



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los
trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac,
2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

AUTORA:

Gutierrez Mendoza, Tania (orcid.org/ 0000-0003-0651-6553)

ASESORES:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/ 0000-0002-4645-4134)

Mtra. Pacherras Ruiz, Angelica Yolanda (orcid.org/0000-0003-4942-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres Manuel Gutierrez Alcarraz y Rosalina Mendoza Guizado por su amor, comprensión y apoyo incondicional, quienes siempre me apoyaron en cada etapa de mi formación profesional, sin ellos no habría sido posible la elaboración del presente trabajo de investigación.

A mi hermano Edwin Gutierrez Mendoza, quién siempre me brindó su apoyo incondicional, mi reconocimiento y admiración para él.

A mi hermano Evans Kery Gutierrez Mendoza por ser mi inspiración y mi motivo de seguir adelante.

Tania Gutierrez

Agradecimiento

A la Universidad Cesar vallejo sede los Olivos Lima Norte, por ser parte de mi formación profesional y brindarme una educación de calidad a nivel de post grado con la finalidad fortalecer mis conocimientos en bien de la sociedad.

Al Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino, por el asesoramiento, apoyo y orientación en todo el proceso del presente trabajo de investigación. Gran profesional con amplia trayectoria que contribuyo en la culminación de la investigación.

Tania Gutierrez

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de instrumentos por expertos.....	16
Tabla 2 Nivel de rangos de Alfa de Cronbach	17
Tabla 3 Alfa de Cronbach para la V1 Gestión del talento humano.....	17
Tabla 4 Alfa de Cronbach para la V2 Desempeño laboral	17
Tabla 5 Distribución de la gestión de talento humano y dimensiones	19
Tabla 6 Distribución del desempeño laboral y dimensiones.....	20
Tabla 7 Gestión del talento humano y desempeño laboral	21
Tabla 8 Reclutamiento y desempeño laboral	22
Tabla 9 Selección y desempeño laboral.....	23
Tabla 10 Capacitación y desempeño laboral.....	24
Tabla 11 Evaluación y desempeño laboral.....	25
Tabla 12 Prueba de normalidad	26
Tabla 13 Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral	27
Tabla 14 Relación entre reclutamiento y desempeño laboral.....	28
Tabla 15 Relación entre selección y desempeño laboral	29
Tabla 16 Relación entre capacitación y desempeño laboral	30
Tabla 17 Relación entre evaluación y desempeño laboral	31

Resumen

En la presente propuesta investigativa se estableció como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023. Los aspectos metodológicos usados fueron de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de alcance correlacional, la muestra estuvo conformada por 60 trabajadores en la dirección de salud; a quienes se les aplicó dos cuestionarios para la medición de las variables en estudio. La información fue recogida y luego procesada mediante los programas Microsoft Excel (descriptivos) y el SPSS V.25 (inferenciales). Donde los resultados demostraron que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, donde la significancia hallada fue de 0.000 y un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,836. Lo anterior demostró que la regular gestión del talento humano, permite que se tenga una percepción positiva del desempeño laboral, donde 22 encuestados que tienen una representación porcentual del 36.7%, afirmaron estar indiferentes ante la gestión del talento humano realizado en la organización, mientras que 38 encuestados (63.3%) mencionaron estar de acuerdo con el desempeño laboral mostrado en la dirección de salud virgen de cocharcas.

Palabras Claves: Gestión, talento humano, desempeño laboral.

Abstract

In the present research proposal, the general objective was established to determine between the management of human talent and the work performance of workers in the virgin health department of cocharcas, Apurímac, 2023. The methodological aspects used were of a basic type, with a focus quantitative, non-experimental design of correlational scope, sample consisted of 60 workers in the health department; to whom two questionnaires were applied to measure the variables under study. The information was collected and then processed using Microsoft Excel (descriptive) and SPSS V.25 (inferential) programs. Where the results showed that there is a significant relationship between the management of human talent and job performance, where the significance found was 0.000 and a Spearman's Rho coefficient equal to 0.836. The foregoing demonstrated that the regular management of human talent allows a positive perception of job performance, where 22 respondents who have a percentage representation of 36.7%, stated that they were indifferent to the management of human talent carried out in the organization, while 38 respondents (63.3%) mentioned that they agreed with the work performance shown in the virgen de cocharcas health directorate.

Keywords: Management, human talent, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

La contextualización del problema parte desde un plano general (internacional), donde en Ecuador, se ha podido hallar ciertos problemas en el manejo del recurso humano, debido a que no se tienen buena planificación estratégica ni operativa, debido a que no se logra una correcta contratación del personal que cumpla con las funciones de manera efectiva (Bacilio et al., 2021). En las organizaciones locales de Manabí, el 23% de los funcionarios han experimentado un plan de mejora en función de un monitoreo del rendimiento y el 77% no han conseguido el beneficio de la retroalimentación y el 78% no conoció la existencia de planes estratégicos (Henriques & Loor, 2020). En el caso de Colombia, el desempeño se ha visto mermado, porque no se establecen una correcta calidad de funciones y no se conoce la cuota de cumplimiento de las funciones administrativas (Marín & Delgado, 2020).

En el ámbito nacional, la gestión del talento estuvo siendo correcta dentro del ámbito público, porque se están haciendo eficientes procesos en cuanto al reclutamiento un 31.9%, la elección un 24.4%, formación un 33.3%, la distinción fue 35.0% y la valoración con 31.9%, demostrándose una gestión eficiente y el funcionamiento correcto de las organizaciones, porque tener el personal idóneo en los puestos claves, ayuda a una efectividad global de las entidades estatales (Jara et al., 2018). En relación al desempeño laboral, no se ha observado un buen rendimiento eficaz y eficiente, debido a que las habilidades y capacidades con las que cuentan no son las esperadas, por la falta de programas para la mejora de los procedimientos y examinación del personal donde las capacitaciones ofrecidas son limitadas o nulas (Cieza, et al., 2021).

En la dirección de salud virgen de cocharcas, se ha podido identificar una situación particular en relación al manejo del talento humano, porque posiblemente no se esté teniendo un adecuado proceso de reclutamiento del personal, puesto a que la selección no se realiza considerando siempre a los mejores candidatos, esto se ve reflejado tanto en la capacitación y evaluación del nuevo personal, que a pesar de no cumplir con los requerimientos para ocupar los puestos disponibles son contratados. De lo anterior, probablemente, esté vinculado con los niveles de

desempeño óptimos del personal, ya que no cuentan con las competencias para realizar su trabajo, además, de tener comportamientos negativos o contraproducentes, que se ven reflejado dentro de su desempeño en el contexto de la organización, como su poca participación. De seguir con dicho contexto, la entidad podría recaer en una ineficiencia de procesos.

Luego de presentar la realidad detallada, se planteó como problema principal la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023?, como problemas específicos se consideraron ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la selección y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023?; por último, ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023?.

Desde un punto teórico se justifica en que el estudio de estos temas permitirá comprender mejor el manejo del personal y la actuación laboral, tanto de manera individual como conjunta, en el panorama del sector público peruano. En cuanto a la justificación práctica, cabe mencionar que las derivaciones verificadas en el desarrollo ayudan a la institución abordada. Por último, se destaca la relevancia metodológica de este estudio, ya que los instrumentos utilizados para recolectar datos estarán sustentados en los principales aportes teóricos y científicos sobre cada variable.

Tomando como base lo expuesto, el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023; para alcanzarla, se estableció los siguientes objetivos específicos que fueron la determinar la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.;

determinar la relación entre la selección y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023; determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas Apurímac, 2023; determinar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023. Por último, se planteó la hipótesis principal, la cual afirma que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023. También se tuvieron hipótesis específicas que fueron; Existe relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023; Existe relación significativa entre la selección y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023; Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023; por último, Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Este capítulo comienza con el análisis de los antecedentes, dentro del ámbito internacional, y como primer estudio, el elaborado por Kravariti et al. (2022) cuyo objetivo fue verificar el vínculo entre el manejo del personal y la actuación del trabajador y de la organización pública. Este estudio fue básico, con un diseño no práctica– exploratorio, llegándose a la conclusión que los trabajadores de Bahrein muestran el desempeño se relaciona con las prácticas de manejo del personal como el individual y el rendimiento de la tarea, también se halló una asociación indirecta entre dicha gestión y el desempeño del talento individual fue significativa en niveles bajos, lo que destaca el papel clave de los gerentes de línea en la ejecución de prácticas del manejo del personal que revelan una consecuencia importante en el rendimiento laboral.

Por otro lado, Shrouf et al. (2020) cuyo objetivo fue contrastar el vínculo existente entre el manejo del personal con la actuación laboral, teniendo como metodología un enfoque cuantitativa, explicativa y no práctica, evidenciando que la gestión del recurso humano, tiene una consecuencia positiva en el rendimiento y la productividad, ya que, este último tuvo resultados positivos con respecto al recurso humano y el rendimiento estratégico, por otro lado, con el estadístico se logró evidenciar un $p = 0.000$ y un $r = 0.536$, demostrando que la gestión del personal, tuvo una vinculo signficante con el rendimiento, verificándose que el desenvolvimiento de la empresa en cuanto al control de su personal, está conllevando a un rendimiento efectivo del mismo.

También en el estudio de Damarasri & Ahman (2020) cuyo objetivo fue verificar la gestión del talento y su efecto en el desempeño y motivación del empleado, se consideró un estudio cuantitativo, y no experimental, además, se concluyó que el manejo del personal es la más idónea al igual que su rendimiento, lo cual es corroborado con los datos estadísticos ($p = 0.000$ y $r = 3.169$), demostrando que entre mejor sean las estrategias de su gestión de los empleados será mejor su desempeño, ya que las acciones que se realizan como motivarlos y ayudarlos al cumplimiento de metas, con una correcta ejecución de tareas y

funciones, ya que se hace la elección correcta del personal idóneo, para cubrir los puestos necesarios dentro de la organización.

De acuerdo con Al-Hussaini et al. (2019) cuyo objetivo fue verificar el efecto del manejo del personal en el desenvolvimiento laboral, la investigación fue numérica, aclaratoria y no práctica, con todo ello se logró concluir que el manejo del personal tiene una consecuencia positiva en la actuación del trabajador, ya que la prueba estadística demostró un $p = 0.000$ y un r de 0.470, evidenciando una influencia significativa y directa, además, estos datos indican que las estrategias utilizadas en pro de una buena gestión estén teniendo resultados correctos, lo que se refleja en la productividad laboral en los trabajadores, mostrándose más participativos y proactivos en sus funciones, porque están desempeñándose en las funciones para las cuales se han preparado.

Para finalizar, en el artículo de Kaleem (2019) cuya finalidad fue investigar los efectos de las estrategias del manejo del personal en el rendimiento laboral de entidades públicas, donde se hizo uso de un estudio elemental, numérica, y no práctica para luego evidenciar resultados determinantes donde las destrezas de manejo del talento afectan directamente la inspiración, la innovación, la complacencia y la capacidad de los trabajadores, porque les brindan un óptimo ambiente de trabajo, fuera de cualquier tipo de estresor, con buenas herramientas para progresar profesionalmente, con constante formación, e ideas creativas de los laborantes, además, de normas transparentes de gestión.

En cuanto al ámbito nacional, se halló a Castro y Delgado (2020) cuyo objetivo fue la elaboración de una estructura de manejo del personal para incrementar el desenvolvimiento laboral, teniendo un enfoque numérico, característico y no experimental, se llegó a la conclusión de la existencia de un manejo del talento y desempeño óptimos desde la perspectiva de los trabajadores, evidenciándose que al tener un buen manejo en la planificación y capacitación del talento, estos mostrarán un mejor desempeño, siendo lo más rescatable los motivante, demostrado en el aprendizaje constante (40%), interacción con fluidez (50%), además, de que el 74.3% cuenta con buenas capacidades de comunicación,

el 67.1% cuenta con habilidades prácticas y solucionadoras de conflictos, y por último, el 62.9% cuenta con habilidades de sociabilización laboral.

