



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Gestión del talento humano y desempeño laboral en un centro de salud,
Lima - 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Ayala Rumaldo, Julia Dionicia (orcid.org/0000-0002-9231-6365)

ASESORA:

Dra. Napaico Arteaga, Miriam Elizabeth (orcid.org/0000-0002-5577-4682)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres: Antonia y Pablo, a quienes debo la pasión por el estudio, quienes con su perseverancia me inculcaron alcanzar mis objetivos, que desde el cielo sé que me acompañan en este proceso.

A mi amada familia por su apoyo en esta lucha constante, en especial a mis hijos Diego, Claudia y Álvaro que me animaron a conseguir este sueño, hoy concluido...gracias por ser parte de mi vida.

Agradecimiento

A Dios, por seguir brindándome salud, fuerza y deseos de superación para terminar este trabajo.

A mis hijos, por su apoyo incondicional, gracias por tanto.

A mi asesora Dra. Miriam Napaico por sus enseñanzas y paciencia en elaborar este trabajo. Mil gracias.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstrac	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y Operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS	29
4.1. Resultados descriptivos.....	29
4.2. Prueba de normalidad	33
4.3. Análisis inferencial y contraste de hipótesis	34
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	44

REFERENCIAS..... 44

ANEXOS

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalizacion Gestion de talento humano.....	22
Tabla 2 Operacionalizacion Desempeño laboral.....	23
Tabla 3 Variable 1: Gestion de talento humano.....	29
Tabla 4 Variable 2: Desempeño laboral.....	30
Tabla 5 Variable Agrupada: Gestión del talento humano y sus dimensiones ..	31
Tabla 6 Variable Agrupada: Desempeño laboral y sus dimensiones	32
Tabla 7 Prueba de confiabilidad.....	32
Tabla 8 Prueba de normalidad.....	33
Tabla 9 Nivel de correlación entre gestion de talento humano y desempeño laboral	34
Tabla 10 Nivel de correlación entre selección y reclutamiento y desempeño laboral	35
Tabla 11 Nivel de correlación entre capacitación y desarrollo y desempeño laboral	36
Tabla 12 Nivel de correlación entre evaluación y desempeño laboral	37
Tabla 13 Nivel de correlación entre retención y desempeño laboral.....	38

Índice de figuras

Figura 1 Variable 1: Gestion de talento humano	29
Figura 2 Variable 2: Desempeño laboral	30
Figura 3 Variable Agrupada: Gestión del talento humano y sus dimensiones.	31
Figura 4 Variable Agrupada: Desempeño laboral y sus dimensiones	32

Resumen

En este estudio se analiza la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en un centro de salud de Lima, ya que es primordial brindar una atención oportuna a los usuarios que acuden en busca de una recuperación de su salud lo cual se logra teniendo buenos profesionales. Por ello la pregunta de la investigación es: ¿En qué medida se relaciona la gestión de talento humano y el desempeño laboral en un Centro de Salud de Lima – 2022?

Se empleó una metodología de tipo básica sustantiva, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de corte transversal descriptivo correlacional y prospectivo, para determinar los niveles de relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral. La población considerada para el estudio fue de 65 trabajadores del centro de salud localizado en la ciudad de Lima, en la cual se aplicaron 2 encuestas de opinión. Los resultados de este estudio se obtuvo mediante el Rho de Spearman y se encuentra un nivel de correlación alta de 0,818 con una significancia de 0.000 lo cual indica que es confiable.

Asimismo, se concluye que la correlación es directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un centro de salud de Lima en el 2022. Significando que a una buena gestión del talento humano mejor desempeño laboral permitiendo de esa manera que los usuarios estén satisfechos con la atención brindada.

Palabras clave: Gestión de talento humano, desempeño laboral, centro de salud, reclutamiento, modelo de selección.

Abstract

This study analyzes the relationship that exists between the management of human talent and the job performance of healthcare personnel in a health center in Lima, since it is essential to provide timely care to users who come in search of a recovery of their health. health which is achieved by having good professionals. Therefore, the research question is: To what extent is the management of human talent and job performance related in a Health Center in Lima - 2022?

A basic substantive methodology, non-experimental design, quantitative approach, cross-sectional descriptive correlational and prospective, was used to determine the levels of relationship between human talent management and job performance. The population considered for the study was 65 workers from the health center located in the city of Lima, in which 2 opinion surveys were applied. The results of this study were obtained using Spearman's Rho and a high correlation level of 0.818 with a significance of 0.000 was found, which indicates that it is reliable.

