0	15,0	25,0
	Si	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario,2021.

**Elaboración:** El investigador

**Figura 19**

*Importancia de claridad para la cooperación y trabajo en equipo*



**Fuente:** Tabla 19

**Elaboración:** El investigador

### **Análisis e interpretación**

En la pregunta N° 18 ¿Considera Ud. Importante la claridad para la cooperación y trabajo en equipo en el personal de salud del Centro de salud ACLAS - Matihuaca? Casi la totalidad de encuestados, siendo el 75% que respondieron “SI” y solo 15% respondieron “TALVEZ”, mientras que el 10% respondieron “NO”. Los resultados de la muestra en su mayoría respondieron que “SI” consideran Importante la claridad para la cooperación y trabajo en equipo en el personal de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca. Según García Canal (1994) define a la cooperación “como toda aquella decisión estratégica adoptada por dos o más empresas”, que coordinan de igual a igual sin sumisión de ninguna de las partes para lograr sus objetivos.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis, se realizó usando el software Spss y de correlación de PEARSON el coeficiente: utilizando al software SPSS versión 25 procesando las dos variables según sea el caso de cada hipótesis.

### 4.2.1. CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS GENERAL:

“Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022”.

#### Contrastación Hipótesis estadística

Para comprobar la hipótesis, planteamos la siguiente:

**HG:** existe relación estadísticamente entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral. “Calculando el Coeficiente rxy de Correlación de Pearson”:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

#### Donde:

**x** = Puntajes obtenido de la Gestión del talento humano

**y** = Puntajes obtenidos del Desempeño laboral

**r<sub>x,y</sub>** = Relación de las variables.

**N** = Número de Trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022.

**Tabla 20**

*Correlación de Pearson, Hipótesis General entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca.*

		VI Gestión del talento humano	VD Desempeño laboral
VI Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,645
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
VD Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,645	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

En la Tabla 20 se muestra una correlación entre las dos variables, el estadístico de r de Pearson asciende a 0,645 con un nivel de significancia  $p=0,000$  menor al 0,05, con este producto se afirma que hay una correlación positiva moderada entre ambas variables, lo cual niega la hipótesis nula y aprueba la hipótesis alterna, concluyendo así que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

#### **4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA**

##### **Hipótesis Especifica Nº 01:**

**Hi 1:** Si existe relación significativa entre la dimensión externa del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022

**HE01:** Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de la dimensión externa (dimensión 1) con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022

**Tabla 21***Correlación, hipótesis específica 1*

		Dimension externa	Desempeño laboral
Dimension externa	Correlación de Pearson	1	,629
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,629	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

En esta Tabla 21 se puede observar, el valor  $p=0.000 < 0.05$  es significativo, porque la significancia esta por debajo de 0.05. “Además, siendo el valor positivo se infiere que la incidencia es directa”. “Con este resultado, se infiere que existe incidencia significativa entre la dimensión externa y el Desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – MATIHUACA”.

“Dado que el valor de (r) de correlación de Pearson que es de 0,629, afirmamos que hay un grado calificado positivo moderado entre la dimensión externa y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del puesto de salud ACLAS – Matihuaca”.

De acuerdo a la comparación de hipótesis negamos a la hipótesis nula (HO) y admitimos a la hipótesis alterna (HI), con esta afirmación , señalamos que existe vinculo de dimensión externa del talento humano con el desempeño laboral del personal de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca, 2022.

### **Hipótesis Especifica Nº 02:**

**Hi 2:** Si existe relación significativa entre la dimensión interna del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022

**HE02:** Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de la dimensión interna (dimensión 2) con el desempeño

laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022.

**Tabla 22**

*Correlación, Hipótesis específica 2*

		Dimensión interna	Desempeño laboral
Dimensión interna	Correlación de Pearson	1	,687
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,687	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

En la Tabla 22, se observa el valor de la significancia el valor  $p=0.000 < 0.05$  por lo tanto es significativo porque es menor que 0.05. Así mismo, siendo el valor positivo se infiere que la incidencia es directa. “Por lo tanto, se infiere que existe incidencia significativa entre la dimensión interna y el Desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – MATIHUACA”.