Continuando, Mestas et al. (2021) Cuyo objetivo fue evidenciar la relación entre el manejo del personal y la actuación. Utilizando un enfoque numérico, asociativa y no experimental, se determinó como conclusión que las facetas evaluadas eran la selección de personal con el fin de contratar al individuo más adecuado para el puesto, así como la formación del personal, debido a que estar al día y adaptarse a los avances tecnológicos es importante para cada individuo, al igual que mejorar el entorno de trabajo para reforzar el rendimiento laboral. Se comprobó que la calidad laboral estaba significativamente correlacionada con la selección de personal ($r = .640$, $p = .000$) y la formación ($r = .756$, $p = .000$), estableciéndose así que el manejo del talento está vinculada al desempeño del empleado.

Se evidenció en el estudio de Saldaña et al. (2021) cuyo objetivo fue evidenciar el vínculo que existe entre el escogimiento del personal y el desenvolvimiento, para ello, la metodología fue cuantitativa, asociativa y no práctica, como principal conclusión se pudo determinar que la selección de trabajadores, junto con el rendimiento que muestran son correctos, según el 62.9% de encuestados, además, de ello, se logró demostrar un vínculo significativo ($p = 0.000$ y $r = 0.404$) entre la elección y el rendimiento, además, de esto se logró ver que el rendimiento se conecta con el diseño de perfiles ($p = 0.000$ y $r = 0.409$) y también con el reclutamiento ($p = 0.000$ y $r = 0.364$), demostrando que todas estas relaciones además de ser significantes son directas o positivas.

A nivel regional, se ha hallado el estudio de Rodas (2019) cuya finalidad fue verificar como el manejo del talento incide en el desenvolvimiento laboral, el estudio fue aclarativo, con diseño no experimental, además, se logró evidenciar como conclusión de que la gestión fue normal según el 50.98%, mientras que el rendimiento, se evidenció que era alto (51.96%), por otro lado, con la prueba estadística se halló un p de 0.606, demostrando que dicha gestión no tiene ninguna repercusión en el desempeño, es decir, que las regulares acciones, en cuanto al reclutamiento y capacitación de los empleados, no está conectado con el

rendimiento actual, si no se debe a otros aspectos como motivantes externos que no han sido evaluados en el estudio.

Por último, se tiene el estudio de Apaza (2019) cuyo objetivo fue la verificación de la asociación entre el manejo del personal y la actuación de empleados públicos, para lo cual se hizo uso de una metodología elemental y no práctica, llegándose a la conclusión de la existencia de un vínculo significativo y positivo entre las variables, debido a que los estadísticos indicaron un $p = 0.014$ y un $r = 0.270$, demostrando dicha afirmación, además, se confirma que el 43% de trabajadores al manifestar que tienen una buena gestión del talento, también consideran que su desempeño, es alto, ya que logran cumplir con las normas y funciones encomendadas por los altos directivos, permitiendo una eficiencia y efectividad institucional, que se refleja en el cumplimiento de metas, por parte de toda la plana laboral.

En este punto se explican las bases teóricas, comenzando con el manejo del recurso humano es un sistema de estrategias y tácticas diseñadas para maximizar y mantener el rendimiento, los resultados y los beneficios de una organización utilizando métodos de contratación, conservación, promoción y formación de personal con las competencias correctas para convertirse en líderes y compensar los requerimientos actuales y futuras; en consonancia con la dirección y el enfoque de la organización (Yuniati et al., 2021). Sus componentes incluyen la aplicación de normas de personal, ordenación y asignación de mano de obra, contratación, rendimiento, incentivos, crecimiento y gestión científica, así como la regulación de las relaciones interpersonales y sociales. El manejo del talento es la agrupación de normas y procedimientos importantes para supervisar la gestión de personas o recursos (Jara et al., 2018).

Según la teoría del manejo del recurso humano, se plantea la noción de gestión responsable, que estipula que las estrategias y prácticas deben corresponder a la obligación de la organización de reconocer, cultivar y hacer progresar el talento. Esta perspectiva se basa en varios preceptos, como a) Inclusividad, que significa la diversidad de habilidades de los empleados y la estimulación personal de su capacidad; b) Responsabilidad corporativa, que implica

la necesidad de promover un comportamiento ético para garantizar la sostenibilidad; c) Equidad e igualdad de oportunidades de empleo, que sugiere la necesidad de esfuerzos concertados y asistencia para alcanzar los objetivos (Anlesinya y Amponsah, 2020).

Para la medición de la gestión del talento humano se consideraron los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Gaspar, 2021).

La primera dimensión es el Reclutamiento, es la acción donde la entidad brinda la reciprocidad de datos entre la entidad y los demandantes de empleo en la bolsa de trabajo. Es un diálogo bidireccional, en el que se difunden las ofertas de empleo y se invita a los solicitantes a presentar su candidatura (Gaspar, 2021). Dentro de la dimensión, se encuentra el indicador Comunica oportunidades de empleo, que es un proceso importante para atraer a los candidatos más capacitados y talentosos (Bucăța & Marius, 2017). También está Atrae a los candidatos, el cual es encontrar y seleccionar a los candidatos más capacitados y talentosos para cubrir las vacantes (Adeosun & Ohiani, 2020).

Continuando con la segunda dimensión es la Selección, es el mecanismo de escogimiento de las personas más adecuadas para una empresa, que implica una serie de pasos con múltiples posibilidades (Gaspar, 2021). Los efectos de la selección son esencial para determinar sus gastos financieros y los beneficios que aporta (Sareen & Mishra, 2016). El primer indicador es Escoger a los mejores candidatos, que implica identificar las habilidades y competencias necesarias, realizar una evaluación rigurosa, evaluar la cultura organizacional, utilizar herramientas de selección, realizar una verificación de antecedentes y evaluar el ajuste de la personalidad (Iradat et al., 2021). También el Costo operacional y beneficios, que se refiere a los gastos que una empresa debe realizar para reclutar, seleccionar, capacitar y mantener a su personal (Zou et al., 2019).

También, como tercera dimensión es la Capacitación, es un enfoque metódico para mejorar la conducta de las personas para llegar a los objetivos institucionales (Gaspar, 2021). Tanto la formación como el desarrollo son formas de aprendizaje que modifican las acciones de las personas (Hassanein & Özgüt,

2022). Dentro de esta dimensión, se encuentra la Transmisión de información, que es la estructuración que brinda a los laborantes de una entidad los conocimientos y capacidades pertinentes para desarrollar sus actividades de forma eficiente (De Wet et al., 2016). El Desarrollo de habilidades, el cual se usa para elevar las capacidades y aptitudes de los laborantes, con la intención de poder incrementar su desenvolvimiento, y con ello, lograr las metas empresariales (Farid & Taher, 2021). Por último, las Actitudes y conceptos. Se refieren a los valores, percepciones y creencias que tienen los empleados de una empresa (Abun et al., 2021).

Para finalizar, la última dimensión es la Evaluación, es un proceso de medición del rendimiento de un individuo basado en las tareas que realiza, los objetivos que pretende alcanzar y el potencial de su crecimiento; es una forma de valorar y calibrar la calidad de las cualidades de un individuo y, lo que es más importante, su contribución al avance de la empresa (Gaspar, 2021). Dentro de esta se tiene, el valor del desempeño, que es la comprobación del desenvolvimiento y la productividad laboral (Chen & Zhang, 2021). La excelencia de las cualidades se refiere al nivel superior de habilidades y competencias que un empleado puede poseer en una empresa (Stoyanova & Iliev, 2017). Por último, la Contribución al desarrollo que se refiere a la capacidad de un empleado para elevar su capacidad y formación en su trabajo (Panagiotopoulos et al., 2018).

Con respecto al desempeño laboral lo definen como un proceso a través del cual los directivos garantizan que las actividades y los resultados esperados del personal sean congruentes con los objetivos de la institución. Por lo cual se considera que es prioridad de las instituciones asegurar las herramientas de motivación que incentiven los esfuerzos de los trabajadores (Dahkoul, 2018). Así mismo que conduzcan a la relación de un eficiente desempeño y un servicio entregado con calidad a la población, y es necesario que se identifiquen los requerimientos y las situaciones bajo las cuales se sienten motivados para satisfacer dichos requerimientos (Khan et al., 2020). De manera tal que aporten con la productividad y el rendimiento, con el fin de que las metas de la institución estén relacionadas con las metas individuales (Ghaffar et al., 2017). El desempeño laboral es un factor esencial en las empresas, por lo que se ha convertido en una ventaja en el actual entorno competitivo (Bautista et al. 2020).

Dentro de ello, también se considera como la capacidad de un individuo para cumplir las expectativas de una entidad en un espacio de tiempo específico (Yongxing et al., 2017). Está relacionado con las características del individuo, incluidas sus requerimientos y capacidades, que convergen con la fuente laboral y la entidad total. El rendimiento es el resultado final (Zuta et al., 2018). Por otra parte, el rendimiento en el trabajo se considera la conducta del laborante en pro de las metas establecidas, constituido por la habilidad del individuo para alcanzar las metas y que tiene una lista de elementos distintos. Se tienen en cuenta factores esenciales, como el sentido de justicia del trabajador, sus actitudes y opiniones sobre el trabajo, ya que, si sólo se tuviera en cuenta el rendimiento del empleado, sería difícil identificar cómo mejorarlo (Apaza, 2017).

Respecto a la teoría del desempeño laboral, se considera que las funciones y actividades de los empleados tienen que ser claros, con la finalidad de que puedan desempeñarse bien y contribuyan al éxito de la organización. Para la cual es necesario que la gestión de los talentos humanos se enfoque en la capacitación y en el desarrollo de sus trabajadores con el fin de que continúen el ritmo de los avances. Así también es importante que los trabajadores reciban constantemente conocimientos actuales, además de que se les informe sobre la dirección y los fines empresariales. Dado que se considera como necesidades básicas para incrementar la responsabilidad de los colaboradores, reducir o minimizar los conflictos y quejas entre los mismos y pueden ser adaptados a las variaciones de la organización (Abuhashesh, Al-Dmour, & Masa'deh, 2019).

Por otro lado, dentro de las teorías del desempeño laboral, se le considera como un elemento multifacético, en donde sobresale la importancia de los elementos contextuales y personales en el contexto de trabajo. El desempeño puede considerarse en función con el origen de las labores y se basa en la habilidad del personal para poder adaptarse a los cambios constantes. De acuerdo con las componentes del rendimiento según la literatura son la realización de las tareas, el desempeño contextual, conducta laboral contraproducente y la adaptación del desempeño (Fogaca et al., 2018).

La variable desempeño laboral será medida de acuerdo a lo que manifiestan. De manera operacional se consideraron tres aspectos básicos dentro de la evaluación del desempeño de un empleado, los cuales son el rendimiento en sus tareas, sus comportamientos contraproducentes y el rendimiento dentro del contexto laboral (Santillán y Saavedra, 2021).

Como primera dimensión se tiene al Rendimiento en la tarea, abarca los comportamientos inherentes en las actividades de una determinada labor, es decir son las acciones de los trabajadores de acuerdo con el cargo en que se desempeñan y se encuentra compuesta por diversos elementos como habilidades, conocimientos y técnicas necesarias para llevar a cabo ciertas actividades, la actualización ante los cambios de las tareas, la aplicación de los conocimientos para solucionar problemas, afrontar los desafíos para alcanzar el éxito (Gabini & Salessi, 2016).

Dentro de la dimensión anterior, cuenta con tres indicadores, el primero es la Capacidad para realizar el trabajo, que es la habilidad de los trabajadores para realizar una determinada labor, además se define como la capacidad de los trabajadores para emplear los recursos de la entidad y cumplir con sus actividades laborales e indica que tan preparados se encuentran para desempeñar un puesto laboral. El segundo es la Capacidad para solucionar de problemas, es la habilidad de los trabajadores para buscar soluciones creativas frente a la presencia de problemas (Santillán y Saavedra, 2021). Por último, el Desafío en el trabajo, que es la capacidad de los trabajadores para realizar actividades laborales desafiantes y la búsqueda constante de nuevos desafíos en el ámbito laboral a fin de perfeccionar el desempeño empresarial (Gabini & Salessi, 2016).