Likewise, it is concluded that the correlation is direct and significant between the management of human talent and job performance in a health center in Lima in 2022. Meaning that good management of human talent improves job performance, thus allowing users are satisfied with the care provided.

Keywords: Human talent management, job performance, health center, recruitment, selection model.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), un personal de salud (HRUS) es un grupo de personas de diferentes profesiones que están capacitadas y trabajan para mejorar la salud de sus comunidades. Al respecto, la OPS (2021) analiza que las emergencias actuales provocadas por el COVID-19 han creado nuevos desafíos para que las instituciones reconsideren la importancia del gobierno corporativo, el conocimiento, las actitudes y el juicio. La pandemia por COVID-19 según los países del primer mundo, hizo ver un déficit de recursos humanos médicos, profesionales y personal de salud dedicados a la detección activa y aislamiento de casos, así como al rastreo y aislamiento de contactos. Destacaron los desafíos que enfrentaron los microbiólogos. “Estamos trabajando las 24 horas para asegurar un diagnóstico oportuno”, dijo la Organización Panamericana de la Salud/OMS de Argentina (OPS/OMS, 2021). Los representantes agregaron que no estuvieron preparados para la pandemia en algunos países de las Américas, factores de vulnerabilidad en la familia, la edad y las comorbilidades, o trabajar en situaciones donde la seguridad del personal o del medio ambiente no es suficiente, pusieron de relieve las restricciones a los trabajadores médicos y profesionales.

El capital humano saludable es un punto importante cuando se considera la salud de toda la nación. Sabemos que las crisis a menudo traen oportunidades de cambio. Por lo tanto, la pandemia de COVID-19 ha confirmado que los recursos humanos para la salud son un pilar esencial del sistema de salud para responder adecuadamente a la crisis sanitaria, pero también están en riesgo. Según la Organización Mundial de la Salud (2021), el número de personal de enfermería es actualmente de unos 28 millones de personal asistencial en todo el mundo. La recuperación de recursos humanos aumentó en 4,7 millones entre 2013 y 2018. Sin embargo, las cifras actuales están por debajo de los 5,9 millones de profesionales en todo el mundo, principalmente en América Latina.

A nivel nacional, se indica que desde el primer anuncio del distanciamiento social por la pandemia COVID-19, muchas empresas se vieron obligadas a cerrar, detener la producción y dejar de vender, lo que ayuda a aumentar la tasa de desempleo. Por ejemplo, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020), la tasa de desempleo casi se duplicará para el, 2020. Esto se explica por un aumento de 3,5

puntos en la tasa de desempleo a 7,4% a nivel nacional en comparación con el año anterior. Donde obtuvimos un 3,9% en 2019. Por grupos de edad, la tasa aumento en los jóvenes menores de 25 años siendo alta en un 14,7%, seguida del 7,4% de los de 25 a 44 años y del 3,6% de los de 45 y más años, es por eso que las instituciones prestadoras de los servicios de salud, tomen acertadas decisiones para mejorar la calidad de la atención médica de los usuarios. Para hacer esto, debe identificar las barreras para brindar servicio y soporte, y recopilar y evaluar constantemente los comentarios de los usuarios. Sin embargo, la falta de planificación y evaluación en los centros de salud persiste como una condición crónica, como sugiere la Agencia Nacional del Servicio Civil (SERVIR-2021).

Así, en el Perú, como en países aledaños, los establecimientos de salud de primera línea aún están mal administrados. Según información del Ministerio de Salud del Perú (MINSA), solo el 14% de las instituciones primarias tienen habilidades gerenciales, especialmente en planificación y gestión. En otros lugares, solo el 32% cuenta con infraestructura adecuada, alrededor del 25% cuenta con equipo adecuado y solo el 29% cuenta con personal capacitado. Todos estos factores componen un área grande que hace que la gestión de talento humano sea una tarea muy ardua. Según la Dirección Nacional de Salud (SUSALUD, 2016), los principales problemas son la falta de mano de obra y las quejas más comunes por parte de los usuarios de los centros de salud. Los problemas que surgieron fueron la falta de atención del personal asistencial, la ausencia de citas y el maltrato por parte de la gerencia o del personal de enfermería. Otros problemas relacionados son los retrasos en la atención, la infradosificación de medicamentos y el incumplimiento de los horarios.