“Dado que el valor de (r) de correlación de Pearson que es de 0,687, afirmamos que hay un grado calificado positivo moderado entre la dimensión externa y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del puesto de salud ACLAS – MATIHUACA”.

Con los resultados de contrastación hipótesis negamos a la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y aceptamos la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>), por lo tanto, señalamos que hay un vínculo de dimensión interna del talento humano con el desempeño laboral del personal de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca, 2022.



## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En el este capítulo desarrollamos y ejecutamos la contratación de los resultados encontrados en esta investigación, contrastación con los antecedentes y bases teóricas, que me facilitó la verificación si hay correlación, entre variables.

#### **5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

##### **CON LAS BASES TEÓRICAS**

###### **Hipótesis General**

La investigación, estuvo fundamentada en la “hipótesis general; Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022”. Para ello se trabajó con el producto del proceso de información en Spss de este modo, en la Tabla 20; para la verificación de la hipótesis, se introdujeron datos para su procesamiento en el software estadístico para la Pruebas de Pearson, arrojando un resultado una correlación de 0.645 encontrándose en un nivel positivo moderado, también de un P valor (sig. bilateral=,000) menor al margen de error ( $\alpha=0.05$ ), establecemos que las variables estudiadas se relacionan positivamente y significativamente, por lo tanto aceptamos la hipótesis de investigación alterna y rechazamos la hipótesis nula y hay un vínculo o asociación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los “trabajadores del Puesto de salud ACLAS – MATIHUACA”

Según Chiavenato aclara que la administración de recursos humanos “es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos”, y también se puede decir que vigila al capital humano de las instituciones, por lo que son elementos fundamentales. Gestión del Talento Humano en relación con políticas y prácticas. Estando de acuerdo con

Chiavenato ya que en el estudio de investigación se puede observar que la gestión del talento humano es importante en una organización.

### **Hipótesis específica 1**

En la hipótesis específica 1; hay vínculo importante entre la dimensión externa del talento humano con el desempeño laboral del personal de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022. Según la tabla 21, podemos observar que el valor de (r) de correlación de Pearson es de 0,629, afirmamos que “hay un grado calificado positivo moderado entre la dimensión externa y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del puesto de salud ACLAS – MATIHUACA”. Rodríguez explica que el aspecto externo del talento humano se refiere a todo lo relacionado con los factores ambientales o factores que influyen en la selección, desarrollo y continuidad de los empleados en una organización, incluida la investigación sobre el entorno laboral. Como se evidencia en los resultados se está de acuerdo con el autor ya que la dimensión externa favorece para una gestión óptima del talento humano.

### **Hipótesis específica 2**

En la hipótesis específica 2, existe vínculo entre la dimensión interna del talento humano con el desempeño laboral del personal de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022. Conforme a la tabla 22, se observa que el valor de (r) de correlación de Pearson es de 0,687, afirmamos que hay un grado calificado positivo moderado entre la dimensión externa y el desempeño laboral de los “ trabajadores de salud del puesto de salud ACLAS – MATIHUACA”, admitiendo la hipótesis alterna y negando la hipótesis nula. Rodríguez explica sobre el aspecto interno y visualiza la gestión del talento humano y todo lo relacionado con la formación de los empleados; Las habilidades, motivación, conocimiento y la actitud y son indicadores estratégicos de gestión del talento de la institución. Como evidencia en los resultados podemos considerar y estar de acuerdo con Rodríguez y de cómo los aspectos internos son importantes para una institución o empresa sobre todo valorando el talento humano.