Prosiguiendo se tiene la dimensión Comportamientos contraproducentes, que don las actividades realizadas con intención por parte de los trabajadores, diferentes a los intereses de una organización, como la incapacidad para solucionar o mejorar diversas circunstancias psicosociales como la falta de comunicación, confianza, cooperación entre los trabajadores, también se encuentra la exageración de los problemas o quejas laborales. Los cuales disminuyen el valor organizacional

debido a conductas incorrectas o efectuando actividades que no ayuden a la organización a su desarrollo y crecimiento (Gabini & Salessi, 2016).

Dentro de la dimensión anterior, se tiene los indicadores de Quejas laborales, que se consideran como aspectos inevitables dentro de una organización, las cuales se pueden evitar buscando una respectiva solución y evitar el surgimiento de conflictos (Santillán y Saavedra, 2021). El segundo es el exagerar problemas, es incrementar las inherencias que surgen en la entidad, generando que los conflictos entre los integrantes de una institución se incrementen considerablemente afectando al desempeño laboral (Gabini & Salessi, 2016). El último, son los Aspectos negativos en el trabajo, que son los conflictos laborales, considerado como aspectos negativos u opuestas entre las partes incompatibles (Santillán y Saavedra, 2021).

La última y tercera dimensión es el Rendimiento en el contexto, que está conformado por todas las actividades que se encuentran orientadas a mantener un adecuado ambiente interpersonal y psicológico, las cuales son necesarias para alcanzar el éxito organizacional. Se caracterizan por ser voluntarios, dado que no se encuentran dentro de las obligaciones o tareas del puesto de trabajo, también se consideran como intencionales, dado que es el mismo trabajador quien toma la decisión de comprometerse con la organización por medio de su participación constante, además es desinteresada porque su motivación no es generar un reconocimiento individual (Gabini & Salessi, 2016).

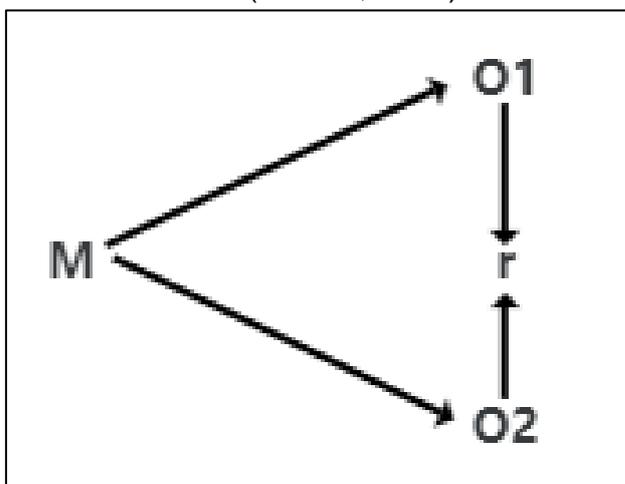
Dentro de los indicadores que componen la dimensión se encuentra la Planificación del trabajo, que es la elaboración de un plan de actividades con la finalidad de que las labores se realicen dentro de un tiempo y forma óptima (Gabini & Salessi, 2016, p.39). También se tienen las Habilidades laborales, que son las capacidades de los trabajadores para mantener sus habilidades laborales actualizadas y acorde con los requerimientos de la organización. Por último, se cuenta con la Participación, que es la colaboración activa de los trabajadores de una determinada entidad, en donde existe una disposición voluntaria para apoyar en la ejecución de las diligencias en favor de la institución (Santillán y Saavedra, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El informe fue básico en tanto que su finalidad estriba en la producción de conocimientos en aras de la ampliación y profundización de la comprensión de los fenómenos abordados mediante un tratamiento fiable y metódico de los datos (Kaldewey & Schauz, 2018). Por otro lado, el estudio se circunscribió en un enfoque cuantitativo, que se enmarca en un paradigma positivista al focalizarse en el procesamiento de información numérica a través de técnicas estadísticas y, así, contrastar las hipótesis enunciadas (Carhuancho et al., 2019).

Por otra parte, diseño fue no experimental, que se distingue por no centrarse en el empleo los temas, ya que la consigna reside en la acopiada y posterior análisis de los datos obtenidos. Luego, su corte fue transversal dado que la información fue recolectada en una única ocasión (Álvarez, 2020). Asimismo, tuvo un nivel correlacional, debido a que se centró en identificar cómo se asocian o vinculan ambas variables (Ramos, 2020).



Donde

M Muestra

O1 Gestión del talento humano

O2 Desempeño laboral

r Relación

3.2. Variables y operacionalización

V1. Gestión del talento humano

Definición conceptual. Esta hace referencia al grupo de acciones, normas y actividades primordiales para el manejo, control y direcciones de todos los empleados y también de aspectos vinculados a personas y/o recursos (Jara et al., 2018)

Definición operacional. Para la medición de la variable se consideraron los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño (Gaspar, 2021)

Indicadores. Los indicadores para la primera dimensión son, comunica oportunidades de empleo y atrae a los candidatos. Para la segunda dimensión son, escoger a los mejores candidatos y el costo operacional y beneficios. Para la tercera dimensión son, la transmisión de información, desarrollo de habilidades y Actitudes y conceptos. Por último, para la cuarta dimensión son, el valor del desempeño, excelencia de las cualidades y la contribución al desarrollo

Escala de medición. La escala que se utilizó para la medición de esta variable, fue la ordinal de tipo Likert, con cinco opciones de respuestas electivas.

V2. Desempeño laboral

Definición conceptual. Se considera la efectividad que refleja el empleado al momento de ejecutar sus funciones, y la cual se considera indispensable por la entidad, generando una ventaja competitiva tanto para el empleado como para la organización (Bautista et al. 2020)

Definición operacional. De manera operacional se consideraron tres aspectos básicos dentro de la evaluación del desempeño de un empleado, los cuales son el rendimiento en sus tareas, sus comportamientos contraproducentes y el rendimiento dentro del contexto laboral (Santillán y Saavedra, 2021).

Indicadores. Los indicadores para la primera dimensión son, capacidad para realizar el trabajo, capacidad para solucionar de problemas y el desafío en el

trabajo. Para la segunda dimensión son, las quejas laborales, el exagerar problemas y los aspectos negativos en el trabajo. Por último, para la tercera dimensión son, la planificación del trabajo, las habilidades laborales y la participación.

Escala de medición. La escala que se utilizó para la medición de esta variable, fue la ordinal de tipo Likert, con cinco opciones de respuestas electivas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se atribuye como un conjunto de compendios, en este caso, individuos que poseen atributos comunes y que se declaran e interés para la consecución de la investigación en tanto que permite la resolución de los problemas planteados (Hernández y Mendoza, 2018). En concordancia con lo previo, la población fueron 60 laborantes de la entidad objeto de investigación.

Muestra

La muestra se concibe como un segmento extraído de una población determinada y cuya representatividad va a depender de la técnica de muestreo empleada en favor de la selección y definición del tamaño muestral (Ñaupas et al., 2018). En ese sentido, la muestra fueron 60 laborantes de la entidad objeto de investigación.

Muestreo

El tamaño muestral fue establecido a partir de un muestreo no probabilístico, donde no se hace uso de una fórmula matemática y parte de la premisa es que el investigador establece la cantidad de la muestra, en función del acceso factibilidad a dicha número muestral (Hernández y Carpio, 2019).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respecto a la técnica, fue la encuesta que se refiere a una estrategia que consiste en entablar un vínculo con la muestra a través de la formulación de

consultas relativas a las variables de estudio a fin de conseguir la información necesaria. Además, es válido señalar que la técnica se caracteriza por su fácil y versátil aplicación (Castro et al., 2020).

En cuanto al instrumento, fue el cuestionario, que se conceptualiza en una herramienta destinada a la recogida de datos mediante la presentación de un listado conformado por enunciados e interrogantes basados en los constructos a estudiar; teniéndose como consigna que el participante ofrezca una respuesta de acuerdo a un formato establecido (Arias y Covinos, 2021). En esa línea, se recurrió a la aplicación de dos instrumentos, uno para cada variable y fueron descritos a continuación, en este caso, se diseñaron dos cuestionarios para la investigación, para la primera variable (20 ítems) y otro para la segunda (20 ítems). Los cuestionarios contaron con una escala de calificación ordinal de tipo Likert, que permitió a los participantes expresar su grado de confirmación o rechazo con las preguntas planteadas.

Validez y confiabilidad del instrumento

Estas acciones se realizaron después de la creación de los instrumentos, se procedió con la validación, la cual se contaron con expertos pertinentes para su aprobación. Como lo indica Hernández y Mendoza (2018) esta acción ayuda con la verificación de ítems de los cuestionarios.

Tabla 1
Validación de instrumentos por expertos

N°	Juez experto	Campo de desempeño profesional	Entidad en la que se encuentra laborando
1	Grecia Valverde Mamani	Magister en Gestión Pública	Universidad Nacional José María Arguedas
2	Saray Malpartida Alfaro	Magister en Gestión Pública	Dirección Sub Regional Agraria-Andahuaylas
3	Mirian Karen Ortiz Guillén	Magister en Gestión Pública	Asociación Centro de Investigación y Aplicación de la Educación Intercultural Bilingüe y Ecológica SAYWA

Nota. *Elaboración propia*

Por otro lado, también se realizó la confiabilidad que es la representación que se hace la medición de coherencia de respuestas, aplicado a una prueba piloto

con el uso de Alpha de Cronbach. Según Ñaupas et al. (2018) quien considera a esta técnica como la garantía que tiene un instrumento para ser aplicado.

Tabla 2
Nivel de rangos de Alfa de Cronbach

Rango	Confiabilidad
0.00 - 0.500	Inaceptable
0.510 - 0.600	Pobre
0.610 - 0.700	Cuestionable
0.710 - 0.800	Aceptable
0.810 - 0.900	Buena
0.910 - 1.00	Excelente

Nota. Hernández y Mendoza (2018)

Considerando los puntajes y datos anteriores, se brindan los datos hallados mediante la confiabilidad, de la data obtenida del experimento piloto:

Confiabilidad

Tabla 3
confiabilidad de la V1

Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
0.966	20

Nota. Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25

Tabla 4
Confiabilidad de la V2

Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
0.953	20

Nota. Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25

Para ambos instrumentos la confiabilidad encontrada es mayores a 0.800, donde el instrumento de la primera variable (0.966) y de la segunda variable (0.953) demuestran tener una buena confiabilidad, debido a sus puntajes, siendo demostrado en la confiabilidad total, donde se unen las pruebas pilotos de ambos instrumentos, obteniendo un resultado de 0.977, que casi roza el nivel excelente de fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para esta investigación se realizaron visitas de campo en la dirección de salud, con el objetivo de conseguir los datos y el horario necesarios para administrar los cuestionarios a la muestra de personal elegida. Posteriormente, se elaboró la recopilación y recuperación de data para poder realizar un análisis exhaustivo de los mismos, para luego completar con las encuestas necesarias, y llevarlos al análisis descriptivo e inferencial correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

Después del recogimiento a través de los cuestionarios, se llevó a cabo el procesamiento de la información mediante el uso del programa Excel, el cual permitió realizar un análisis descriptivo de la data obtenida. Posteriormente, se empleó el SPSS v25 para llevar a cabo un análisis estadístico más avanzado y verificar las hipótesis planteadas. Las evidencias se presentaron de manera absoluta y relativa, así como mediante gráficos de barras para una mejor visualización. Además, se utilizó la técnica inferencial para comprobar las relaciones entre las variables, para lo cual se empleó un estadístico de correlación apropiado, tomando en cuenta el resultado de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación tuvo como base a las normativas de investigaciones actuales brindadas por la Universidad Cesar Vallejo, respetando siempre las propiedades intelectuales, citándolas y referenciándolas de acuerdo con las normas APA. También, se consideró lo indicado por Álvarez (2018) quien considera que, para una investigación científica, se debe basar en dos criterios claves, que son la autonomía, debido a que el estudio considera que los participantes puedan interactuar de manera voluntaria, garantizando su moralidad y resguardo de los datos de los mismos. Por último, el criterio de beneficencia, en donde marca el análisis y aplicación de las encuestas sin afectar el bienestar de los trabajadores y, además, que estos datos ayudaron a posibles soluciones y estrategias de mejora, dentro de su contexto laboral.

