



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en un centro de
salud mental comunitario, Chincheros, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Alhuay Cartolín, Angel (ORCID: 0000-0002-4089-6599)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (ORCID: 0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo de tesis a mis padres, María Cartolin M y Mariano Alhuay LL, que fueron la guía, orientación al desarrollo académico y soporte en cada circunstancia que los he necesitado.

A la Srta. Frida M. Medrano R, por su constante motivación y apoyo en mi desarrollo profesional.

Agradecimiento

Agradezco, en primer lugar, A la Universidad Cesar vallejos, por darme la oportunidad de culminar con éxito la maestría, dándome una educación de calidad; así mismo a la gerente del Centro de Salud por permitirme realizar la aplicación de la investigación y un agradecimiento muy especial al Mg. Arturo Zúñiga C, por la orientación, asesoramiento durante el desarrollo y culminación de esta investigación.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1.Tipo y diseño de investigación	15
3.2.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	15
3.3.Población(criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5.Procedimiento	18
3.6.Método de análisis de datos	19
3.7.Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencia datos agrupados de talento humano y sus dimensiones	20
Tabla 2	Frecuencia datos agrupados, desempeño laboral y sus dimensiones	21
Tabla 3	Tabla cruzada de talento humano y desempeño laboral	22
Tabla 4	Tabla cruzada de admisión y desempeño laboral	24
Tabla 5	Tabla cruzada de desarrollo y desempeño laboral	25
Tabla 6	Tabla cruzada de recompensa y desempeño laboral	27
Tabla 7	Resultado de correlación del talento humano y desempeño laboral	29
Tabla 8	Resultado de correlación de admisión del TH y desempeño laboral	30
Tabla 9	Resultado de correlación de desarrollo del TH y desempeño laboral	30
Tabla 10	Resultado de correlación de recompensa del TH y desempeño laboral	31

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar el nivel de relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en un Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022. La metodología fue de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue censal y estuvo conformada por 114 trabajadores, quienes brindaron la información a través de dos cuestionarios validados, los cuales tuvieron 22 y 18 ítems. Se obtuvo como resultados, en cuanto a gestión del talento humano un 60.5% moderado y 57.9% medio en el desempeño laboral según datos agrupados y tablas cruzadas. Debido a que se trabajó con datos ordinales se utilizó la estadística inferencial con el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall para la prueba de hipótesis y la medida del grado de correlación de las variables; donde se obtuvo un p-valor de ,000, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, confirmándose que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente de ,816. Se concluyó que existe relación significativa y alta entre ambas variables de estudio.

Palabras clave: *Desempeño laboral, recompensa del talento humano, talento humano.*

Abstract

The objective of this research was to determine the level of relationship between human talent management and work performance at an Community Mental Health Center, Chincheros, 2022. The methodology was basic, correlational, non-experimental and cross-sectional. The sample was a census sample of 114 workers, who provided information through two validated questionnaires, which had 22 and 18 items. The results obtained in terms of human talent management were 60.5% moderate and 57.9% medium in work performance according to grouped data and cross tables. Since we worked with ordinal data, we used inferential statistics with Kendall's Tau-b correlation coefficient for the hypothesis test and the measurement of the degree of correlation of the variables; where a p-value of .000 was obtained, so the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted, confirming that there is a significant relationship between human talent management and work performance, with a coefficient of .816. It was concluded that there is a significant and high relationship between both study variables.

Keywords: *Job performance, rewarding human talent, human talent.*

I. INTRODUCCIÓN

Los servicios de salud son una de las industrias más complejas de administrar, por ende, gestionar su talento humano es todo un reto. Si bien, el origen de esto es una de sus fortalezas, es también un gran desafío, ya que los trabajadores de este sector suelen referirse a su trabajo como una vocación más que como una profesión (Segovia, 2018).

El análisis de los desafíos en los sistemas de atención médica en Canadá, Estados Unidos y varios países en desarrollo, revela cómo la gestión de recursos humanos es totalmente necesaria para cualquier sistema de atención médica y cómo puede mejorar los modelos de atención, para lo cual se necesita un nuevo enfoque en la gestión de estos, y el desarrollo de nuevas políticas, así mismo, estrategias eficaces de gestión para lograr mejores resultados y acceso a la atención de la salud en todo el mundo. Comparar y contrastar países seleccionados permitió una comprensión más profunda del papel práctico y crucial que la gestión de recursos humanos cumple en la atención de la salud, debido a que la gestión adecuada de estos es fundamental para proporcionar una atención de salud de alta calidad (Kabene et al., 2006).

Para el gobierno de los Emiratos Árabes Unidos, los trabajadores cumplen un rol muy importante para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa y un nivel superior de desempeño en la industria de la salud que se esfuerza por proporcionar servicios de clase mundial, por ende, alienta la adopción de estrategias de gestión y creación de capacidades esenciales para la captación de talento, desarrollo y retención. En el 2016 se realizó un estudio que exploró las estrategias de gestión del talento, políticas y prácticas en varios departamentos de un hospital público de dicho país, donde se pudo identificar que la gestión del talento es indefinida y poco clara en términos de estrategias, políticas, y prácticas (Al y Abu, 2021).

En Polonia, realizaron una investigación en diferentes organizaciones de atención médica seleccionadas, en el 2015. Pudieron evidenciar que los programas formales de gestión del talento no se perciben como una solución valiosa para problemas de las unidades de salud; los cargos vitales se asocian principalmente a los cargos médicos, y no a los administrativos; que se adopta un enfoque inclusivo para la gestión del talento; que las herramientas de gestión del mismo son

principalmente capacitaciones y programas motivacionales; que el principal objetivo de la gestión es el conocimiento y la habilidad de mejora, así como mantener un alto nivel de motivación para trabajar; y que estas organizaciones prestan más atención a las necesidades organizativas que a las individuales (Ingram y Glod, 2016).

Según un estudio realizado en Colombia en el año 2021, la ocurrencia de eventos adversos es un problema de salud pública que daña el estado de salud de los pacientes y genera riesgos para el personal de salud, afectando el bienestar laboral y derivando en accidentes, enfermedades profesionales y procedimientos asistenciales inseguros. Confirmaron que los eventos adversos son fenómenos complejos que afectan a los sistemas de salud, y que sus causas están asociadas a múltiples factores vinculados con la organización, el desempeño del personal de salud y el comportamiento de los pacientes y sus familias (Araujo et al., 2021).

En su libro "Talent Management in Latin America", Trullen y Bonache (2021) manifiestan que, en comparación con otras regiones del mundo, la investigación en Gestión de Recursos Humanos en América Latina sigue siendo escasa, aún existe poco conocimiento sobre cómo gestionar empleados en países de ese sector, y se necesita más investigación que aborde los problemas de gestión de personas.

De acuerdo con un estudio realizado en el Perú en el 2018 para investigar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de un área perteneciente a una entidad principal del estado, se evidenció que la gestión del talento humano es adecuada, e incide en la mejora de la gestión pública y desempeño laboral de dicho personal (Jara et al., 2018).

Según el artículo potenciales del rendimiento laboral considero al desempeño laboral como un resultado obtenido del rendimiento laboral el cual se respalda su mención en las actividades realizadas por el colaborador como son las tareas, contextuales, el cual se puede medir, según la cantidad de actividades realizadas en el mes o año obteniéndose un indicador de las labores, pero este aspecto no solo debe ser visto desde una perspectiva de resultados, si no también velar por los factores que influyen es la cantidad de resultados obtenido, ya que para toda organización es de importancia su producción (Gabini, 2018).

En el Centro de Salud Mental Comunitario, ubicado en la provincia de Chincheros, departamento de Apurímac, se percibe una situación deficiente en

cuanto a la gestión del talento y, por lo tanto, en el desempeño de sus colaboradores, repercutiendo en el cumplimiento de los indicadores y defiende atención de la salud. Esta institución empieza sus funciones en el año 2019, ofreciendo su servicio al público en la salud mental. Y es a fines de este año que surge el COVID-19, pandemia que llegó al Perú el cinco de marzo del año 2020 (Organización Panamericana de la Salud, 2022), donde los colaboradores atraviesan por una situación totalmente desconocida para la cual no estaban preparados mostrándose que la parte asistencial desconocían del manejo del talento humano.

Aspecto que es crucial para para que una organización logre alcanzar sus objetivos ya que este influye directamente en la productividad y cumplimiento de labores, en la casuística de no cumplir con los objetivos que tiene una organización se considera innecesario la existencia de esta misma (Gallegos y Castillo , 2022).

Si bien es cierto, antes de la pandemia los Centros de Salud Mental venían pasando por una carencia de talento humano debido a que los profesionales especializados en la salud mental son escasos en la actualidad y el gobierno no destinaba recursos suficientes para dicha estrategia en el país, ahora en el 2022 la pandemia a echo más evidente el descuido en la salud mental de los ciudadanos y profesionales, teniendo estos últimos que laborar con mayores retos para los eventos post pandemia (Rodrigues et al., 2022). En vista de lo mencionado, se pone en evidencia que se requiere una mayor atención en la salud mental; los gerentes, jefes y directivos de este tipo de establecimientos deberán velar por un buen desempeño laboral de los profesionales buscando e identificando estrategias en la gestión del talento humano (Ribeiro et al., 2022).

Otro aspecto que se ha visto que, los profesionales de la salud vienen siendo contratados por su participación política durante la campaña de su candidato y favores político, mas no por las capacidades profesionales, formación, y desarrollo del personal esto repercutiendo en un desempeño laboral que no cubre las necesidades de la población así mismo con este estudio se pretende brindar indicios a cerca de las variables de estudio en los colaboradores del centro de salud y presentar sugerencias para mejorar el proceso de la organización en relación con el servicio que ofrece. Ante lo mencionado fue identificada la problemática y se formulan las siguientes interrogantes; como problema general: ¿Cuál es el nivel de

relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022?

De igual manera, se plantearon los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de relación entre admisión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022?, ¿Cuál es el nivel de relación entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022?, y ¿Cuál es el nivel de relación entre recompensa del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022?

El presente estudio se justica desde lo práctico, ya que gracias a los resultados se pone en evidencia el estado de la gestión del talento humano, y el del desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, en base a lo cual son planteadas las respectivas recomendaciones, lo que permitirá que los directivos de dicha institución puedan perfeccionar su gestión, así los trabajadores podrán mejorar su desempeño, y los usuarios recibirán un mejor servicio.

De acuerdo con un enfoque teórico, este trabajo de investigación está basado en conceptos que fundamentan sus variables, por lo que será un recurso útil de consulta para futuras investigaciones afines al tema de estudio. Buscando ampliar los conocimientos con respecto al análisis del problema de la gestión de una institución de salud y su implicancia en el desempeño de sus trabajadores el cual conlleva a revisar los modelos de gestión hospitalaria y los indicadores para medir el desempeño, al existir una considerable población insatisfecha, debido a los problemas de gestión de los hospitales y el bajo desempeño de los trabajadores, lo que evidencia la necesidad de desarrollar estudios que analicen esta problemática, y así brindar soluciones.

Y se justifica metodológicamente, porque se desarrolló un nuevo instrumento de recolección de datos para medir la relación del talento humano y desempeño laboral en las organizaciones, el cual ha sido sometido a juicio de expertos y prueba de fiabilidad, a la vez este instrumento servirá para futuras investigaciones o como base para el desarrollo de instrumentos relacionados con las mismas variables.

De esta manera se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Así mismo se plantean las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la admisión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022; existe relación significativa entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022; existe relación significativa entre recompensa del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Como también se plantea el siguiente objetivo general: Determinar el nivel de relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Así mismo se plantean los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel de relación entre admisión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022; determinar el nivel de relación entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022; y determinar el nivel de relación entre recompensa del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se tomaron como referentes antecedentes nacionales e internacionales para el presente estudio, siendo estos últimos los descritos a continuación: Apolo et al. (2021) realizaron una investigación que titularon “Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala”, donde tuvieron como objetivo la mejora del modelo de gestión estratégica y el apoyo de la formación de los colaboradores de ese hospital. Este estudio fue de tipo descriptivo – transversal. Identificaron que no existe un correcto proceso de inducción y capacitación al talento humano, y tampoco una correcta evaluación y control, lo cual produce un inadecuado desempeño laboral. La estrategia que usan para la gestión del talento contribuye de forma sustancial a la mejora de los procesos y al cumplimiento de los objetivos de la institución, que velar de manera permanente la mejora del servicio.

Lumbreras et al. (2020) desarrollaron una investigación teniendo por objetivo de evaluar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño organizacional de los trabajadores de hospitales públicos mexicanos, desde el análisis de la influencia de la gestión directiva. Fue un estudio transversal aplicado en 866 colaboradores y directivos de hospitales de Tlaxcala y México DF. Los puntajes de gestión directiva, calidad de vida laboral, desempeño organizacional fueron significativamente inferiores en los trabajadores del primer hospital. Los que manifestaron que existe una gestión directiva adecuada aumentaron 2.7 veces más la probabilidad de percibir elevada calidad de vida laboral, y los situados en elevada calidad de vida laboral tuvieron 69% mayor probabilidad de tener adecuado desempeño organizacional. Concluyendo que la apropiada gestión directiva tuvo asociación con una mejor calidad de vida laboral. Esta última variable mencionada es un punto mediador de la relación positiva entre ambas variables principales de estudio.

Sopiah, et al. (2020) desarrollaron una investigación titulada “¿Afecta la gestión del talento al rendimiento de los empleados?: El papel moderador del compromiso laboral”, con el objetivo de examinar la relación entre la gestión del talento y el compromiso laboral y su impacto en el desempeño de las enfermeras en Indonesia. Estudio cuantitativo que utilizó el análisis de ruta para investigar la relación que tenían las variables de estudio y el papel principal del compromiso laboral, en 376 enfermeras de hospitales privados y públicos, a quienes se les

encuestó. Según la prueba de hipótesis donde se aplicó la prueba de Sobel se aceptan las propuestas, evidenciando que la gestión del talento influye de manera positiva en el compromiso laboral; y el estilo de liderazgo tiene una influencia indirecta positiva y significativa en el desempeño a través de la participación del trabajo de los enfermeros, como lo demuestra el valor de influencia no directa 0,477, un efecto total de 0,685 y un nivel significativo de 11,741. Resultando que el desempeño se categoriza como bueno, y el compromiso con el trabajo y la gestión del talento como altos. Concluyendo que la gestión del talento influye positivamente en la participación y el desempeño, y que el compromiso juega un papel esencial en la moderación entre variables. Se confirmó la gran relevancia de la gestión del talento y el compromiso en el trabajo para el desempeño.