## **CON LOS ANTECEDENTES**

De acuerdo a los antecedentes sobre Gestión del talento humano. García y Amador en el estudio de investigación; “Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba”. Se obtuvo información de 33 trabajadores, 72,7% hombres y 23,7% mujeres, respectivamente; 66,7% en el grupo de 30 y 9 años. El 72,7% dijeron que siempre recibe una evaluación de sus habilidades y desempeño laboral y el 60,6% están de acuerdo en que se ha evaluado su idoneidad para el puesto. Las percepciones sobre “la gestión del talento” en la organización son positivas, aunque existen reservas identificables de mejora, especialmente las relacionadas con la escasez de materias primas y estímulos, debilidad de nuevas ideas, creando ambientes y situaciones de trabajo no deseables para una buena gestión del talento. En los resultados de la hipótesis general “Si existe vínculo considerable entre la Gestión del talento humano con el desempeño laboral de los empleados de salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022 “, Podemos evidenciar que el nivel de correlación es de 0,645 siendo una correlación positiva moderada de ambas variables de estudio. Por lo que puede decir que de acuerdo con el antecedente de estudio la gestión del talento humano para una organización es de mucho valor, las instituciones o empresas deben de invertir en los talentos que poseen sus trabajadores y de esta manera se mejorará especialmente las relacionadas con la escasez de talento humano y estímulos, debilidad de nuevas ideas, con ambientes y situaciones de trabajo deseables para una buena gestión del talento.

### **Hipótesis específica 1**

En la hipótesis específica 1 “existe relación entre la dimensión externa del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022”. En la tabla 21 la correlación es de 0,629 con un nivel de significancia positivo moderado entre la dimensión externa y el desempeño laboral de los trabajadores de postas ACLAS – Matihuaca. Solís, Saldívar y Cecilio en el estudio de investigación “Gestión del talento humano y su relación con el Clima organizacional en la municipalidad provincial de Pachitea 2018” donde se dispus la gestión del talento humano y

su relación con el clima organizacional en la “Municipalidad Provincial de Pachitea 2018”, de manera significativa. Así podemos observar en la investigación de acuerdo con el grado de correlación de 0,629 afirmando que si existe relación positiva moderada entre “la dimensión externa y el desempeño laboral” “de los trabajadores de salud del puesto de salud de ACLAS- Matihuaca”.

### **Hipótesis específica 2**

De acuerdo con la hipótesis específica 2, se halla vinculo entre la dimensión interna del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022. En la tabla 22 se puede observar el nivel de correlación de 0,687 siendo un nivel moderado. Caro, en su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018”. El hospital no estimula que contribuya con conocimientos hacia los demás trabajadores correspondiente a recursos humanos, explicaron, a veces exponen habilidades para solucionar problemas bajo cualquier situación. Según la hipótesis específica 2 en la tabla y figura 7 se tiene el problema que aqueja el Puesto salud de ACLAS – Matihuaca, falta de conocimientos es un de los problemas de la variable Gestión del talento humano, por lo que se debe de reforzar estos aspectos ya que el personal debe encontrarse calificado para atender a los pacientes siendo uno de los aspectos internos que se debe mejorar ya que las organizaciones deben poner atención a su personal.

## CONCLUSIONES

1. En la investigación se determina que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca debido a que la correlación  $r$  de Pearson ( $r= 0,645$ ), con una significancia de  $p= 0,000$  y demuestra una correlación positiva moderada, es decir, cuando la gestión del talento humano es adecuado entonces mejora positivamente el desempeño laboral de los trabajadores de salud del puesto de salud de ACLAS - Matihuaca. asimismo, la relación entre las variables conlleva a la identificación y fidelización con la entidad, estableciendo relaciones positivas para un adecuado desempeño laboral
2. También en la tesis de investigación se demuestra que la dimensión externa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud de ACLAS – Matihuaca, debido a que la correlación  $r$  de Pearson ( $r= 0,687$ ), con una significancia de  $p= 0,000$  y demuestra una correlación positiva moderada, lo cual deducimos que los trabajadores de salud deben de tener un buen clima laboral, saber de las perspectivas de desarrollo profesionalmente así como también tener condiciones de trabajo a través del cumplimiento de metas que le sirvan para desarrollar bien su labor. En base a esto, cada profesional es único y desempeñan un papel mucho más estratégico, así como su aportación al equipo del puesto de Salud de ACLAS – Matihuaca.
3. En esta tesis se logra determinar que la dimensión interna se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS – Matihuaca, 2022, debido a que la correlación  $r$  de Pearson ( $r= 0,645$ ), con una significancia de  $p= 0,000$  y demuestra una correlación positiva moderada, lo cual indica que los trabajadores de salud del Puesto de Salud de CALAS – Matihuaca demuestra su desempeño laboral de manera idónea a

