



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral
del Personal de la Dirección de Redes Integradas De Salud Lima Este, Lima
2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Berrocal Chuchon, José Luis (ORCID: 0000-0002-1769-3769)

Nolasco Regalado, Irma Liliam (ORCID: 0000-0001-6250-8916)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado a Dios, a nuestras familias, amigos, ya que gracias a sus consejos y palabras de aliento crecimos como personas. Contribuyendo al logro de nuestros objetivos. A los compañeros de vida que siempre nos han fortalecido en cuanto la perseverancia de lograr esta meta.

Agradecimiento

Todo nuestro agradecimiento a nuestra casa de estudios Cesar Vallejo, por este noble gesto de contribuir a la formación de los profesionales. Además, a la Dirección Integral de Redes de Salud Lima Este por facilitarnos la información necesaria y por último y no menos importante a nuestros asesores Dr. Bardales y Dr. Navarro por haber contribuido de manera eficiente su enseñanza para nuestro proyecto.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1.1 Tipo de investigación	18
3.1.2 Diseño de la investigación.....	18
3.1.3	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.2.1 Variable 1. Gestión del talento Humano	19
Definición operacional.....	19
Variable 2. Desempeño laboral	19
Definición conceptual.....	20
Definición operacional.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
Criterio de inclusión	20
Criterio de exclusión.....	20
3.3.2 Muestra	21
3.3.3 Unidad de análisis.....	21
3.3.4 Muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
Validez.....	22
Confiabilidad.....	22
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS.....	27
Variable Gestión de Talento Humano.....	27
Variable Desempeño Laboral	28
4.2 Estadística Inferencial	33
4.2.2 Contrastación de Hipótesis.....	34
4.2.2.2 Prueba de hipótesis específicasHipótesis específica 1	35
Hipótesis específica 2.....	36
Hipótesis específica 3.....	37
V. DISCUSIÓN.....	38

CONCLUSIONES	41
V. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
Anexo 1. Matriz de operacionalización de la variable 1 Gestión del talento humano.....	48
Anexo 3. Cuestionario de Variable 1 Gestión del Talento Humano.....	50
Dimensión Desarrollo.....	50
Dimensión Retención.....	51
Anexo 4. Cuestionario Variable 2 Desempeño laboral	52
Dimensión Comportamiento.....	52
Anexo 5. Validación de expertos	54
II ASPECTO DE VALIDACION.....	54
Validación de expertos	56
II ASPECTO DE VALIDACION.....	56
Validación de expertos	58
II ASPECTO DE VALIDACION	58
Validación de expertos	60
II ASPECTO DE VALIDACION.....	60
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	62
II ASPECTO DE VALIDACION	62
Validación de expertos	65
II ASPECTO DE VALIDACION.....	65
ANEXO 6. Matriz de datos variable 1 gestión del talento humano.....	67
ANEXO 7. Matriz de datos variable 2 desempeño laboral.....	68

Índice de tablas

Tabla 1 - Escala de confiabilidad	22
Tabla 2 - Alfa de Cronbach de la variable (global).....	23
Tabla 3 - Alfa de Cronbach de la variable Gestión de Talento Humano	23
Tabla 4 - Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral.....	24
Tabla 5 -Distribución de frecuencias de la variable Gestión de Talento Humano.....	27
Tabla 6 - Distribución de frecuencia de la variable Desempeño Laboral.....	28
Tabla 7 - Distribución de frecuencia de la dimensión Conocimiento	29
Tabla 8 - Distribución de frecuencia de la dimensión Comportamiento	31
Tabla 9 - Distribución de frecuencia de la dimensión Competencia	32
Tabla 10 - Prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov, para Gestión de Talento Humano y para el Desempeño Laboral.....	33
Tabla 11 - Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman	33
Tabla 12 - Coeficiente de Correlación entre la variable gestión de talento humano y la variable desempeño laboral	35
Tabla 13 - Coeficiente de Correlación entre la variable gestión de talento humano y el conocimiento.....	35
Tabla 14 - Coeficiente de Correlación entre la variable gestión de talento humano y comportamiento.....	36
Tabla 15 - Coeficiente de Correlación entre la variable gestión de talento humano y la competencia	37

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Dimensiones o etapas relacionadas con la administración del personal o gestión del talento humano.	12
Grafico 2 - Distribución porcentual de la variable Gestión de Talento Human	28
Grafico 3 - Distribución porcentual de la variable Desempeño Laboral	29
Grafico 4 - Distribución porcentual de la dimensión Conocimiento	30
Grafico 5 - Distribución porcentual de la dimensión Comportamiento	31
Grafico 6 - Distribución porcentual de la dimensión Competencia	32

RESUMEN

El presente estudio titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020” se planteó como objetivo principal determinar la relación entre el GTH y el DL del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020. Esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo y nivel correlacional de diseño no experimental de corte transversal, con una población de 134 colaboradores. Los resultados obtenidos, permitieron determinar si existe enlace permisible considerable entre los temas a tratar y a investigar. Al finalizar la investigación, se dedujo que la Gestión del TH tiene relación directa con el Desempeño de los trabajadores del lugar donde se desarrolló la investigación. En el cual observamos, dedujimos y planteamos posibles recomendaciones a la empresa para que así las pongan en funcionamiento para aun así aumentar la productividad y desempeño de los talentos.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, conocimiento del personal, competencia del personal, comportamiento del personal.

ABSTRACT

The main objective of this study entitled "Human talent management and work performance of the staff of the Directorate of Integrated Health Networks Lima East, Lima 2020" was to determine the relationship between the GTH and the DL of the staff of the Directorate of Integrated Health Networks Lima East, Lima 2020. This research used a quantitative approach and correlational level of non-experimental cross-sectional design, with a population of 134 collaborators. The results obtained made it possible to determine whether there is a considerable permissible link between the subjects to be investigated and those to be treated. At the end of the research, it was deduced that HT Management has a direct relationship with the Performance of the workers of the place where the research was developed. In which we observed, deduced and put forward possible recommendations to the company so that they can put them into operation in order to increase the productivity and performance of the talents.

Keywords: Human talent management, job performance, staff knowledge, staff competence, staff behavior.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, el desempeño de los colaboradores resulta fundamental para cualquier organización, considerando que es un elemento esencial para lograr los propósitos. El desempeño laboral, resulta exitoso, cuando el colaborador es capaz de desarrollar la tarea que se le ha asignado, considerando los recursos y el clima predominante en su espacio de trabajo. Por esta razón, se deben establecer las condiciones de trabajo más propicias para que los colaboradores cumplan con los objetivos que la organización les confía, utilizando a plenitud su potencial y brindando, de este modo, un apoyo óptimo a la misma (Bashir, et al, 2020).

En ese sentido, para crear condiciones óptimas para los miembros del equipo, se encuentra la administración del recurso humano. Esta misma ha experimentado una notable y constante transformación desde mediados del siglo XX; al respecto debe destacarse incluso la evolución en la denominación de las áreas relacionadas con la administración del personal que constituyen sin duda un reflejo de los cambios de los paradigmas de la administración en las organizaciones. Anteriormente, se utilizaba en muchas organizaciones el término relaciones industriales, este término, impregnado de un paradigma burocrático heredado del final de la Revolución Industrial, en apogeo durante la década de 1950. Algunas organizaciones, dieron paso a la definición del término administración de recursos humanos, con un enfoque más orgánico, dominante hasta la década de los 90 del siglo pasado. A partir de ese momento la administración del TH, dentro de la organización ha evolucionado de manera tal que se proponía reducir al personal, viéndolos solo como individuos, personas con habilidades y capacidades intelectuales a la visión actual que va incluso un paso adelante y es cuando se ahonda en la misión de talento humano. (Chiavenato, 2009)

Jara et al (2018) señala que el pueblo peruano no escapa de la angosta conexión existente entre la actividad del recurso humano y desempeño laboral. Desde esta perspectiva, afirma que quienes se desempeñan como imagen del equipo deben ser accesibles y exhibir

principios que inspiren a los demás.

. Por esta razón, dicha gestión, representa uno de los mejores instrumentos para incidir en las variables administrativas, (incluyendo el desempeño laboral) incluso en las organizaciones del área de la gestión pública del sector salud.

Por con siguiente, la ocurrencia de sucesos no planificados externos a la organización también puede plantear retos a la administración del talento humano. Durante este año, la sociedad, las organizaciones y en particular las organizaciones ligadas al sector salud, han enfrentado el impacto relacionado con la pandemia del COVID-19. Por otro lado, Gonzales-Castillo et al. (2020), señala oficialmente que la enfermedad causada por el Coronavirus SARS-Cov2 beta, se dio a conocer a nivel mundial el 31 de diciembre de 2019 en China, en la región de Wuhan.

En este contexto, fue declarado estado de emergencia nacional por la enfermedad coronavirus (Covid-19), por ello, las organizaciones enfrentan retos adicionales, en particular aquellas ligadas a los servicios de salud.

Carnevale y Hatak (2020) señalan que el virus de COVID-19 ha generado un desafío especial de complejo entorno para los recursos humanos (HRM) obligando a gerentes a tomar decisiones rápidamente frente a "interrogantes desconocidas" mientras, realizan su mejor esfuerzo, para ayudar a sus colaboradores a adaptarse y enfrentar las circunstancias radicales que se presentan en el entorno laboral y social.

El DIRIS Lima Este es una institución, incorporada plenamente a la línea del ministerio de salud y que, encargada de la provisión en términos adecuados y oportunos de los servicios de salud, de igual forma, en distintas circunstancias como emergencias, desastres, docencia e investigación, en todos los ámbitos en los que aplica su competencia.

La misma institución tiene bajo su responsabilidad, la coordinación de la actividad de diversos centros de atención entre hospitales, centros maternos y puestos de salud del noreste de Lima.

Considerando, además de la condición específica de los servicios

de salud, la circunstancia actual, asociadas con la pandemia COVID- 19, es claro que quienes laboran en la entidad están sometidos a una carga adicional de exigencia, como consecuencia del estado de emergencia en el que se encuentra el sistema de salud nacional frente a las demandas de atención, es por esta razón, que el desempeño laboral de los colaboradores puede verse afectado como consecuencia de esta exigencia extra. Esta circunstancia, obliga a la gerencia institucional a implementar acciones conducentes a permitir que el talento humano de la institución esté en capacidad de alcanzar los objetivos organizacionales, considerando las limitaciones de otros recursos. En este sentido, la gerencia debe demostrar que efectivamente, la utilización de estrategias y acciones relacionadas con las tareas del talento humano, efectivamente, guardan vinculación con el desempeño del equipo de trabajo, en el cual pudieran incidir de manera positiva, para el funcionamiento óptimo de la organización, compensando de este modo, la afectación que sobre el desempeño laboral tiene las circunstancias asociadas a ataque viral del COVID-19.

En este sentido, se plantea como problema general: ¿Existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020?, y como problemas específicos:

- ¿Existe relación entre la gestión de talento humano y el conocimiento del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020?
- ¿Existe relación entre la gestión de talento humano y comportamiento del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020?
- ¿Existe relación entre la gestión de talento humano y la competencia del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020?