Finalmente, se ha podido notar que, en el centro de salud de Lima, con respecto a nuestras variables, el aspecto de recursos humanos, se evidencia la escasez de enfermeras y la existencia de condiciones laborales desfavorables (precario, multiprofesional, precario, profesional). La diferencia es clara. También puede encontrarse que hay poco interés en crear un buen ambiente de trabajo debido a proyectos interesantes y estimulantes. , trato cordial entre los trabajadores, ignoran la importancia de los trabajadores para que el talento humano se sienta parte de la organización. Por tanto, para aprender a gestionar el talento humano y las ganas de

trabajar activamente con las personas que integran una organización, es necesario conocer y prestar atención a la forma de comportarse de las personas (Chiavenato, 2009). Debido a que los empleados están satisfechos en el trabajo, su trabajo contribuye a mejorar la eficiencia del trabajo, lo que se refleja en la satisfacción del usuario. (Aguirre, 2002).

De la realidad problemática mencionada, se desprende la siguiente interrogante como problema general, para el desarrollo de la investigación ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral en un centro de salud de lima - 2022?. Y los problemas específicos que se desprendieron de este problema general, es como sigue: ¿En qué medida la selección y reclutamiento, la capacitación, evaluación, retención se relaciona con el desempeño laboral en un centro de salud de lima - 2022?

Igualmente, se formuló como objetivo general determinar en qué medida se relaciona la gestión de talento humano y el desempeño laboral en un Centro de Salud de Lima - 2022. Como objetivos específicos: identificar en qué medida la selección y reclutamiento, la capacitación, evaluación, retención se relaciona con el desempeño laboral del personal en un Centro de Salud de Lima – 2022.

Para lo cual la investigación plantea como hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en un Centro de Salud de Lima - 2022. Y como hipótesis específica tenemos: La selección y reclutamiento, la capacitación, evaluación, retención se relaciona en el desempeño laboral del personal en un Centro de Salud de Lima, 2022.

Justificación

Teóricamente: Este estudio tiene valor teórico porque la gestión del talento es una parte importante del proceso de gestión de la organización y tiene una visión más clara de la responsabilidad de nutrir el talento altamente calificado. .. Consolidar y potenciar el desempeño profesional excepcional del personal del Centro Médico de Lima. Por esta razón, Chiavenato (2009) muchas teorías de gestión del talento humano han sido objeto de estudio. Gracias a estos destacados aportes pudimos analizar la relación con un excelente desempeño laboral, el reclutamiento, la selección, la formación y la gestión. Creación y evaluación. Aguirre (2000) mide,

evalúa e influye en el desempeño laboral, las características relacionadas con el trabajo, el comportamiento, los resultados y el ausentismo para determinar los niveles de productividad de los trabajadores y mejorar el desempeño, y se define como trabajo estructurado y sistemático. Viniendo. Con base en estas dos definiciones, se han desarrollado investigaciones para comprender.

Metodología: La razón de ser de la metodología se basa en que se ha analizado con métodos científicos el impacto de muchos talentos y esfuerzos humanos en la realización del trabajo un centro de salud de Lima. Para ello se utilizan técnicas de medición, aquí basadas en la aplicación de dos encuestas para conocer la gestión del talento y la eficacia del personal del centro médico. Las mismas herramientas de recolección de datos, evaluadas para medidas internas y externas de consistencia y confiabilidad, pueden usarse para propósitos operativos futuros. La misma medición o encuesta donde dos variables tienen efecto.

Social: Por otro lado, existe una facilidad social que permite a las organizaciones y centros médicos de Lima solicitar la implementación de esta propuesta y ayuda a facilitar el empleo nacional. Los proveedores de salud realzan tu personalidad. En muchas organizaciones, el talento humano es visto como una cosa y no en su verdadera forma. Porque después de capacitarse y capacitarse, solo el talento humano puede generar mayor productividad con mayor eficiencia y eficacia, utilizando los recursos requeridos con mayor precisión y con mayor interés de los usuarios.

II. MARCO TEÓRICO

Se procede a tomar en cuenta trabajos previos que sobre el tema han sido desarrollados. Asimismo, se desarrolla las bases teóricas. En ese marco, a nivel nacional se han considerado los siguientes antecedentes; Espinoza y Montalvo (2021), en su estudio de investigación, buscaron analizar la relación de estudio de la variables anteriores en el contexto de la investigación cuantitativa. Básico, no empírico, descriptivo, relativo. Para ello se usó como herramienta un cuestionario prevalidado de 19 preguntas. Los resultados mostraron que el nivel de significación es mayor a 0,05 y que el coeficiente de Pearson es $r = 0,769$, y se concluyó que estas variables tienen una buena relación positiva.