través de su preparación intelectual, sus habilidades y actitudes ya que todos cuentan con estudios superiores.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la dirección de salud de Huánuco(DIRESA) considerar las siguientes claves que serán de gran ayuda para gestionar el talento así como mejorar el desempeño laboral y son; Establecer metas y objetivos en conjunto, mejorar las condiciones laborales, crear un ambiente laboral favorable, capacitar constantemente al personal, ofrecer las herramientas necesarias, enfocarse en el futuro buscando candidatos con habilidades y competencias que se alineen con la estrategia a largo plazo, reconocer los logros y dar la oportunidad de crecer a los trabajadores de salud.
2. Se recomienda a la Dirección de Salud Huánuco realizar un examen de selección de personal de acuerdo al puesto en el que postula enfocada en la búsqueda de talentos que consiste en aplicar evaluaciones con didáctica y usando técnicas novedosas para la evaluación al personal que se va a reclutar y de esta manera considerar el perfil del postulante logrando captar trabajadores idóneos al puesto en el que se presenta.
3. Se recomienda a la Dirección de Salud Huánuco implementar un programa de formación y aprendizaje para que adquieran nuevos conocimientos y estén mejor preparados para afrontar los cambios y retos de la institución, teniendo en cuenta las estrategias para mejorar la retención y la aplicación del conocimiento en el trabajo diario aprovechando la tecnología, capacitación demostrativa, evaluaciones contantes, incentiva al equipo y por último fomenta la colaboración entre equipos. Así también desarrollar y fortalecer las habilidades en base a competencias que ayudará a ser más productivos y a mejorar aquellas habilidades que aportarán valor a la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, J. (2006) Auditoría y control interno. España: Editorial Cultura
- Amador y García (2018) en su tesis “Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba”. Para optar el título profesional en Administración.
- Alles, M. (2005). desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires, Argentina: GRANICA. Recuperado el 25 de Octubre de 2017, de <https://es.scribd.com/doc/135565666/Desarrollo-Del-TalentoHumano-Basado-en-Alles-Martha-Author>
- Alonso, Catalina M., gallego, Domingo J., Ongallo, Carlos y Alonso, José M. (2004). Psicología social y de las organizaciones. Desarrollo institucional. Madrid: Dykinson.
- Álvarez (2021) en su investigación; Gestión de recursos humanos y su relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración. Universidad Federico Villareal. Lima.
- Aranes U., José I. (1996). La comunicación institucional de la administración pública: entre la lógica autista-instrumental y la democrática, Revista de Estudios de Comunicación, (12).
- Bedoya, E. (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitiva, Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú
- Bustamante (2007). La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa. Tesis de Maestría de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Campos (2021) en su investigación; “Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos del régimen laboral 276 de la Unidad de Gestión educativa local Tocache de la



región San Martín 2019” de la universidad de Huánuco; Para optar el título profesional de licenciada en administración de empresas.

Campos, C. (2008). Cultura organizacional. México.  
URL: <http://www.slideshare.net/Crestin/presentacin2-presentation>.

Carvajal, G. (2000). Importancia de la Cultura y Clima Organizacional como factores determinantes de la eficacia del personal Civil en el contexto Militar. Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos5/culmilitar/culmilitar.html>...

Caro (2018) en su tesis “Gestión del talento humano y su desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018”. para obtener el título profesional de administración. Huacho.

Cecilio, Solís y Saldívar (2019) en su tesis “Gestión el talento humano y su relación con el clima organizacional en la Municipalidad provincial de Pachitea 2018”. Para obtener el título de administrador. Huánuco.

Chiavenato I. (2009) Gestión de talento humano. 3a ed. México: McGraw-Hill; 2009. Pág. 9, 250

Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos. 9ª ed. México, Mc Graw – Hill; 2011. Pág. 144

Contreras, O. (2007). Cultura Organizacional en el Área Administrativa de una Institución Privada de Educación Superior de Zacatecas. México: Revista Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación.