La justificación teórica de este documento, este ampliará en medida de comprensión entre la relación de las variables consideradas, aunque es claro, que existen investigaciones ya realizadas sobre el mismo tema a

tratar. La ejecución de este trabajo permitirá obtener nuevos hallazgos, de este modo, se espera que contribuya nuevos insumos para futuras investigaciones. En cuanto a la justificación práctica en esta investigación se permitirán comprender de manera apropiada la relación dentro de una empresa entre el GTH y el desempeño laboral, por otro lado, puede sugerirse la implementación de prácticas orientadas a la mejora del desempeño de los miembros del equipo en esta u otras organizaciones similares. En la justificación metodológica, las técnicas e instrumentos planteados en el proyecto serán consideradas como aporte en el estudio de las variables involucradas para futuras investigaciones, de tal forma, que el diseño de investigación escogido, constituirá una referencia. En lo que lleva a la perspectiva social, la investigación se justifica en los hallazgos de la misma, permitirán perfeccionar los aspectos inherentes a la administración del recurso humano que guarden vínculos con el desempeño laboral, por tanto, este será susceptible de generar impactos positivos tanto a lo interno de la organización, como en la provisión de los servicios de salud a la comunidad.

Como objetivo general:

- Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.

Como objetivos específicos:

- Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el conocimiento del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.
- Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el comportamiento del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.
- Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la competencia del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.

Respecto a la hipótesis general se menciona de la siguiente forma:
Existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral

del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020. Y como hipótesis específica:

- Existe relación entre la gestión de talento humano y el conocimiento del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.
- Existe relación entre la gestión de talento humano y el comportamiento del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.
- Existe relación entre la gestión de talento humano y la competencia del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Según Tan (2021) Indicó que las estrategias del talento humano ayudan a reducir el agotamiento y estrés dentro del ambiente laboral, y a su vez aumentan el nivel de satisfacción e inspirar a comisión o realizar labores que traspasen sus límites. El cual ayuda a resaltar la índole del servicio que les brindan a los comensales, encontrando una alta eficiencia entre la relación de las estrategias del equipo humano y el desempeño de estos dentro de la empresa.

Quinde (2021) Menciona que para que las empresas mejoren resultados las empresas deben de realizar mejores manejos de la administración del talento humano, ya que con eso estos mismos puedan obtener mayor experiencia, calidad, productividad y sobre todo que realicen funciones con vocación de servicio para que impacte de manera directa y positiva a los consumidores.

Por otro lado, Cabrales (2022) menciona que en la actualidad debida al escenario pandémico es necesario que el líder del equipo de trabajo o dueño de la empresa debe generar estrategias que visualice el contexto interno y externo, analizando el entorno, realizar actividades de previsiones y trazar objetivos.

Bendezú (2021) aclara que el nivel de complacencia laboral que tiene los empleadores al aplicas varios métodos para realizar actividades suelen tener mayor nivel de desempeño laboral, e incluso los mismos colaboradores suelen adaptar nuevas modalidades para realizar sus actividades de una manera mucha más eficiente.

Bermudez (2021) El desarrollo de actividades productivas promueve el aumento de autoestima y confianza en uno mismo, el cual es vital para el mundo y sus actividades. Cuyos primeros síntomas es el aumento de asignación de labores, el cual en muchos casos los trabajadores suelen sobre saturarse, para ello se creó la conducción del talento humano con relevancia al desempeño laboral.

Elshar (2021) Menciona a la globalización, el avance tecnológico y los cambios económicos y demográficos están configurando un entorno de negocios en donde es necesario centrarse en identificar, atraer, desarrollar y retener el talento para hacer frente a nuevos desafíos para centrarse

únicamente en aumentar su productividad y diferenciar tanto sus productos como sus servicios considerando a sus empleados como lo mejor que pueden tener en su empresa.

Cheese (2021) Indica que la gestión de la movilidad forma parte de las estrategias de manejo de los recursos humanos para mejorar y mantener el rendimiento de la organización mediante la mejora de procedimientos para atraer y retener a los empleados. Basándose en el enfoque del capital humano, el valor se encuentra en el conjunto de contribuciones, compromisos, competencias que posee cada trabajador del ambiente laboral, para lograr una ventaja competitiva y sostenida, convirtiendo así a los empleados en un activo estratégico para la empresa.

Se consideraron diversos trabajos de investigación y documentos previos, como antecedentes, con aportes suficientemente significativos para constituir el soporte de la investigación desde la perspectiva teórico-conceptual, esto incluye artículos científicos y tesis tanto a nivel internacional como a nivel nacional.

A nivel nacional se consideró a Farfán (2020) con su investigación presentada ante la UCV, en dicho trabajo, se planteó como objetivo principal establecer si existe alguna asociación directa entre en los colaboradores adscritos al hospital de EsSalud. Se indicó que la gerencia de talento humano posee una valoración positiva, pero la medición del desempeño laboral indica un resultado regular en un 28%; con un $r = 0.614$ mientras que, al considerar las dimensiones, estas arrojan resultados similares. Se determinó, de esta manera, que existe relación entre las ya mencionadas.

Núñez (2020) Se plantea como principal objetivo es encontrar la conexión entre la GTH y el DL en el centro ya mencionado. Se concluye de este modo, que la gestión del TH efectivamente guarda una congruencia positiva y significativa con el rendimiento de los trabajadores del establecimiento.

Por su parte, Rodríguez (2017) en su trabajo en un centro de

salubridad Planteó como finalidad, encontrar algo en común entre la administración del TH y DL de los talentos del local antes mencionado. Se recolectaron datos a partir de 161 colaboradores, Se concluye de este modo, que hay un vínculo entre las variables.

Desde la perspectiva internacional, Kaleem (2019) en su artículo, plantea como objetivo principal realizar un análisis la pujanza de las estrategias del recurso humano en el cumplimiento de los empleados en organizaciones del sector gubernamental. Para ello, propone la utilización de una metodología basada en un enfoque cuantitativo, empleando la entrevista como técnica, y el cuestionario como instrumento, abordando una muestra de 200 empleados pertenecientes a distintas organizaciones públicas. Como resultado se obtuvo un valor de $r = 0,72921$, Así, llegamos a encuadrar que la gestión del TH y las prácticas implementadas en las organizaciones como parte de las políticas de su política tienen impacto evidente en la creatividad, satisfacción y aptitudes de los empleados.

Por su parte Munaza (2019) en su artículo se propuso como objetivo general establecer el efecto de las políticas y prácticas de GTH en el cumplimiento del equipo que trabajan en las instituciones dentro del sector salud de Pakistán. Para ello el estudio utilizó una metodología basada en un enfoque cuantitativo con un diseño transversal. Utilizando en una muestra de 364 colaboradores en el sector salubridad. Luego de recolectados y analizados los datos, los resultados mostraron un $r = 0,857$, lo que muestra un paralelismo positivo entre las mencionadas. Se determina de este modo, que existe una afinidad significativamente positiva entre las prácticas del TH y las acciones laborales de los colaboradores que realizan actividades dentro de las organizaciones en el área de la salud de Pakistán.

Kaliannan (2022) menciona que en las últimas décadas se han enfrentado a retos para retener a los buenos empleados debido a la alta competencia del mercado y a la escasez de talentos, el cual ha obligado a los líderes a mejorar sus estrategias de recursos humanos. La exclusividad es una de las nuevas estrategias que se ha vuelto tendencia en las organizaciones al contratar talentos cuando surge alguna necesidad o si tienen que buscar candidatos dentro de la organización, solo se selecciona

aquellos identificados de alta rendimiento. Es decir, es el desarrollo del talento inclusivo en un entorno con pocos recursos, el cual tiene un efecto significativo sobre el crecimiento individual y el rendimiento.

Heesup et al (2022) En su investigación del personal de aerolíneas y hoteles puso obtener información importante, en donde estos talentos experimentaron múltiples formas de precariedad en medio de la pandemia del covid-19, tales como el aumento de la desconfianza de los trabajadores de sus respectivas empresas el cual afecto en el rendimiento laboral y retención. Haciendo así que la inseguridad laboral y la satisfacción influya en el apego hacia la empresa.

Paliga (2022) Indica que los expertos coinciden en que el rendimiento laboral como comportamiento difiere de sus resultados, como la eficiencia y la productividad, El carácter conductual del desempeño del trabajo conlleva consecuencias; en donde el comportamiento es un predictor del resultado de la empresa.

Según Heredia (2022) menciona que el capital humano es fundamental, que se debe desarrollar a través de actividades transversales, de formación continua y de actualización para mejorar su capacidad de gestión y atención integral. El propósito es implementar los procesos administrativos que la ley los reglamentos otorgan al talento humano. Para ello se debe realizar una planificación actualizada al RH.

Navarrete (2022) demuestra que la capacidad de salud y la seguridad del trabajo relacionado con el área administrativa previenen accidente e incidentes dentro del ambiente laboral, deducen que la salud laboral es las áreas administrativas deben estar en buen estado para que así el empleado pueda rendir y con ello se vea reflejado en la clase de atención.

Farnale et al. (2022) Menciona que las organizaciones de la India económicamente liberada se enfrentan a importantes retos en los que respecta al compromiso y la rotación del talento humano. Se adoptó una perspectiva de justicia organizacional, considerando las consecuencias del intercambio social de la identificación de talentos para aquellos identificado como de alto potencial o de no alto potencial.

Guarino (2022). En el contexto empresarial, las empresas buscan

constantemente optimizar sus recursos humanos y adquirir nuevos niveles. Estos mismos ya son llamados talentos, los cuales ya deben adquirir nuevas competencias para que la empresa siga siendo competitiva en el negocio.

Jia lu Shi (2022). Indica que para competir con la rápida revolución de la innovación de la alta tecnología y la economía reiniciada después del periodo covid-19 en China, los gobiernos y las organizaciones deben de ser activos atractivos para la atracción de talentos con conocimientos en alta tecnología para mejorar la capacidad de las actividades dependientes e independientes. Ya que la eficacia de la aglomeración de talentos es lo que impulsa la competitividad de la economía de cada región y el desarrollo industrial.

Guan (2022) Dice que la economía digital es la tendencia general del desarrollo futuro, y la demanda de tecnología digital para la estructura de talento cualificado también cambiará. Se está construyendo un modelo de macroequilibrio que incluye la estructura de los talentos con diferentes habilidades para su análisis.

Sopiah et al (2020) En su estudio se proponen como objetivo estudiar la relación de las actividades de los trabajadores, el compromiso y su impacto en el rendimiento de las enfermeras en el país Asiático. Se utilizó la técnica de la entrevista. La muestra considerada, incluyó a 376 enfermeras. Luego de recolectados los datos, los resultados mostraron que tuvieron un $r = 0,678$. De esta manera, la conclusión que se alcanzó que la actividad del TH efectivamente influya de energía activa en la participación y desempeño de las enfermeras.