El Dahshan et al. (2018) desarrollaron un estudio que titularon “Gestión del Talento y su Efecto en el Desempeño Organizacional entre Enfermeros de Hospitales Shebin El-Kom”, y tuvieron como fin investigar el efecto de la gestión del talento en el desempeño de la organización de estos hospitales. Fue una investigación descriptiva correlacional, donde se utilizaron dos cuestionarios estandarizados, aplicados a 273 enfermeras en dos hospitales seleccionados: Universidad Menoufia y Hospitales Universitarios Shebin El-Kom. Obtuvieron como resultados, que las enfermeras del primer hospital tenían un nivel de satisfacción más alto que las enfermeras del segundo; y con respecto al puntaje total de atracción de talento, retención y desempeño de la organización fue alta significación estadística. Concluyeron que hubo una correlación positiva altamente significativa entre el desempeño de la organización y los componentes de la gestión del talento. Los indicadores de la gestión del talento humano son los que evidencian la incidencia de esta variable en la segunda.

Como antecedentes nacionales, se describen los siguientes: Suarez (2022), en su estudio titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las dos variables. Fue una investigación básica, no experimental, transversal, descriptiva y correlacional, aplicada en 35 trabajadores de la mencionada institución, y para recopilar los datos usaron un cuestionario. Resultó que hay una relación alta y positiva entre las dos variables ($p < 0,05$ y $Rho S = 0,909$). Concluyendo que existe una adecuada gestión del talento

humano, lo cual significa el logro de mejoras significativas en el desempeño de sus colaboradores. Este trabajo tuvo una cantidad limitada en su población, posiblemente, debido a que dicha institución no cuenta con más trabajadores, sin embargo, el número fue suficiente para fines del estudio.

Núñez (2020) realizó un trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud Los Licenciados, Ayacucho 2019”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre las dos variables. Fue un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional donde se encuestaron a 109 trabajadores. Concluyendo que hubo relación significativa, baja y positiva ($r = 0.468$) entre ambas variables, de igual manera, se pudo comprobar que no existió relación entre los conocimientos y desempeño laboral, por otro lado, existió relación significativa, baja y positiva entre las habilidades y el desempeño laboral ($r=0,337$), al igual que entre las motivaciones y el desempeño laboral ($r = 0.329$); y hubo relación significativa, moderada y positiva entre las actitudes y el desempeño laboral ($r = 0.629$). En este caso, resalta el hecho de que los conocimientos de los trabajadores no tengan mayor incidencia en el desempeño del trabajo que realizan.

Condezo (2019) realizó un trabajo de investigación titulado “Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín - 2018”, para identificar la relación entre sus dos variables. El estudio fue no experimental, transversal, cuantitativo, descriptivo, correlacional simple y tuvo una muestra de 113 trabajadores que entrevistados mediante dos cuestionarios. De acuerdo a los resultados, ambas variables se encontraron en un nivel regular, 66,4% la gestión del talento y 70,8% el desempeño laboral; así mismo, existe relación directa y significativa entre estas variables ($W = 0,466$ y $p=.000$), y relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el proceso de admisión ($w = 0,403$ y $p=.000$), y el nivel de capacidades ($w = 0,250$ y $p=.003$) y el nivel de compensación ($w = 0,607$ y $p=.000$). En conclusión, hay una relación directa y significativa entre las dos variables. Este estudio utilizó una prueba diferente a la convencional: el coeficiente de concordancia de Kendall (w), el cual mide la asociación ordinal entre dos cantidades.

Rojas y Vilchez (2018) llevaron a cabo una investigación con el título “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal

del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero, 2018”, donde tuvieron como objetivo de determinar la relación entre las dos variables de estudio. La investigación fue aplicada, cuantitativa, no experimental y correlacional donde participaron 50 trabajadores, utilizaron como instrumento un cuestionario. Los resultados mostraron la existencia de una relación estadísticamente significativa entre una variable y la otra ($p=0,000$), así mismo, existe relación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo ($p=0,007$), y trabajo en equipo ($p=0,007$). Concluyendo que, en dicha institución, la gestión del talento humano y el desempeño de sus trabajos guardan relación. Este estudio enfatizó en los indicadores del trabajo para demostrar la existencia de una relación significativa entre la gestión y el desempeño de los colaboradores.

Rivera (2018) desarrolló un estudio que tuvo por título “Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental San José – Villa el Salvador”, a fin de determinar la relación entre las dos variables en los colaboradores de la mencionada institución. Esta investigación fue no experimental, transversal, descriptiva, correlacional, que aplicaron a 20 colaboradores, para lo cual utilizaron dos instrumentos, uno para evaluar cada variable. Los resultados confirmaron la existencia de la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral ($r= 0,774$ y $p=0,000$), existiendo relación altamente significativa entre el desempeño laboral y el reclutamiento de personal ($r= 0,666$ y $p= 0,001$), la selección de personal ($r= 0,801$ y $p= 0,000$) y el desarrollo de personal ($r=0,501$ y $p=0,024$). Según la bibliografía revisada, las dimensiones de la primera variable de esta investigación son unas de las más utilizadas cuando se quiere realizar la medición de la variable gestión del talento humano.

Seguidamente, se desarrolla las bases teóricas del presente estudio: El término gestión del desempeño del talento humano, fue acuñado por McKinsey y Company a raíz de un estudio de 1997. Más tarde fue el título de un libro de Ed Michaels, Helen Handfield-Jones y Beth Axelrod; sin embargo, la conexión entre el desarrollo de recursos humanos y la eficacia organizacional se estableció desde la década de 1970 (Kaur y Ravinder, 2020). Y la década de 1980 trajo consigo la gestión por objetivos (Whitlock, 2015).

La profesión que respalda la gestión del talento se formalizó cada vez más a principios de la década de 2000. Esas encuestas indicaron que las labores

realizadas dentro de la gestión del talento incluían la planificación de la sucesión, la evaluación, el desarrollo y la gestión del alto potencial. Actividades como la gestión del desempeño y la adquisición de talento (reclutamiento) se incluyeron con menos frecuencia en el ámbito de competencia de los profesionales de la gestión del talento corporativo. La compensación no era una función asociada con la gestión del talento (Kaur y Ravinder, 2020).

La gestión de talento humano engloba las políticas y prácticas que se requieren en la institución para el manejo de diversos temas y situaciones que guardan vínculo con las labores administrativas relacionadas con el manejo de los recursos humanos en las entidades (Abril, 2018); concepto basado y propuesto por Chiavenato (2009), el cual describió a la gestión del talento humano como el “conjunto de prácticas y políticas necesarias para manejar los aspectos administrativos que están relacionados al talento humano, donde se encuentra incluidos los aspectos de admisión, organización, recompensar, desarrollo, retener y auditar al personal”, de la misma manera Chiavenato (2011) indica que las políticas se emplean para gobernar las funciones de los colaboradores y garantizar su desempeño, logrando sus objetivos de la organización.

Mientras que, el talento humano, también es conocido como “capital humano” o “recurso humano”. En la actualidad es indispensable trabajar colaborativamente, compitiendo y accediendo de manera remota a datos compartidos que faciliten las gestiones a fin de lograr los propósitos de las organizaciones lo que involucra utilizar de manera apropiada las herramientas correctas para una concepción actual de talento humano (Martínez, 2017). Esta variable involucra procesos de admisión, desarrollo, compensación del talento humano (Condezo, 2019).

De acuerdo con los procesos o elementos del talento humano establecidos por Chiavenato (2009) ha conveniencia del presente estudio han sido integrados tres de ellos para el desarrollo de las dimensiones. Siendo estos: admisión, desarrollo y recompensa del talento humano.

La admisión del talento humano involucra el reclutamiento o difusión, selección e inducción, estas extensiones también se les conoce como el proceso de integración del personal; el primero consiste en el conjunto de técnicas para atraer trabajadores de acuerdo a las vacantes abiertas de la institución, mientras

que la selección del personal se refiere a la elección del perfil más ideal para las vacantes, entre las personas que aplican al puesto y la inducción se refiere a la orientación del personal de sus obligaciones y derechos en la organización (Rivera, 2018).

El desarrollo del personal es entendido como un proceso lento que se da en cada momento donde las personas como las instituciones se están desarrollando mediante el constante aprendizaje y el cambio que tienen en su comportamiento; los procesos realizados para el desarrollo del personal se encuentran altamente relacionados con la educación otorgada por la institución, la cual denominan capacitación, formando y educando a sus colaboradores que aprenden, mejoran y llegan a desarrollar aptitudes frente a su labor (Abril, 2018).

La recompensa del talento humano consiste en que el personal de una organización se encuentra constantemente preparándose y desarrollando habilidades para obtener mejores resultados, estos actos tienen que ser reconocidos con una remuneración adecuada a sus logros o funciones como también consiste en otorgar prestaciones adecuadas por las cuales el colaborador se sentirá motivado a seguir laborando llegando a retener al personal, por otro lado también se les debe de reconocer las labores que realizan mediante reconocimientos, felicitaciones ya sea documentadamente o verbalmente. (Condezo, 2019).

En cuanto a los modelos de la variable gestión del talento humano, se menciona primero al modelo de Idalberto Chiavenato, este modelo sostiene que los procesos fundamentales de la gestión del talento humano están enfocados en aspectos como la admisión de personal, vinculado de forma directa con la difusión, reclutamiento, selección e inducción; en el desarrollo de personal relacionándose con la capacitación, mejora y aprendizaje las cuales ha llegado a recibir durante su vínculo con la institución la cual se dedicó a entrenarlo (Pico, 2016). La recompensa del personal está referido a la remuneración y prestaciones otorgadas a los colaboradores, los reconocimientos formales los cuales motivan a la persona, así mismo los planes de carrera (Condezo, 2019).

Y el modelo de gestión basado en evidencias, el cual consiste en contribuir tanto al desarrollo personal como organizacional, para que de esta manera puedan cumplir con los estándares de calidad en el servicio y la satisfacción de los usuarios,

la resolución de conflictos y el desarrollo de áreas críticas del establecimiento de salud. Este modelo de gestión de recursos humanos es compartido y participativo, asegurando que se distribuyan equitativamente e incentiva a una motivada fuerza laboral que es consciente de su compromiso con las necesidades sociales, llevando a cabo diversas acciones en ambientes sanos (ORAS-CONHU, 2015).

Para describir el desempeño laboral y su origen, se relata que no fue hasta la década de 1900 que los empleadores comenzaron a hacer la correlación entre la satisfacción del trabajador y un mayor desempeño laboral. En 1920, Elton Mayo, el Padre de los Recursos Humanos, midió la relación que existía entre la productividad y el ambiente laboral, y en base al resultado de la Gran Depresión, se instituyeron las pensiones, las normas laborales y los salarios mínimos. El trabajo de Mayo ayudó a cambiar el trato de los empleados en la década de 1940, cuando los gerentes comenzaron a actuar más como líderes que como capataces. El pago por desempeño se introdujo en la década de 1960, pero los gerentes agradables continuaron evolucionando. El término “gestión del desempeño” fue acuñado por Aubrey Daniels en la década de 1970 (Whitlock, 2015).

Para que una organización pueda lograr el éxito y desarrolle su efectividad, siempre se ha tenido en cuenta el desempeño del personal como lo más importante; por este motivo, hoy en día los jefes de personal tienen un enorme interés en aquellos aspectos que puedan medirlo y mejorarlo. En base a ello, se puede definir el desempeño como el comportamiento o actuar que se puede ver en los trabajadores, que son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales se pueden medir en función de las competencias de cada individuo y el nivel de aporte que realizan en el lugar donde trabajan (Castagnola et al., 2020).

Se define desempeño laboral al conjunto de acciones y conductas que son llevadas a cabo por el trabajador de manera eficiente, lo cual se evidencia a través del cumplimiento de sus trabajos, siendo necesario para las organizaciones, llegando a tener una ventaja competitiva; a la vez para el cumplimiento de sus los objetivos, los cuales están sujetos a la medición del desempeño de tareas, proactivo, contextual y organizacional (Bautista et al., 2020). Las instituciones realizan la medición del desempeño organizacional para identificar si han logrado cumplir con sus metas y objetivos (Suarez, 2022). Para mejorar el desempeño

laboral, es crucial identificar diferentes factores que pueden influir positivamente en él (López y Quiñóla, 2022).

El desempeño de tarea se refiere a los aportes, logros que realizan los colaboradores para el éxito de la organización los cuales están ligados con las capacidades de organizar sus tareas planeando el logro de los objetivos, recurriendo a su aprendizaje previo o experiencia, donde el colaborador realiza sus actividades con responsabilidad conociendo sus funciones y capacidades logrando resolver problemas durante el cumplimiento de sus tareas (Bautista et al., 2020) el bajo logro de estas tareas influye en que las organizaciones no lleguen a crecer y desarrollarse impidiendo llegar al éxito.

El desempeño proactivo tiene que ver con la capacidad del colaborador para actuar frente a ocasiones que podría ocurrir, por lo tanto, este se anticipa y está preparado para enfrentar situaciones que aún no han ocurrido y podrían ocurrir, también tiene que ver con la capacidad de aprender desarrollando actitudes de predecir los problemas; este desempeño lo poseen el personal comprometido con la organización (Bautista et al., 2020). Siendo el compromiso laboral la representación del estado de ánimo del trabajador y su trabajo eficaz (Rajak y Pandey, 2017). La asociación entre el compromiso laboral y el rendimiento de los empleados puede depender de factores personales y situacionales. La literatura previa ha demostrado que los rasgos de personalidad a nivel individual afectan el vínculo entre el compromiso y el desempeño laborales (Yongxing et al., 2017).

El desempeño contextual es el ambiente en que el colaborador labora desde una perspectiva psicológica, como es la relación entre compañeros de trabajo, relaciones sociales por medio del cuales logra contribuir a que se logren rápidamente los objetivos de la empresa llegando al éxito en menor tiempo, este aspecto está relacionado con la colaboración, cooperación mutua entre compañeros transmitiendo conocimiento entre compañeros; llegando a tener un ambiente laboral idóneo para el desempeño (Bautista et al., 2020).