Espinoza y Montalvo (2021) Tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19” de la Universidad Continental; Para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional. Huancayo.

- Flores (2017) artículo científico “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Nicaragua, Estelí
- Galicia I. (2009) Administración de recursos humanos para el alto desempeño. Editorial Trillas. México.
- García G., Jesús (1998). La comunicación interna. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Goldhaber, Gerald M. (1977). Comunicación organizacional. México D.C.: Logos Consorcio Editorial.
- Gonzalez, R. (2005). Creando valor con la gente. México: Norma.
- Gómez, M. (2003). Gestión del Talento humano. En M. Gómez, Gestión del Talento Humano
- Guevara (2014). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. Baptista Lucio, P. (2014) Metodología de la Investigación. 6ª. ed. México, D.F: McGraw-Hill; Pág. 634 pg
- Kreps, Gary L. (1995). La comunicación en las organizaciones. Wilmington: Addison Wesley Iberoamericana
- Ministerio de Salud (MINSa 2017). Mejorar el desempeño del personal de salud para una atención de calidad. Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud PARSALUD II [Internet]. Lima, Perú; [Disponible en: [http://www.parsalud.gob.pe/phocadownloadpap/documentos/publicacionesinstitucionales/HOJAS%20INFOR\\_4rhus.pdf](http://www.parsalud.gob.pe/phocadownloadpap/documentos/publicacionesinstitucionales/HOJAS%20INFOR_4rhus.pdf)

- Mora, C.(2012) Gestión de talento humano. Revista Capital Humano. [Internet] citado el 20 de oct 2017]. Pág. 9 Disponible en:[https://issuu.com/jennifer083/docs/revista\\_digital\\_gesti\\_\\_n\\_del\\_talent](https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent)
- Ortiz (2019) tesis; Modelo de Gestión de talento humano basado en competencias, para la empresa eléctrica regional norte, para optar el grado de Maestro en administración pública con mención en Gestión por resultados. Universidad tecnológica Israel. Quito – Ecuador.
- Ramírez. (1997). Marco Metodológico.
- Robbins, S. De cenzo, D. (2002) Fundamentos de la Administración, 3ª Ed. México: Limusa. Pág. 199-200
- Roberts y Coulter (2004). Administración. Octava edición.
- Rodríguez (2009) Gestión del talento humano 06 de octubre. [www.freelibros.com](http://www.freelibros.com).
- Rojas y Guerra (2018) tesis “La Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal administrativo de la UNHEVAL. Huánuco. 2017” de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Para optar el título profesional de licenciado en administración.
- Servir. (2013). Gestión de desempeño laboral. Obtenido de <http://www.servir.gob.pe>
- Torres (2020) en su tesis “Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019”. Para optar el título profesional. Universidad de San Martín de Porres.
- Vizcaíno y Ortiz (2019). Tesis “Modelo de Gestión de talento humano basado en competencias, para la empresa eléctrica regional norte”. Para optar el título profesional de Maestro en administración.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
	<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022 ?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p><b>HI:</b> Si existe relación significativa entre la Gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro de salud San Rafael - 2022.</p> <p><b>HO:</b> No existe relación significativa entre la Gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022</p>	<p><b><u>Tipo de investigación</u></b></p> <p>Aplicada</p> <p><b><u>Enfoque</u></b></p> <p><b>Cuantitativo</b></p> <p><b><u>Diseño:</u></b></p> <p>No experimental. De corte transversal.</p> <p><b><u>Población</u></b></p>
	<p><b>PE1:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión externa del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022?</p>	<p><b>OE1:</b> Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión externa del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de Puesto de</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>HI 1:</b> Si existe relación significativa entre la dimensión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro de salud San Rafael – 2022</p> <p><b>HO 1:</b> No existe relación significativa entre la dimensión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de</p>	<p>Está conformada por 18 trabajadores quienes laboran en el centro de salud,</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Para hallar la muestra de estudio de la población de trabajo, se realizó mediante un muestreo no probabilístico de manera intencionada y teniendo en cuenta el tamaño de la</p>