Magusho et al (2015) Indicó en su investigación se plantearon como objetivo principal: Establecer el efecto de las funciones de talento humano dentro su equipo de trabajo, considerando sus dimensiones, retención de talento, evaluación, retención de talento, efecto de aprendizaje y desarrollo en los colaboradores de una organización en Kenia. Con una metodología basada en un enfoque cuantitativo. A partir de los datos recolectados se obtuvo como resultado un $r = 0,675$, que indica congruencia. De este modo, finalmente se concluye que existen relaciones entre las

partes investigadas.

Nzewi et al (2015) en su artículo se propusieron evaluar la relevancia existente entre la administración del TH y DL de los empleados en bancos comerciales seleccionados. Se realizaron cuestionarios y la población de este estudio incluyó a 150 altos directivos, jefes funcionales y personal de Otros niveles de Guaranty Trust Bank y First City Monument Bank. Como resultado, se obtuvo un $r = 0,713$, se muestra una congruencia positiva entre ambas partes. Así, el estudio determinó que la administración del recurso laboral se relacionó estadísticamente de manera activa con la actividad de los empleados. Los autores señalaron además que los bancos y otras organizaciones corporativas deben enriquecer los contenidos laborales y ofrecer oportunidades de crecimiento, con el fin de retener sus mejores talentos.

En lo que concierne a los aspectos teóricos vinculados con la variable principal, como ya se explicó, en concepto cuya definición actual refleja la evolución en cuanto al enfoque de la gestión de las organizaciones. (Ogbari et al, 2018).

Los profesionales de RRHH afirman que el trámite del talento, definida como el proceso a través del cual las empresas concretan sus actividades del talento en puestos estratégicos. (Todorovič Jemec & Vodopivec, 2016; Gladisa, & Susanty, 2018; Krishnan, & Scullion, 2017).

La gestión del talento se considera como una misión que conduce hacia el futuro, los directivos de las empresas confían que es una de las opciones más importantes, además de ser una ventaja competitiva dentro de la organización, es por ello, que le dedica suficiente tiempo (Ganaie & Haque, 2017).

De esta forma, la gestión del TH comprende todo un generador de aspectos relacionados con la gestión de los equipos humanos dentro de la organización, por tanto, incluye las actividades de reclutamiento de personal, elección de los colaboradores de acuerdo a su perfil y necesidades de la empresa, formación de capital humano, remuneración, prestaciones y todas aquellas modalidades de recompensa al aporte de los colaboradores, así como comunicación la higiene y seguridad en el trabajo. (Chiavenato, 2009).

Por lo tanto, el proceso de desarrollo de talentos debe integrarse en el progreso del personal y considerarse como una medida exitosa para que las organizaciones mejoren las habilidades de sus miembros de personal altamente calificados (Moayedi & Nurhadi.& Zahro, 2016), ya que, el desarrollo del talento se considera un recurso crítico de diferenciación y ventaja competitiva sostenible, siendo estratégicamente importante para el éxito de una organización (Mohan et al., 2015). En este sentido, cabe mencionar que el estudio se está expandiendo rápidamente, pues las organizaciones han enfrentado desafíos significativos asociados con la gestión del talento que requieren de estrategias (Kamal, 2017; Mohammed, Gururajan & Hafeez-Baig, 2017).

La consideración de estas dimensiones atiende al hecho de que la comisión del talento laboral se concentra en el cumplimiento de las siguientes funciones:



Gráfico 1 - Dimensiones o etapas relacionadas con la administración del personal o gestión del talento humano.

Respecto a cada una de las dimensiones de GTH, Chiavenato(2009) las trata extensamente en su ejemplar que indica que tiene hoy endía, un enfoque estratégico, enfocado hacia el logro de la eficacia en la incorporación de competencias y habilidades nuevas a la organización, que permiten a la misma alcanzar sus objetivos. La colocación del colaborador se relaciona con la llegada e inicio de la incorporación de los nuevos miembros dentro de la organización, el diseño específico del puesto y las actividades que ejecutará. La recompensa de los colaboradores se refiere a la administración del sistema de incentivos que se brinda a los mismos de acuerdo a la ubicación dentro de la organización. El desarrollo del recurso humano tiene que ver con el proceso de capacitación, educación y entrenamiento, de tal forma que se maximice la productividad del conocimiento. La retención de los colaboradores, hoy en día, se basa en oportunidad de dependencia y mezcla del personal, con flexibilidad y la motivación específica. Del mismo. Por último, la supervisión, basada en la información que se intercambia a través de la retroalimentación con el colaborador, sobre sus actividades y aportes a la organización.

Debido a la alta exigencia de habilidades y recursos humanos, se ha convertido en un dominio esencial para el acabado perfecto y la supervivencia de las organizaciones (Gardas, et. al. 2019).

En la actualidad, la gestión del TH se enfoca en los objetivos plasmados de los colaboradores y de los objetivos corporativos del centro laboral no estén en tensión. En este sentido, durante mucho tiempo se decía que debía permanecer aislados el uno del otro y en muchas ocasiones, se le planteaba al colaborador una clara dicotomía, entre perseguir los objetivos organizacionales o atender sus objetivos personales, de este modo, con frecuencia los colaboradores terminaban en situaciones de profundo stress intentando alcanzar un balance entre ambas. La actividad moderna del talento humano, propone en cambio, que el centro laboral no solo debe preocuparse por alcanzar objetivos corporativos como entidad, sino que también, debe encontrar el modo, de que sus colaboradores alcancen los propios, en el desarrollo de sus funciones, sin que ello implique un dilema en el que el colaborador se ve obligado a decantarse por uno u otro.

De esta forma, entendiendo las aspiraciones personales de los colaboradores, se establecen espacios de compromiso acordes con los mismos, que permitan por una parte que el colaborador dé su mejor aporte a la organización, alcanzando de manera simultánea sus expectativas individuales.

Al respecto, cabe mencionar que el GTH es importante porque se vincula con la productividad, las innovaciones y, sobre todo la competitividad que mantiene con las empresas. Por otro lado, se refiere al grupo de prácticas que se relacionan con la aplicación del conocimiento que sean de mayor significancia para las empresas (Alvarado y Barba, 2016, p.38). Para que el talento humano de las empresas permanezca activo y organizado, es indispensable realizar los procedimientos como es el reclutamiento, la elección, el adiestramiento, esclarecer los beneficios, y; además, de evaluar el desempeño del personal, bajo un orden establecido, para agregar valor y dar mejoría a la rentabilidad de una empresa en específico. La importancia que se le dé a la gestión del talento humano dependerá de la función que se realice dentro de las empresas, es decir, del desenvolvimiento innovador que esta haga (González y Tapia, 2016, p. 4).

Cabe mencionar que son muchas empresas, cuando planifican la gestión del talento, piensan en primer lugar en atraer personas con talento del mercado laboral, pero prestan menos atención al uso de métodos y enfoques científicamente probados para reconocer el talento. Las empresas rara vez emplean métodos orientados a la calidad. Asimismo, el personal de Recursos Humanos con frecuencia cuestiona la racionalidad de notificar o no a los empleados sobre la clasificación de talentosos (Boštjančič, & Slana, 2018). Un estudio realizado por Church et al. (2015) complementa estos datos, encontrando que solo el 34% brinda información formal sobre el estado de sus empleados con respecto a la clasificación como talentosos, pero que las personas que están informadas sobre su estado talentoso son más leales a la organización: solo el 14% busca oportunidades en otros lugares.

En tal sentido, una de las posibles respuestas es brindar educación,

capacitación y oportunidades de desarrollo de habilidades para empleados talentosos. El desafío es conectar todas las partes importantes de una manera sistemática que permita el desarrollo de las competencias del individuo y al mismo tiempo indique su desempeño.

Respecto a las teorías transcritas con la variable secundaria, el mismo, se define como el valor total esperado para la organización de los episodios conductuales discretos que el colaborador ejecuta durante un periodo de tiempo establecido. (Motowidlo y Kell, 2013), en este sentido, se considera el desempeño como parte integral del área del comportamiento. En particular, es una entidad de comportamientos multiplicativos y que se mantienen al margen que se desarrollan a lo largo de un periodo tiempo. Otro aspecto a destacar del concepto, se refiere al rendimiento, entendiendo este, como el valor esperado para la organización de la actuación del colaborador.

(Bibi, 2018) En este sentido, el rendimiento según esta definición distingue entre conjuntos de comportamientos ejecutados por seres humanos especiales y conglomerados de actitudes ejecutadas por el mismo ser, pero en circunstancias diferentes. En este caso, la importancia para la organización radica en cuánto, estos conjuntos de comportamientos (en total) aportan o restan valor a la misma. De esta forma, el valor de un comportamiento para la organización, no depende del resultado real de ese comportamiento cuando se ejecuta en cualquier momento de forma individual, sino que, depende de los resultados esperados de ese comportamiento si se repite en muchas ocasiones por muchos colaboradores. Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, considerando que son elementos indispensables para la operacionalización de su cuantificación, se han considerado, aquellas relacionadas con la evaluación de desempeño tal como aparece reseñada por Chiavenato (2009), considerando desde este punto de vista los aspectos cuantificables de importancia para la organización su conocimiento, el acervo de información útil con él cuenta el colaborador para el desempeño de sus funciones, comportamiento, como actitud reiterada evidenciada por el colaborador dentro de la organización en cuanto a la ejecución de sus actividades y competencias demostradas en

el ejercicio de sus tareas, entendiendo estas, como la capacidad de decidir y actuar de ,manera autónoma al enfrentar situaciones que ameritan ser resueltas para alcanzar las metas organizacionales propuestas

Es clara la dificultad asociada a la cuantificación de este rendimiento o desempeño del personal, toda vez que, estando asociado con el factor humano, el mismo está impregnado de elementos de carácter intangible, por ello, además de los aspectos observables, las organizaciones realizan esfuerzos considerables para incorporar otros elementos en sus consideraciones sobre la productividad de su recurso humano, de esta forma, es posible ponderar los resultados de las mediciones, así, considerando aspectos de índole emotiva o perceptiva, se logra que el talento humano valioso para la organización se mantenga dentro de la misma, permitiendo que se subsanen elementos ambientales o factores ligados a la propia actividad del recurso humano, que puedan afectar el rédito del mismo de manera circunstancial, por esta razón, se hace énfasis en que la valoración del rendimiento de los colaboradores, debe apuntar al comportamiento agregado y sistemático, evitando que eventos puntuales, puedan presentar una imagen distorsionada frente al desempeño de mediano y largo plazo. Chiavenato (2009),

No obstante, el desempeño laboral, continua evolucionando en cuanto a las consideraciones respecto a su medición, toda vez, que continuamente se incorporan nuevas cualidades, que son consideradas por las organizaciones como deseables en los colaboradores que seincorporan a sus equipos de trabajo, en este sentido, las organizaciones consideran hoy en día como aspectos intrínsecos relativos al desempeño, elementos relacionados con la capacidad de comunicar y de trabajar de manera colaborativa, constituyendo estas, cualidades valoradas en la ejecución de las actividades propias de las responsabilidades individualesy colectivas de los colaboradores. En este sentido, también debe mencionarse que el desempeño laboral, sin duda puede verse influenciadopor multiplicidad de factores, algunos de ellos incluso exógenos a laorganización, no obstante, la misma, realizará siempre esfuerzos

orientados a modificar aquellos aspectos que le son propios y que pueden favorecer el desempeño de sus colaboradores en sintonía con las metas de la propia organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La presente pesquisa es de tipo aplicada. Se define como tal, así como señala Arias, Villasís y Miranda (2016) y Baena (2017), quienes se han planteado la generación de conocimientos sobre la GTH y el DL de los colaboradores.