IV. RESULTADOS

Esta sección resume los hallazgos de la técnica de informe cuantitativo utilizada para procesar los datos recopilados y el aplicador de herramientas. Los datos fueron agrupados por sectores, variables totales e indicadores, en términos de resultados descriptivos, teniendo en cuenta tanto datos porcentuales y frecuenciales. Luego, los resultados se analizaron inferencialmente teniendo en cuenta las declaraciones hipotéticas y las pruebas para corroborar la normalidad.

Variable 1. Gestión de talento humano

Tabla 5

Distribución de la gestión de talento humano y dimensiones

	V1. Gestión de talento humano		D1. Reclutamiento		D2. Selección		D3. Capacitación		D4. Evaluación	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Totalmente de desacuerdo	4	6.7	8	13.3	10	16.7	8	13.3	2	3.3
En desacuerdo	12	20.0	20	33.3	14	23.3	10	16.7	14	23.3
Indiferente o neutro	22	36.7	8	13.3	10	16.7	20	33.3	6	10.0
De acuerdo	8	13.3	20	33.3	18	30.0	14	23.3	20	33.3
Totalmente de acuerdo	14	23.3	4	6.7	8	13.3	8	13.3	18	30.0
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

Según los hallazgos mostrados, las cantidades analizadas tanto de la variable general como de sus dimensiones, desglosándose los recuentos (frecuencias) y porcentajes, evidenciándose que, del total de encuestados, el 36.7% consideró estar indiferente con la actual gestión del talento de la entidad, mientras que un 23.3% consideró estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 33.3% estuvo en desacuerdo y otro 33.3% consideró estar de acuerdo con el reclutamiento, mientras que el 30% consideró estar de acuerdo, además, el 33.3% manifestó que estar indiferente ante la capacitación realizada, por último, el 33.3% indicó estar de acuerdo con la evaluación realizada dentro del manejo del personal.

Variable 2. Desempeño laboral

Tabla 6

Distribución del desempeño laboral y dimensiones

	V2: Desempeño laboral		D1: Rendimiento en la tarea		D2: Comportamientos contraproducentes		D3: Rendimiento en el contexto	
	F	%	F	%	F	%	F	%
	Totalmente de desacuerdo	2	3.3	2	3.3	2	3.3	2
En desacuerdo	0	0.0	2	3.3	0	0.0	0	0.0
Indiferente o neutro	12	20.0	24	40.0	14	23.3	12	20.0
De acuerdo	38	63.3	24	40.0	36	60.0	34	56.7
Totalmente de acuerdo	8	13.3	8	13.3	8	13.3	12	20.0
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

Como se evidencia en los hallazgos mostrados, los datos relacionados a la segunda variable y sus dimensiones, se pudieron verificar datos porcentuales y de frecuencia, hallándose que el 63.3% consideró que estar de acuerdo con el nivel de desempeño laboral mostrado, mientras que al desglosar por dimensiones, mostraron que el 40% estar de acuerdo y un 40% indiferente ante el rendimiento en la tarea, por otro lado, el 60% consideró estar de acuerdo en la forma como evitan comportamiento contraproducentes y el 56.7% consideró también estar de acuerdo con su rendimiento dentro del contexto de la entidad.

Tablas cruzadas

Tabla 7

Gestión del talento humano y desempeño laboral

		Desempeño laboral					Total
		Totalmente de desacuerdo	Indiferente o neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Gestión del talento humano	Totalmente de desacuerdo	Recuento	2	2	0	0	4
		% del total	3.3%	3.3%	0.0%	0.0%	6.7%
	En desacuerdo	Recuento	0	10	2	0	12
		% del total	0.0%	16.7%	3.3%	0.0%	20.0%
	Indiferente o neutro	Recuento	0	0	22	0	22
	% del total	0.0%	0.0%	36.7%	0.0%	36.7%	
	De acuerdo	Recuento	0	0	8	0	8
		% del total	0.0%	0.0%	13.3%	0.0%	13.3%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	6	8	14
		% del total	0.0%	0.0%	10.0%	13.3%	23.3%
Total		Recuento	2	12	38	8	60
		% del total	3.3%	20.0%	63.3%	13.3%	100.0%

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

Según los datos, se evidenció que el 36.7% de empleados que consideró estar indiferente ante la gestión del talento, también mostró estar de acuerdo con el nivel del desempeño que demuestran en sus funciones, mientras que otro porcentaje rescatable, es que el 16.7% que consideró estar en desacuerdo con la gestión realizada con el recurso humano, también manifestó estar indiferente con su desempeño dentro de la entidad de estudio.

Tabla 8*Reclutamiento y desempeño laboral*

		Desempeño laboral					
		Totalmente de desacuerdo	Indiferente o neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
Reclutamiento	Totalmente de desacuerdo	Recuento	2	2	4	0	8
		% del total	3.3%	3.3%	6.7%	0.0%	13.3%
	En desacuerdo	Recuento	0	10	10	0	20
		% del total	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	33.3%
	Indiferente o neutro	Recuento	0	0	8	0	8
		% del total	0.0%	0.0%	13.3%	0.0%	13.3%
	De acuerdo	Recuento	0	0	16	4	20
	% del total	0.0%	0.0%	26.7%	6.7%	33.3%	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	4	4
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%
Total		Recuento	2	12	38	8	60
		% del total	3.3%	20.0%	63.3%	13.3%	100.0%

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

Según los datos, se evidenció que el 26.7% de empleados que consideró estar de acuerdo con el reclutamiento realizado, también mostró estar de acuerdo con el nivel del desempeño actual, mientras que otro porcentaje rescatable, es que el 16.7% que consideró estar en desacuerdo con el reclutamiento del personal, también manifestó estar indiferente con su desempeño dentro de la entidad de estudio.

Tabla 9*Selección y desempeño laboral*

		Desempeño laboral					
		Totalmente de desacuerdo	Indiferente o neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
Selección	Totalmente	Recuento	2	8	0	0	10
	de	% del	3.3%	13.3%	0.0%	0.0%	16.7%
	desacuerdo	total					
	En	Recuento	0	4	10	0	14
	desacuerdo	% del	0.0%	6.7%	16.7%	0.0%	23.3%
		total					
	Indiferente	Recuento	0	0	10	0	10
	o neutro	% del	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%
		total					
	De acuerdo	Recuento	0	0	12	6	18
		% del	0.0%	0.0%	20.0%	10.0%	30.0%
		total					
Totalmente	Recuento	0	0	6	2	8	
de acuerdo	% del	0.0%	0.0%	10.0%	3.3%	13.3%	
	total						
Total	Recuento	2	12	38	8	60	
	% del	3.3%	20.0%	63.3%	13.3%	100.0%	
	total						

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

Según los datos, se evidenció que el 20% de empleados que consideró estar de acuerdo con la selección realizada, también mostró estar de acuerdo con el nivel del desempeño actual, mientras que otro porcentaje rescatable, es que el 16.7% que consideró estar indiferente con la selección del personal, manifestó estar de acuerdo con su desempeño dentro de la entidad de estudio.

Tabla 10*Capacitación y desempeño laboral*

		Desempeño laboral					
		Totalmente de desacuerdo	Indiferente o neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
Capacitación	Totalmente de desacuerdo	Recuento 0	6	2	0	8	
		% del total	0.0%	10.0%	3.3%	0.0%	13.3%
	En desacuerdo	Recuento 2	2	6	0	10	
		% del total	3.3%	3.3%	10.0%	0.0%	16.7%
	Indiferente o neutro	Recuento 0	4	16	0	20	
		% del total	0.0%	6.7%	26.7%	0.0%	33.3%
	De acuerdo	Recuento 0	0	14	0	14	
		% del total	0.0%	0.0%	23.3%	0.0%	23.3%
	Totalmente de acuerdo	Recuento 0	0	0	8	8	
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%	13.3%
Total		Recuento 2	12	38	8	60	
		% del total	3.3%	20.0%	63.3%	13.3%	100.0%

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

Según los datos, se evidenció que el 26.7% de empleados que consideró estar indiferente con la capacitación realizada, también mostró estar de acuerdo con el nivel del desempeño actual, mientras que otro porcentaje rescatable, es que el 23.3% que consideró estar de acuerdo con la capacitación del personal, manifestó estar de acuerdo con su desempeño dentro de la entidad de estudio.

Tabla 11*Evaluación y desempeño laboral*

Evaluación			Desempeño laboral				Total
			Totalmente de desacuerdo	Indiferente o neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Evaluación	Totalmente de desacuerdo	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%
	En desacuerdo	Recuento	0	8	6	0	14
		% del total	0.0%	13.3%	10.0%	0.0%	23.3%
	Indiferente o neutro	Recuento	0	4	2	0	6
		% del total	0.0%	6.7%	3.3%	0.0%	10.0%
	De acuerdo	Recuento	0	0	20	0	20
		% del total	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	10	8	18
		% del total	0.0%	0.0%	16.7%	13.3%	30.0%
	Total	Recuento	2	12	38	8	60
		% del total	3.3%	20.0%	63.3%	13.3%	100.0%

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

Según los datos, se evidenció que el 33.3% de empleados que consideró estar de acuerdo con la evaluación realizada, también mostró estar de acuerdo con el nivel del desempeño actual, mientras que otro porcentaje rescatable, es que el 16.7% que consideró estar totalmente de acuerdo con la evaluación del personal, manifestó estar de acuerdo con su desempeño dentro de la entidad de estudio.

4.2. Análisis inferencial

Este tipo de análisis se tuvo que segmentar en dos fases, en la primera fue para la tipificación de la normalidad, para luego realizar la contrastación mediante el estadístico usado según la prueba estadística de normalidad.

Es necesario, como punto de partida la realización de esta prueba estadística, con la finalidad de poder verificar el determinante estadístico de asociación, y poder brindar las respuestas a los propósitos inferenciales.

Contraste de normalidad

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
V1	0.123	60	0.025
V2	0.157	60	0.001

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

Criterio de decisión. Si el valor de p fue inferior a 0.050, (datos no siguen una colocación normal), caso contrario tuvo una colocación normal.

Se pudo observar mediante la prueba de normalidad usada, la cual se hace uso cuando los elementos muestrales superan los 50 elementos de análisis, donde la significancia encontrada fue menor a 0.050, demostrando que los datos no se distribuyeron bajo la curva de la normalidad, haciendo uso de los criterios estadísticos, se consideró aplicar una prueba estadística no paramétrica (Rho) que permitió dar respuesta a los objetivos de inferencia establecidos.

Contrastación de la hipótesis general

Ho. No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

H1. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Margen de significancia

Englobó el error permitido, donde el máximo es del 0.05, es decir, hasta un 95% de confianza de la significancia encontrada.

Criterio de decisión

Cuando el p – valor fue menor a 0.050, se confirmó la relación significativa, caso contrario se rechazó esta afirmación.

Tabla 13

Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral

		V2	
Rho de Spearman	Coeficiente (Rho)	1.000	,836**
	P - valúe		0.000
V1	N	60	60

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

La tabla mostró que existió una asociación, ya que se encontró un p de 0.000, además, el coeficiente brindado fue de 0.836, lo permitió considerar que el vínculo fue directo. En consecuencia, se pudo aceptar la H1, en el cual se afirmó que hubo una conexión significante entre las variables (gestión del talento humano y el desempeño laboral).

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho. No existe relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral.

H1. Existe relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral.

Margen de significancia

Englobó el error permitido, donde el máximo es del 0.05, es decir, hasta un 95% de confianza de la significancia encontrada.

Criterio de decisión

Cuando el p – valor fue menor a 0.050, se confirmó la relación significativa, caso contrario se rechazó esta afirmación.

Tabla 14

Relación entre reclutamiento y desempeño laboral

		V2	
Rho de Spearman	Coeficiente (Rho)	1.000	,676**
D1	P - valúe		0.000
	N	60	60

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

La tabla mostró que existió una asociación, ya que se encontró un p de 0.000, además, el coeficiente brindado fue de 0.676, lo permitió considerar que el vínculo fue directo. En consecuencia, se pudo aceptar la H1, en el cual se afirmó que hubo una conexión significativa entre la D1 y la V2 (reclutamiento y el desempeño laboral).