El desempeño organizacional consiste en la medición de los logros obtenidos comparándolos con los logros programados de la organización, para esta medida se debe de ser objetivo, teniendo presente la efectividad organizativa, esta se refiere a la eficacia de la planificación de los objetivos, los cuales deben de ser racionales y alcanzables sin llegar a una sobre carga de funciones de los

trabajadores, donde el logro de estos mismos están vinculados entre el trabajador y su voluntad de rendir en sus funciones siendo estas de calidad, usando correctamente los recursos que se les designo y su tiempo de labor, el cual también se refleja en su puntualidad al ingreso de sus funciones (Suarez, 2022).

Por último, se describen a continuación los modelos a cerca de la variable Desempeño Laboral. Mencionando primero el modelo teórico de Campbell, este modelo proviene de la necesidad de poder medir el desempeño laboral de forma integral, se considera a dicho modelo como uno de los más importantes para evaluar el desempeño laboral ya que es un constructo multidimensional, su objetivo es contar con los principales componentes para la medición del desempeño, de forma que contribuya a la elaboración de diferentes estrategias encaminadas al logro de sus objetivos, sus elementos representan la latente estructura del desempeño en todas las actividades y tareas (Bautista et al., 2020).

Y el modelo teórico de Toro, el cual manifiesta que, desde el punto de vista del sujeto, el desempeño exitoso está determinado y regulado, en base a sus habilidades motoras y de intelecto fundamentales para los trabajos, en base a sus situaciones de motivación y por múltiples aspectos que tiene su personalidad. Este modelo, brinda la oportunidad de reflejar resultados sobre asuntos de desempeño laboral y de qué manera estos se pueden relacionar con otras variables propias de las causales de este, pese a que pone de base otras representativas teorías de motivación y de desempeño laboral. Para Toro, el desempeño viene a ser el conjunto de acciones que realiza un trabajador para obtener resultados específicos, lo cual se da en una particular situación y está sujeta a factores de su entorno (Barrera y Guardamino, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Este trabajo de investigación fue de tipo básica, porque tuvo como fin recolectar información para mejorar los conocimientos y comprensión (Hoffman, 2017). A su vez, fue de enfoque cuantitativo, debido a que se analizaron relaciones numéricas medibles, a través de procesos estadísticos (Devault, 2020).

Fue de nivel correlacional, se examinó la relación existente entre una variable y otra para determinar si interactúan entre sí (Cheprasov, 2021). Con un diseño no experimental, ya que el investigador no realizó la manipulación de una variable predictora, se llegó a las conclusiones a través de la observación y la interpretación (Kowalczyk, 2022).

Y fue de corte transversal, porque implicó el análisis de la información sobre una población en un momento específico (Simkus, 2021).

3.2. Variables y operacionalización.

Las variables del presente trabajo son de tipo cualitativa y se conceptualizan a continuación:

Variable 1: Gestión del talento humano es el conjunto de prácticas y políticas necesarias para manejar los aspectos administrativos referidos al talento humano, dimensionándose en; admisión, organización, recompensar, desarrollo, retener y auditar al personal (Chiavenato, 2009), revisar anexo 2.

Para la presente investigación se utilizaron tres dimensiones, admisión desarrollo y recompensas, con tres indicadores cada una. Fue medida en escala Likert.

Variable 2: Desempeño laboral es el conjunto de acciones, conductas realizadas por el colaborador de manera eficiente, la cual se evidencia a través del cumplimiento de sus trabajos, está siendo necesaria para las organizaciones, llegando a tener una ventaja competitiva Bautista et al. (2020) citado por Suarez (2022), revisar anexo 2.

Para la presente investigación se utilizaron cuatro dimensiones tarea, proactivo, contextual y organizacional y quince indicadores. Fue medida en escala Likert.

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

La población de estudio se conformó con los 114 trabajadores de internamiento, refugio y micro redes del Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros.

La población de una investigación engloba los casos o sujetos que coinciden con determinadas especificaciones (Hernández y Mendoza, 2018, Pag. 198).

Se asumió como muestra la cantidad total de la población, 114 trabajadores de internamiento, refugio y micro redes del Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros.

La muestra se entiende como un subgrupo representativo de la población, de donde serán extraídos los datos, la cual debe ser previamente definida y delimitada con precisión (Hernández y Mendoza, 2018).

La muestra fue la totalidad de la población siendo censal, hecho que se emplea cuando se utiliza como muestra a toda la población disponible involucrada (López y Fachelli, 2015).

La unidad de análisis fueron los trabajadores de internamiento, refugio y micro redes del del Centro de Salud Mental, Chincheros.

La unidad de análisis la conforman los elementos de la muestra o población (López y Fachelli, 2015).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica utilizada para recopilar los datos del presente trabajo fue la encuesta; son los actos y/o actividades realizadas por el investigador con la finalidad de levantar la información que es necesaria para responder las interrogantes de la investigación (Hernandez y Duana, 2020).

Los instrumentos utilizados para el presente estudio fueron dos cuestionarios, uno para cada variable.

El cuestionario es un instrumento utilizado para recolectar los datos que conformaran la información, para ello el investigador selecciona y arma ítems relacionados al tema de investigación (Valencia, 2018).

El cuestionario de la variable talento humano está conformado por 22 ítems en referencia a sus tres dimensiones, y el de la variable desempeño Laboral está conformado por 18 ítems en referencia a sus cuatro dimensiones; con respuestas consignadas de manera ordinal de la siguiente manera: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).

Los cuestionarios fueron validados mediante juicio de expertos, en dicha validación cinco expertos en el tema analizaron su contenido para determinar su validez; revisar anexo 4.

La validez es la precisión con la que realmente los resultados miden lo que pretenden medir. Si el estudio origina resultados correspondientes a características, propiedades y variaciones reales será un instrumento válido (Middleton, 2019).

Para determinar que los cuestionarios son aplicables para el presente estudio y posean la confiabilidad fueron sometidos a la prueba estadística Alfa de Cronbach, la cual determinó la fiabilidad de ambos, donde el valor resultó 0,887 para el cuestionario de la primera variable y 0,889 para el cuestionario de la segunda, considerándose ambos como altamente fiables; ver anexo 5.

La confiabilidad está referida a la consistencia que tiene un método para medir algo. Si se logra de manera consistente el mismo resultado con el mismo método y en las mismas circunstancias, se considera que la medición es confiable (Middleton, 2019).

Así mismo se realizó el análisis de la medida kaiser meyer olkin (KMO) en el cuestionario de la primera variable obteniendo el resultado de ,894 siendo este mayor que ,50%; en la prueba de esfericidad de Bartlett fue obtenida una Sig ,000 siendo este menor que 0,05 por estos resultados se procede a realizar el análisis factorial exploratorio.

El índice de Kaiser_Meyer_Olkin en abreviado KMO calcula la adecuación de una muestra. Su resultado indica que tan conveniente es emplear el Análisis factorial, los valores entre el rango de 0.5 y 1 indica que es apropiado aplicarlo. (Montoya, 2007).

El resultado de la prueba de varianza total explicada se obtuvo una suma de cargas de 58,877 mayor que el 50% para 5 categorías; cabe resaltar que el cuestionario posee una fuerza interpretativa del 58,877, siendo un instrumento robusto.

A la vez se realizó el análisis de medida kaiser meyer olkin (KMO) en el cuestionario de la segunda variable teniendo el resultado de ,894 siendo este mayor que ,50%; en la prueba de esfericidad de Bartlett fue obtenido una Sig ,000 siendo este menor que 0,05 por estos resultados se procede a realizar el análisis factorial exploratorio.

El resultado de la prueba de varianza total explicada fue obtenido una suma de cargas de 57,103 mayor que el 50% para 4 categorías; cabe resaltar que el cuestionario posee una fuerza interpretativa del 57,103, siendo un instrumento robusto; revisar anexo 6.

3.5. Procedimiento.

Primero, se revisó las teorías referentes a las variables, investigaciones previas, planteando un objetivo para la investigación y una hipótesis en base a la problemática, por lo que se eligió a una organización para realizar la investigación por lo que se envió un documento dirigido al representante legal del Centro de Salud Mental Comunitario para solicitar el permiso de aplicar el presente estudio, una vez recibida la respuesta positiva se procedió a explicar a los colaboradores el objetivo de la investigación, posteriormente se les indicó el llenado del cuestionario, mencionándoles que el llenado es anónimo y solo tiene fines investigativos y no remunerativos. La aplicación del cuestionario se dio durante el mes de junio.

Una vez recolectados los datos mediante los cuestionarios, se realizó una organización de la información para ser procesados estadísticamente, finalmente fueron analizados para la respectiva interpretación de resultados.

3.6. Método de análisis de datos.

Los datos recogidos han sido analizados con un método descriptivo e inferencial, mediante tablas de frecuencia, tablas cruzadas y prueba de hipótesis respectivamente.

Todo el procesamiento de datos se dio con el orden correspondiente, fueron registrados manualmente en el programa Microsoft Excel, y luego fueron tratados en el programa estadístico SPSS, el cual arrojó resultados que se muestran mediante tablas para su respectiva interpretación.

Para hallar la correlación de las variables de estudio, los datos se analizaron con la prueba estadística de Tau-b de Kendall, la cual determina la correlación de dos variables cualitativas estando estas clasificadas de manera ordenadas, mediante este método se obtiene el grado de asociación entre conjuntos de datos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos.

La ética de este trabajo estuvo basada en los principios de Belmont.

Se respetó la decisión voluntaria de ser partícipes o no de los trabajadores, a los cuales se les brindó un documento escrito para expresar su consentimiento, teniendo presente el respeto y la confidencialidad.

Esta investigación fue de beneficio para dicha institución, tanto para las autoridades como sus colaboradores, ya que, en torno a los resultados obtenidos podrán realizar las mejoras correspondientes

Este estudio no implicó perjuicio para su población escogida, ya que fue aplicado velando la integridad de los encuestados, así mismo, todos fueron tratados por igual al margen de cualquier factor como su raza o credo.

Por último, se realizó este proyecto teniendo presente la transparencia, porque se analizaron todos los resultados de las herramientas sin la manipulación de la información ni modificaciones.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestra los resultados descriptivos mediante las tablas de frecuencia agrupadas por variables y sus respectivas dimensiones.

Tablas de frecuencia.

Variable 1: Talento humano.

Tabla 1

Frecuencia con datos agrupados de talento humano y sus dimensiones.

Dimensión / Variable	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Admisión	23	20.2%	58	50.9%	33	28.9%
Desarrollo	14	12.3%	64	56.1%	36	31.6%
Recompensa	9	7.9%	67	58.8%	38	33.3%
Talento Humano	10	8.8%	69	60.5%	35	30.7%

Interpretación:

Según los resultados que se evidencia en la tabla 1, con respecto a la primera variable y sus tres dimensiones permite afirmar que; en la dimensión admisión el 20.2% (23 trabajadores) indicaron deficiente, el 50.9% (58 trabajadores) indicaron moderado, el 28.9% (33 trabajadores) indicaron eficiente, se concluye que la mayoría de los colaboradores consideran moderado la admisión del talento humano.

Para la dimensión desarrollo, el 12.3% (14 trabajadores) indicaron deficiente, el 56.1% (64 trabajadores) indicaron moderado, el 31.6% (36 trabajadores) indican eficiente, se concluye que la mayoría de los colaboradores consideran moderado el desarrollo del talento humano.

Para la dimensión recompensa el 7.9% (9 trabajadores) indican deficiente, el 58.8% (67 trabajadores) indican moderado, el 33.3% (38 trabajadores) indicaron eficiente, se concluye que la mayoría de los colaboradores consideran moderado la recompensa del talento humano.

Para la variable del talento humano el 8.8% (10 trabajadores) indicaron deficiente, el 60.5% (69 trabajadores) indicaron moderado, el 30.7% (35 trabajadores) indicaron eficiente, se concluye que la mayoría de los colaboradores de internamiento, refugio y micro redes del Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, consideran moderado el talento humano.

Como refección de la tabla 1 se evidencia que los colaboradores en su mayoría perciben que la gestión del talento humano y sus dimensiones son moderados así mismo una mediana cantidad perciben eficiente y una reducida cantidad percibe deficiente.

Variable 2: Desempeño laboral.

Tabla 2

Frecuencia con datos agrupados de desempeño laboral y sus dimensiones.

Dimensión / Variable	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Tarea	8	7.0%	62	54.4%	44	38.6%
Proactivo	7	6.1%	71	62.3%	36	31.6%
Contextual	10	8.8%	61	53.5%	43	37.7%
Organizacional	14	12.3%	59	51.8%	41	36.0%
Desempeño Laboral	11	9.6%	66	57.9%	37	32.5%

Interpretación:

Según los resultados que se evidencia en la tabla 2, con respecto a la segunda variable y sus cuatro dimensiones permite afirmar que; en la dimensión tarea, el 7.0% (8 trabajadores) indicaron deficiente, el 54.4% (62 trabajadores) indicaron moderado, el 38.6% (44 trabajadores) indicaron eficiente, se concluye que la mayoría de los colaboradores consideran moderado el desempeño de tarea.

Para la dimensión proactivo el 6.1% (7 trabajador) indicaron deficiente, el 62.3% (71 trabajadores) indicaron moderado, el 31.6% (36 trabajadores) indicaron eficiente, se concluye que la mayoría de los colaboradores consideran moderado el desempeño proactivo.

Para la dimensión contextual el 8.8% (10 trabajador) indicaron deficiente, el 53.5% (61 trabajadores) indicaron moderado, el 37.7% (43 trabajadores) indicaron eficiente, se concluye que la mayoría de colaboradores consideran moderado el desempeño contextual.

Para la dimensión organizacional el 12.3% (14 trabajador) indicaron deficiente, el 51.8% (59 trabajadores) indicaron moderado, el 36.0% (41 trabajadores) indicaron eficiente, se concluye que la mayoría de colaboradores considera moderado el desempeño organizacional.

Para la variable desempeño laboral el 9.6% (11 trabajadores) indicaron deficiente, el 57.9% (66 trabajadores) indicaron moderado, el 32.5% (37 colaboradores), indicaron eficiente. Se concluye que la mayoría de colaboradores de internamiento, refugio y micro redes del Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, consideran moderado el desempeño laboral.