	<p><b>PE2:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interna del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022?</p>	<p>salud ACLAS-Matihuaca, 2022</p> <p><b>OE2:</b> Establecer cuál es la relación que existe entre la dimensión interna del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022</p>	<p>salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022</p> <p><b>HI 2:</b> Si existe relación entre la dimensión interna del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022</p> <p><b>HO 2:</b> No existe relación entre la dimensión interna del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS-Matihuaca, 2022</p>	<p>población, la muestra será igual a la población.</p> $n_a = P_a$ <p><b>Técnicas:</b> la encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>
--	---	---	--	---



**Cuestionario**  
**CUESTIONARIO A TRABAJADORES DE SALUD DEL PUESTO**  
**DE SALUD ACLAS – MATIHUACA, 2022.**

**TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DEL PUESTO DE SALUD ACLAS - MATIHUACA 2022”**

El presente cuestionario tiene por objetivo Determinar cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de salud ACLAS – MATIHUACA.2022, para lo cual le agradeceré sírvase marcar la respuesta que estime conveniente.

**Instrucciones:**

<b>Puntuación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>No</b>	<b>Talvez</b>	<b>Si</b>

**Marca con una X la respuesta que considere su criterio**

<b>Nº</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			
	<b>DIMENSIÓN EXTERNA</b>			
01	¿Se lleva una Gestión sobre la Gestión del talento humano de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			
02	¿Existe un clima laboral en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			
03	¿Existe perspectivas de desarrollo profesional de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			
04	¿ Existe condiciones de trabajo de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			
05	¿Existe reconocimiento a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			

<b>DIMENSIÓN INTERNA</b>				
06	¿Se entrega conocimientos a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca para la gestión del talento humano?			
07	¿Considera Ud. que las habilidades de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca son importantes para la gestión del talento humano?			
08	¿Recibe motivaciones por parte de los jefes del Puesto de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			
09	¿Considera Ud. las actitudes de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca son importantes para la gestión del talento humano?			
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>				
<b>DIMENSION 1: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS.</b>				
10	¿Considera Ud. Que es importante ejecutar las tareas a tiempo para el cumplimiento de los objetivos y así tener un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			
11	¿Considera Ud. Que es importante alcanzar metas trazadas para un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			
12	¿Tiene ud. bien claro la misión del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			
<b>DIMENSIÓN 2: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>				
13	¿Existe integración para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			
14	¿Se identifican, cooperan y realizan trabajo en equipo los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			



15	¿Considera Ud. Importante la comunicación para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			
16	¿Considera Ud. Importante la colaboración para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			
17	¿Existe el compromiso para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			
18	¿Considera Ud. Importante la claridad para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?			

**Gracias por su atención.**



## Universidad de Huánuco

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Se lleva una Gestión sobre la Gestión del talento humano de los							

	trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							
2	¿Existe un clima laboral en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							
3	¿Existe perspectivas de desarrollo profesional de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							
4	¿ Existe condiciones de trabajo de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							
5	¿Existe reconocimiento a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							
6	¿Se entrega conocimientos a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca para la gestión del talento humano?							
7	¿Considera Ud. que las habilidades de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca son importantes para la gestión del talento humano?							
8	¿Recibe motivaciones por parte de los jefes del Puesto de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							

9	¿Considera Ud. las actitudes de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca son importantes para la gestión del talento humano?							
10	¿Considera Ud. Que es importante ejecutar las tareas a tiempo para el cumplimiento de los objetivos y así tener un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							
11	¿Considera Ud. Que es importante alcanzar metas trazadas para un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							
12	¿Tiene ud. bien claro la misión del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							
13	¿Existe integración para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							
14	¿Se identifican, cooperan y realizan trabajo en equipo los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS -Matihuaca?							
15	¿Considera Ud. Importante la comunicación para la cooperación y trabajo en							

	equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							
16	¿Considera Ud. Importante la colaboración para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							
17	¿Existe el compromiso para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							
18	¿Considera Ud. Importante la claridad para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?							