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho. No existe relación significativa entre selección y el desempeño laboral.

H1. Existe relación significativa entre la selección y el desempeño laboral.

Margen de significancia

Englobó el error permitido, donde el máximo es del 0.05, es decir, hasta un 95% de confianza de la significancia encontrada.

Criterio de decisión

Cuando el p – valor fue menor a 0.050, se confirmó la relación significativa, caso contrario se rechazó esta afirmación.

Tabla 15

Relación entre selección y desempeño laboral

		V2	
Rho de Spearman	Coeficiente	1.000	,724**
	(Rho)		
D2	P - valúe		0.000
	N	60	60

Nota. Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25

La tabla mostró que existió una asociación, ya que se encontró un p de 0.000, además, el coeficiente brindado fue de 0.724, lo permitió considerar que el vínculo fue directo. En consecuencia, se pudo aceptar la H1, en el cual se afirma que hubo una conexión significante entre la D2 y la V2 (selección y el desempeño laboral).

Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho. No existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral.

H1. Existe relación significativa entre capacitación y el desempeño laboral.

Margen de significancia

Englobó el error permitido, donde el máximo es del 0.05, es decir, hasta un 95% de confianza de la significancia encontrada.

Criterio de decisión

Cuando el p – valor fue menor a 0.050, se confirmó la relación significativa, caso contrario se rechazó esta afirmación.

Tabla 16

Relación entre capacitación y desempeño laboral

		V2	
Rho de Spearman	Coeficiente	1.000	,723**
	(Rho)		
D3	P - valué		0.000
	N	60	60

Nota. Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25

La tabla mostró que existió una asociación, ya que se encontró un p de 0.000, además, el coeficiente brindado fue de 0.723, lo permitió considerar que el vínculo fue directo. En consecuencia, se pudo aceptar la H1, en el cual se afirmó que hubo una conexión significativa entre la D3 y la V2 (capacitación y el desempeño laboral).

Contrastación de la hipótesis específica 4

Ho. No existe relación significativa entre evaluación y el desempeño laboral.

H1. Existe relación significativa entre evaluación y el desempeño laboral.

Margen de significancia

Englobó el error permitido, donde el máximo es del 0.05, es decir, hasta un 95% de confianza de la significancia encontrada.

Criterio de decisión

Cuando el p – valor fue menor a 0.050, se confirmó la relación significativa, caso contrario se rechazó esta afirmación.

Tabla 17

Relación entre evaluación y desempeño laboral

		V2	
Rho de Spearman	Coeficiente	1.000	,743**
	(Rho)		
D4	P - valúe		0.000
	N	60	60

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

La tabla mostró que existe una asociación, ya que se encontró un p de 0.000, además, el coeficiente brindado fue de 0.743, lo permitió considerar que el vínculo fue directo. En consecuencia, se pudo aceptar la H1, en el cual se afirmó que existe una conexión significativa entre la D4 y la V2 (evaluación y el desempeño laboral).

V. DISCUSIÓN

Después del análisis de resultados, se realizó la comparación de los estudios previos con los resultados evidenciados, para ello, se aplicó un minucioso análisis con el objetivo de responder a una pregunta central y abordar un problema relevante en el campo de investigación. La encargada de la tesis ha empleado una metodología cuidadosamente diseñada y ha compilado una extensa progresión de identificaciones para obtener resultados significativos y confiables.

Tomando en cuenta el objetivo general, donde según el estadístico de correlación se evidenció un p de 0.000 y un coeficiente de 0.836, evidenciando y confirmando la existencia de una conexión significativa, directa y moderada de la gestión del recurso humano y el desempeño laboral. Los datos anteriores hicieron referencia a la existencia de una conexión sólida y sustancial entre estas dos variables, en otras palabras, implica que la forma en que una organización gestiona y desarrolla a su personal se asoció directamente en su rendimiento en el trabajo. Además, una relación significativa implica que los cambios o intervenciones en el manejo de recursos humanos tiene una relevancia medible y consistente en el rendimiento laboral, es decir, cuando se aplican prácticas efectivas, se espera observar mejoras en el rendimiento individual y colectivo.

Los resultados del objetivo general fueron coincidentes con los Castro y Delgado (2020) quienes evidenciaron la existencia de un manejo del talento y desempeño óptimos desde la perspectiva de los trabajadores, donde al tener un buen manejo en la planificación y capacitación del talento, estos mostraron un mejor desempeño. En esta misma línea de trabajo, tenemos a Mestas et al. (2021) , quienes comprobaron que la calidad laboral estaba significativamente correlacionada con la selección de personal ($r = .640$, $p = .000$) y la formación ($r = .756$, $p = .000$), estableciéndose así que el manejo del talento estuvo vinculada al rendimiento, determinando de esta manera que la selección de personal permite contratar al individuo más adecuado para el puesto, así como la formación del personal, debido a que estar al día y adaptarse a los avances tecnológicos.

Los resultados anteriores, estuvieron contrastados en los aspectos teóricos mencionados como Jara et al. (2018) quienes hacen alusión al manejo del talento

como aquellas capacidades, habilidades y experiencias esenciales para gestionar, supervisar y dirigir tanto a los empleados como a otros aspectos relacionados con laborantes. Del mismo modo, Bautista et al (2020) mencionaron que en el desempeño se valora la eficacia con la que los empleados desempeñan sus funciones, lo cual se considera fundamental para la entidad, ya que genera una ventaja competitiva tanto para el empleado como para la organización. Tanto los resultados mostrados como el aspecto teórico, permiten verificar lo importante que es destacar que el manejo del recurso humano es un factor único relacionado con el rendimiento, pero no olvidar que existen otros factores contextuales y personales que también pueden desempeñar un papel importante.

Para finalizar, el análisis realizado a los hallazgos concernientes al objetivo general, afirmó que una correspondencia significativa entre las variables, demuestra que las prácticas de recursos humanos bien diseñadas y ejecutadas pueden tener un direccionamiento positivo en el rendimiento.

Continuando, con el análisis de discusión, lo referente al primer objetivo específico, donde según el estadístico de correlación se evidenció un p de 0.000 y un coeficiente de 0.676, evidenciando y confirmando la existe una conexión significativa, directa y moderada entre el reclutamiento y el desempeño. Lo anterior, demostró que cuando se habla de una correspondencia significativa entre el reclutamiento y el desempeño, se refiere a la conexión medible entre el proceso de reclutamiento de una organización y el rendimiento de los empleados que son contratados, esto significa que un proceso de reclutamiento efectivo puede influir en la calidad de los candidatos contratados, su nivel de habilidades y competencias, su ajuste cultural con la organización, así como en su nivel de motivación y compromiso.

Lo anterior contrasta lo evidenciado por Saldaña et al. (2021) quienes pudieron evidenciar que el reclutamiento se vincula significativa y directamente con el rendimiento ($p = 0.000$ y $r = 0.364$), de la misma, esto no tuvo ninguna conexión con los hallazgos de Rodas (2019) logró evidenciar mediante una prueba estadística se halló un p de 0.606, demostrando que dicha gestión no tuvo ninguna repercusión en el desempeño, es decir, que las regulares acciones, en cuanto al

reclutamiento de los empleados, no estuvo conectado con el rendimiento actual, además, de que dicha gestión fue regular, mientras que el desempeño se evidenció que era alto, esto conlleva a mencionar que un reclutamiento adecuado y bien diseñado puede permitir a la organización atraer a los candidatos más talentosos y adecuados para los puestos vacantes, lo que a su vez resultó en un mejor desempeño laboral.

Desde un punto de vista teórico, se sustentaron también en lo indicado por Gaspar (2021) quien consideró que el reclutamiento es el proceso en donde se establece una comunicación e intercambio de información con los candidatos a empleo que se encuentran en el mercado laboral, lo cual de cierta manera estuvo conectado con lo manifestado por Yongxing et al. (2017), que el desempeño es la capacidad de un individuo para cumplir las expectativas, para ello, debe tener las características necesarias para sus funciones. Como se puede ver tanto los hallazgos estadísticos como la teoría, también implica que las estrategias de reclutamiento pueden influir en aspectos como la retención del talento, donde se tiene un ambiente laboral óptimo y el éxito de los empleados.

Para finalizar la discusión del primer objetivo específico, es necesario rescatar que la confirmación de esta relación no implica que el reclutamiento es el único que está sujeto al rendimiento de los empleados, como el entorno de trabajo, el liderazgo, la capacitación y el desarrollo, también pueden influir en el rendimiento de los empleados.

En concordancia al segundo objetivo específico, según el estadístico de correlación se evidenció un p de 0.000 y un coeficiente de 0.724, evidenciando y confirmando la existe una conexión significativa, directa y moderada entre la selección y el desempeño, demostrando la conexión existente entre el proceso de selección de personal de una organización y el rendimiento de los empleados que son contratados, esta relación implica que la forma en que una organización selecciona a sus empleados puede estar asociado en su desempeño en el trabajo, donde un proceso de selección efectivo busca y permite un desempeño más óptimo de los laborantes.

Los hallazgos encontrados, concordaron con lo demostrado por Damarasri & Ahman (2020) quienes indicaron que la selección correcta del personal idóneo, para cubrir los puestos necesarios dentro de la organización, además, con el estadístico demostró una conexión significativa entre las variables ($p = 0.000$ y $r = 3.169$). De manera parecida, Apaza (2019) quien indicó que la selección ha permitido lograr cumplir con las normas y funciones encomendadas por los altos directos, además, que en su estadístico general ($p = 0.014$ y un $r = 0.270$) demostró la existencia de un vínculo significativo y positivo entra las variables. Estos resultados similares, corroboran que una selección adecuada implica evaluar de manera objetiva las capacidades de los candidatos, su experiencia laboral previa, donde al elegir a los candidatos más aptos, la organización aumenta las probabilidades de que los empleados seleccionados alcancen un alto nivel de desempeño en sus roles.

En lo teórico, se puede demostrar lo analizado gracias a lo mencionado por Gaspar (2021) quien consideró a la selección como el proceso de identificar empleados más idóneos. Este proceso implica una serie de etapas y opciones múltiples, algo vinculado por lo mencionado por Khan et al. (2020) quienes indicaron que el desempeño resulta en una conexión entre una ejecución eficiente, para esto es esencial identificar los requisitos necesarios para elegir un personal. Como se demuestra este que una buena selección puede permitir que se sientan valoradas, además, que consideran que sus habilidades y competencias son seleccionadas, reconocidas y aprovechadas en su trabajo.

Para resumir el análisis del segundo objetivo específico, la relación entre la selección y el desempeño laboral de los trabajadores implica que el proceso de selección de personal de una organización tiene una conexión significativa con el rendimiento de los empleados, porque una selección lleva a la contratación de candidatos con habilidades y competencias alineadas con los requerimientos de una entidad indistintamente de su índole.

Prosiguiendo con la discusión, se tuvo en cuenta los datos del tercer objetivo específico, según el estadístico de correlación se evidenció un p de 0.000 y un coeficiente de 0.723 , evidenciando y confirmando la existe una conexión significativa, directa y moderada entre la capacitación y el desempeño, demostrando

que la formación y desarrollo de habilidades de los empleados tienen un impacto directo en su rendimiento en el trabajo, ya que, cuando se brinda capacitación adecuada a los empleados, se les proporciona la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y competencias relevantes para sus roles y responsabilidades.

Los datos concuerdan con los de Castro y Delgado (2020) quienes evidenciaron que, al tener una correcta capacitación del talento, estos muestran un mejor desempeño, siendo lo más rescatable los motivante, demostrado en el aprendizaje constante, demostrando que la existencia de un manejo del talento y desempeño óptimos desde la perspectiva de los trabajadores. De igual manera, Mestas et al. (2021) comprobó que la calidad laboral estaba significativamente correlacionada con la formación ($r = .756$, $p = .000$), demostrando que la formación del personal, permite adaptarse a los avances tecnológicos y mejorar el entorno de trabajo para reforzar el rendimiento laboral. Esto datos indicaron que la capacitación puede contribuir a mejorar el desempeño laboral de varias formas, donde primero, al adquirir nuevas habilidades y conocimientos, los empleados se vuelven más competentes y eficientes en sus funciones, lo que puede resultar en una mayor productividad y calidad en su trabajo.