Como refección de la tabla 2 se evidencia que los colaboradores en su mayoría perciben que el desempeño laboral y sus dimensiones son moderados, así mismo una mediana cantidad perciben eficiente y una reducida cantidad percibe deficiente.

Tablas cruzadas.

De la misma manera se procede a exponer las tablas cruzadas de las variables y sus dimensiones considerando los objetivos de la presente investigación.

Tabla 3

Tabla cruzada de talento humano (agrupada) y desempeño laboral (agrupada).

		Desempeño Laboral (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Talento Humano (Agrupada)	Deficiente	Recuento	6	4	0	10
		Recuento esperado	1,0	5,8	3,2	10,0
		% del total	5,3%	3,5%	0,0%	8,8%
	Moderado	Recuento	5	60	4	69
		Recuento esperado	6,7	39,9	22,4	69,0
		% del total	4,4%	52,6%	3,5%	60,5%
	Eficiente	Recuento	0	2	33	35
		Recuento esperado	3,4	20,3	11,4	35,0
		% del total	0,0%	1,8%	28,9%	30,7%
Total		Recuento	11	66	37	114
		Recuento esperado	11,0	66,0	37,0	114,0
		% del total	9,6%	57,9%	32,5%	100,0%

Interpretación: En la tabla 3 se puede evidenciar con respecto de la variable talento humano se tiene un recuento total de 30.7% (35 trabajadores de 114) que lo calificaron eficiente, de los cuales el 28.9% (33 trabajadores) indicaron eficiente el talento humano y alto el desempeño laboral, el 1.8% (2 trabajadores) los

calificaron eficiente, medio respectivamente y el 0% indicaron eficiente, bajo respectivamente. En esta misma variable del talento humano tiene un recuento total de 60.5% (69 trabajadores de 114) en moderado, de los cuales el 3,5% (4 trabajadores) indicaron moderado el talento humano y alto el desempeño laboral, a la vez el 52.6% (60 trabajadores) los clasificaron moderado, medio respectivamente y el 4.4% (5 trabajadores) indicaron moderado, bajo respectivamente. Continuando en la misma variable se evidencia un recuento total de 8.8% (10 trabajadores de 114) que lo calificaron como deficiente, de los cuales, el 0% califico el talento humano como deficiente y alto al desempeño laboral, el 3.5% (4 trabajadores) los calificaron como deficiente, medio respectivamente y el 5.3% (6 trabajadores) indicaron deficiente, bajo respectivamente.

En la variable desempeño laboral se evidencia un recuento total de 32.5% (37 trabajadores de 114) que lo calificaron como alto; de los cuales el 28.9% (33 trabajadores) indicaron eficiente a la variable talento humano y al desempeño laboral como alto, el 3.5% (4 trabajadores) los calificaron moderado, alto respectivamente y el 0% los califico como deficiente, alto respectivamente. En esta misma variable se evidencia un recuento total del 57.9% (66 trabajadores de 114) que lo calificaron como medio, de los cuales el 1.8% (2 trabajadores) indicaron que el talento humano es eficiente y el desempeño laboral medio, el 52.6% (60 trabajadores) los calificaron como moderado y medio respectivamente, el 3.5% (4 trabajadores) los calificaron como deficiente y medio respectivamente. Continuando con la misma variable se tiene un recuento total de 9.6% (11 trabajadores de 114) que lo calificaron como bajo; de los cuales el 0% califico al talento humano como eficiente y al desempeño laboral bajo, el 4.4% (5 trabajadores) los calificaron moderado y bajo respectivamente, el 5.3% (6 trabajadores) indicaron deficiente y bajo respectivamente.

Los datos con los que se realizó la presente interpretación fueron con el 100% de los encuestados que es representado por 114 trabajadores de la población total de la investigación.

Como reflexión de la tabla 3 podemos indicar que hay una mayor incidencia en moderado, medio con respecto a las dos variables y como menor incidencia en eficiente medio.

Tabla 4*Tabla cruzada de admisión (agrupada) y desempeño laboral (agrupada).*

		Desempeño Laboral (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Admisión (Agrupada)	Deficiente	Recuento	10	13	0	23
		Recuento esperado	2,2	13,3	7,5	23,0
		% del total	8,8%	11,4%	0,0%	20,2%
	Moderado	Recuento	1	47	10	58
		Recuento esperado	5,6	33,6	18,8	58,0
		% del total	0,9%	41,2%	8,8%	50,9%
	Eficiente	Recuento	0	6	27	33
		Recuento esperado	3,2	19,1	10,7	33,0
		% del total	0,0%	5,3%	23,7%	28,9%
Total	Recuento	11	66	37	114	
	Recuento esperado	11,0	66,0	37,0	114,0	
	% del total	9,6%	57,9%	32,5%	100,0%	

Interpretación: En la tabla 4 se puede evidenciar con respecto de la dimensión admisión que se tiene un recuento total del 28.9% (33 trabajadores de 114) que lo calificaron eficiente, de los cuales el 23.7% (27 trabajadores) indicaron eficiente la admisión y alto el desempeño laboral, el 5.3% (6 trabajadores) los calificaron eficiente, medio respectivamente y el 0% indicaron eficiente, bajo respectivamente. En esta misma dimensión se tiene un recuento total de 50.9% (58 trabajadores de 114) en moderado, de los cuales el 8.8% (10 trabajadores) indicaron moderado la admisión y alto el desempeño laboral, a la vez el 41.2% (60 trabajadores) los clasificaron moderado, medio respectivamente y el 0.9% (1 trabajadores) indico moderado, bajo respectivamente. Continuando en la misma dimensión se evidencia un recuento total de 20.2% (23 trabajadores de 114) que lo calificaron como deficiente, de los cuales, el 0% califico la admisión como deficiente y alto al desempeño laboral, el 11.4% (13 trabajadores) los calificaron como deficiente, medio respectivamente y el 8.8% (10 trabajadores) indicaron deficiente, bajo respectivamente.

En la variable desempeño laboral se evidencia un recuento total de 32.5% (37 trabajadores de 114) que lo calificaron como alto; de los cuales el 23.7% (27 trabajadores) indicaron eficiente a la admisión y al desempeño laboral como alto, el 8.8% (10 trabajadores) los calificaron moderado, alto respectivamente y el 0% los

califico como deficiente, alto respectivamente. En esta misma variable se evidencia un recuento total del 57.9% (66 trabajadores de 114) que lo calificaron como medio, de los cuales el 5.3% (6 trabajadores) indicaron que la admisión es eficiente y el desempeño laboral medio, el 41.2% (47 trabajadores) los calificaron como moderado y medio respectivamente, el 11.4% (13 trabajadores) los calificaron como deficiente y medio respectivamente. Continuando con la misma variable se tiene un recuento total de 9.6% (11 trabajadores de 114) que lo calificaron como bajo; de los cuales el 0% califico a la admisión como eficiente y al desempeño laboral bajo, el 0.9% (1 trabajadores) los califico moderado y bajo respectivamente, el 8.8% (10 trabajadores) indicaron deficiente y bajo respectivamente.

Los datos con los que se realizó la presente interpretación fueron con el 100% de los encuestados que es representado por 114 trabajadores de la población total de la investigación.

Como reflexión de la tabla 4 podemos indicar que hay una mayor incidencia en moderado, medio con respecto la dimensión y la variable, y como menor incidencia en moderado bajo.

Tabla 5

Tabla cruzada de desarrollo (agrupada) y desempeño laboral (agrupada).

		Desempeño Laboral (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Desarrollo (Agrupada)	Deficiente	Recuento	3	10	1	14
		Recuento esperado	1,4	8,1	4,5	14,0
		% del total	2,6%	8,8%	0,9%	12,3%
	Moderado	Recuento	8	48	8	64
		Recuento esperado	6,2	37,1	20,8	64,0
		% del total	7,0%	42,1%	7,0%	56,1%
	Eficiente	Recuento	0	8	28	36
		Recuento esperado	3,5	20,8	11,7	36,0
		% del total	0,0%	7,0%	24,6%	31,6%
Total	Recuento	11	66	37	114	
	Recuento esperado	11,0	66,0	37,0	114,0	
	% del total	9,6%	57,9%	32,5%	100,0%	

Interpretación: En la tabla 5 se puede evidenciar con respecto de la dimensión desarrollo que se tiene un recuento total del 31.6% (36 trabajadores de

114) que lo calificaron eficiente, de los cuales el 24.6% (28 trabajadores) indicaron eficiente el desarrollo y alto el desempeño laboral, el 7.0% (8 trabajadores) los calificaron eficiente, medio respectivamente y el 0% indicaron eficiente, bajo respectivamente. En esta misma dimensión se tiene un recuento total de 56.1% (64 trabajadores de 114) en moderado, de los cuales el 7.0% (8 trabajadores) indicaron moderado el desarrollo y alto el desempeño laboral, a la vez el 42.1% (48 trabajadores) los clasificaron moderado, medio respectivamente y el 7.0% (8 trabajadores) indicaron moderado, bajo respectivamente. Continuando en la misma dimensión se evidencia un recuento total de 12.3% (14 trabajadores de 114) que lo calificaron como deficiente, de los cuales, el 0.9% (1 trabajador) califico el desarrollo como deficiente y alto al desempeño laboral, el 8.8% (10 trabajadores) los calificaron como deficiente, medio respectivamente y el 2.6% (3 trabajadores) indicaron deficiente, bajo respectivamente.

En la variable desempeño laboral se evidencia un recuento total de 32.5% (37 trabajadores de 114) que lo calificaron como alto; de los cuales el 24.6% (28 trabajadores) indicaron eficiente el desarrollo y al desempeño laboral como alto, el 7.0% (8 trabajadores) los calificaron moderado, alto respectivamente y el 0.9% (1 trabajador) los califico como deficiente, alto respectivamente. En esta misma variable se evidencia un recuento total del 57.9% (66 trabajadores de 114) que lo calificaron como medio, de los cuales el 7.0% (8 trabajadores) indicaron que el desarrollo es eficiente y el desempeño laboral medio, el 42.1% (48 trabajadores) los calificaron como moderado y medio respectivamente, el 8.8% (10 trabajadores) los calificaron como deficiente y medio respectivamente. Continuando con la misma variable se tiene un recuento total de 9.6% (11 trabajadores de 114) que lo calificaron como bajo; de los cuales el 0% califico el desarrollo como eficiente y al desempeño laboral bajo, el 7.0% (8 trabajadores) los califico moderado y bajo respectivamente, el 2.6% (3 trabajadores) indicaron deficiente y bajo respectivamente.

Los datos con los que se realizó la presente interpretación fueron con el 100% de los encuestados que es representado por 114 trabajadores de la población total de la investigación.

Como reflexión de la tabla 5 podemos indicar que hay una mayor incidencia en moderado, medio con respecto a la dimensión y la variable, y como menor incidencia en deficiente alto.

Tabla 6

Tabla cruzada de recompensa (agrupada) y desempeño laboral (agrupada).

		Desempeño Laboral (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Recompensa (Agrupada)	Deficiente	Recuento	4	4	1	9
		Recuento esperado	,9	5,2	2,9	9,0
		% del total	3,5%	3,5%	0,9%	7,9%
	Moderado	Recuento	7	51	9	67
		Recuento esperado	6,5	38,8	21,7	67,0
		% del total	6,1%	44,7%	7,9%	58,8%
	Eficiente	Recuento	0	11	27	38
		Recuento esperado	3,7	22,0	12,3	38,0
		% del total	0,0%	9,6%	23,7%	33,3%
Total	Recuento	11	66	37	114	
	Recuento esperado	11,0	66,0	37,0	114,0	
	% del total	9,6%	57,9%	32,5%	100,0%	

Interpretación: En la tabla 6 se puede evidenciar con respecto de la dimensión recompensa que se tiene un recuento total del 33.3% (38 trabajadores de 114) que lo calificaron eficiente, de los cuales el 23.7% (27 trabajadores) indicaron eficiente la recompensa y alto el desempeño laboral, el 9.6% (11 trabajadores) los calificaron eficiente, medio respectivamente y el 0% indicaron eficiente, bajo respectivamente. En esta misma dimensión se tiene un recuento total de 58.8% (67 trabajadores de 114) en moderado, de los cuales el 7.9% (9 trabajadores) indicaron moderado la recompensa y alto el desempeño laboral, a la vez el 44.7% (51 trabajadores) los clasificaron moderado, medio respectivamente y el 6.1% (7 trabajadores) indicaron moderado, bajo respectivamente. Continuando en la misma dimensión se evidencia un recuento total de 7.9% (9 trabajadores de 114) que lo calificaron como deficiente, de los cuales, el 0.9% (1 trabajador) califico la recompensa como deficiente y alto al desempeño laboral, el 3.5% (4 trabajadores) los calificaron como deficiente, medio respectivamente y el 3.5% (4 trabajadores) indicaron deficiente, bajo respectivamente.

En la variable desempeño laboral se evidencia un recuento total de 32.5% (37 trabajadores de 114) que lo calificaron como alto; de los cuales el 23.7% (27 trabajadores) indicaron eficiente la recompensa y al desempeño laboral como alto, el 7.9% (9 trabajadores) los calificaron moderado, alto respectivamente y el 0.9% (1 trabajador) los califico como deficiente, alto respectivamente. En esta misma variable se evidencia un recuento total del 57.9% (66 trabajadores de 114) que lo calificaron como medio, de los cuales el 9.6% (11 trabajadores) indicaron que la recompensa es eficiente y el desempeño laboral medio, el 44.7% (51 trabajadores) los calificaron como moderado y medio respectivamente, el 3.5% (4 trabajadores) los calificaron como deficiente y medio respectivamente. Continuando con la misma variable se tiene un recuento total de 9.6% (11 trabajadores de 114) que lo calificaron como bajo; de los cuales el 0% califco la recompensa como eficiente y al desempeño laboral bajo, el 6.1% (7 trabajadores) los califco moderado y bajo respectivamente, el 3.5% (4 trabajadores) indicaron deficiente y bajo respectivamente.

Los datos con los que se realizó la presente interpretación fueron con el 100% de los encuestados que es representado por 114 trabajadores de la población total de la investigación.

Como reflexión de la tabla 6 podemos indicar que hay una mayor incidencia en moderado, medio con respecto a la dimensión y la variable, y como menor incidencia en deficiente alto.