Respecto al enfoque es cuantitativo, ya que se conglomeró data que fue estudiada rigurosamente y estadísticamente.

3.1.2 Diseño de la investigación.

3.1.3

El diseño de la investigación según Hernández, et al. (2014) se refiere al plan que se diseña o a la estrategia que se concibe para la obtención de la información que se debe recolectar y procesar. El estudio es de tipo no experimental, en este sentido, no son modificados o transformados por el investigador, quien obtendrá los datos directamente de los sujetos de estudio.

Es de tipo transversal, se recopiló al instante, en un solo momento de tiempo sin observar la evolución a lo largo de un periodo (Carrasco, 2017).

De igual forma, la investigación es correlacional, ya que, se propone establecer qué asociación coexiste entre la diligencia del talento humano y desempeño laboral.

En lo que respecta al nivel del estudio el mismo es de nivel correlacional, ya que se propone establecer qué relación existe entre estilos de liderazgo y comportamiento innovador en el personal administrativo de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2020.

En cuanto al diseño de la investigación, el mismo fue de carácter no experimental, dado que ninguna de las variables consideradas en el estudio será intencionalmente modificada o manipulada. Sobre esto, Valderrama (2015) sostuvo que el diseño se considerará como no experimental, cuando el mismo, se ejecuta sin que se llegue a cabo la manipulación de las variables tanto dependiente, como independientes, involucradas, toda vez que los hechos considerados o sucesos ocurren en

un momento distinto, anterior a la investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de este estudio son de naturaleza cualitativa, esto se refiere a que por su naturaleza posee elementos cuya variación representa una cualidad, que no es medible de forma numérica. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014; Valderrama, 2015) Por lo tanto, se procedió a su operatividad y será examinada mediante sus dimensiones. (Anexos 1 y 2).

El propósito de la operacionalización de las variables es el de desagregar el análisis de las variables. La definición operacional debe ser específica, sobre las actividades u operaciones que se ejecutarán para la medición de una variable, desde la recolección de los datos, la articulación de los procesos, así como las acciones requeridas para este fin (Cordero, 2009).

3.2.1 Variable 1. Gestión del talento Humano.

Definición conceptual

La misión del TH comprende todo un cúmulo de aspectos encadenados con la gestión de los colaboradores en la área de trabajo, por tanto, incluye las actividades de reclutamiento de personal, elección de los colaboradores de acuerdo a su perfil y necesidades de la empresa, formación de capital humano, remuneración, prestaciones y todas aquellas modalidades de recompensa al aporte de los colaboradores, así como comunicación la higiene y seguridad en el trabajo. (Chiavenato, 2009).

Definición operacional

Su medición fue realizada considerando las dimensiones: colocación, desarrollo, recompensa, retención y supervisión.

Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual

Puede definirse como el valor total esperado para la organización de los episodios conductuales discretos que el colaborador ejecuta durante en un periodo de tiempo establecido. (Motowidlo y Kell, 2013).

Definición operacional

Su medición fue realizada considerando las dimensiones: conocimiento, comportamiento y competencia.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Está constituida por la cantidad de individuos de los que se obtienen los datos sobre los que se fundamenta la investigación y de cuyos resultados se obtendrán las conclusiones (Tamayo, 2007). La población estará conformada, a efectos de esta investigación, por el equipo de trabajo del Área de Redes Integradas de Salud Lima Este, que suma alrededor de 134 personas.

Criterio de inclusión:

Se considerarán el cumplimiento de ciertas condiciones para ser considerado parte de la población de estudio:

- Encontrarse como colaborador activo de la dirección.
- Poseer una antigüedad, no menor a los seis meses.

Criterio de exclusión

- El cumplimiento de algunas de las condiciones, son consideradas suficientes para excluir a algunos colaboradores del estudio:

- Encontrarse de reposo, permiso o vacaciones al momento de la recolección de los datos.
- Haber sido desincorporado como personal activo para el momento de la recolección de los datos.

3.3.2 Muestra

La muestra (Hernández et al, 2014) está constituida por lo que se denomina un subgrupo del total del conjunto de elementos que se considera como población de interés y sobre la que se ejecuta el proceso de acopio de los datos; por esta razón es necesario que se defina o delimite con antelación y con la mayor precisión posible.

La muestra será en el término de la presente investigación de 50 colaboradores, que se considera un número apropiado para la generación de resultados representativos y manejables desde el punto de vista logístico y operacional.

3.3.3 Unidad de análisis

Dado que la unanimidad del análisis es el elemento del que se obtendrá la información para ejecutar la investigación, (Rojas, 2011) en el cual estará constituida por cada uno de los atendedores.

3.3.4 Muestreo

Se realizará un muestreo por conveniencia o simplemente como lo refiere Hernández et al. (2014) muestreo en el que se consideran los casos disponibles a los que se tiene acceso. A criterio del investigador en este sentido, se diseñará una muestra que permita desde el punto de vista logístico-operacional un abordaje óptimo en cuanto a obtención de información y resultados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usará en la investigación es la encuesta. Respecto a la técnica de recolección a utilizarse, será la encuesta, (García et al, 2015) conceptualizan a la encuesta como una técnica de acopio de datos basada

en un grupo de procedimientos de investigación que se estructuran de manera estandarizada, los cuales se obtiene y investiga una cantidad de datos que se considera representativo de un conjunto de elementos amplios, del cual se explora, describir o explica una cantidad de resaltes de aspectos.

Se aplicará el cuestionario, con respuesta múltiple, presentada, utilizando la escala de Likert. Se caracteriza por ser un medio exacto para obtener información, de manera rápida y concreta, ya sea de forma virtual o física de una unidad de análisis (Arias, et. al., 2016) será aplicado a los colaboradores.

Validez

Se verificará por medio del juicio de expertos y estará a cargo de los especialistas pertenecientes al cuerpo docente de la Universidad (Anexo 5). Por lo que permite establecer la similitud entre aquello que se pretende medir y lo que realmente se está midiendo (Martins, 2012).

Confiabilidad

Esta misma será evaluada utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach y su cálculo se ejecutará utilizando el SPSS V25.

Para Palella (2012), el alfa de Cronbach permite establecer la relación existente entre los ítems incorporados en la escala utilizada

Tabla 1 - Escala de confiabilidad

Coeficiente	Relación
0.00 a +/-0.19	Muy baja
0.20 a 0.39	Bajo
0.40 a 0.59	Media
0.60 a 0.79	Alta

0.80 a 1.00

Muy Alta

Fuente: Palella (2012)

Tabla 2 - Alfa de Cronbach de la variable (global)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.951	32

De la tabla 2, se puede observar el resultado de 32 ítems para las dos variables, estimado con el sistema estadístico SPSS 25, correspondiente a una magnitud muy alta, con un resultado de 0,951; por lo tanto, se puede afirmar que el instrumento es adecuado para ser aplicado, con un 95,1% de fiabilidad considerando como referencia la clasificación de la tabla 1.

Tabla 3 - Alfa de Cronbach de la variable Gestión de Talento Humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.929	20

De la tabla 3, se puede observar un Alfa de Cronbach con una magnitud muy alta con una estimación de 0,929 para la variable GTH que cuenta con 20 ítems, una fiabilidad de 92,9%. Considerando los valores de la tabla 1.

Tabla 4 - Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.899	12

En la tabla 4, se puede apreciar un Alfa de Cronbach con una magnitud muy alta con un valor de 0,899 para el variable DL, con 12 ítems, con una estimación de fiabilidad del cuestionario de 89,9%, según los valores de la tabla 1.

3.5. Procedimientos

El presente estudio, se procedió en una cantidad de etapas a dar, iniciando con la especificación de población y muestra mediante la cual se obtendrán los datos. El siguiente paso fue definir la técnica e herramienta de acopio de información, el cual fue validado y se estableció su confiabilidad mediante alfa de Cronbach.

Posteriormente, se aplicó el instrumento que permitió recabar los datos, los cuales fueron organizados para luego ser analizados estadísticamente. A empalme, se obtuvieron los datos del análisis descriptivo y la prueba de hipótesis y se procedió a presentarlos en tablas y gráficos para su interpretación.

Este último paso permitió definir los hallazgos del estudio y plasmar así las terminaciones finales y los ensalzamientos.

3.6. Método de análisis de datos

En este sentido Hernández (2014), señalan que las mismas se refieren al proceso que acompaña desde la recolección de los propios datos bien sea, utilizando cuestionarios, entrevistas, escalas de actitudes u observación, focus group u otros mecanismos proceden a ser objeto de análisis para de esta manera encontrar respuestas a las interrogantes de investigación, lo que permite de esta forma aprobar o desaprobar la hipótesis que se consideraron, si es que las mismas llegaron a ser establecidas.

Para el proceso y partición de datos se procederá al ordenamiento de los datos y la distribución de las frecuencias correspondientes, utilizando los estadísticos descriptivos correspondientes. La estadística descriptiva, como refiere Hernández (2014) se refiere a la primera tarea de abordaje de los datos adquiridas para las variable. Para el procesamiento avanzado de tipo inferencial, entendiendo la estadística inferencial como aquella que pretende probar las hipótesis previamente formuladas y la generalización de los resultados adquiridos en la muestra, al total de la población

considerada (Hernández et al, 2014) se utilizará el software SPSS-v21; de este modo, se realizarán las respectivas comprobaciones de las hipótesis planteadas a fin de determinar su validez.

3.7. Aspectos éticos

Se respetó todos los aspectos, desde un nivel de vista ético que garantizan que la misma se ha desarrollado considerando la mención a correcta de todas las fuentes consideradas, de esta manera, se preservaran de manera adecuada, los derechos de autoría intelectual correspondientes. En virtud de esto se cumple con las normas de citación establecidas por la universidad y consonas con la naturaleza científica del trabajo que se desarrolla, el cual, es fiel reflejo de la naturaleza científica de los principios que lo rigen.

De igual manera, se garantizará, que el desarrollo del proceso de elaboración y análisis de los resultados logrados, se fundamentará exclusivamente con la información obtenida, evitándose distorsiones que orientar los resultados o induzcan a una comprobación irreal y deliberada de las hipótesis planteadas.

Igualmente se garantizará, la conservación del anonimato, así como la privacidad de los datos personales de los colaboradores que intervienen en la investigación, esto último considerando que la información recolectada, al estar relacionada con la administración del recurso humano, pudiese ser considerada información de carácter delicado, toda vez, que evalúa la eficacia de la propia institución en cuanto a la forma como gestiona su talento humano, en este sentido, dado que, la investigación solo es posible, a partir de la información que aportan los informantes, es un compromiso del investigador, garantizar que su opinión será preservada de tal modo que no sea expuesto a algún tipo de retaliación en virtud de las ideas que pueda expresar.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Se presenta el análisis descriptivo para las variables. En con siguiente, para las diferentes dimensiones que componen cada una de las variables, haciendo uso de distribuciones de frecuencias (absoluta y porcentual) y línea de barras.