**Fuente:** encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2022

**Datos del Experto:**

Firma: \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
<b>Gestión del talento humano</b>	La Gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Las organizaciones exitosas perciben que sólo se puede crecer, prosperar y mantener la	Definimos operacionalmente la variable gestión del talento humano a través de sus dimensiones: externa e interna, y sus respectivos indicadores los cuales serán medidos mediante un cuestionario de 09 ítems con escala de respuestas (Medina, 2010).	<b>Dimensión externa</b>	✓ Clima Laboral	¿Se lleva una Gestión sobre la Gestión del talento humano de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Perspectivas de desarrollo profesional.	¿Existe un clima laboral en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
					¿Existe perspectivas de desarrollo profesional de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?

	continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados.(Chiavenato,2009).			✓ Condiciones de trabajo.	¿ Existe condiciones de trabajo de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Reconocimiento	¿Existe reconocimiento a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
			<b>Dimensión interna</b>	✓ Conocimientos	¿Se entrega conocimientos a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca para la gestión del talento humano?
				✓ Habilidades	¿Considera Ud. que las habilidades de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca son importantes para la gestión del talento humano?
				✓ Motivaciones	¿Recibe motivaciones por parte de los jefes del Puesto de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?

				✓ Actitudes	¿Considera Ud. las actitudes de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca son importantes para la gestión del talento humano?
<b>Desempeño laboral</b>	Se define el desempeño laboral como el comportamiento evaluado en comparación con los objetivos organizacionales fijados, es un indicador del avance estratégico respecto a objetivos deseados (Chiavenato 2009).	Se define operacionalmente mediante el puntaje general demostrado a través de la medición de sus dimensiones: cumplimiento de los objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo(Rivas, 2006, p.85).	<b>cumplimiento de los objetivos y tareas.</b>	✓ Ejecutar las tareas	¿Considera Ud. Que es importante ejecutar las tareas a tiempo para el cumplimiento de los objetivos y así tener un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Alcanzar metas trazadas	¿Considera Ud. Que es importante alcanzar metas trazadas para un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Lograr la misión	¿Tiene ud. bien claro la misión del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Integración	¿Existe integración para la cooperación y trabajo en equipo




			<b>Cooperación y trabajo en equipo</b>		en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Identificación	¿Se identifican, cooperan y realizan trabajo en equipo los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS -Matihuaca?
				✓ Comunicación	¿Considera Ud. Importante la comunicación para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Colaboración	¿Considera Ud. Importante la colaboración para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
				✓ Compromiso	¿Existe el compromiso para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?

				✓ Claridad	¿Considera Ud. Importante la claridad para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?
--	--	--	--	------------	---

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**EXPERTO 1:**



**Universidad de Huánuco**

**EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Se lleva una Gestión sobre la Gestión del talento humano de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?	✓		✓		✓		
2	¿Existe un clima laboral en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?	✓		✓		✓		
3	¿Existe perspectivas de desarrollo profesional de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS	✓		✓		✓		

- Mathuaca?							
4	¿Existe condiciones de trabajo de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
5	¿Existe reconocimiento a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
6	¿Se entrega conocimientos a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca para la gestión del talento humano?	✓	✓	✓			
7	¿Considera Ud. que las habilidades de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca son importantes para la gestión del talento humano?	✓	✓	✓			
8	¿Recibe motivaciones por parte de los jefes del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
9	¿Considera Ud. las actitudes de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca son importantes para la gestión del talento humano?	✓	✓	✓			
10	¿Considera Ud. Que es importante ejecutar las tareas a tiempo para el cumplimiento de los objetivos y así tener un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
11	¿Considera Ud. Que es importante alcanzar metas trazadas para un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
12	¿Tiene ud. bien claro la misión del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
13	¿Existe integración para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
14	¿Se identifican, cooperan y realizan trabajo en equipo los trabajadores de salud del Puesto	✓	✓	✓			

de salud ACLAS - Mathuaca?							
15	¿Considera Ud. importante la comunicación para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
16	¿Considera Ud. importante la colaboración para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
17	¿Existe el compromiso para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
18	¿Considera Ud. importante la claridad para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2022