Así mismo se muestra los resultados inferenciales y los resultados de las pruebas de hipótesis según los objetivos de la presente investigación, empezando con la hipótesis general y posteriormente las tres hipótesis específicas.

Prueba de hipótesis general.

Inicio indicando la hipótesis alterna (H1) existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Se formula la hipótesis nula (H0) no existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Criterios de decisión:

Nivel de significancia = ,05.

Si el nivel de significación (p valor) es > 0,05 aceptó la H0.

Si el nivel de significación (p valor) es < 0,05 aceptó la H1 y rechazo la H0.

Tabla 7

Resultado de correlación del talento humano y desempeño laboral, medidas simétricas.

		Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,816	,000
	Tau-c de Kendall	,662	,000
N de casos válidos		114	

Interpretación: Para la interpretación de la tabla 7 se debe tener en cuenta los tres niveles de medición, que tienen ambas variables TH y DL, así como se confirma en la tabla 3; por lo tanto, se toma el valor de Tau-b de Kendall; donde se muestra un p valor de ,000 siendo menor que 0.05 razón por la que rechazo la H0, y por lo tanto acepto la H1, a la vez se evidencia que tiene un coeficiente de 0,816, por lo que; se concluye que existe relación, significativa y alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Prueba de hipótesis específico 1.

Inicio indicando la hipótesis alterna (H1) existe relación significativa entre la admisión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Se formula la hipótesis nula (H1) no existe relación significativa entre la admisión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Criterios de decisión:

Nivel de significancia = ,05.

Si el nivel de significación (p valor) es > 0,05 aceptó la H0.

Si el nivel de significación (p valor) es < 0,05 aceptó la H1 y rechazo la H0.

Tabla 8*Resultado de correlación de admisión del TH y desempeño laboral, medidas simétricas.*

		Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,690	,000
	Tau-c de Kendall	,602	,000
N de casos válidos		114	

Interpretación: Para la interpretación de la tabla 8 se debe tener en cuenta los tres niveles de medición que tiene la dimensión admisión y de igual manera la variable DL, así como se confirma en la tabla 4; por lo tanto, se toma el valor de Tau-b de Kendall; donde se evidencia un p valor de ,000 siendo menor que 0.05 razón por la que rechazo la H0, y por lo tanto acepto la H1; a la vez se evidencia que tiene un coeficiente de 0,690, por lo tanto; se concluye que existe relación, significativa y moderada entre la admisión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Prueba de hipótesis específico 2.

Inicio indicando la hipótesis alterna (H1) existe relación significativa entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Se formula la hipótesis nula (H0) no existe relación significativa entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Criterios de decisión:

Nivel de significancia = ,05.

Si el nivel de significación (p valor) es > 0,05 aceptó la H0.

Si el nivel de significación (p valor) es < 0,05 aceptó la H1 y rechazo la H0.

Tabla 9*Resultado de correlación de desarrollo del TH y desempeño laboral, medidas simétricas.*

		Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,566	,000
	Tau-c de Kendall	,476	,000
N de casos válidos		114	

Interpretación: Para la interpretación de la tabla 9 se debe tener en cuenta los tres niveles de medición que tiene la dimensión desarrollo y de igual manera la variable DL, así como se confirma en la tabla 5; por lo tanto, se toma el valor de Tau-b de Kendall; donde se evidencia un p valor de ,000 siendo menor que 0.05 razón por la que rechazo la H0, y por lo tanto acepto la H1; a la vez se evidencia que tiene un coeficiente de 0,566, por lo tanto; se concluye que existe relación, significativa y moderada entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Prueba de hipótesis específico 3.

Inicio indicando la hipótesis alterna (H1) existe relación significativa entre recompensa del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Se formula la hipótesis nula (H0) no existe relación significativa entre recompensa del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

Criterios de decisión:

Nivel de significancia = ,05.

Si el nivel de significación (p valor) es $> 0,05$ aceptó la H0.

Si el nivel de significación (p valor) es $< 0,05$ aceptó la H1 y rechazo la H0.

Tabla 10

Resultado de correlación de recompensa del TH y desempeño laboral, simétricas.

	Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,561
	Tau-c de Kendall	,458
N de casos válidos	114	

Interpretación: Para la interpretación de la tabla 10 se debe tener en cuenta los tres niveles de medición que tiene la dimensión recompensa y de igual manera la variable DL, así como se confirma en la tabla 6; por lo tanto, se toma el valor de Tau-b de Kendall; donde se evidencia un p valor de ,000 siendo menor que 0.05 razón por la que rechazo la H0, y por lo tanto acepto la H1; a la vez se evidencia

que tiene un coeficiente de 0,561, por lo tanto; concluyendo que existe relación significativa y moderada entre recompensa del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se cotejará los resultados obtenidos en la presente investigación con los antecedentes de la misma investigación, con el fin de llegar a una discusión de posiciones opuestas o de resultados parecidos.

Los resultados del presente estudio determinaron que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022. Confirmándose mediante el cociente de correlación para datos ordenados de Tau-b de Kendall, por tener tres niveles de medición, siendo cuadrada, el cual arrojó un p valor de ,000, por lo que se rechazó la H0 y se aceptó la hipótesis alterna, confirmando la relación de las variables de la investigación y con un coeficiente de 0,816. Resultado que indica una relación significativa alta.

Misma determinación a la que arribó la investigación de Sopiah, et al. (2020) con el objetivo de examinar la relación entre la gestión del talento y el compromiso laboral y su impacto en el desempeño de las enfermeras en Indonesia, el resultado mediante la prueba de Sobel fue una influencia no directa de 0,477, un efecto total de 0,685 y un nivel significativo de 11,741 lo cual quiere decir que la gestión del talento influye positivamente en la participación y el desempeño, y que el compromiso juega un papel esencial en la moderación entre variables, evidenciándose su correspondencia.

De igual manera, en el ámbito nacional en el estudio de Suarez (2022), la gestión del talento humano y desempeño laboral, el resultado fue que existe una relación alta y positiva entre las dos variables teniendo una significancia de $p < 0,05$ y $Rho S = 0,909$, en su investigación concluyo que existe una adecuada gestión del talento humano, lo cual significa el logro de mejoras significativas en el desempeño de sus colaboradores. Por su parte, Núñez (2020), en su investigación con las mismas variables de estudios, obtuvo como resultado un sig. de 0,0 con una relación significativa, baja y positiva ($r = 0.468$) entre sus dos variables de estudio evidenciándose de la existencia de que la correlación no siempre será alta.

En la investigación de Condezo (2019), donde también identificó la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral mediante Tau-b de Kendall, tuvo

como resultado que existe relación directa y significativa entre dichas variables, teniendo como resultado: $W = 0,466$ y $p=.000$, siendo este último el mismo valor que obtuvieron Rojas y Vilchez (2018) en su estudio, donde los resultados mostraron que existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento y desempeño laboral a través de la prueba de chi-cuadrado teniendo un resultado de ($p=0,000$). Además, Rivera (2018) a fin de determinar la misma relación que los estudios anteriores, tuvo como resultado la existencia de la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral con un resultado de ($r= 0,774$ y $p=0,000$). Por todo lo expuesto, se evidencia que en todas las investigaciones al igual que en la presente, existió relación significativa entre las variables de estudio.

Por lo que evidenciamos mediante los resultados de la presente investigación y los antecedentes de este mismo que lo indicado por Chiavenato (2009) en su libro gestión del talento humano, donde menciona que la gestión del talento influye en la medición del desempeño laboral de los colaboradores, es decir mientras una mejor gestión se obtendrá un mejor desempeño.

En cuanto al nivel de relación entre admisión del talento humano y desempeño laboral, en el presente estudio se obtuvo un p valor de ,000 siendo menor que 0.05 por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta la H_1 , confirmando que existe relación significativa entre la admisión del talento humano y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,690. El p valor del resultado de dicha relación, fue igual al obtenido por Condezo (2019) para hallar lo mismo, donde llego al resultado $p=.000$, es decir, una relación que fue directa y significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión proceso de admisión, y $w = 0,403$. De igual manera, Rivera (2018), tuvo como resultado una relación altamente significativa entre la variable desempeño laboral con las dimensiones reclutamiento de personal ($r= 0,666$ y $p= 0,001$) y selección de personal ($r= 0,801$ y $p= 0,000$) siendo estas últimas dimensiones semejantes a la primera dimensión del presente estudio según la conceptualización de Abril (2018) y se puede notar que en todas las investigaciones al igual que en la presente, existió relación entre la variable y la dimensión respectiva.

Así mismo llegamos a coincidir con el teórico Chiavenato (2009) que ya lo venía mencionado que la dimensión admisión del talento humano influirá en la productividad del colaborador.

En cuanto al nivel de relación entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral, se obtuvo un p valor de ,000 siendo menor que 0.05 por lo que se rechaza la H0, y se acepta la H1, confirmando que existe relación significativa entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral. El coeficiente fue de correlación de 0,566. Así mismo, Rivera (2018) obtuvo una relación altamente significativa entre el desempeño laboral y la dimensión desarrollo de personal ($r=0,501$ y $p=0,024$) a la vez Apolo et al (2021) en su investigación llegó a la conclusión que el desarrollo del talento repercute en el desempeño, por lo que esta dimensión debe de estar cumpliéndose constantemente. Por su parte, Núñez (2020) tuvo como resultado la existencia de una relación significativa, baja y positiva entre las habilidades y el desempeño laboral ($r=0,337$), considerando que las habilidades se logran alcanzar a través de un correcto desarrollo del personal. Igualmente, Condezo (2019), tuvo como resultado una relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el nivel de capacidades ($w = 0,250$ y $p=.003$). Rojas y Vilchez (2018), tuvieron como resultado una relación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y las dimensiones trabajo en equipo y calidad del trabajo, ambos con un valor $p=0,007$. Se puede observar que en todas las investigaciones al igual que en la presente investigación, existe relación entre la variable y las dimensiones, a diferencia de la investigación de Núñez (2020), en la que no existió relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión conocimientos siendo este último un resultado que se pretende lograr con el desarrollo del personal, por lo que se llega a una discusión de oposiciones de la investigación por los mismos resultados obtenidos.

A la vez ORAS-CONHU (2015) indico que el desarrollo del personal se relaciona con el cumplimiento de una correcta atención y desenvolvimiento del personal en los servicios, siendo este último medido por la variable del desempeño laboral.

Por último, en cuanto al nivel de relación entre recompensa del talento humano y desempeño laboral, se evidencia un p valor de ,000 siendo menor que

0.05 por lo que se rechaza la H₀, y se acepta la H₁, la cual es: Existe relación significativa entre recompensa del talento humano y desempeño laboral. Con un coeficiente de correlación de 0,561. Lo mismo que el resultado de Núñez (2020), donde evidenció una relación significativa entre las motivaciones y el desempeño laboral ($r = 0.329$); y hubo relación significativa, moderada y positiva entre las actitudes y el desempeño laboral ($r = 0.629$). Asimismo, Condezo (2019), tuvo como resultado una relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el nivel de compensación ($w = 0,607$ y $p = .000$) cabe indicar que estos dos últimos autores tuvieron casi la misma población de la presente investigación. Así mismo se puede notar que en todas las investigaciones al igual que en la presente, existió relación entre la variable y la dimensión respectiva.

Elton Mayo en los años 90 ya venía estudiando la relación y su influencia de las recompensas en la productividad de los colaboradores, su investigación nos mostró que la recompensa influye en el desempeño poniendo los primeros cimientos de las relaciones humanas, indicando que las personas tendrán un mayor desenvolvimiento en su labor al tener una correcta recompensa (Whitlock, 2015).

VI. CONCLUSIONES

1. Para la investigación se tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario 2022, concluyéndose que existe una relación significativa y alta según los resultados obtenidos por la prueba estadística Tau-b de Kendall con el coeficiente de ,816, a la vez teniendo una sig de ,000 siendo este menor que; 0.05. por lo que se acepta la hipótesis alterna de la investigación.
2. Para el primer objetivo específico se concluyó que existe una relación significativa y moderada entre la admisión del talento humano y desempeño laboral, esta afirmación se respalda en los resultados obtenido por la prueba de Tau-b de Kendall, donde se evidencio un sig. ,000 siendo este menor que 0.05 por lo que se aceptó la hipótesis alterna planteada al inicio de la investigación y con un coeficiente de correlación del 0,690.
3. Para el segundo objetivo específico se concluyó que existe relación, significativa y moderada entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral, esta afirmación se respalda en el resultado obtenido por la prueba de Tau-b de Kendall, donde se evidencio un sig. ,000 siendo este menor que 0.05 por lo que se aceptó la hipótesis alterna planteada al inicio de la investigación y con un coeficiente de correlación del 0,566.
4. Para el tercer objetivo específico se concluyó que existe relación, significativa y moderada entre recompensa del talento humano y desempeño laboral, esta afirmación se respalda en el resultado obtenido por la prueba de Tau-b de Kendall, donde se evidencio un sig. ,000 siendo este menor que 0.05 por lo que se aceptó la hipótesis alterna planteada al inicio de la investigación y con un coeficiente de correlación del 0,566.
5. En general, se concluye que, si existe relación entre ambas variables, y a la vez los resultados evidenciaron que, la gestión del talento humano en el Centro de Salud Mental Comunitario estudiado, es moderado o medio, de igual manera el desempeño laboral se encuentra en un nivel moderado, por lo que se concluye que al mejorar la gestión del talento humano el desempeño del personal también mejorará.

VII. RECOMENDACIONES

Con la finalidad de dar recomendaciones que involucren una mejora en la gestión del Centro de Salud Mental, se tomó la base de datos de las frecuencias y conclusiones y en base a los resultados obtenidos se dan las siguientes recomendaciones:

La gerencia de la unidad de estudio se involucre en la gestión de los recursos humanos y con el responsable del mencionado despacho reviesen el anexo 7 y el capítulo 4 de la presente investigación donde los resultados arrojan una gestión y desempeño moderado existiendo el potencial de llegar a ser eficientes.

La creación de un comité autónomo, el cual este conformado de dos a tres trabajadores antiguos y que hayan demostrado mayor responsabilidad, con el fin de realizar una inducción a cada personal que ingresa al establecimiento de salud, donde se les pueda orientar a cerca de la misión, objetivos, políticas y metodología de trabajo que se tiene, a la vez este mismo comité revise y vele el cumplimiento de las pruebas de conocimiento, bases y difusión que se realiza durante la admisión del personal así mismo publicando las evidencias y grabaciones de los actos realizados siendo transparentes.