Variable Gestión de Talento Humano

Es multidimensional, que engloba cinco 5 dimensiones: colocación, desarrollo, recompensa, retención y supervisión. Que permite el estudio, de la forma de seleccionar, la capacitar, la retribución, el reconocimiento y la apreciación del personal que labora en la Dirección de redes integradas de salud Lima Este.

Tabla 5 -Distribución de frecuencias de la variable Gestión de Talento Humano

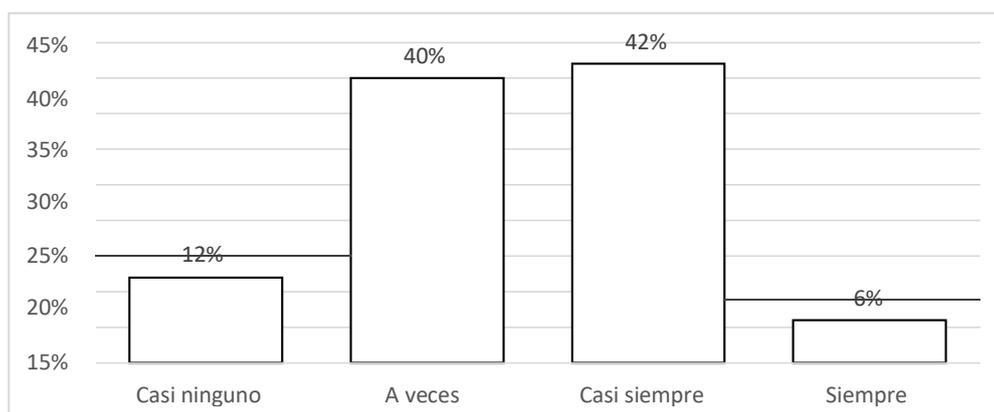
ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA PORCENTAJE	
Casi ninguno	6	12%
A veces	20	40%
Casi siempre	21	42%
Siempre	3	6%
Total	50	100

En la tabla 5, se puede apreciar que el 42% del personal, considera que casi siempre se cumple con la gestión en cuanto a la forma de selección, la capacitación, la retribución, el reconocimiento y la evaluación y el 40% manifiesta que a veces se cumple. En el gráfico, cada barra representa la escala de medición escogida por el encuestado y permite apreciar las categorías con mayor y menor porcentaje siendo 6% para la escala siempre.

Gráfico 2 - Distribución porcentual de la variable Gestión de Talento Human

Variable Desempeño Laboral

La conforman tres dimensiones: conocimiento, comportamiento y



competencia. La conjunción de ésta dimensiones estudiar la capacitación, la evaluación del desempeño, la influencia de incentivos para motivar al cumplimiento de actividades y la satisfacción con las actividades que realiza el personal.

Tabla 6 - Distribución de frecuencia de la variable Desempeño Laboral

ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Casi ninguno	3	6%
A veces	18	36%
Casi siempre	25	50%

Siempre	4	8%
Total	50	100

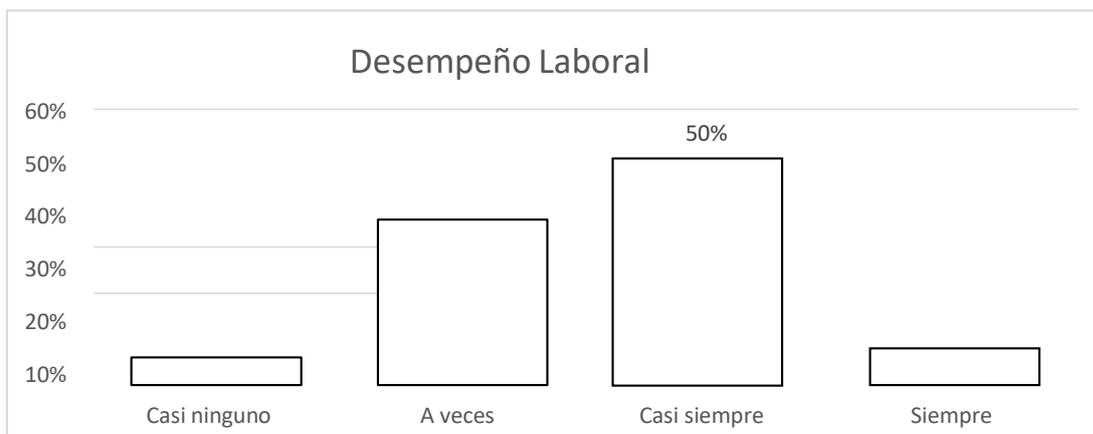


Gráfico 3 - Distribución porcentual de la variable Desempeño Laboral

Tabla 6 visualiza que el 50% de los colaboradores sienten que casi siempre se encuentran capacitados y seguros para las actividades que desarrollan, de igual forma opinan que casi siempre la empresa posee políticas claras sobre los estímulos, que la capacitación recibida mejora su actitud de forma favorable en el desempeño de su cargo actual, y con la misma frecuencia se sienten satisfechos con las evaluaciones realizadas sobre su desempeño y la ejecución de su trabajo.

Dimensión conocimiento: con ésta dimensión se analizan los indicadores de calificación y estímulo, donde se determina la opinión que tienen los trabajadores, sobre la capacitación que poseen para realizar las actividades que desarrollan, así como evaluar la influencia que tiene las capacitaciones recibidas por parte de la empresa para su desempeño actual, permite percibir si los incentivos recibidos le motivan a un mejor desempeño y también permite observar que opinan sobre las políticas que ofrece la empresa acerca de los estímulos laborales.

Tabla 7 - Distribución de frecuencia de la dimensión Conocimiento

ESCALA DE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
-----------	------------	------------

MEDICIÓN		
Ninguno	1	2%
Casi ninguno	2	4%
A veces	14	28%
Casi siempre	28	56%
Siempre	5	10%
Total	50	100

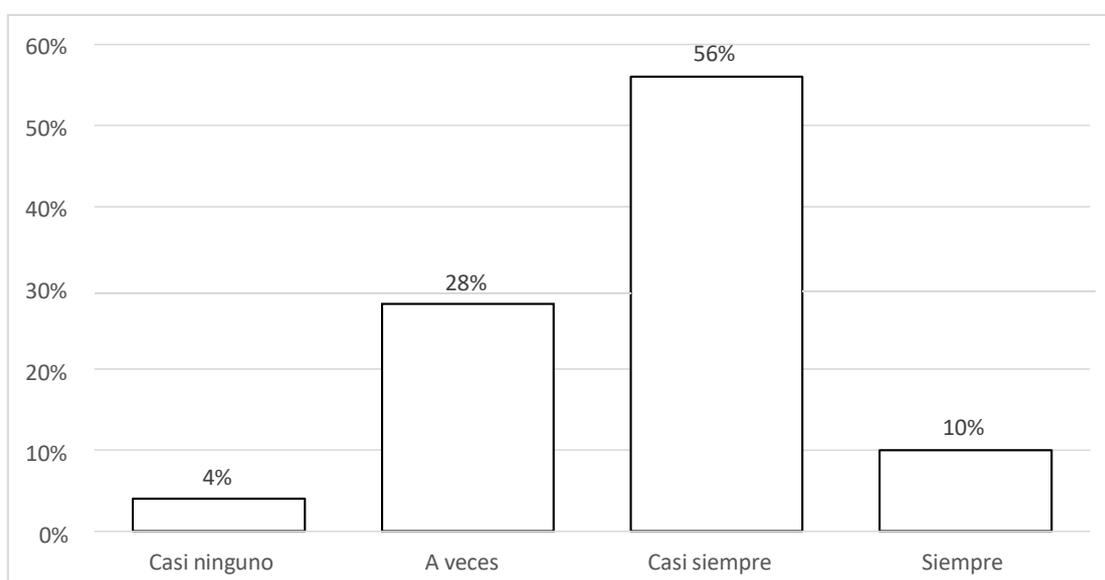


Gráfico 4 - Distribución porcentual de la dimensión Conocimiento

Tabla 7: De acuerdo a los resultados obtenidos para esta dimensión el 56% siente que casi siempre se siente capacitado para la actividad que desempeña. También opinan que casi siempre siente que las capacitaciones recibidas han mejorado su desempeño actual, que los incentivos recibidos casi siempre le motivan a un mejor desempeño, así como también manifiestan que casi siempre la empresa posee políticas claras sobre los estímulos laborales. El 28% siente que solo se cumple a veces y el 10% opina que se cumple siempre.

Dimensión Comportamiento: Dicha dimensión persigue la opinión que se tiene acerca de la actitud y el cumplimiento, que se descifra en la presunción y seguridad que siente el empleado de las actividades que desarrolla, de si la capacitación recibida y los incentivos los percibe como una influencia positiva en la actitud frente al desempeño de su cargo actual. También permite analizar

la opinión que tiene el empleado sobre las evaluaciones en cuanto a mejoras en el uso eficiente de tiempo.

Tabla 8 - Distribución de frecuencia de la dimensión Comportamiento

ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Casi ninguno	4	8%
A veces	14	28%
Casi siempre	27	54%
Siempre	5	10%
Total	50	100

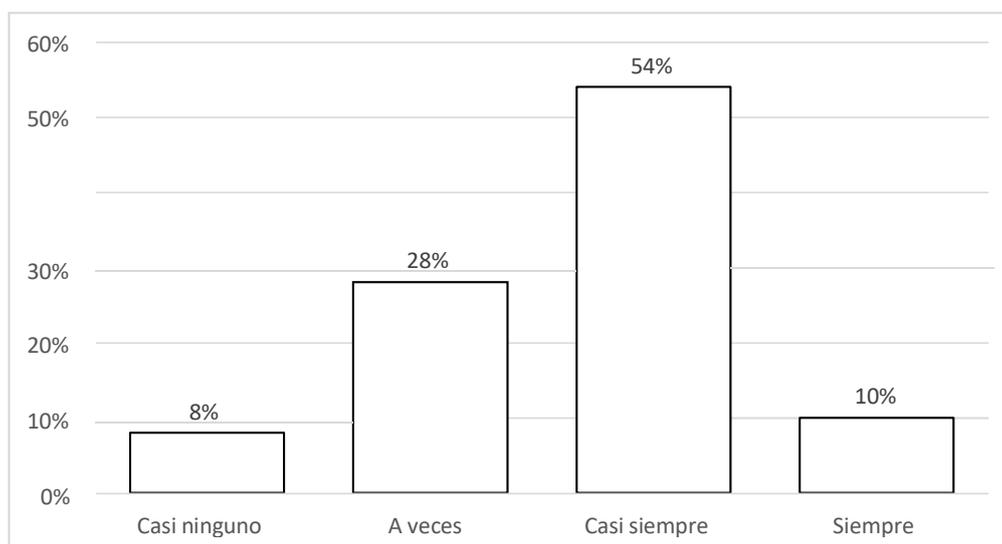


Gráfico 5 - Distribución porcentual de la dimensión Comportamiento

Tabla 8 se visualiza, el 54% de los encuestados opina que casi siempre se siente seguro y confiado de las actividades que desarrolla, así mismo piensa que la capacitación y los incentivos recibidos casi siempre influyen de manera eficiente en el desempeño de sus actividades y en el uso eficiente del tiempo. El 28% manifiesta sentir que eso le sucede a veces y el 10% siempre.