Desde una óptica teórica, se pudo sustentar en Gaspar (2021) quien indicó que la capacitación es una metodología sistemática para mejorar la conducta laboral, que estuvo conectado por la considerado por Ghaffar et al. (2017) quien hablo que el desempeño laboral contribuye a la productividad y el rendimiento, asegurando que las metas institucionales estén alineadas con las metas individuales. Además, la capacitación puede fortalecer sus capacidades, al proporcionarles conformidades de desarrollo laboral, porque cuando los empleados sienten que se invierte en su desarrollo y se les brinda las herramientas para mejorar.

Para finalizar, es importante destacar que la relación entre la capacitación y el desempeño laboral no es unidireccional. El desempeño laboral también puede de alguna manera elevar la efectividad de la capacitación, ya que cuando se

identifican áreas de mejora y se enfocan los programas de capacitación en abordar esas necesidades específicas, se maximiza la formación en el rendimiento laboral.

Finalmente, los hallazgos correspondientes al cuarto objetivo específico, según el estadístico de correlación se evidenció un p de 0.000 y un coeficiente de 0.743, evidenciando y confirmando la existe una conexión significativa, directa y moderada entre la evaluación y el desempeño, esto demuestra que la forma en que se lleva a cabo la evaluación del desempeño está conectada directamente en el rendimiento de los empleados, con lo que una evaluación efectiva proporciona información valiosa a los empleados sobre su desempeño actual, identifica áreas de fortalezas y oportunidades de mejora, y establece metas y planes de desarrollo para impulsar un mejor rendimiento.

Lo anterior, se vincula con lo hallado por Al-Hussaini et al. (2019) quienes hallaron que las estrategias de gestión estén teniendo resultados correctos, porque están desempeñándose en las funciones, además, la estadística demostró un ($p = 0.000$ y un r de 0.470) evidenciando una influencia significativa y directa. También Kaleem (2019) las prácticas de gestión del talento tienen un impacto directo en la competencia de los empleados, debido a que cuentan con ambiente de trabajo saludable y libre de estrés, oportunidades de progresión profesional. Los autores indican que cuando los empleados reciben retroalimentación constructiva y específica sobre su desempeño, tienen la oportunidad de comprender mejor las expectativas de la organización, recibir reconocimiento por su trabajo bien hecho y recibir orientación para mejorar en áreas que requieren atención.

Desde lo teórico se tiene Gaspar (2021) quien consideró que la Evaluación, es un proceso de medición del rendimiento de un individuo basado en las tareas que realiza, por otro lado, se conecta con lo que indica, con respecto al desempeño Zuta et al. (2018) quien lo vincular con las características del individuo, con el origen laboral y la entidad. Además, la evaluación del desempeño puede ayudar a identificar posibles brechas de habilidades y necesidades de capacitación, lo que permite a la organización ofrecer programas de formación y desarrollo más personalizados y eficaces.

Como un aporte final, se demuestra que la evaluación del desempeño puede ayudar a identificar posibles brechas de habilidades y necesidades de capacitación, lo que permite a la organización ofrecer programas de formación y desarrollo más personalizados y eficaces.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Según los resultados referentes al objetivo general, se pudo determinar la existencia de una asociación significativa, directa y moderada ($p = 0.000$; $r = 0,836$), entre las variables, demostrando que efectivamente dicha gestión sobre el recurso más importante de una entidad el humano está conllevando a mejoras en su nivel de rendimiento en sus funciones.
- Segunda. Los hallazgos concernientes al primer objetivo específico, se pudo verificar la existencia de una asociación significativa, directa y moderada ($p = 0.000$; $r = 0,676$), entre el reclutamiento con el desempeño, conllevando a afirmar que las acciones para poder reclutar personal en la institución este permitiendo una mejor capacidad en el rendimiento de los empleados.
- Tercera. Los datos correspondientes al segundo objetivo específico, se pudo verificar la existencia de una asociación significativa, directa y moderada ($p = 0.000$; $r = 0,724$), entre la selección con el desempeño, conllevando a afirmar que las prácticas de selección de empleados que se aplican en la entidad, están permitiendo un alto nivel de rendimiento de los trabajadores.
- Cuarta. Los descubrimientos pertinentes al tercer objetivo específico, se pudo verificar la existencia de una asociación significativa, directa y moderada ($p = 0.000$; $r = 0,723$), entre la capacitación con el desempeño, conllevando a afirmar que la formación que se realiza al personal, está dando paso un rendimiento óptimo en las funciones de estos.
- Quinta. Por último, las evidencias asociadas al cuarto objetivo específico, se pudo verificar la existencia de una asociación significativa, directa y moderada ($p = 0.000$; $r = 0,743$), entre la evaluación y el desempeño, conllevando a confirmar que las acciones de verificación de los trabajadores, están permitiendo que se logre una efectividad de rendimiento mayor en los mismos.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. A la plana directiva de la entidad, se le recomienda que se puedan formular acciones de análisis de actividades organizacionales, como también del propio personal, con la intención de poder averiguar las oportunidades y debilidades del mismo, esto para poder tener una retroalimentación y poder tener acciones contingentes pertinentes para anticiparse a situaciones imprevistas.
- Segunda. Es necesario que el equipo de trabajo de la entidad, pida una normativa institucional que ayude a fomentar la creatividad e innovación dentro de los perfiles de los puestos, haciendo fichas de requerimientos y capacidades básicas tanto cognitivas como psicológicas, esto para poder promover la participación y que el reclutamiento del personal sea el idóneo para la entidad.
- Tercera. Se le sugiere al encargado del área de recursos humanos, tener filtros de selección confirmatorios, es decir, que luego del reclutamiento se haga una revisión de los posibles candidatos, de tal forma, que lo que diga en su hoja de vida sea corroborado con las referencias, esto efectivizará la selección, lógicamente lo que ayuda en el filtrado del personal correcto para puestos específicos.
- Cuarta. Se les pide a los directivos, se fijen en las estrategias en la formación de los trabajadores y candidatos, esto mediante herramientas tecnológicas y constantes capacitaciones para desenvolvimiento en su puesto, para esto es necesario un programa e itinerario pertinente, esto permite un mejor rendimiento y capacidad de resolución en sus funciones.
- Quinta. Finalmente, es necesario que toda la directiva organizacional, tenga controles de evaluación, como exámenes periódicos para el personal, esto con la finalidad de poder generar una data que respalde toda la capacidad funcional de la empresa, de tal manera, que se pueda distinguir el nivel desempeño actual del personal y tomar decisiones oportunas en pro de mejoras constructivas.

REFERENCIAS

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R. & Masa'deh, R. (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-23. <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2019/354277/354277.pdf>
- Abun, D., Magallanes, T., Marlene, T., Fredoline, J. & Madamba, M. (2021). Effect of attitude toward work, work environment on the employees' work self-efficacy. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(7), 129–141. doi:<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1459>
- Adeosun, O. & Ohiani, A. (2020). Attracting and recruiting quality talent: firm perspectives. *Rajagiri Management Journal*, 14(2), 107-120. doi:<https://doi.org/10.1108/RAMJ-05-2020-0016>
- Al-Hussaini, S., Turi, J., Altamimi, A., Khan, M. & Ahmad, M. (2019). Impact Of Talent Management Strategies On Employee Performance Behaviour With The Mediating Role Of Talent Management Outputs. *Archives of Business Research*, 7(3), 116-124. doi:<https://doi.org/10.14738/abr.73.6309>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Boletín Redipe*, 7(2), 122-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Anlesinya, A. & Amponsah-Tawiah, K. (2020). Towards a responsible talent management model . *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 279-303. doi:<https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0114>
- Apaza, O. (2017). Factores motivacionales y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú-2016.

Investigación Valdizana, 11(3), 168-177.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120/118>

Apaza, O. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting.

https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf

Bacilio, J., Cedeño, J., Solórzano, S. & Vaca, S. (2021). Gestión estratégica de talento humano y su vínculo con la responsabilidad social y ética de las empresas públicas de Ecuador. *Revista Ciencias Pedagógicas E Innovación*, 9(2), 91-98. doi:<https://doi.org/10.26423/rcpi.v9i2.447>

Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Bucăța, G. & Marius, A. (2017). The Role of Communication in Enhancing Work Effectiveness of an Organization. *Land Forces Academy Review*, 22(1), 49 - 57. doi:<https://doi.org/10.1515/raft-2017-0008>

Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M. & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UÍDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>

Castro, A., Parra, E. & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE*, 1(8), 1-38. doi:<http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>

- Castro, K. & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chen, J. & Zhang, Q. (2021). Work Values and Work Performance of Post-90s IT Employees: The Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior. *E3S Web of Conferences*, 1(253), 1-7. doi:<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125302026>
- Cieza, J., Silva, J. & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287. doi:<https://doi.org/10.23857/PC.V6I2.2253>
- Dahkoul, Z. (2018). The determinants of employee performance in Jordanian organizations. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, 5(1), 11-17. doi:<http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.780>
- Damarasri, N. & Ahman, E. (2020). Talent management and work motivation to improve performance of employees. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 490-498. doi:<https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i4.233>
- De Wet, W., Koekemoer, E. & Alewyn, J. (2016). Exploring the impact of information and communication technology on employees' work and personal lives. *Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-11. doi:<https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1330>
- Farid, K. & Taher, J. (2021). The Impact of Skills Development on Employee Performance. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 21(11), 278-286. doi:<https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.11.38>
- Fogaça, N., Barbosa, C., Campos, M., Pereira, L. .. & Coelho, J. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 231-247.

https://www.researchgate.net/publication/322702019_Job_Performance_Analysis_Scientific_Studies_in_the_Main_Journals_of_Management_and_Psychology_from_2006_to_2015

Gabini, S. & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>

Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. doi:10.23857/pc.v6i8

Ghaffar, S., Mad, I., Burgoyne, J., Nazri, M. & Rezk, J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia [La influencia de la motivación en el desempeño laboral: un estudio de caso en Universiti Teknologi Malaysia]. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*(11), 92-99. https://www.researchgate.net/publication/315116839_The_Influence_of_Motivation_on_Job_Performance_A_Case_Study_at_Universiti_Teknologi_Malaysia

Hassanein, F. & Özgit, H. (2022). Sustaining Human Resources through Talent Management Strategies and Employee Engagement in the Middle East Hotel Industry. *Sustainability*, 14(1), 1-19. doi:<https://doi.org/10.3390/su142215365>

Henriques, N. & Loor, G. (2020). Indicadores de desempeño de los funcionarios públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADMS), provincia de Manabí, Ecuador. *FIPCAEC*, 5(5), 151-185. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/226/376>

Hernández, C. & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta. Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-Ano-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>

- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Iradat, S., Hussain, M. & Haji, Y. (2021). Critical Review of Recruitment and Selection Methods: Understanding the Current Practices. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*, 3(3), 46-52.
 doi:<http://dx.doi.org/10.33166/ACDMHR.2021.03.005>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 739-758.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Kaldewey, D. & Schauz, D. (2018). *Basic and Applied Research: The Language of Science Policy in the Twentieth Century*. Berghahn Books.
https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctv8bt0z7.9.pdf?refreqid=excelsior%3A909e118e8d0ab70ec197ecdc5fa89d8e&ab_segments=&origin=&acceptTC=1
- Kaleem, M. (2019). The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. *Public Administration Research*, 8(2), 8-23. doi:<http://dx.doi.org/10.5539/par.v8n2p8>
- Khan, H., Rehmat, M., Hassan, T., Farooqi, S. & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1-13.
 doi:<https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H. & Khaled, M. (2022). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. *The International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1-26.
 doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2032265>
- Marín, J. & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1139.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>

- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C. & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(2), 21–29. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis (5ta ed.)*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Panagiotopoulos, G., Giannouli, G. & Karanikola, Z. (2018). The contribution of in-company training to skills improvement and human resources development. *International Journal of Education, Learning and Development*, 6(10), 16-29. https://www.researchgate.net/publication/328293016_THE_CONTRIBUTION_OF_IN-COMPANY_TRAINING_TO_SKILLS_IMPROVEMENT_AND_HUMAN_RESOURCES_DEVELOPMENT
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5. doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rodas, M. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36534/Rodas_LMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saldaña, C., Saavedra, F., Alejandría, C. & Delgado, J. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5835-5863. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.727