El área de recursos humanos y/o encargado de capacitación se fortalezca en el análisis y programe capacitaciones para todos los profesionales que laboran en la institución, y no solo para un grupo específico. Así mismo, fortalecer el plan de capacitaciones, el cual debe estar basado en las necesidades de la organización, es decir, se debe capacitar en los aspectos que se requiere en coordinación con la DIRESA garantizando que todo personal este presente en cada capacitación que le compete y se cumpla con el cronograma de capacitaciones.

El personal no percibe que se les esté reconociendo su desempeño proactivo y contextual de manera formal, como lo hacen en otras instituciones, por lo que se recomienda realizar reconocimientos mediante resoluciones y cartas de felicitaciones por sus méritos, como también realizar las reuniones con los jefes de servicio y personal de línea, ya que algunos subordinados consideran que sus jefes no son asertivos y no inspiran confianza, aspecto que es muy importante ya que

está influye directamente en la correcta transmisión de información y conocimientos.

Como se ha determinado en la presente investigación, la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la organización es alta; y según los resultados obtenidos se ha evidenciado que existe una gestión moderada del talento humano, al igual que el desempeño, por lo que se podría plantear para una futura investigación que, al mejorar la gestión del talento humano, mejorará también el desempeño laboral de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Abril, F. M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Ecuador. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf>
- Al, A. N., y Abu, S. A. (21 de 4 de 2021). Talent management strategies of a public UAE hospital in the Industry 4.0 era: A qualitative analysis. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2). doi:[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.02](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.02)
- Apolo, P. K., Álvarez, G. E., y Vicuña, M. W. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *CIENCIAMATRIA, Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(12). doi:[10.35381/cm.v7i12.419](https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.419)
- Araujo, L. O., Guerrero, L. P., Matabanchoy, T. S., y Bastidas, J. C. (3 de 12 de 2021). A systematic review: adverse events and human talent management in the Latin American hospital context. *Scielo*, 23(3), 351-365. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30333-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30333-1)
- Barrera, A. E., y Guardamino, N. L. (2019). Los factores motivacionales y el desempeño de los gerentes públicos. *Library*. Obtenido de <https://1library.co/document/yd708ojy-factores-motivacionales-desempeno-gerentes-publicos.html>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Elias Junior David Aguilar, D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teorica. *Valor agregado*, 7(1), 109-2021. doi:[10.17162/riva.v7i1.1417](https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417)
- Castagnola, S. V., Castagnola, S. V., Castagnola, S. V., y Castagnola, S. V. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667939005>
- Castro, M. K., y Delgado, B. J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia*

- Cheprasov, A. (2021). *What is a Correlational Study*. Obtenido de Study: <https://study.com/academy/lesson/what-is-a-correlational-study-definition-examples.html>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3 ed.). (I. Editores, Ed.) Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). (I. Editores, Ed.) México: McGraw-Hill Education. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Condezo, Z. N. (2019). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya - Yauli - Junín - 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2887/TESIS-MAESTRIA-2019-CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD-CONDEZO%20ZARATE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Devault, G. (2020). *The Balance Small Business*. Obtenido de <https://www.thebalancesmb.com/quantitative-research-advantages-and-disadvantages-2296728>
- El Dahshan, M. E., Keshk, L. I., y Dorgham, L. S. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El -Kom Hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108-123. doi:10.15640/jns.v5n2a10
- Espino, C. J. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral el personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Ica. Obtenido de

[https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3524/GESTI%
%c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20RELACI
%c3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20D
EL%20PERSONAL%20ADMINISTRATIVO%20CENTRAL%20DE%20LA%
20UNIVERSIDAD%20NACIONAL%20SAN%2](https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3524/GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20RELACI%c3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20ADMINISTRATIVO%20CENTRAL%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20NACIONAL%20SAN%2)

Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. (teseo, Ed.) *Universidad Abierta Interamericana*, 1, 368. Obtenido de <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

Gallegos, M., y Castillo, T. (enero de 2022). Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *Scielo*, 5(1), 150-162. doi:<https://doi.org/10.37135/ns.01.09.09>.

Hernandez Mendoza, S., y Duana Avila, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Mexico: Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA. doi:10.29057/icea.v9i17.6019

Hernández, S. R., y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Education. Obtenido de [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%
%c3%a1n%20de%20Metodolog%
%c3%ada%20de%20la%20investigaci%
%c3%b3n.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%c3%a1n%20de%20Metodolog%c3%ada%20de%20la%20investigaci%c3%b3n.pdf)

Hoffman, T. (2017). *Basic research, and is it important A new theme on ScienceNordic*. Obtenido de Science Nordic: <https://sciencenordic.com/basic-research-denmark-scientific-theory/what-is-basic-research/1440003>

Ingram, T., y Glod, W. (2016). Talent Management in Healthcare Organizations - Qualitative Research Results. *Elsevier*, 39, 339-346. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30333-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30333-1)

Jara, M. A., Asmat, V. N., y Alberca, P. N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/290/Resumenes/Abstract_29058775014_2.pdf

- Kabene, S. M., Orchard, C., Howard, J. M., Soriano, M. A., y Leduc, R. (27 de 7 de 2006). The importance of human resources management in health care: a global context. *National Library of Medicine*, 4(20). doi:10.1186/1478-4491-4-20
- Kaur, P., y Ravinder Kaur, C. (2020). *Vskills Tutorials*. Obtenido de History of talent Management: <https://www.vskills.in/certification/tutorial/history-of-talent-management/>
- Kowalczyk, D. (2022). *Non-Experimental and Experimental Research: Differences, Advantages & Disadvantages*. Obtenido de Study: <https://study.com/academy/lesson/non-experimental-and-experimental-research-differences-advantages-disadvantages.html>
- López, C. Á., Vásquez, R. P., y Quiñóo, P. L. (2 de 2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- López, R. P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación censal cuantitativa* (1 ed.). (U. A. Barcelona, Ed.) Barcelona, España. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Lumbreras, G. M., Hernández, V. I., Méndez, H. P., Dosamantes, C. L., Cervantes, R. M., García, E. A., y Cortez, Y. H. (1 de 1 de 2019). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Sauid Pública de México*, 62(1). doi:<https://doi.org/10.21149/10247>
- Martínez, S. J. (2017). *Nuevas tendencias en la gestión del talento humano*. Obtenido de <https://www.interempresas.net/TIC/Articulos/196287-Nuevas-tendencias-en-la-gestion-del-talento-humano.html>
- Middleton, F. (3 de 7 de 2019). *Reliability vs Validity in Research | Differences, Types and Examples*. Obtenido de Scribbr: <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>

- Montoya suarez, O. (octubre de 2007). Application of the factorial analysis to the investigation of markets. Case of study. *Universidad Tecnológica de Pereira*, 35.
- Morocho, C. M. (2020). *Evaluación del desempeño laboral al talento humano del centro de salud Jambi Huasi, cantón Francisco de Orellana*. Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba. Obtenido de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/15066/1/12T01408.pdf>
- Núñez, D. L. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud "Los Licenciados", Ayacucho 2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43165/N%c3%ba%c3%b1ez_DLCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ORAS-CONHU. (2015). Planificación y Gestión de Recursos Humanos en Salud en los Países Andinos. Evidencias para la toma de decisiones. *BVS MINSA*. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3592.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud. (10 de enero de 2022). *POC*. Obtenido de [www.paho.org: https://www.paho.org/es/respuesta-emergencia-por-covid-19-peru](https://www.paho.org/es/respuesta-emergencia-por-covid-19-peru)
- Pico, V. L. (1 de 11 de 2016). La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *INNOVA Research Journal*, 1(11), 97-104. doi:10.33890/innova.v1.n11.2016.122
- Pujol-Cols, L. J. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 34(146), 3-18. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rajak, B., y Pandey, M. (25 de 3 de 2017). Exploring the relationship between Job Commitment and Job Satisfaction through a Review of Literature. *Management Insight - The Journal of Incisive Analysers*, 13(1). doi:10.21844/mijja.v13i01.8372

- Ribeiro Barbosa, J., Reis da Silva, G., Schubert Backes, V., Katia Correa, A., Maysa de Souza, D., y Medina Mayo, J. (2022). SUDDENLY, TEACHER! PATHS TAKEN BY NURSES SEARCHING FOR TEACHER TRAINING. *Texto y contexto ENFERMAGEM*, 31(e20210209). Obtenido de <https://www.scielo.br/ij/tce/a/QHZX3tqxzSHLm65Qy5GSJJL/?format=pdf&lang=en>
- Rivera, E. Y. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental "San José" - Villa El Salvador*. Tesis, Universidad Autónoma del Perú, Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/847/Rivera%20Espinoza%2c%20Yazmina%20Carito.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodó, P. (08 de Noviembre de 2020). *economipedia.com*. Obtenido de Diagrama de Gantt: <https://economipedia.com/definiciones/diagrama-de-gantt.html>
- Rodrigues Mombelli, J., Correa Barbosa, G., Garcia Claro, H., Andrade boska, G., y Ferreira de oliveira, M. (2022). Predictors burden in mental health workers during the COVID-19 pandemic. *Revista brasileira de Enfermagem REVEN*, 75(3), 1-7. doi: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0762>
- Rojas, R. R., y Vilchez, P. S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero, 2018*. Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener, Lima. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segovia, G. R. (2018). *¿Cómo deben los hospitales gestionar su talento humano?* Obtenido de LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-deben-los-hospitales-gestionar-su-talento-humano-rogelio>
- Simkus, J. (2021). *SimplyPsychology*. 1(27). Obtenido de <https://www.simplypsychology.org/what-is-a-cross-sectional-study.html>

- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., y Narmaditya, B. S. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335-341. Obtenido de <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202020952022509.page#:~:text=The%20findings%20of%20the%20study,work%20engagement%20and%20employee%20performance.>
- Suarez, T. S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas*. . Tesis de maestría , Universidad César Vallejo, Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77983/Suarez_TSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Trullen, J., y Bonache, J. (2021). *Talent Management in Latin America* (1 ed.). Roudledge Focus. Obtenido de <https://www.routledge.com/Talent-Management-in-Latin-America-Pressing-Issues-and-Best-Practices/Trullen-Bonache/p/book/9780367819903>
- Valencia, P. (2018). El Cuestionario Breve de Evitación Experiencial ¿una alternativa viable al aaq-ii? *Pensando Psicología* , 14(24), 14(24). doi:10.16925/pe.v14i24.2412
- Whitlock, T. (2015). *La historia de las revisiones de desempeño y el futuro de las evaluaciones de empleados*. Obtenido de Standard For Success: <https://www.standardforsuccess.com/the-history-of-performance-reviews-and-the-future-of-employee-evaluations/>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., y Mo, L. (21 de 7 de 2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *annals of psychology*, 33(3). doi:<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
GENERAL	GENERAL	GENERAL					
¿Cuál es el nivel de relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022?	Determinar el nivel de relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Admisión del talento humano	Reclutamiento de personal Selección de personal Inducción al personal	TIPO DE ESTUDIO: Básico	
				Desarrollo del talento humano	Capacitación al personal Aprendizaje del personal Mejora del personal.	NIVEL: Correlacional	
				Recompensa del talento humano	Remuneración del personal Motivación al personal Prestaciones al personal	CORTE: Transversal.	
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS					
¿Cuál es el nivel de relación entre admisión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022?	Determinar el nivel de relación entre la admisión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.	Existe relación significativa entre la admisión del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.	DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de tarea	Capacidad de tomar decisiones Capacidad de organizar y planear Capacidad de resolver problemas Conocimiento de sus funciones Productividad (cantidad y calidad de trabajo).	DISEÑO DE ESTUDIO: No experimental.	
¿Cuál es el nivel de relación entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022?	Determinar el nivel de relación entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.	Existe relación significativa entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.			Desempeño proactivo	Capacidad de aprendizaje Iniciativa del personal Compromiso con la organización	ENFOQUE: Cuantitativo.
¿Cuál es el nivel de relación entre recompensa del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022?	Determinar el nivel de relación entre recompensa del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.	Existe relación significativa entre recompensa del talento humano y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022.			Desempeño contextual	Colaboración y cooperación con compañeros. Trasmitir y compartir conocimientos Orientación a objetivos y resultados.	POBLACIÓN Y MUESTRA: Población: 114 trabajadores de internamiento, refugio y micro redes de un Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros.
					Desempeño organizacional	Voluntad en rendimiento laboral Voluntad en la calidad laboral Uso adecuado del tiempo y recursos laborales Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	TIPO DE MUESTREO: Censal. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTOS: Cuestionarios

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es de carácter anónimo y será utilizado únicamente para fines de investigación, por lo que le pido responder con total veracidad.

Instrucciones: A continuación, se le muestra las preguntas que permitan evaluar la gestión del talento humano en la entidad. Por favor, responda con la siguiente escala: **Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).**

marcando con una (X), la alternativa que considere sea el caso.

Variable: Gestión del Talento Humano						
N°	Dimensión: Admisión del talento humano.	1	2	3	4	5
01	El personal de la oficina de recursos humanos conoce la importancia de reclutar personal con talento.					
02	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada (convocatoria).					
03	La necesidad de un puesto laboral se realizan previo análisis y evaluación de requerimiento del área usuaria.					
04	Los comités que evalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo.					
05	Las pruebas de conocimiento aplicadas para la selección del personal son las adecuadas.					
06	Las entrevistas realizadas en la selección del personal son imparciales.					
07	La documentación solicitada al personal nuevo son los adecuados (CV, formato de bases).					
08	La charla sobre la misión, visión y políticas de la entidad se efectúan al personal ingresante (inducción general).					
09	Se realiza charlas informativas al personal nuevo sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica).					
N°	Dimensión: Desarrollo del talento humano.	1	2	3	4	5
10	El área de recursos humanos de la institución realiza un análisis situacional para la elaboración del plan de capacitación.					
11	El área de recursos humanos detecta de manera eficiente los puntos que los colaboradores deben de mejorar.					
12	El área de recursos humanos elabora un plan y programa de capacitación acorde a las necesidades que logra identificar en los colaboradores.					
13	El área de recursos humanos ejecuta de manera oportuna los planes de capacitación.					
14	Lo aprendido en las capacitaciones se relaciona con las funciones y necesidad de desarrollo.					
N°	Dimensión: Recompensa del talento humano.	1	2	3	4	5
15	Existe en la institución una política remunerativa adecuada.					
16	Las compensaciones no remunerativas (resolución de felicitaciones, incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se observan en otras instituciones públicas.					
17	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo.					