Dimensión Competencia: Con esta dimensión se consigue la opinión que tienen los trabajadores sobre los indicadores de desempeño y ejecución, permitiendo analizar la satisfacción de las actividades que ejecutan, también estudia lo adecuado y justo de las evaluaciones que sobre su desempeño se realizan, si la ejecución de las actividades encomendadas se elabora siguiendo un plan de trabajo establecido y si las ejecuciones de las actividades son logradas de acuerdo a metas establecidas.

Tabla 9 - Distribución de frecuencia de la dimensión Competencia

ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Casi ninguno	4	8%
A veces	16	32%
Casi siempre	25	50%
Siempre	5	10%
Total	50	100

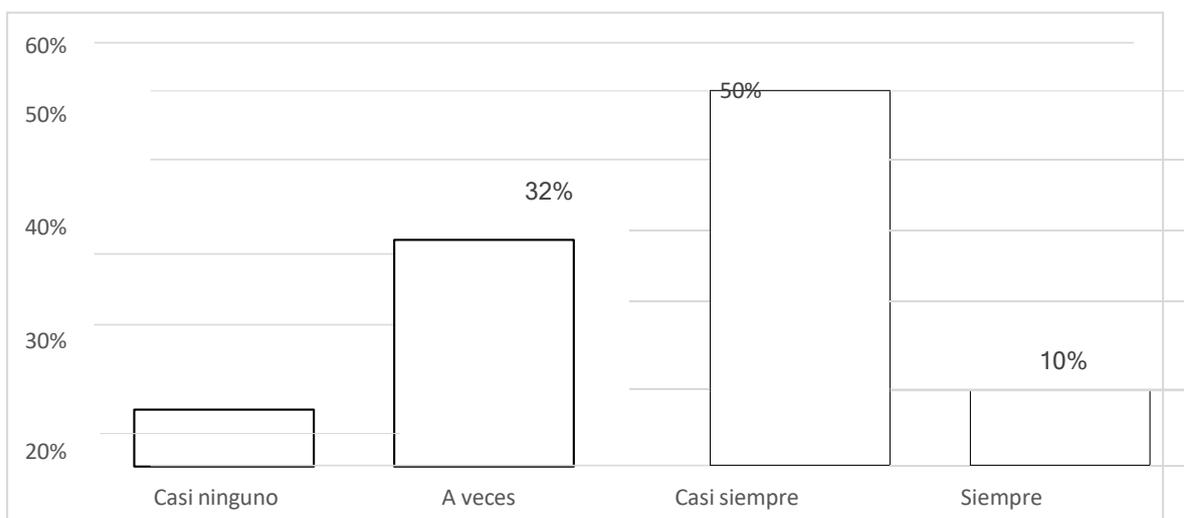


Gráfico 6 - Distribución porcentual de la dimensión Competencia

En la tabla 9 se visualiza que el 50% de los sondeados manifiestan casi siempre sentirse satisfechos con las actividades que realizan, así como también opinan que las evaluaciones de su desempeño laboral casi siempre son justas y adecuadas. También sienten que casi siempre el cumplimiento de sus tareas asignadas es realizado de acuerdo a un plan de trabajo y casi siempre son logradas debido a las metas establecidas. El

32% manifiesta que le sucede a veces y el 10% siempre.

4.2 Estadística Inferencial

4.2.1 Prueba de Normalidad

Primero se debe comprobar si los datos derivan de unos residentes que se prorrataan aproximadamente normal, el cual se hace uso de la prueba de Kolmogorov Smirnov por dos razones importantes, la cantidad de datos presente en la muestra en este caso de 50 personas y el tipo de variable que se está analizando, del tipo ordinal. La decisión de la prueba se basa en la comparación del p-valor con el nivel de significancia de 5%.

Tal y como se observa en el cuadro a continuación (tabla 10), el p-valor de ambas variables ha resultado descendiente que el nivel de significancia, entonces, se decide asumir que la muestra no deriva de una población con distribución aproximadamente ordinario. Por ende, se deduce utilizar el estadístico de Rho Spearman.

Tabla 10 - Prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov, para Gestión de Talento Humano y para el Desempeño Laboral

VARIABLE	<u>KOLMOGOROV-SMIRNOV</u>		
	ESTADÍSTICO	GL	P-VALOR
Gestión de Talento Humano	0,250	50	0,000
Desempeño Laboral	0,289	50	0,000

Tabla 11 - Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman

Rango	Relación
-0.90 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.75 a -0.89	Correlación negativa muy fuerte
-0.50 a -0.74	Correlación negativa considerable
-0.10 a -0.49	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia.

4.2.2 Contrastación de Hipótesis

4.2.2.1 Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación entre GTH y el DL del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.

H_a : Existe relación entre la GTH y el DL del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.

Acorde con los resultados obtenidos de la prueba de normalidad, se debe considerar para probar la hipótesis una prueba no paramétrica. Además, como ya se mencionó las variables involucradas en el estudio son de tipo ordinal, por lo que lo más adecuado es establecer una correlación bilateral haciendo uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 12 - Coeficiente de Correlación entre la variable gestión de talento humano y la variable desempeño laboral

	Rho de Spearman
Coeficiente de correlación	0,791**
Sig. (bilateral)	0,000
N	50

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

Como se aprecia, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,791; resultando elocuente con p-valor < 0,05, lo que permite refutar la hipótesis nula y consentir la hipótesis alterna, de la existencia significativa de una relación entre la GTH y el DL, siendo una asociación positiva muy fuerte.

4.2.2.2 Prueba de hipótesis específicas **Hipótesis específica 1**

H₀: No existe vínculo entre la gth y el conocimiento del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.

H_a: Existe similitud entre la gth y el conocimiento del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.

Tabla 13 - Coeficiente de Correlación entre la variable gestión de talento humano y el conocimiento

	Rho de Spearman
Coeficiente de correlación	0,710**

Sig. (bilateral)	0,000
N	50

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

Se puede observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,710; resultando significativo con un p-valor < 0,05, lo que permite tomar la decisión de rebatir la hipótesis nula concluyendo que si existe asociación entre la gestión de talento humano y el conocimiento del personal. La asociación que se observa es positiva considerable.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe correspondencia entre la GTH y el comportamiento del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.

H_a: Existe correspondencia entre la GTH y el comportamiento del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.

Tabla 14 - Coeficiente de Correlación entre la variable gestión de talento humano y comportamiento

	Rho de Spearman
Coeficiente de correlación	0,670**
Sig. (bilateral)	0,000
N	50

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

De la tabla 14, se puede deducir que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,670; resultando significativo con un p-valor < 0,05, lo que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula concluyendo

que si existe asociación entre la gestión de talento humano y el comportamiento del personal. La asociación que se observa es positiva considerable.

Hipótesis específica 3

H₀: No coexiste relación entre la gestión de talento humano y la competencia del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.

H_a: Coexiste relación entre la gestión de talento humano y la competencia del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020.

Tabla 15 - Coeficiente de Correlación entre la variable gestión de talento humano y la competencia.

	Rho de Spearman
Coeficiente de correlación	0,653**
Sig. (bilateral)	0,000
N	50

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

De la tabla 15, se puede deducir que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,653, resultando significativo con un p-valor < 0,05, lo que permite accionar a la decisión de discrepar totalmente la hipótesis nula concluyendo que si existe asociación entre la gth y la competencia del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este. La asociación que se observa es positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

El estudio llevado a cabo sobre GTH y DL del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima, Lima 2020, ha permitido observar una asociación positiva con la variable 1 y la variable 2, permitiendo contrastarlos con las investigaciones mencionadas en los antecedentes de la investigación.

Acorde con el objetivo general, el cual fue determinar la conexión exacta entre la gth y el desempeño laboral del personal, los datos obtenidos permiten afirmar que hay una conexión positiva entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de $r=0,791$, y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

Este resultado, al ser comparado, coincide con el obtenido en la tesis maestría de Farfán (2020) que planteó como principal objetivo establecer si existe alguna semejanza entre gth y el dl de los colaboradores adscritos al hospital de Es Salud nivel III – E de Trujillo, observando un coeficiente de correlación de $r = 0,614$, evidenciando una correlación considerable entre las ya mencionadas, con los resultados encontrados coincidentemente se afirma que gestión de talento humano se relaciona de manera directa con el DL del personal administrativo. Sin embargo, se discrepa en que el 50% considera que casi siempre la GTH es un factor determinante para lograr la satisfacción de los colaboradores; Según algunos investigadores aluden que la gestión de los trabajadores comprende todo un conjunto de aspectos relacionados con la gestión de los equipos humanos dentro de la zona de trabajo, por tanto incluye las actividades de reclutamiento de personal, selección de los colaboradores de acuerdo a su perfil y necesidades de la empresa, formación de capital humano, remuneración, prestaciones y todas aquellas modalidades de recompensa al aporte de los colaboradores, así como comunicación en el trabajo. Además de ello, el DL, es interpretado como el valor total esperado para la organización de los episodios conductuales discretos que el colaborador ejecuta durante en un periodo de tiempo establecido. En mención al primer objetivo específico, los resultados detectados

en muestran una correlación positiva considerable, pues el valor del coeficiente fue de $r=0,710$, con una significancia $<0,05$, por lo que se afirma que una mejor gestión de talento humano se traduce en un mejor conocimiento del equipo, donde los trabajadores aseguran tener la capacitación suficiente para el desempeño de sus actividades, así como los incentivos y estímulos recibidos le motivan e invitan a un mejor desempeño.

En tal sentido, se evidencian coincidencias al comprar los hallazgos con el artículo de Kaleem (2019), donde obtuvo como resultado un valor de $r= 0,729$, por lo que se afirmó también una conexión positiva entre las variables. Llegando a deducir que la gestión del talento y las prácticas implementadas en las organizaciones como parte de las políticas tienen gran impacto.

Los hallazgos presentados (tabla 7) reflejan que respecto a la dimensión conocimiento el 56% siente que casi siempre se siente capacitado para la actividad que desempeña. Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, considerando que son elementos indispensables para la operacionalización de su cuantificación, se han considerado, aquellas relacionadas con la evaluación de desempeño tal como aparece reseñada por Chiavenato (2009), considerando desde este punto de vista los aspectos cuantificables de importancia para la organización su conocimiento, comportamiento y competencias demostradas en el ejercicio de sus tareas.