**Datos del Experto:**  
 Firma: J. D. R.  
 Apellidos y Nombres: Rios Romo Jaime Segundo  
 DNI: 00055827

## EXPERTO 2



### Universidad de Huánuco

#### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

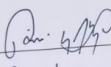
N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable .		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Se lleva una Gestión sobre la Gestión del talento humano de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?	✓		✓		✓		
2	¿Existe un clima laboral en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Matihuaca?	✓		✓		✓		
3	¿Existe perspectivas de desarrollo profesional de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS	✓		✓		✓		

- Mathuaca?							
4	¿Existe condiciones de trabajo de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
5	¿Existe reconocimiento a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
6	¿Se entrega conocimientos a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca para la gestión del talento humano?	✓	✓	✓			
7	¿Considera Ud. que las habilidades de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca son importantes para la gestión del talento humano?	✓	✓	✓			
8	¿Recibe motivaciones por parte de los jefes del Puesto de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
9	¿Considera Ud. las actitudes de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca son importantes para la gestión del talento humano?	✓	✓	✓			
10	¿Considera Ud. Que es importante ejecutar las tareas a tiempo para el cumplimiento de los objetivos y así tener un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
11	¿Considera Ud. Que es importante alcanzar metas trazadas para un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
12	¿Tiene ud. bien claro la misión del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
13	¿Existe integración para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
14	¿Se identifican, cooperan y realizan trabajo en equipo los trabajadores de salud del Puesto	✓	✓	✓			

de salud ACLAS - Mathuaca?							
15	¿Considera Ud. Importante la comunicación para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
16	¿Considera Ud. Importante la colaboración para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
17	¿Existe el compromiso para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			
18	¿Considera Ud. Importante la claridad para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	✓	✓	✓			

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2022

**Datos del Experto:**


Firma: 

Apellidos y Nombres: Bambaren Mata Luis Alberto

DNI: 43183939



### EXPERTO 3



**Universidad de Huánuco**

**EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Se lleva una Gestión sobre la Gestión del talento humano de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathhuaca?	X		X		X		
2	¿Existe un clima laboral en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathhuaca?	X		X		X		
3	¿Existe perspectivas de desarrollo profesional de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS	X		X		X		

	- Mathhuaca?							
4	¿Existe condiciones de trabajo de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathhuaca?	X		X		X		
5	¿Existe reconocimiento a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathhuaca?	X		X		X		
6	¿Se entrega conocimientos a los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathhuaca para la gestión del talento humano?	X		X		X		
7	¿Considera Ud. que las habilidades de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathhuaca son importantes para la gestión del talento humano?	X		X		X		
8	¿Recibe motivaciones por parte de los jefes del Puesto de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathhuaca?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. las actitudes de los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathhuaca son importantes para la gestión del talento humano?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. Que es importante ejecutar las tareas a tiempo para el cumplimiento de los objetivos y así tener un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Mathhuaca?	X		X		X		
11	¿Considera Ud. Que es importante alcanzar metas trazadas para un mejor desempeño laboral en el Puesto de salud ACLAS - Mathhuaca?	X		X		X		
12	¿Tiene ud. bien claro la misión del Puesto de salud ACLAS - Mathhuaca?	X		X		X		
13	¿Existe integración para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathhuaca?	X		X		X		
14	¿Se identifican, cooperan y realizan trabajo en equipo los trabajadores de salud del Puesto	X		X		X		

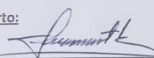


de salud ACLAS -Mathuaca?							
15	¿Considera Ud. importante la comunicación para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	X	X	X			
16	¿Considera Ud. importante la colaboración para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	X	X	X			
17	¿Existe el compromiso para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	X	X	X			
18	¿Considera Ud. importante la claridad para la cooperación y trabajo en equipo en los trabajadores de salud del Puesto de salud ACLAS - Mathuaca?	X	X	X			

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2022

**Datos del Experto:**

Firma: \_\_\_\_\_



Apellidos y Nombres: TARAZONA VALERIO, Amarelido

DNI: 43964588

Evidencias fotográficas.