- Santillán, K. & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12250. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227
- Sareen, P. & Mishra, S. (2016). A Study of Talent Management and Its Impact on Performance of Organizations. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(12), 66-73. doi:10.9790/487X-1812036673
- Shrouf, H., Al-Qudah, S., Khawaldeh, K., Obeidat, A. & Rawashdeh, A. (2020). A study on relationship between human resources and strategic performance: The mediating role of productivity. *Management Science Letters*, 10(13), 3189-3196. doi:10.5267/j.msl.2020.5.002
- Stoyanova, T. & Iliev, I. (2017). Employee Engagement Factor for Organizational Excellence. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 10(1), 23-29. doi:<http://dx.doi.org/10.25103/ijbesar.101.03>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X. & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de psicología*, 33(3), 708-713. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Yuniati, E., Soetjipto, B., Wardoyo, T., Sudarmiati, S. & Nikmah, F. (2021). Talent management and organizational performance: The mediating role of employee engagement. *Management Science Letters*, 11(9), 2341-2346. doi:10.5267/j.msl.2021.5.007
- Zou, W., Brax, S., Vuori, M. & Rajala, R. (2019). The influences of contract structure, contracting process, and service complexity on supplier performance. *International Journal of Operations & Production Management*, 39(4), 525-549. doi:<https://doi.org/10.1108/IJOPM-12-2016-0756>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del talento humano	Esta hace referencia al grupo de acciones, normas y actividades primordiales para el manejo, control y direcciones de todos los empleados y también de aspectos vinculados a personas y/o recursos (Jara et al., 2018)	Para la medición de la gestión del talento humano se consideraron los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Gaspar, 2021)	Reclutamiento	Comunica oportunidades de empleo	Ordinal
				Atrae a los candidatos	
			Selección	Escoger a los mejores candidatos	
				Costo operacional y beneficios	
			Capacitación	Transmisión de información	
				Desarrollo de habilidades	
				Actitudes y conceptos.	
			Evaluación	Valor del desempeño	
Excelencia de las cualidades					
Contribución al desarrollo					
Desempeño laboral	Se considera la efectividad que refleja el empleado al momento de ejecutar sus funciones, y la cual se considera indispensable por la entidad, generando una ventaja competitiva tanto para el empleado como para la organización (Bautista et al. 2020)	De manera operacional se consideraron tres aspectos básicos dentro de la evaluación del desempeño de un empleado, los cuales son el rendimiento en sus tareas, sus comportamientos contraproducentes y el rendimiento dentro del contexto laboral (Santillán y Saavedra, 2021)	Rendimiento en la tarea	Capacidad para realizar el trabajo	Ordinal
				Capacidad para solucionar de problemas	
				Desafío en el trabajo	
			Comportamientos contraproducentes	Quejas laborales	
				Exagerar problemas	
				Aspectos negativos en el trabajo	
			Rendimiento en el contexto	Planificación del trabajo	
				Habilidades laborales	
				Participación	

Nota. *Elaboración propia*

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Título. *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.*

Questionario para la gestión del talento humano

Buen día estimado(a) participante, que agradecería responda cada una de las siguientes preguntas con completa sinceridad. La información recolectada se utilizará únicamente para la presente investigación.

DATOS GENERALES

Edad _____

Sexo

Masculino () Femenino ()

Lea atentamente las indicaciones y conteste las siguientes preguntas con un (X), considerando la siguiente escala:

Escala de medición	Totalmente de desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente o neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valor	1	2	3	4	5

Variable 1. Gestión del talento		Escala				
Dimensión 1. Reclutamiento		1	2	3	4	5
1	Considera usted que la entidad cuenta con adecuado proceso para atraer candidatos capacitados					
2	El proceso de reclutamiento se comunica mostrando los perfiles y requerimientos del puesto					
3	Cree usted que seleccionan al personal más talentoso de toda la convocatoria.					
4	Se logran cubrir todas las vacantes disponibles de manera efectiva					
Dimensión 2. Selección		1	2	3	4	5
5	Considera que los candidatos que quedan son los mejores.					
6	Se identifican las habilidades y competencias necesarias para seleccionar a los candidatos					
7	Se toman en cuenta los costos presupuestados para la contratación del personal					
8	También, se miden los beneficios a futuro que conlleva la elección de cualquiera de los seleccionados.					
Dimensión 3. Capacitación		1	2	3	4	5

9	Se les brinda a los empleados los conocimientos y habilidades necesarias					
10	Considera que el personal siempre realiza su trabajo de manera efectiva.					
11	La entidad siempre garantiza de manera continua el desarrollo de las habilidades del personal					
12	Se evidencia que las acciones de la dirección permiten mejorar el rendimiento de los empleados					
13	Considera usted que los valores con los que cuenta el personal se alinean a la filosofía de la entidad					
14	Son buenas las percepciones y creencias que tienen sobre la organización.					
Dimensión. Evaluación		1	2	3	4	5
15	Considera que existe un buen procedimiento que ayude con la medición del rendimiento de los trabajadores					
16	Se logra identificar de manera cualitativa y cuantificable la productividad de los empleados					
17	Siempre se verifica el nivel superior de habilidades con los que cuenta los trabajadores					
18	Considera que siempre se tienen las competencias con las que cuenta un empleado					
19	Las actividades que realiza el personal permiten contribuir al crecimiento de la dirección de salud.					
20	El aporte de todos los trabajadores permite el desarrollo institucional de la entidad					

Nota. *Elaboración propia*

Título. *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.*

Cuestionario para el desempeño laboral

Buen día estimado(a) participante, que agradecería responda cada una de las siguientes preguntas con completa sinceridad. La información recolectada se utilizará únicamente para la presente investigación.

Lea atentamente las indicaciones y conteste las siguientes preguntas con un (X), considerando la siguiente escala:

Escala de medición	Totalmente de desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente o neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valor	1	2	3	4	5

Variable 2. Desempeño laboral		Escala				
Dimensión. Rendimiento en la tarea		1	2	3	4	5
1	Considera que sus compañeros son capaces de realizar correctamente su trabajo, dedicándole tiempo y esfuerzo					
2	Al momento de finalizar sus labores, sus compañeros tienen la iniciativa de poder comenzar a realizar otras actividades.					
3	A sus colegas se le ocurrieron ideas creativas para buscar solución a situaciones problemáticas					
4	Considera que todos los trabajadores siempre tienen presente las metas y logros que debe alcanzar en su trabajo.					
5	Se capacitan los trabajadores de forma autónoma para poder tener actualizaciones de conocimientos de su trabajo					
6	Usted cree que los empleados siempre tratan de buscar nuevos retos dentro de su centro de trabajos.					
Dimensión. Comportamientos contraproducentes		1	2	3	4	5
7	Considera que sus compañeros se quejan de cosas sin relevancia dentro del trabajo					
8	Ha escuchado a otros trabajadores comentar cosas negativas sobre el trabajo y el trato con los demás.					
9	Cree usted que los trabajadores, siempre tratan de evitar que un conflicto se maximice.					
10	Ha percibido usted que sus compañeros tratan de enfocarse en cosas positivas dentro del trabajo.					
11	Considera que los trabajadores, comentan cosas positivas sobre el trabajo con personas ajenas a la entidad					
12	La percepción que tienen los empleados, sobre las condiciones de trabajo siempre se resaltan por ser óptimas					

13	Considera usted que el trabajo le genera cierta satisfacción y sentimiento de realización profesional					
Dimensión. Rendimiento en el contexto		1	2	3	4	5
14	Considera que los empleados, planifican todo su trabajo, de tal manera que puedan cumplirlo a cabalidad					
15	Los trabajadores cuentan con una planificación de trabajos optima					
16	Sus compañeros siempre trabajan para mantener sus habilidades laborales más adecuadas.					
17	Todos los trabajadores siempre demuestran sus funciones con efectividad y eficiencia.					
18	Cree usted que los empleados siempre participan de manera activa en las reuniones de trabajo					
19	Sus compañeros de trabajo siempre buscan trabajar de manera cooperativa.					
20	Dentro de la entidad se motiva al trabajo colaborativo entre áreas y trabajadores					

Nota. *Elaboración propia*

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Anexo 3. Modelo de consentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo, **TANIA GUTIERREZ MENDOZA**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación titulada "**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023**". Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección de salud virgen de Cocharcas, Apurímac, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Dirección de salud virgen de cocharcas de la provincia de chincheros de la región de Apurímac.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución dirección de salud virgen de cocharcas de la provincia de chincheros de la región de Apurímac, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Tania Gutierrez Mendoza email: tania.mia45@gmail.com y docente Asesor Johnny Silvino Rojas Mori email: jsrojas12@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

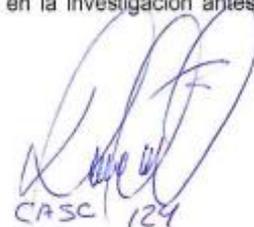
Nombre y apellidos:

Heiner Alvarez Ramirez

Nro. DNI:

46847541

Lugar, 25 mayo del 2023



CASC 124

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Consentimiento Informado

Yo, **TANIA GUTIERREZ MENDOZA**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación titulada "**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023**". Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección de salud virgen de Cocharcas, Apurímac, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Dirección de salud virgen de cocharcas de la provincia de chincheros de la región de Apurímac.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución dirección de salud virgen de cocharcas de la provincia de chincheros de la región de Apurímac, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Tania Gutierrez Mendoza email: tania_mia45@gmail.com y docente Asesor Johnny Silvino Rojas Mori email: jsrojas12@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Nayid Vargas Alvaron*

Nro. DNI: *46165802*

Lugar, 25 mayo del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023., elaborado por Tania Gutierrez Mendoza en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1.No cumple con el criterio
2.Bajo Nivel
3.Moderado nivel
4.Alto nivel

Variable 1. Gestión del talento Humano

Dimensión 1. Reclutamiento

Objetivos de la dimensión 1. Conocer como es el proceso de reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunica oportunidades de empleo	1-2	4	4	4	Ninguna
Atrae a los candidatos	3-4	4	4	4	Ninguna

Dimensión 2. Selección

Objetivo de la dimensión 2. Conocer como es el proceso de selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escoger a los mejores candidatos	5-6	4	4	4	Ninguna
Costo operacional y beneficios	7-8	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3. Capacitación

Objetivo de la dimensión 3. Conocer como es la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transmisión de información	9-10	4	4	4	Ninguna
Desarrollo de habilidades	11-12	4	4	4	Ninguna
Actitudes y conceptos	13-14	4	4	4	Ninguna

Dimensión 4. Evaluación

Objetivo de la dimensión 4. Conocer como es la evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor del desempeño información	15-16	4	4	4	Ninguna
Excelencia de las cualidades	17-18	4	4	4	Ninguna
Contribución al desarrollo	19-20	4	4	4	Ninguna

Variable 2. Desempeño laboral

Dimensión 1. Rendimiento en la tarea

Objetivo de la dimensión 1. Conocer como es el rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para realizar el trabajo	1-2	4	4	4	Ninguna
Capacidad para solucionar de problemas	3-4	4	4	4	Ninguna
Desafío en el trabajo	5-6	4	4	4	Ninguna

Dimensión 2. Comportamientos contraproducentes

Objetivo de la dimensión 2. Conocer como son los comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas laborales	7-8	4	4	4	Ninguna
Exagerar problemas	9-10	4	4	4	Ninguna
Aspectos negativos en el trabajo	11-13	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3. Rendimiento en el contexto

Objetivo de la dimensión 3. Conocer como es el rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación del trabajo	14-15	4	4	4	Ninguna
Habilidades laborales	16-17	4	4	4	Ninguna
Participación	18-20	4	4	4	Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Cuenta con un alto nivel de confiabilidad de los instrumentos por tener un promedio de 4.


UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARBUÉAS
Lic. M^g. Gracia Valverde Mamani
DOCENTE

Gracia Valverde Mamani
NOMBRE Y APELLIDOS
FIRMA

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023., elaborado por Tania Gutierrez Mendoza en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable 1. Gestión del talento Humano

Dimensión 1. Reclutamiento

Objetivos de la dimensión 1. Conocer como es el proceso de reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunica oportunidades de empleo	1-2	4	4	4	Ninguna
Atrae a los candidatos	3-4	4	4	4	Ninguna

Dimensión 2. Selección

Objetivo de la dimensión 2. Conocer como es el proceso de selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escoger a los mejores candidatos	5-6	4	4	4	Ninguna
Costo operacional y beneficios	7-8	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3. Capacitación

Objetivo de la dimensión 3. Conocer como es la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transmisión de información	9-10	4	4	4	Ninguna
Desarrollo de habilidades	11-12	4	4	4	Ninguna
Actitudes y conceptos	13-14	4	4	4	Ninguna

Dimensión 4. Evaluación

Objetivo de la dimensión 4. Conocer como es la evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor del desempeño información	15-16	4	4	4	Ninguna
Excelencia de las cualidades	17-18	4	4	4	Ninguna
Contribución al desarrollo	19-20	4	4	4	Ninguna

Variable 2. Desempeño laboral

Dimensión 1. Rendimiento en la tarea

Objetivo de la dimensión 1. Conocer como es el rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para realizar el trabajo	1-2	4	4	4	Ninguna
Capacidad para solucionar de problemas	3-4	4	4	4	Ninguna
Desafío en el trabajo	5-6	4	4	4	Ninguna

Dimensión 2. Comportamientos contraproducentes

Objetivo de la dimensión 2. Conocer como son los comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas laborales	7-8	4	4	4	Ninguna
Exagerar problemas	9-10	4	4	4	Ninguna
Aspectos negativos en el trabajo	11-13	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3. Rendimiento en el contexto

Objetivo de la dimensión 3. Conocer como es el rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación del trabajo	14-15	4	4	4	Ninguna
Habilidades laborales	16-17	4	4	4	Ninguna
Participación	18-20	4	4	4	Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Cuenta con un alto nivel de confiabilidad de los instrumentos por tener un promedio de 4.


SABBY MALPARTIDA ALFARO
NOMBRE Y APELLIDOS
FIRMA

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023., elaborado por Tania Gutierrez Mendoza en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable 1. Gestión del talento Humano

Dimensión 1. Reclutamiento

Objetivos de la dimensión 1. Conocer como es el proceso de reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunica oportunidades de empleo	1-2	4	4	4	Ninguna
Atrae a los candidatos	3-4	4	4	4	Ninguna

Dimensión 2. Selección

Objetivo de la dimensión 2. Conocer como es el proceso de selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escoger a los mejores candidatos	5-6	4	4	4	Ninguna
Costo operacional y beneficios	7-8	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3. Capacitación

Objetivo de la dimensión 3. Conocer como es la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transmisión de información	9-10	4	4	4	Ninguna
Desarrollo de habilidades	11-12	4	4	4	Ninguna
Actitudes y conceptos	13-14	4	4	4	Ninguna

Dimensión 4. Evaluación

Objetivo de la dimensión 4. Conocer como es la evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor del desempeño información	15-16	4	4	4	Ninguna
Excelencia de las cualidades	17-18	4	4	4	Ninguna
Contribución al desarrollo	19-20	4	4	4	Ninguna

Variable 2. Desempeño laboral

Dimensión 1. Rendimiento en la tarea

Objetivo de la dimensión 1. Conocer como es el rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para realizar el trabajo	1-2	4	4	4	Ninguna
Capacidad para solucionar de problemas	3-4	4	4	4	Ninguna
Desafío en el trabajo	5-6	4	4	4	Ninguna

Dimensión 2. Comportamientos contraproducentes

Objetivo de la dimensión 2. Conocer como son los comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas laborales	7-8	4	4	4	Ninguna
Exagerar problemas	9-10	4	4	4	Ninguna
Aspectos negativos en el trabajo	11-13	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3. Rendimiento en el contexto

Objetivo de la dimensión 3. Conocer como es el rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación del trabajo	14-15	4	4	4	Ninguna
Habilidades laborales	16-17	4	4	4	Ninguna
Participación	18-20	4	4	4	Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Cuenta con un alto nivel de confiabilidad de los instrumentos por tener un promedio de 4.


NOMBRE Y APELLIDOS: Mirian Karen Ortiz Guillen

FIRMA

Anexo 5. Resultado de similitud del programa turnitin

GUTIERREZ MENDOZA TANIA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%

10	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	bibliotecadigital.udea.edu.co Fuente de Internet	<1 %
16	cooperacion.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	gerenciarecursoshumanos.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Anexo 6. Matriz de consistencia

Título. Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>General ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023?</p> <p>Específicos</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la selección y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023?</p>	<p>General Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.</p> <p>Específicos</p> <p>OE1. Determinar la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.</p> <p>OE2. Determinar la relación entre la selección y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.</p> <p>OE3. Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.</p> <p>OE4. Determinar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.</p>	<p>General Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.</p> <p>Específicos</p> <p>HE1. Existe relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre la selección y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.</p> <p>HE4. Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.</p>	<p>Variable 01. Gestión del talento humano</p>	<p>D1.Reclutamiento</p> <p>D2.Selección</p> <p>D3.Capacitación</p> <p>D4.Evaluación</p>	<p>Comunica oportunidades de empleo Atrae a los candidatos</p> <p>Escoger a los mejores candidatos Costo operacional y beneficios</p> <p>Transmisión de información Desarrollo de habilidades Actitudes y conceptos.</p> <p>Valor del desempeño Excelencia de las cualidades Contribución al desarrollo</p> <p>Capacidad para realizar el trabajo Capacidad para solucionar de problemas Desafío en el trabajo</p> <p>Quejas laborales Exagerar problemas Aspectos negativos en el trabajo</p> <p>Planificación del trabajo Habilidades laborales Participación</p>	<p>Tipo Básico</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Población 60 trabajadores</p> <p>Muestra 60 trabajadores (no probabilístico).</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Método estadístico Análisis descriptivo e inferencial</p>
			<p>Variable 02. Desempeño laboral</p>	<p>D1.Rendimiento en la tarea</p> <p>D2.Comportamientos contraproducentes</p> <p>D3. Rendimiento en el contexto</p>		

Nota. *Elaboración propia*

Anexo 7. Confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach para la V1 Gestión del talento humano

Estadística de fiabilidad	
Alfa de cronbach	N° de Ítems
0.966	20

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

Alfa de Cronbach para la V2 Desempeño laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de cronbach	N° de Ítems
0.953	20

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

Para ambos instrumentos la confiabilidad encontrada es mayores a 0.800, donde el instrumento de la primera variable (0.966) y de la segunda variable (0.953) demuestran tener una buena confiabilidad, debido a sus puntajes, siendo demostrado en la confiabilidad total, donde se unen las pruebas pilotos de ambos instrumentos, obteniendo un Alfa de Cronbach general de 0.977, que casi roza el nivel excelente de confiabilidad.

Anexo 8. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1	0.123	60	0.025
V2	0.157	60	0.001

Nota. *Elaboración propia con datos procesados en el Spss V.25*

Si el valor de p fue inferior a 0.050, (datos no siguen una colocación normal), caso contrario tuvo una colocación normal.

Se pudo observar mediante la prueba de normalidad usada, la cual se hace uso cuando los elementos muestrales superan los 50 elementos de análisis, donde la significancia encontrada fue menor a 0.050, demostrando que los datos no se distribuyeron bajo la curva de la normalidad, haciendo uso de los criterios estadísticos, se consideró aplicar una prueba estadística no paramétrica (Rho) que permitió dar respuesta a los objetivos de inferencia establecidos.

Anexo 9. Aplicación del instrumento a la unidad de estudio

V1. Gestión del talento humano																						
N°	Edad	Sexo	D1. Reclutamiento				D2. Selección				D3. Capacitación						D4. Evaluación					
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	29	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
2	32	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
3	33	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
4	46	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3
5	40	1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	29	2	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
7	33	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
8	29	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
9	27	1	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
10	32	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3
11	30	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
12	24	2	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
13	29	1	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
14	35	1	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3
15	26	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
16	32	2	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3
17	34	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
18	27	1	3	3	3	2	4	4	4	4	1	3	1	2	1	4	3	2	4	3	4	4
19	33	1	3	3	1	2	3	1	3	3	4	1	4	2	2	1	2	4	1	1	1	1
20	32	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
21	32	1	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
22	37	1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
23	21	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	25	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
25	33	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
26	22	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
27	42	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	36	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
29	27	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
30	35	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4

31	29	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
32	32	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
33	33	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
34	46	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3
35	40	1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
36	29	2	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
37	33	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
38	29	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
39	27	1	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
40	32	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3
41	30	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
42	24	2	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
43	29	1	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
44	35	1	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3
45	26	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
46	32	2	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3
47	34	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
48	27	1	3	3	3	2	4	4	4	4	1	3	1	2	1	4	3	2	4	3	4	4
49	33	1	3	3	1	2	3	1	3	3	4	1	4	2	2	1	2	4	1	1	1	1
50	32	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
51	32	1	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
52	37	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
53	21	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	25	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
55	33	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
56	22	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
57	42	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	36	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
59	27	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
60	35	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4

V2. Desempeño laboral

Nº	Edad	Sexo	D1. Rendimiento en la tarea						D2. Comportamientos contraproducentes							D3. Rendimiento en el contexto						
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	29	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	32	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	33	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
4	46	2	4	2	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
5	40	1	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
6	29	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	33	1	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	29	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	27	1	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
10	32	2	4	2	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
11	30	2	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
12	24	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	29	1	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
14	35	1	4	2	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
15	26	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	32	2	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
17	34	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	27	1	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4
19	33	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1
20	32	2	2	2	2	2	3	2	2	5	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
21	32	1	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3
22	37	1	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
23	21	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	25	1	3	2	4	3	2	4	5	2	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
25	33	2	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3
26	22	2	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
27	42	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	36	1	3	2	4	3	2	4	5	2	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
29	27	2	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
30	35	2	5	4	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5

31	29	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	32	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	33	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
34	46	2	4	2	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
35	40	1	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
36	29	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	33	1	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	29	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	27	1	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
40	32	2	4	2	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
41	30	2	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
42	24	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	29	1	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
44	35	1	4	2	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
45	26	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	32	2	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
47	34	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	27	1	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4
49	33	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1
50	32	2	2	2	2	2	3	2	2	5	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
51	32	1	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3
52	37	1	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
53	21	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	25	1	3	2	4	3	2	4	5	2	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
55	33	2	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3
56	22	2	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
57	42	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	36	1	3	2	4	3	2	4	5	2	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
59	27	2	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
60	35	2	5	4	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5

Anexo 10. Carta de autorización de uso del nombre de la Institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 2 de mayo de 2023

Carta P. 0058-2023-UCV-EPG-SP

Mg.

KARINA ALFARO CAMPOS

DIRECTORA

DIRECCIÓN DE SALUD VIRGEN DE COCHARCAS-DISA CHINCHEROS



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GUTIERREZ MENDOZA TANIA**; identificado(a) con DNI/CE N° 47910810 y código de matrícula N° 7002832158; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA DIRECCIÓN DE SALUD DEL DEPARTAMENTO DE APURÍMAC, 2023.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Dirección de Salud Virgen de Cocharcas- DISA Chincheros-Apurímac.	Ruc: 20491244900
Directora de la DISA Virgen de Cocharcas Chincheros, Apurímac.	
Nombre del Titular o Representante legal: Mg. Karina Alfaro Campos	
Nombres y Apellidos: Mg. Karina Alfaro Campos	DNI: 43450145

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en una dirección de salud del departamento de Apurímac, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos: Tania Gutierrez Mendoza	DNI: 47910810

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chincheros 23 de mayo del 2023.

Firma: 
Mg. Karina Alfaro Campos
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de salud virgen de cocharcas, Apurímac, 2023.", cuyo autor es GUTIERREZ MENDOZA TANIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 06- 08-2023 18:08:12

Código documento Trilce: TRI - 0626259