Con relación al segundo objetivo específico, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,670, significativo con un p-valor $< 0,05$, lo que refleja una asociación activa entre las variables. Estableciendo que una mejor gestión de talento humano hace posible una mejor ronda de decisiones, con una influencia positiva en la actitud de los trabajadores hacia un mayor desempeño de su cargo actual, con el uso eficiente del tiempo y mejoras en el cumplimiento de las actividades, y respecto a la dimensión comportamiento (tabla 8) se observa, que el 54% del personal opina que casi siempre se siente seguro y confiado de las actividades que desarrolla.

Los resultados coinciden los del estudio de Sopiah et al (2020) donde se demostró un $r = 0,678$. De esta manera se afirma que la GTH efectivamente influye positivamente en la participación laboral y desempeño de los empleados. En este sentido Motowidlo y Kell, (2013), consideran el desempeño como parte integral del área del comportamiento. En particular, es una entidad de comportamientos amplios y discretos que se desarrollan a lo largo de un tiempo determinado. Otro aspecto a destacar del concepto, directamente relacionado con el acabado de metas en la organización, se refiere al rendimiento, entendiendo este, como el valor esperado para la organización de la actuación del colaborador.

Con respecto al tercer objetivo específico, se obtuvo como resultado un $r = 0,713$ a partir de la cual también se concreta la vivencia de una conexión positiva entre GTH y DL. Así, como también que la administración del ser humano se conecta estadísticamente de manera significativa con el desempeño de los empleados. También con el artículo de Magusho et al (2015): donde se obtuvo como resultado un $r = 0,675$, que indica una correlación entre las variables. Llegando a la conclusión de que las variables presentan una asociación directa y estadísticamente exacta con el índice de productividad laboral de los empleados de la organización.

CONCLUSIONES

Primera. Del objetivo general, se concluye que se dictaminó que existe una relación entre las variables estudiadas en la presente investigación. Los resultados demostraron un coeficiente R. de Spearman muy fuerte de 0,790, y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$. Lo que permite afirmar que a mayor gestión de talento humano mayor desempeño laboral del equipo, pues manifiesta una relación directa y positiva.

Segunda. Se dictaminó que existe una la relación entre GTH y el conocimiento del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020. Se evidenció un Rho de Spearman de 0,710, y una significancia de $0,000 < 0,05$, Indicando que una mejor gestión de talento humano se traduce en un mejor conocimiento del equipo. Asimismo, el personal asegura tener la capacitación suficiente para el desempeño de sus actividades, así como los incentivos y estímulos recibidos le motivan e invitan a un mejor desempeño.

Tercera. Se demostró que existe una conexión entre GTH y el comportamiento del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020. Se evidenció un Rho de Spearman de 0,670, y una significancia de $0,000 < 0,05$, De modo que una óptima administración del equipo humano hace posible un mejor comportamiento del personal reflejado en el cumplimiento de las actividades.

Cuarta. Con respecto al tercer objetivo, existe un grado de significancia entre la gestión de talento humano y la competencia del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, Lima 2020, los resultados obtenidos demostraron un Rho de Spearman de 0,653 y p valor igual $0,000 < 0,05$, portanto, una mejor gestión de talento humano resulta en un equipo más competente.

V. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los datos obtenidos del objetivo se pudo apreciar que existe una relación entre la variable gestión de talento humano y desempeño laboral, así como con las dimensiones que componen esta última, por lo que se recomienda aplicar estrategias de mejora en la gth procurar que se garantice un mejor el rendimiento laboral del equipo.

1. Se propone hacer una revisión de las diferentes dimensiones que componen la variable GTH, debido a que en todas se muestra que el cumplimiento de normas, incentivos, retribuciones, selección del personal, capacitaciones adecuadas con recursos necesarios, monitoreo y seguimiento de las capacitaciones recibidas. Así como el proceso de inducción y retroalimentación obtuvo el mayor porcentaje en la escala Casi siempre, por lo que se invita a la dirección de la institución a mejorar en estos aspectos.

2. Se propone considerar mejorar aspectos de la entidad, que modifiquen la percepción que tienen los trabajadores respecto a los aspectos que componen el desempeño laboral, incentivando su seguridad o confianza al percibir evaluaciones e incentivos más adecuados.

3. Se recomienda establecer un plan de mejoras que incluya acciones y objetivos bien delimitados, con el propósito de aumentar la percepción de los empleados hacia una opinión positiva sobre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este.

4. Se recomienda una vez implementadas las mejoras en la GTH y del DL en el equipo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, realizar de nuevo un estudio para verificar los avances que han mostrado.

REFERENCIAS

- Alvarado, M y Barba, M. (2016). Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje. Estados Unidos: Copyright.
- Arias, J., Villasís, M. Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alegría México*, 63(2), 201-206.
<http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación Serie integral por competencias*.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1801961.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bibi M., (2018). Impact of Talent Management Practices on Employee Performance: An Empirical Study Among Healthcare Employees. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22-32.
<https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>
- Boštjančič, E., & Slana, Z. (2018). The role of talent management comparing medium-sized and large companies-major challenges in attracting and retaining talented employees. *Frontiers in psychology*, 9, 1750. <https://bit.ly/2Y5TqfU>
- Carnevale J. y Hatak I. (2020) Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of bussines, research*, 116 (2020), 183-187.doi: 10.1016/j.jbusres.2020.05.037 R

- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
- Church, A., Rotolo, C., Ginther, N. & Levine, R. (2015). How are top companies designing and managing their high-potential programs? A follow up talent management benchmark study. *Consult. Psychol. J.* 67, 17-47. doi: 10.1037/cpb0000030
- De La Cruz, O (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud "Los Licenciados", Ayacucho 2019*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú. <https://bit.ly/3c43IFu>
- Farfán V. y Bertha R (2020) *Gestión del talento humano relacionado con el desempeño laboral en el personal administrativo de un Hospital Nivel III-E*. 2020. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú. <https://bit.ly/39WEKoL>
- Ganaie, M., & Haque, M. (2017). Talent management and value creation: A conceptual framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2). <https://bit.ly/395XgMm>
- Gardas, B. B., Mangla, S. K., Raut, R. D., Narkhede, B., & Luthra, S. (2019). Green talent management to unlock sustainability in the oil and gas sector. *Journal of Cleaner Production*, 229, 850-862. <https://bit.ly/361Q5mo>
- Gladisa, F. W., and Susanty, A. I. (2018). Determinant factors of employee satisfaction in the performance appraisal based on management by objectives. *Sustain. Collab. Bus. Technol. Informat. Innovat.* 4, 94-108.
- Gonzales-Castillo J., Varona-Castillo L., Domínguez-Morante M. y Ocaña-Gutiérrez V. (2020) *Pandemia de la COVID-19 y las Políticas de Salud Pública en el Perú: marzo-mayo 2020*. *Salud Pública*, 22(2), 1-9. <https://doi.org/10.15446/rsap.v22n2.87373>
- González, A. y Tapia, N. (2016). Gestión del talento humano: herramienta clave para el desarrollo organizacional (estudio en las empresas comercializadoras de electrodomésticos). *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Ecuador. Recuperado de

- <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/crecimiento.html>
- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). Metodología de la Investigación. https://issuu.com/cobach/docs/metodologia_investigacion1
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Jara A., Asmat N., Alberca N. y Medina J.(2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (83), 740-760. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=290/29058775014>
- Kaleen M (2019) The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. *Public Administration Research*; 8 (2); 2019. doi:10.5539/par.v8n2p8
- Kamal, M. (2017). Challenges in talent management in selected public universities. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 3(5), 583-587. <https://bit.ly/3qIEy3l>
- Krishnan, T., and Scullion, H. (2017). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Hum. Res. Manag. Rev.* 27, 431- 441. doi: 10.1016/j.hrmmr.2016.10.003
- Mangusho Y., Murei R., & Nelima, E. (2015). Evaluation of talent management on employees performance in beverage industry: A case of delmonte Kenya Limited. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(8), 191- 199. <https://bit.ly/368Lhf1>
- Moayed, Z. & Vaseghi, M. (2016). The effect of talent management on organizational success. *Scinzer Journal of Accounting and Management*, 2(3), 16-20.
- Mohammed, A., Gururajan, R. & Hafeez-Baig, A. (2017). Primarily investigating into the relationship between talent management and knowledge management in business environment. *International Conference on Web Intelligence, ACM*, Leipzig, 1131-1137. <https://bit.ly/361YwxV>

- Mohan, M., Muthaly, S. & Annakis, J. (2015). Talent culture's role in talent development among academics: insights from Malaysian government linked universities. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 21(1), 46-71. Retrieved from <https://bit.ly/3cDjNzh>
- Motowidlo J. y Kell, H. (2013) Job Performance, Chapter 5. *Handbook of Psychology, Second Edition..* 82-103. doi: 10.1002/9781118133880.hop212005
- Munaza J. (2019) BusinessTalent Management as a Determinant of Firm Performance: A Conceptual Approach. *Business & Social Sciences Journal (BSSJ)* 3 (1) 21-32. <https://bit.ly/3sTj7OP>
- Nzewi, H., Chiekezie, O., & Ogbeta, M. (2015). Talent management and employee performance in selected commercial banks in Asaba, Delta State, Nigeria. *European journal of business and social sciences*, 4(09). 56-71 doi: 10.21859/EULAWREV-08015.
- Orihuela S. y Simeón L. (2020) "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla distrito del Rímac – 2019*". (Tesis de grado) Universidad de Huánuco, Perú. <https://bit.ly/2Mj6qvS>
- Ramírez, R., Chacón, H. y Valencia, k. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *Revista CICAG*, 16(1), 20-42. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844336>
- Rodríguez, V. y Américo H. (2017) "*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016*." (Tesis de grado) Universidad Inca Garcilaso de Vega, Perú. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20500.11818/2108>
- Rojas R. y Vílchez S. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud*

- sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018. (Tesis de grado) Universidad Norbert Wiener, Perú <https://bit.ly/365dt2z>*
- Son, J., Park, O., Bae, J., & Ok, C. (2020). Double-edged effect of talent management on organizational performance: the moderating role of HRM investments. *The international journal of human resource management*, 31(17), 2188-2216. <https://bit.ly/3obWYaS>
- Sopiah, S., Kurniawan D., Nora E., & Narmaditya, B. (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. doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335
- Tash M., Cheshmeh E. y Ahmadzadeh M. (2016) The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Finance*; Vol. 8, No. 6; 2016. doi:10.5539/ijef.v8n6p226
- Todorovič Jemec, N., & Vodopivec, M. (2016). *Labour Market Adjustment during the Crisis in Slovenia: Firm-level Evidence from the WDN Survey*. Ljubljana: Bank of Slovenia.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Editorial ESPOCH. <https://bit.ly/2NvnGih>
- Vilchez Paz, S. B. (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 grado) Universidad Norbert Wiener, Perú. <https://bit.ly/39WgP93>*
- Wu, M., Nurhadi, D. & Zahro, S. (2016). Integrating the talent management program as a new concept to develop a sustainable human resource at higher educational institutions. *International Journal of Organizational Innovation*, 8(4), 146-161. <https://bit.ly/3qPtrFX>

Anexo 1. Matriz de operacionalización de la variable 1 Gestión del talento humano