Castañeda (2019), en su investigación, busco conocer el tipo de relación que hay entre estas, para lo cual utilizo un marco metodológico donde el estudio es descriptivo, correlacional y cuantitativo. Para el levantamiento de información, se hizo una encuesta a 103 personas, que dio como resultados, una significancia de 0,000 y una correlación de 0,898. Siendo la conclusión que prevalece una relación positiva y significativa entre las variables.

Peralta (2018) identificó la relación entre estas variables en un estudio de gestión del talento y desempeño laboral en la atención hospitalaria del INABIF. Para ello aplicó investigación básica, cuantitativa, descriptiva e interrelacionada en el marco de un enfoque cuantitativo. La información recopilada de los citados centros médicos se basa en dos herramientas que se aplicaron a 30 personas con un nivel de significación inferior a 0,05 y un coeficiente de 0,439. Conclusión sobre una relación razonablemente positiva.

Jara et al. (2018), en su estudio en el ministerio de la salud se propuso evaluar esta gestión y utiliza como método de diseño seccional, comenzando con ab, inferencia hipotética. Durante el desarrollo y validación de la herramienta, se examinaron el contenido comercial y la validez, así como cuestiones como la escala de Likert utilizada, a través de cuestiones como el método de encuesta de opinión de expertos, métodos y herramientas de investigación y cuestionarios. En base a este resultado se puede decir que los coeficientes Nagelkerke R² son del 44,4% y 28,4% y la gestión del talento es equilibrada lo que incide en la mejora de la gestión global y el

rendimiento de la empresa. Encuesta sobre el trabajo de la Junta Directiva del Ministerio Central de Salud.

Reyes (2018) realizó un estudio sobre la gestión y tuvo como objetivo evaluar esta atención a partir de una muestra de 70 profesionales de la salud. El método utilizado es un argumento hipotético con enfoque cuantitativo utilizando el diseño seccional AB original e intervalos de correlación. La población fue conformada por 105 personas que laboran en el Centro de Maternidad y Recién Nacido Santa Lusmera 2, una muestra de 70 profesionales médicos, una muestra no probabilística. Utilizaron cuestionarios y encuestas como herramientas de recopilación de datos. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en la prueba de Spearman es de 0,842. Del mismo modo, la gestión del talento alcanzó un nivel frente al 62,9%, un alto nivel de eficiencia empresarial del 68,6%. Se concluye que existe una relación directa (positiva) y estrecha entre la gestión del talento y el desempeño de las madres y cuidadoras profesionales del Centro Infantil Santa Rosmila II. Lima, 2018. Concluye que existe un vínculo directo entre la gestión del talento y el desempeño de las enfermeras del Centro Materno Neonatal Santa Lusmera II.

En el ámbito internacional, Ponce (2016), en su tesis para obtener su grado de magister, sus objetivos fueron identificar fallas en el desempeño laboral. Se utilizaron métodos para la detección Sesgo de desempeño para la selección: inductivo, inferencial, analítico y empírico. Como método se utilizó una encuesta y se realizó una encuesta a la muestra de 59 de 169 empleados. Resultados: muy bueno 51,09%, bueno 38,24%, satisfactorio 8,43%, normal e inadecuado 1,07%. En resumen, la mayoría de los empleados ingresan sin experiencia posteriormente la mayoría de los empleados adquieren el conocimiento y la experiencia necesarios para su puesto. Finalmente, también puede mostrar que el servidor se ha sometido a varias pruebas de rendimiento.

Bautista y otros. (2021) en su tesis tuvo como objetivo principal identificar oportunidades de mejora organizacional a través del diagnóstico del modelo de gestión del talento de la organización. Este método es descriptivo con un enfoque cuantitativo como herramienta de recolección de información y análisis de documentos. Como resultado, encontramos que la tasa de retorno de la información

recopilada es del 85,2% para la gestión del talento. Se puede concluir que es principalmente a través de la administración humana que los gerentes implementan tácticas, difunden filosofías de calidad y construyen una fuerte cultura de calidad, mientras que los trabajadores buscan ver la filosofía de calidad a través de sus actividades. Este es el por qué la administración humana juega un papel importante en la gestión de la cultura de la calidad.