18	Cuento con un jefe asertivo, capacita de acuerdo a las necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes, conocimiento de normas y seguridad en el trabajo.					
19	Cuento con un jefe que inspira confianza y se comunica de manera adecuada.					
20	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud.					
21	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones.					
22	Se ejecuta los planes o líneas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.					

Gracias por su participación.

Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es de carácter anónimo y será utilizado únicamente para fines de investigación, por lo que le pido responder con total veracidad.

Instrucciones: A continuación, se le muestra las preguntas que permitan evaluar el desempeño laboral en la entidad. Por favor, responda con la siguiente escala:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5). marcando con una (X), la alternativa que considere sea el caso.

Variable: Desempeño laboral						
N°	Dimensión: Desempeño de tarea.	1	2	3	4	5
01	Los colaboradores tienen la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo.					
02	El colaborador planifica y organiza sus actividades, siendo estas resaltantes.					
03	Los colaboradores solucionan los problemas que se presentan en el trabajo cotidiano sin la necesidad de llamar al jefe.					
04	Los colaboradores demuestran que tienen los conocimientos técnicos al momento de ejercer sus funciones.					
05	Los colaboradores están satisfechos con la calidad y cantidad de trabajo que se le ha encomendado dentro de su puesto laboral.					
N°	Dimensión: Desempeño proactivo.	1	2	3	4	5
06	Los colaboradores muestran disposición para el aprendizaje individual y grupal.					
07	Los colaboradores se anticipan a las dificultades antes que se vuelvan un problema.					
08	Los colaboradores exponen y muestran nuevas ideas a sus compañeros y jefe para mejorar los procesos en la ejecución de las labores.					
09	Los colaboradores muestran responsabilidad frente a las tareas encomendadas.					
10	Los colaboradores muestran accesibilidad ante cambios que influyen en su trabajo.					
N°	Dimensión: Desempeño contextual.	1	2	3	4	5
11	Los colaboradores muestran actitudes positivas para integrarse a los equipos de trabajo.					
12	Los colaboradores comparten información y conocimientos con sus compañeros.					
13	Los colaboradores trabajan conjuntamente con sus compañeros para lograr los objetivos.					
N°	Dimensión: Desempeño organizacional	1	2	3	4	5
14	Los colaboradores realizan sus labores de manera oportuna.					
15	Los colaboradores demuestran eficiencia en su rendimiento laboral.					
16	Los colaboradores son minuciosos en sus labores.					
17	Los colaboradores usan adecuadamente el tiempo para realizar sus funciones.					
18	Los colaboradores asisten puntualmente a la institución, así mismo a las reuniones que se convoca.					

Gracias por su participación.

Anexo 4. Validación de instrumento de variables.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mag. Miranda Ccahuana Saul

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de escuela nacional de posgrado de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: ***“Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables - dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Angel Alhuay Cartolín

D.N.I: 72940387

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	Dimensión: Admisión del talento humano.							
01	El personal de la oficina de recursos humanos conoce la importancia de reclutar personal con talento.	X		X		X		
02	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada (convocatoria).	X		X		X		
03	La necesidad de un puesto laboral se realizan previo análisis y evaluación de requerimiento del área usuaria.	X		X		X		
04	Los comités que evalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo.	X		X		X		
05	Las pruebas de conocimiento aplicadas para la selección del personal son las adecuadas.	X		X		X		
06	Las entrevistas realizadas en la selección del personal son imparciales.	X		X		X		
07	La documentación solicitada al personal nuevo son los adecuados (CV, formato de bases).	X		X		X		
08	La charla sobre la misión, visión y políticas de la entidad se efectúan al personal ingresante (inducción general).	X		X		X		
09	Se realiza charlas informativas al personal nuevo sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica).	X		X		X		
N°	Dimensión: Desarrollo del talento humano.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El área de recursos humanos de la institución realiza un análisis situacional para la elaboración del plan de capacitación.	X		X		X		
11	El área de recursos humanos detecta de manera eficiente los puntos que los colaboradores deben de mejorar.	X		X		X		
12	El área de recursos humanos elabora un plan y programa de capacitación acorde a las necesidades que logra identificar en los colaboradores.	X		X		X		
13	El área de recursos humanos ejecuta de manera oportuna los planes de capacitación.	X		X		X		
14	Lo aprendido en las capacitaciones se relaciona con las funciones y necesidad de desarrollo.	X		X		X		
N°	Dimensión: Recompensa del talento humano.	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Existe en la institución una política remunerativa adecuada.	X		X		X		
16	Las compensaciones no remunerativas (resolución de felicitaciones, incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se observan en otras instituciones públicas.	X		X		X		
17	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo.	X		X		X		
18	Cuento con un jefe asertivo, capacita de acuerdo a las necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes, conocimiento de normas y seguridad en el trabajo.	X		X		X		
19	Cuento con un jefe que inspira confianza y se comunica de manera adecuada.	X		X		X		
20	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud.	X		X		X		
21	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones.	X		X		X		
22	Se ejecuta los planes o líneas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miranda Ccahuana Saul DNI: 71985285

Especialidad del validador: ...Maestro en Administración de Negocios MBA.



Abancay. 26 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	Dimensión: Desempeño de tarea.							
01	Los colaboradores tienen la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo.	X		X		X		
02	El colaborador planifica y organiza sus actividades, siendo estas resaltantes.	X		X		X		
03	Los colaboradores solucionan los problemas que se presentan en el trabajo cotidiano sin la necesidad de llamar al jefe.	X		X		X		
04	Los colaboradores demuestran que tienen los conocimientos técnicos al momento de ejercer sus funciones.	X		X		X		
05	Los colaboradores están satisfechos con la calidad y cantidad de trabajo que se le ha encomendado dentro de su puesto laboral.	X		X		X		
N°	Dimensión: Desempeño proactivo.							
06	Los colaboradores muestran disposición para el aprendizaje individual y grupal.	X		X		X		
07	Los colaboradores se anticipan a las dificultades antes que se vuelvan un problema.	X		X		X		
08	Los colaboradores exponen y muestran nuevas ideas a sus compañeros y jefe para mejorar los procesos en la ejecución de las labores.	X		X		X		
09	Los colaboradores muestran responsabilidad frente a las tareas encomendadas.	X		X		X		
10	Los colaboradores muestran accesibilidad antes cambios que influyen en su trabajo.	X		X		X		
N°	Dimensión: Desempeño contextual.							
11	Los colaboradores muestran actitudes positivas para integrarse a los equipos de trabajo.	X		X		X		
12	Los colaboradores comparten información y conocimientos con sus compañeros.	X		X		X		
13	Los colaboradores trabajan conjuntamente con sus compañeros para lograr los objetivos.	X		X		X		
N°	Dimensión: Desempeño organizacional							
14	Los colaboradores realizan sus labores de manera oportuna.	X		X		X		
15	Los colaboradores demuestran eficiencia en su rendimiento laboral.	X		X		X		
16	Los colaboradores son minuciosos en sus labores.	X		X		X		
17	Los colaboradores usan adecuadamente el tiempo para realizar sus funciones.	X		X		X		
18	Los colaboradores asisten puntualmente a la institución, así mismo a las reuniones que se convoca.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miranda Ccahuana Saul DNI: 71985285

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Negocios MBA.



Abancay. 26 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MIRANDA CCAHUANA, SAUL DNI 71985285	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 22/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/09/2013 Fecha egreso: 13/07/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS <i>PERU</i>
MIRANDA CCAHUANA, SAUL DNI 71985285	TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 31/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS <i>PERU</i>
MIRANDA CCAHUANA, SAUL DNI 71985285	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mag. Cesar Augusto García Alarcón

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de escuela nacional de posgrado de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

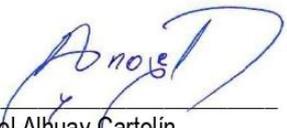
El título nombre del proyecto de investigación es: ***“Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables - dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Angel Alhuay Cartolín
D.N.I.: 72940387

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GARCIA ALARCON, CESAR AUGUSTO DNI 31182568	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 17/05/1985 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
GARCIA ALARCON, CESAR AUGUSTO DNI 31182568	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 24/08/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>
GARCIA ALARCON, CESAR AUGUSTO DNI 31182568	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/06/2015 Fecha egreso: 18/03/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mag. Cirilo Lopez Huarancca

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de escuela nacional de posgrado de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

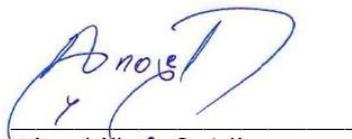
El título nombre del proyecto de investigación es: ***“Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables - dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Angel Alhuay Cartolin

D.N.I: 72940387

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mag.: Cirilo López Huarancca DNI: 23936427

Especialidad del validador: Mg. en Administracion - Metodología de la investigación



Mag. Cirilo López Huarancca
Firma del Experto Informante.
Cusco 27 de mayo del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mag/: Cirilo López Huarancca DNI: 23936427

Especialidad del validador: Mg. en Administracion - Metodología de la investigación

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mag. Cirilo López Huarancca
Firma del Experto Informante.
Cusco 27 de mayo del 2022

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
LOPEZ HUARANCCA, CIRILO DNI 23936427	TITULO DE LIC. EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/04/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
LOPEZ HUARANCCA, CIRILO DNI 23936427	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/01/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
LOPEZ HUARANCCA, CIRILO DNI 23936427	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/04/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
LOPEZ HUARANCCA, CIRILO DNI 23936427	MAGISTER EN ADMINISTRACION GERENCIA DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 03/03/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mag. Reylis Michel Estela Yomona

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de escuela nacional de posgrado de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

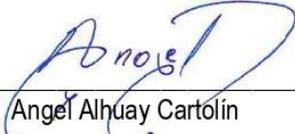
El título nombre del proyecto de investigación es: ***“Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables - dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Angel Alhuay Cartolín
D.N.I: 72940387

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Reylis Michel Estela Yomona DNI: 43166683

Especialidad del validador: Magíster en Gestión Pública.



Lima, 27 de mayo del 2022

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Reylis Michel Estela Yomona DNI: 43166683

Especialidad del validador: Magíster en Gestión Pública.



Lima, 27 de mayo del 2022.

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ESTELA YOMONA, REYLIS MICHEL DNI 43166683	BACHILLER EN EDUCACIÓN PRIMARIA Fecha de diploma: 06/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2015 Fecha egreso: 23/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ESTELA YOMONA, REYLIS MICHEL DNI 43166683	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 10/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ESTELA YOMONA, REYLIS MICHEL DNI 43166683	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCION EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 26/03/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/03/2018 Fecha egreso: 09/08/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
ESTELA YOMONA, REYLIS MICHEL DNI 43166683	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS Fecha de diploma: 15/12/21 Modalidad de estudios: A DISTANCIA Fecha matrícula: 01/09/2015 Fecha egreso: 30/06/2021	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mag. Yovera Morales Marco Antonio

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de escuela nacional de posgrado de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

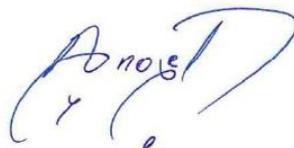
El título nombre del proyecto de investigación es: ***“Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros, 2022”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables - dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Angel Alhuay Cartolín

D.N.I: 72940387

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___ suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yovera Morales Marco Antonio. DNI: 47146116.

Especialidad del validador:....Maestro en Psicológica.

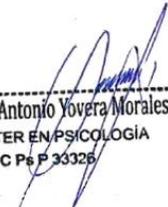
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chincheros. 26 de mayo del 2022



Mg. Marco Antonio Yovera Morales
MAGISTER EN PSICOLOGIA
C P & P 33326



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___ suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yovera Morales Marco Antonio. DNI: 47146116.

Especialidad del validador:....Maestro en Psicológica.

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Marco Antonio Yovera Morales
MAGISTER EN PSICOLOGIA
C P & P 33326
Chincheros. 26 de mayo del 2022



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
YOVERA MORALES, MARCO ANTONIO DNI 47146116	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/09/2010 Fecha egreso: 28/02/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
YOVERA MORALES, MARCO ANTONIO DNI 47146116	LICENCIADO EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 10/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
YOVERA MORALES, MARCO ANTONIO DNI 47146116	MAESTRO EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN: PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD Fecha de diploma: 24/09/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2019 Fecha egreso: 10/01/2020	ASOCIACIÓN CIVIL UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI <i>PERU</i>

Anexo 5. Prueba de confiabilidad de los instrumentos, “prueba piloto”.

Instrumento: Gestión del talento humano

Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario Gestión del Talento Humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	22

Interpretación: Se encuestó a 14 colaboradores como prueba piloto, donde se aprecia que el estadístico Alfa de Cronbach tiene un valor de 0,887 de fiabilidad, para un número de 22 elementos, por lo que el instrumento sobre gestión del talento humano es altamente fiable.

Instrumento: Desempeño Laboral

Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	18

Interpretación: Se encuestó a 14 colaboradores como prueba piloto, donde se aprecia que el estadístico Alfa de Cronbach tiene un valor de 0,889 de fiabilidad, para un número de 18 elementos, por lo que el instrumento sobre desempeño laborales altamente fiable.

Anexo 6. Prueba factorial

Primera variable G-TH.

Prueba de KMO y Bartlett a la variable Gestión del talento humano

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,852
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1438,462
	gl	231
	Sig.	,000

Interpretación: Al tener un valor de ,852 en el KMO, y un resultado de Sig. 000 se proceder a realizar el análisis factorial exploratorio. Considerando que debe ser mayor a ,500; y se cabe indicar que se trabajó con una población de 114 encuestados.

Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,292	37,691	37,691	4,228	19,220	19,220	4,081	18,550	18,550
2	2,401	10,913	48,604	4,445	20,206	39,426	3,060	13,910	32,460
3	1,559	7,086	55,690	2,044	9,290	48,717	2,978	13,537	45,997
4	1,465	6,658	62,348	1,151	5,232	53,949	1,453	6,606	52,603
5	1,186	5,389	67,737	1,084	4,928	58,877	1,380	6,274	58,877
6	,890	4,047	71,784						
7	,859	3,904	75,688						
8	,759	3,452	79,139						
9	,684	3,107	82,247						
10	,557	2,530	84,777						
11	,494	2,246	87,023						
12	,468	2,126	89,149						
13	,354	1,608	90,757						
14	,307	1,395	92,153						
15	,286	1,299	93,452						
16	,262	1,191	94,643						
17	,256	1,165	95,808						
18	,232	1,052	96,861						
19	,218	,992	97,853						
20	,187	,851	98,704						
21	,152	,693	99,397						
22	,133	,603	100,000						

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Matriz de factor rotado^a

	Factor				
	1	2	3	4	5
El personal de la oficina de recursos humanos conoce la importancia de reclutar personal con talento.	,438	,193	,340	-,025	-,222
La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada (convocatoria).	,655	,289	,166	,196	-,076
La necesidad de un puesto laboral se realizan previo análisis y evaluación de requerimiento del área usuaria.	,671	,290	,206	,139	,122
Los comités que evalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo.	,660	,172	,101	,375	,036
Las pruebas de conocimiento aplicadas para la selección del personal son las adecuadas.	,335	,186	,225	,893	,061
Las entrevistas realizadas en la selección del personal son imparciales.	,464	,030	,233	,276	,467
La documentación solicitada al personal nuevo son los adecuados (CV, formato de bases).	,822	,344	-,145	,030	,168
La charla sobre la misión, visión y políticas de la entidad se efectúan al personal ingresante (inducción general).	,665	,176	,316	,127	,219
Se realiza charlas informativas al personal nuevo sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica).	,604	,257	,239	,127	-,085
El área de recursos humanos de la institución realiza un análisis situacional para la elaboración del plan de capacitación.	,028	,066	,692	,101	,188
El área de recursos humanos detecta de manera eficiente los puntos que los colaborados deben de mejorar.	,181	,002	,626	,119	,187
El área de recursos humanos elabora un plan y programa de capacitación acorde a las necesidades que logra identificar en los colaboradores.	,178	,061	,769	,081	,210
El área de recursos humanos ejecuta de manera oportuna los planes de capacitación.	,285	,358	,527	,199	-,136
Lo aprendido en las capacitaciones se relaciona con las funciones y necesidad de desarrollo.	,430	,363	,580	,027	-,184
Existe en la institución una política remunerativa adecuada.	,092	,151	,309	,111	,298
Las compensaciones no remunerativas (resolución de felicitaciones, incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se observan en otras instituciones públicas.	-,019	,459	,434	-,063	,122
En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo.	,370	,682	,126	,104	-,024
Cuento con un jefe asertivo, capacita de acuerdo a las necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes, conocimiento de normas y seguridad en el trabajo.	,227	,447	,157	,413	,116
Cuento con un jefe que inspira confianza y se comunica de manera adecuada.	,236	,603	,080	,085	,094
El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud.	,307	,573	,065	,264	-,083
Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones.	,289	,839	,101	,032	,201
Se ejecuta los planes o líneas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.	-,041	,114	,277	-,033	,814

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

Segunda variable DL.

Prueba de KMO y Bartlett Desempeño Laboral

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,894
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1067,122
	gl	153
	Sig.	,000

Interpretación: Al tener un valor de ,894 en el KMO, y un resultado de Sig. ,000 se proceder a realizar el análisis factorial exploratorio. Considerando que debe ser mayor a ,500; y se cabe indicar que se trabajó con una población de 114 encuestados.

Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	8,135	45,195	45,195	2,424	13,467	13,467	4,031	22,395	22,395
2	1,282	7,122	52,317	5,373	29,848	43,315	2,869	15,938	38,333
3	1,210	6,721	59,038	1,876	10,421	53,736	1,945	10,805	49,138
4	1,023	5,685	64,723	,606	3,367	57,103	1,434	7,964	57,103
5	,850	4,724	69,447						
6	,766	4,254	73,701						
7	,682	3,790	77,491						
8	,598	3,323	80,814						
9	,560	3,109	83,923						
10	,507	2,817	86,740						
11	,426	2,369	89,109						
12	,386	2,145	91,254						
13	,362	2,009	93,263						
14	,315	1,752	95,014						
15	,275	1,529	96,543						
16	,241	1,339	97,882						
17	,218	1,210	99,092						
18	,163	,908	100,000						

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Matriz de factor rotado^a

	Factor			
	1	2	3	4
Los colaboradores tienen la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo.	,277	,610	,137	,093
El colaborador planifica y organiza sus actividades, siendo estas resaltantes.	,285	,522	,035	,119
Los colaboradores solucionan los problemas que se presentan en el trabajo cotidiano sin la necesidad de llamar al jefe.	,096	,149	,151	,972
Los colaboradores demuestran que tienen los conocimientos técnicos al momento de ejercer sus funciones.	,445	,366	,346	,012
Los colaboradores están satisfechos con la calidad y cantidad de trabajo que se le ha encomendado dentro de su puesto laboral.	,321	,801	,287	,037
Los colaboradores muestran disposición para el aprendizaje individual y grupal.	,376	,517	,210	,399
Los colaboradores se anticipan a las dificultades antes que se vuelvan un problema.	,554	,500	,150	,272
Los colaboradores exponen y muestran nuevas ideas a sus compañeros y jefe para mejorar los procesos en la ejecución de las labores.	,161	,328	,491	,112
Los colaboradores muestran responsabilidad frente a las tareas encomendadas.	,604	,281	,346	,076
Los colaboradores muestran accesibilidad antes cambios que influyen en su trabajo.	,253	,042	,924	,156
Los colaboradores muestran actitudes positivas para integrarse a los equipos de trabajo.	,497	,319	,065	,251
Los colaboradores comparten información y conocimientos con sus compañeros.	,306	,342	,218	,184
Los colaboradores trabajan conjuntamente con sus compañeros para lograr los objetivos.	,569	,278	,306	,040
Los colaboradores realizan sus labores de manera oportuna.	,743	,348	,180	,030
Los colaboradores demuestran eficiencia en su rendimiento laboral.	,672	,378	,030	,090
Los colaboradores son minuciosos en sus labores.	,573	,141	,143	,228
Los colaboradores usan adecuadamente el tiempo para realizar sus funciones.	,522	,281	,324	,164
Los colaboradores asisten puntualmente a la institución, así mismo a las reuniones que se convoca.	,626	,247	,338	-,045

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Anexo 7. Varianza de Ítems

Frecuencia de ítems de variable talento humano.

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
Ítems 1	4	3.5%	23	20%	38	33.3%	36	31.6%	13	11.4%
Ítems 2	6	5.3%	27	24%	32	28.1%	25	21.9%	24	21.1%
Ítems 3	2	1.8%	22	19%	31	27.2%	42	36.8%	17	14.9%
Ítems 4	3	2.6%	27	24%	35	30.7%	30	26.3%	19	16.7%
Ítems 5	8	7.0%	36	32%	31	27.2%	25	21.9%	14	12.3%
Ítems 6	8	7.0%	30	26%	34	29.8%	32	28.1%	10	8.8%
Ítems 7	8	7.0%	22	19%	23	20.2%	24	21.1%	37	32.5%
Ítems 8	17	14.9%	29	25%	34	29.8%	16	14.0%	18	15.8%
Ítems 9	8	7.0%	20	18%	49	43.0%	25	21.9%	12	10.5%
Ítems 10	1	0.9%	32	28%	44	38.6%	30	26.3%	7	6.1%
Ítems 11	2	1.8%	19	17%	35	30.7%	38	33.3%	20	17.5%
Ítems 12	5	4.4%	37	32%	25	21.9%	36	31.6%	11	9.6%
Ítems 13	8	7.0%	21	18%	49	43.0%	20	17.5%	16	14.0%
Ítems 14	5	4.4%	13	11%	41	36.0%	32	28.1%	23	20.2%
Ítems 15	0	0.0%	21	18%	33	28.9%	29	25.4%	31	27.2%
Ítems 16	13	11.4%	33	29%	30	26.3%	29	25.4%	9	7.9%
Ítems 17	5	4.4%	14	12%	39	34.2%	32	28.1%	24	21.1%
Ítems 18	6	5.3%	23	20%	42	36.8%	25	21.9%	18	15.8%
Ítems 19	6	5.3%	26	23%	32	28.1%	35	30.7%	15	13.2%
Ítems 20	7	6.1%	12	11%	26	22.8%	37	32.5%	32	28.1%
Ítems 21	8	7.0%	20	18%	33	28.9%	36	31.6%	17	14.9%
Ítems 22	10	8.8%	33	29%	35	30.7%	25	21.9%	11	9.6%

Interpretación:

De la encuesta aplicada a los trabajadores de internamiento, refugio y micro redes del Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros 2022, en el cuestionario de la variable talento humano podemos destacar el ítem 8, (la charla sobre la misión visión y políticas de la entidad se efectúan al personal ingresante) el 14.9% (17 colaboradores) indicaron nunca, siendo este ítem el más alto negativamente.

En el ítem 7 (la documentación solicitada al personal nuevo son los adecuados, CV, formato de bases) el 32.5% (37 trabajadores) indicaron que siempre. Siendo este ítem el más alto positivamente.

Frecuencia de ítems de variable desempeño laboral.

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
Ítems 1	12	10.5%	28	25%	34	29.8%	21	18.4%	19	16.7%
Ítems 2	0	0.0%	18	16%	35	30.7%	49	43.0%	12	10.5%
Ítems 3	5	4.4%	15	13%	36	31.6%	39	34.2%	19	16.7%
Ítems 4	2	1.8%	16	14%	43	37.7%	32	28.1%	21	18.4%
Ítems 5	0	0.0%	11	10%	40	35.1%	46	40.4%	17	14.9%
Ítems 6	3	2.6%	14	12%	42	36.8%	26	22.8%	29	25.4%
Ítems 7	0	0.0%	14	12%	49	43.0%	36	31.6%	15	13.2%
Ítems 8	2	1.8%	27	24%	45	39.5%	26	22.8%	14	12.3%
Ítems 9	1	0.9%	12	11%	37	32.5%	41	36.0%	23	20.2%
Ítems 10	6	5.3%	18	16%	47	41.2%	29	25.4%	14	12.3%
Ítems 11	0	0.0%	16	14%	46	40.4%	33	28.9%	19	16.7%
Ítems 12	0	0.0%	11	10%	43	37.7%	34	29.8%	26	22.8%
Ítems 13	1	0.9%	10	9%	42	36.8%	35	30.7%	26	22.8%
Ítems 14	2	1.8%	16	14%	39	34.2%	36	31.6%	21	18.4%
Ítems 15	0	0.0%	17	15%	36	31.6%	37	32.5%	24	21.1%
Ítems 16	5	4.4%	13	11%	45	39.5%	32	28.1%	19	16.7%
Ítems 17	2	1.8%	17	15%	42	36.8%	34	29.8%	19	16.7%
Ítems 18	10	8.8%	29	25%	34	29.8%	29	25.4%	12	10.5%

Interpretación:

De la encuesta aplicada a los trabajadores de internamiento, refugio y micro redes del Centro de Salud Mental Comunitario, Chincheros 2022, en el cuestionario de la variable desempeño laboral podemos destacar el ítem 1, (los colaboradores tienen la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo) el 10.5% (12 trabajadores) indicaron nunca, siendo este ítem el más alto negativamente.

En el ítem 6 (los colaboradores muestran disposición para el aprendizaje individual y grupal) el 25.4% (29 trabajadores) indicaron que siempre. Siendo este ítem el más alto positivamente.

Anexo 8. Solicitud de autorización para realizar la investigación



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO SUMAQ KAWSAY.

Señora:

Psic. Nataly Flores Ore

JEFA DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO SUMAQ KAWSAY – CHINCHEROS.

Yo ANGEL ALHUAY CARTOLÍN, identificado con DNI N° 72940387, trabajador del Centro de Salud Mental Comunitario Sumaq Kawsay – Chincheros, con domicilio en C.P. Tejahuasi S/N, ante usted con el debido respeto me presento y expongo.

Teniendo la necesidad de realizar un estudio de investigación sobre **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CENTRO DE SALUD SUMAQ KAWSAY, CHINCHEROS, 2022**. Solicito que se me autorice y dar las facilidades para poder realizar la investigación así mismo para poder encuestar y recopilar información a las diferentes áreas de la institución a fin de conocer su realidad problemática y al mismo tiempo proponer nuevas alternativas de solución; es de importancia mencionar que el respectivo proyecto de investigación es de carácter pedagógico el cual será presentado y sustentado en la Universidad Cesar Vallejo para la obtención de grado de Maestro en Administración de Negocios.

Adjunto copia de DNI.

Chincheros. 11 abril del 2022

Atentamente.



Angel Alhuay Cartolin
DNI: 72940387

Anexo 9. Respuesta a la solicitud presentada.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO - SUMAQ KAWSAY
"Año Del Fortalecimiento De La Soberanía Nacional"



CHINCHEROS, 12 DE ABRIL DEL 2022.

CARTA N° 001-2022- CSMC.SK-DVC-CH/NFO.

Sr. ANGEL ALHUAY CARTOLÍN

ASUNTO : REMITE RESPUESTA A SOLICITUD.

REFERENCIA : REGISTRO N° 0203 – SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO SUMAQ KAWSAY- CHINCHEROS.

Previo cordial saludo me dirijo a usted en atención al documento en referencia mediante el cual, presenta SU SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO SUMAQ KAWSAY – CHINCHEROS, se toma en consideración que a la fecha usted es servidor del Centro de salud Mental Comunitario Sumaq Kawsay y siendo que la investigación tiene carácter netamente educativo.

Manifiesto a usted que su petición fue ACEPTADA, siendo entonces que su persona tiene AUTORIZACIÓN para realizar un estudio de investigación en el Centro de Salud Mental Comunitario Sumaq Kawsay.

Sin otro particular, se remite la presente para fines pertinentes.

Atentamente.

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DISEÑA VIVIENDO DE COCHABAMBA
CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO
SUMAQ KAWSAY

Psic. Nancy Flores Oré
Jefa del CSMC Sumaq Kawsay

Anexo 10. Fotografías de aplicación del cuestionario.