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	Conjunto de aspectos relacionados con la gestión de las personas dentro de la organización, por tanto incluye las actividades de reclutamiento personal, selección de los colaboradores de acuerdo a su perfil y necesidades de la empresa, formación de capital humano, remuneración de las prestaciones y todas aquellas modalidades de recompensa y aporte de los colaboradores, así como comunicación, higiene y seguridad en el trabajo. Chiavenato (2009)	A los efectos de la investigación se considerará como gestión de talento humano desde el punto de vista operativo, al concepto de gestión del recurso humano en la organización, fundamentado en las etapas asociadas, colocación, recompensa, desarrollo, retención y Supervisión. La medición de la presente variable se adquirió a través de un cuestionario de tipo Likert con 5 alternativas	Colocación	Selección	1-2	La escala de medición es ordinal Tipo LIKERT que corresponden a las valoraciones siguientes: Totalmente de acuerdo=5; De acuerdo=4; Indiferente=3; En desacuerdo=2; Totalmente en desacuerdo=1
				Incorporación	3-4	
			Desarrollo	Capacitación	5-6	
				Reforzamiento	7-8	
			Recompensa	Retribución	9-10	
				Premiación	11-12	
			Retención	Reconocimiento	13-14	
				Promoción	15-16	
				Evaluación	17-18	
			Supervisión	Monitoreo	19-20	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable 2 Desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño Laboral	Valor total esperado para la organización de los episodios conductuales discretos que el colaborador ejecuta durante un periodo de tiempo establecido. Motowildo y Kell (2013)	A los efectos de la investigación se considerará desde el punto de vista operativo como desempeño laboral al concepto estructurado a partir de los aspectos cuantificables del desempeño a partir de la evaluación del mismo conocimiento, comportamiento, y competencias demostradas en el ejercicio de sus tareas. La medición de la presente variable se adquirió a través de un cuestionario de tipo Likert con 5 alternativas	Conocimiento	Calificación	21-22	La escala de medición es ordinal Tipo LIKERT que corresponden a las valoraciones siguientes: Totalmente de acuerdo=5; De acuerdo=4; Indiferente=3; En desacuerdo=2; Totalmente en desacuerdo=1
			Comportamiento	Estimulo	23-24	
				Actitud	25-26	
				Cumplimiento	27-28	
Competencia	Desempeño	29-30	Ejecución	31-32		

Anexo 3. Cuestionario de Variable 1 Gestión del Talento Humano

Dimensión Colocación

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Cree usted que el personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a las necesidades de la institución?					
2	¿Cree usted que el personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado tomando en cuenta su perfil y habilidades?					
3	¿Cree usted que el personal incorporado cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña?					
4	¿Considera usted que la incorporación del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP)?					

Dimensión Desarrollo

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
5	¿Considera usted que las capacitaciones del personal se realizan dando oportunidad a que todos participen?					
6	¿Cree usted que los talleres de capacitación se desarrollan con los recursos necesarios? (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)					
7	¿Cree usted que se realizan seguimientos y monitoreos de las capacitaciones recibidas?					
8	¿Considera usted que se genera un proceso continuo de inducción y retroalimentación el conocimiento aprendido en la actividad que se desempeña?					

Dimensión Recompensa

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
9	¿Considera usted que la escala de retribución es determinada por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador?					
10	¿Cree usted que la evaluación del desempeño para establecer cambios en la retribución se realiza periódicamente a todo el personal del establecimiento?					
11	¿Considera usted que el otorgamiento de recompensas al personal, es analizado en equipo y por personal calificado?					
12	¿Cree usted que las recompensas otorgadas son transparentes?					

Dimensión Retención

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que el reconocimiento por buen desempeño del personal, se otorga de parte de los superiores?					
14	¿Por el buen desempeño del personal, existen estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador?					
15	¿El colaborador, es promovido a un cargo ejecutivo superior por su buen desempeño?					
16	¿En la organización existe oportunidades de crecimiento por un eficiente desarrollo de parte del personal?					

Dimensión Supervisión

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
17	¿La evaluación se realiza siguiendo una estructura estandarizada?					

18	¿El proceso de evaluación se realiza de manera clara y transparente?					
19	¿El colaborador recibe continuo feedback de parte de sus superiores?					
20	¿El monitoreo tiene la intención de contribuir al crecimiento del colaborador?					

Anexo 4. Cuestionario Variable 2 Desempeño laboral

Dimensión Conocimiento

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
21	¿Se siente usted capacitado para las actividades que desarrolla?					
22	¿Cree usted que la capacitación recibida ha mejorado su desempeño en el cargo actual?					
23	¿Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) le motivan a un mejor desempeño en su puesto de trabajo?					
24	¿Cree usted que la empresa posee políticas claras sobre en los estímulos laborales?					

Dimensión Comportamiento

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
25	¿Se siente usted seguro y confiado de las actividades que desarrolla?					
26	¿La capacitación recibida ha influido positivamente su actitud en el desempeño de su cargo actual?					
27	¿La evaluación del desempeño ha influido en el uso eficiente de su tiempo de trabajo?					

28	¿Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han influido positivamente en el cumplimiento de sus actividades?					
----	--	--	--	--	--	--

Dimensión Competencia

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
29	¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza?					
30	¿Considera usted que las evaluaciones de su desempeño laboral son adecuadas y justas?					
31	¿La ejecución de sus actividades se realiza de acuerdo al plan de trabajo establecido?					
32	¿La ejecución de sus actividades son logradas de acuerdo a las metas establecidas?					

Gracias por su colaboración

Anexo 5. Validación de expertos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURU GENG CARLOS
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Berrocal Chuchon, Jose Luis / Nolasco Regalado, Irma Liliam

II ASPECTO DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			

III OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88

Ate, 31 de diciembre del 2020



Carlos Abraham Aramburu
Geng DNI N° 44075484

Validación de expertos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURU GENG CARLOS
- I.2. Cargo Institución dondela labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Berrocal Chuchon, Jose Luis / Nolasco Regalado, Irma Liliam

II ASPECTO DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estimale estrategias que responda al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el					89
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

III OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV PROMEDIO DE VALORACION:

89

Ate, 31 de diciembre del 2020



Carlos Abraham Aramburu
Geng DNI N° 44075484

Validación de expertos INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / NAVARRO TAPIA JAVIER FELIZ
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Berrocal Chuchon, Jose Luis / Nolasco Regalado, Irma Liliam

II ASPECTO DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en claridad y calidad					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			

10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE



19	✓			
20	✓			

III OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV PROMEDIO DE VALORACION:

90

Ate, 31 de diciembre del 2020

**JAVIERER FÉLIX
NAVARRO TAPIÁ**

DNI N° 06614765

Validación de expertos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante Dr. / NAVARRO TAPIA JAVIER FELIZ

I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor del instrumento: Berrocal Chuchon, Jose Luis / Nolasco Regalado, Irma Liliam

II ASPECTO DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en claridad y calidad					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			

INTENCIONALIDAD	Estimalasestrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Consideraque los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88

03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE



III OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV PROMEDIO DEVALORACION:

88

Ate, 31 de diciembre del 2020

**JAVIRER FÉLI,X
NAVARRO TAPIÁ**

DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionari
- I.5. Autor del instrumento: Berrocal Chuchon, Jose Luis / Nolasco Regalado, Irma Liliam

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
---------	------------	-------------------------	--------------	---------------

II ASPECTO DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					97
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en claridad y calidad					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estimale estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87

01	✓					
02	✓					
03	✓					
04	✓					
05	✓					
06	✓					
07	✓					
08	✓					
09	✓					
10	✓					
11	✓					

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

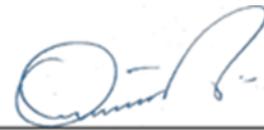
III OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV PROMEDIO DE VALORACION:

87

Ate, 31 de diciembre del 2020



**Edgard Francisco Cervantes
Ramón**

DNI N° 06614765

Validación de expertos INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Berrocal Chuchon, Jose Luis / Nolasco Regalado, Irma Liliam

II ASPECTO DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			

06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

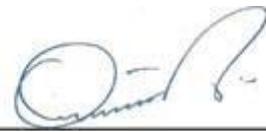
III OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

88

Ate, 31 de diciembre del 2020



Edgard Francisco Cervantes
Ramón

DNI N° 06614765

ANEXO 6. Matriz de datos variable 1 gestion del talento humano

Gestión de talento humano												
DIMENSIONES INDICADORES	COLOCACIÓN				DESARROLLO				RECOMPENSA			
	Selección		Incorporación		Capacitación		Reforzamiento		Retribución		Premiación	
Persona	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12
1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3
3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4
6	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5
7	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5
8	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5
9	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
10	2	3	2	5	1	5	3	1	1	1	1	1
11	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
13	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
14	3	3	4	5	1	2	3	3	2	2	3	3
15	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
16	3	4	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3
17	4	3	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5
18	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	3	5
19	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	3
20	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4
21	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4
23	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5
24	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
25	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
26	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3
27	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
28	4	1	5	5	1	1	2	2	2	5	3	1
29	1	1	1	1	1	2	3	5	3	2	2	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	1	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	2
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
35	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
36	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
39	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
44	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
45	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
46	5	5	5	4	3	2	3	2	4	3	4	2
47	3	4	1	4	5	4	4	1	3	2	4	3
48	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
49	4	3	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2
50	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4

ANEXO 7. Matriz de datos variable 2 desempeño laboral

Desempeño Laboral												
DIMENSIONES	CONOCIMIENTO				COMPORTAMIENTO				COMPETENCIA			
INDICADORES	Calificación		Estimulo		Actitud		Cumplimiento		Desempeño		Ejecución	
Persona	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32
1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2
4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
5	2	3	4	5	5	4	3	1	5	4	3	1
6	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
7	2	3	4	5	3	4	3	4	2	3	4	3
8	2	3	4	5	3	2	4	3	2	3	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	1	3	4	3	1	3	2	1	2	2	2	1
11	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
13	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	5	5
14	1	2	3	2	3	3	2	3	1	4	2	3
15	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4
16	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5
17	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4
18	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3
19	4	5	3	5	4	3	2	5	4	3	5	4
20	2	5	3	5	5	3	5	2	5	4	4	4
21	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
22	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4
23	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	5
24	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
25	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
27	2	3	3	3	3	3	2	2	5	4	3	1
28	1	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	1
29	1	2	1	1	1	4	4	4	3	1	2	3
30	2	2	3	3	3	2	2	1	4	3	5	2
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	3	3	4	2	3	5	5	5	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4
39	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3
40	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
44	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3
45	3	3	3	3	3	2	4	5	3	4	3	4
46	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2
47	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	4
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
49	4	3	2	4	4	2	2	5	2	2	3	1
50	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **BARDALES CARDENAS, MIGUEL**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Ate, asesor de la Tesis titulada: **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA ESTE, LIMA 2020**. del autor, **BERROCAL CHUCHON JOSE LUIS Y NOLASCO REGALADO IRMA LILIAM** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19.00 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Ate, 19 de setiembre del 2022

BARDALES CARDENAS MIGUEL	
DNI: 08437636	Firma 
ORCID: 0000-0002-1067-9550	