Investigación de Arechua (2017): en su tesis para obtener el grado de doctora, su objetivo fue analizar la relación existente entre sus variables en el centro de salud tipo c San Jacinto de Buena Fe. En un enfoque mixto de investigación, se realizaron estudios de asociación cuantitativos no experimentales. Esto permite determinar las relaciones entre las variables en estudio mediante coeficientes. Concluyo, que, al aumentar la eficiencia de la primera variable, encontraron que aumenta los otros dos variables de estudio, por lo que concluimos que existe una débil relación positiva entre la gestión del talento, la inteligencia emocional y la capacidad de trabajo.

Jaramillo, Quinchia y Sotter (2020) es un trabajo de tesis, el objetivo principal fue identificar cómo las técnicas de gestión del talento en el cuidado de la salud pueden desarrollar la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones de las enfermeras. La metodología es un enfoque cualitativo en el que se aplica una revisión de la literatura como herramienta para la recopilación de información. Cuando los equipos trabajan en armonía y empatía, la paz dentro del grupo se antepone a la privada, haciendo que el proceso sea más limpio y eficiente. Todo lo anterior conduce a una buena gestión de la organización, resultados organizacionales y buen servicio a los usuarios. Al final, estas son las personas que más se benefician del trato y retroalimentación que reciben de su institución.

El estudio autoría de González y Rodríguez (2019) en su tesis tuvo como objetivo principal para el período de febrero a septiembre de 2019 investigar la actividad sindical del personal asistencial del hospital en cuestión. La metodología es un enfoque cualitativo descriptivo de transformación. Los resultados muestran que las relaciones interpersonales deficientes conducen a la disfunción del estrés, la falta de conocimiento de las bases legales de sus roles de trabajo y la falta de conocimiento de las habilidades, especialmente la calidad técnica de los profesionales de enfermería. Se concluye que los problemas de enfermería se ven afectados por las

relaciones interpersonales, el desempeño menos estresante, la carencia de recursos y el alza de la carga emocional asociativa. La mayoría de los empleados no están familiarizados con las herramientas técnicas y legales necesarias para realizar sus funciones laborales.

Bases teóricas

Según Chiavenato (2009), la definición de la primera variable es la agrupación de políticas y experiencias convenientes para llevar los cargos de gerencia en relación a las personas, que deben comprender reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del personal que labora.

De igual forma, la gestión del talento humano es definida por López et al., (2017) es el resultado de una relación exitosa entre los siguientes tres factores. Inteligencia o habilidad por encima del promedio. Concéntrase en el trabajo creativo, hecho y completado. Desde esta intuición, la creatividad se ilumina como resultado de condiciones específicas dependientes de la combinación de los recursos anteriores. Hasta cierto punto, el costo simbólico de representarlo como una entidad o estado valorado se vuelve cada vez más inaccesible (Quispe, 2019).

Por otro lado, Ferreiro, et al., (2019), afirma que el talento humano y el conocimiento se han vuelto de fundamental importancia en todo tipo de negocios. Hoy en día, los empleados calificados son aquellos que diseñan tácticas, implementan proyectos, establecen metas y hacen planes para alcanzarlas. Una organización que trabaja con personas que satisfacen sus necesidades individuales. Así, una organización exitosa traduce las conclusiones en información efectiva y comunica esa información a los consumidores, proveedores, accionistas y todos los miembros de la organización, con un impacto positivo en la industria y orientación al mercado (Gómez, 2003).

Después de eso, Ngiu et al., (2021), indica que la gestión del talento se define como un alto desempeño con habilidades adquiridas. Las operaciones del talento deben desempeñar un papel importante para cerrar la brecha entre el talento necesario para alcanzar las metas y el nuevo talento que logra las metas en cada etapa de la vida. Desde el primer día que el empleado es contratado hasta el día que deja la empresa. Es por esto que Carbonell et al.,(2018) señala que cada establecimiento

de salud de la región tiene una responsabilidad, y que el principal desafío es garantizar servicios eficientes y de calidad. Para ello, el ingenio humano debe tener la debida comprensión, capacidad de respuesta, competencia, perfil con formación y posición estratégica en los servicios que ejecuta la organización para mejorar sus capacidades, brindando un apoyo integral para el logro por ende es fundamental que la organización tenga ingenio.

Del concepto anterior se puede inferir que la gestión de recursos humanos hoy en día se llama talento (Solis y Ventura,2019). Es un conjunto de funciones interrelacionadas aplicadas para mejorar las actividades que dirigen y potencian el crecimiento y desarrollo de la organización (Johennesse y Chou, 2017). Asimismo ayuda a las organizaciones a lograr y equilibrar varios objetivos. Las metas personales del empleado y las metas de la agencia.

Hacer el trabajo correcto requiere la persona adecuada con los conocimientos y habilidades adecuados, en el lugar adecuado, en el momento adecuado. Las organizaciones tienen una cosa en común (Sparrow, 2019). Si alguien tiene mucho capital, equipo de calidad y buenas instalaciones, pero carece de un equipo o se considera que está mal administrado, hay pocos incentivos para hacer el trabajo. El éxito no es posible si la motivación se considera mínima.

Respecto a eso, Alvarado, Huamán y Palacios (2021), dijo que los empleados son de suma importancia en la estructura de la empresa. Por lo tanto, administrar un negocio pertenece a todos los que inician un negocio, ya que necesitan comprender hacia dónde se dirige el negocio y qué resultados quieren lograr para mejorar y contribuir a los objetivos de la empresa.

Gestión de recursos humanos

Kravariti, et al., (2022), argumentan que la gestión del talento buscan lidiar con las incertidumbres y los desafíos sin precedentes del entorno actual. Sin embargo, subjetivamente, este entorno es un nuevo desarrollo, y el enfoque permanece en los espacios públicos, principalmente relacionados con la atracción, capacitación, capacitación y retención de empleados clave.

Por eso no es exagerado decir que las personas que forman una empresa son el verdadero motor y que no se puede crear una empresa sin personas.

Características de la gestión del Talento Humano

Crisóstomo (2019), argumenta que la gestión del talento humano incluye un enfoque de gestión estratégica que da importancia a la creación de valor para la organización a través de comportamientos que requieren conocimientos previos, habilidades y competencias, progreso y resultados competitivos consistentes, al tiempo que afirma que es capaz de ser alcanzado por sus trabajadores .

Beneficios de la gestión del talento

Chiavenato (2008), señala que “el objetivo de gestionar un individuo es diferente”. Así podemos referirnos a la gestión del talento para diferentes beneficios, tales como: facilitar a su organización el logro de sus objetivos y misión. Proporcionar características de habilidad a la organización. En otras palabras, crea, expande y utiliza las habilidades y competencias de los grupos de trabajo, proporciona a la organización personas bien capacitadas y motivadas, promueve la autoconciencia y es feliz en el trabajo. Promover y mejorar la calidad de vida laboral, orientar e inspirar el cambio, abogar por políticas de conducta y comportamientos socialmente responsables, y construir una buena empresa con el mejor equipo.

En cuanto a las dimensiones de esta variable, Chiavenato (2009) considera los siguientes:

Reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación y retención.

Primera dimensión: Reclutamiento y selección

En el caso de Chiavenato (2009), la selección es un conjunto de procedimientos en los que la organización selecciona entre una amplia gama de candidatos, al candidato más idóneo o al perfil correspondiente diseñado para un determinado puesto. Por lo tanto, puede desarrollarse dentro de la organización. Considere el estado actual del medio ambiente.

La contratación es la fase en la que la organización se responsable de la comunicación, difusión y provisión de oportunidades de empleo. En tal empleo, se

realiza la comunicación (Sareen y Mshra, 2016). Es primordial que la gente se sienta atraída por la elección. La selección implica saber elegir entre una lista de candidatos. Considere el proceso mediante el cual la empresa recluta a las personas adecuadas para ocupar un puesto. Esto incluye los siguientes indicadores: revisión de documentos y capacitación, evaluación de conocimientos, entrevista e integración (Tetik y Zaim, 2021).

Camacho y Mera (2019), se centra en la manera de decidir para la contratación de candidatos individuales para puestos. Este proceso generalmente incluye la identificación de las características requeridas para hacer el trabajo con éxito. Luego evalúe cada filtro en esas características. Después de comparar varias características requeridas para un puesto con las cualidades o características específicas de un candidato, se puede ver que la selección satisface las necesidades del puesto y, por lo tanto, la selección es la elección decisiva y gerencial, el oficial de selección deberá identificar y seleccionar al candidato cuyo perfil le parezca más adecuado (Sopiah,2020).

Segunda dimensión: Capacitación y desarrollo

Es la etapa donde los trabajadores refuerzan sus conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes que son importantes para interactuar en su ambiente de trabajo y realizar las tareas que les son asignadas. Esto incluye las siguientes acciones: evaluar las necesidades de los empleados, programar la capacitación de los empleados, presupuestar los costos de capacitación e implementar la capacitación planificada. (Chiavenato, 2009).

En este sentido, Alferaih (2017), encontró que el compromiso y la voluntad de continuar de los empleados, así como la disposición de los empleados para aprender las habilidades necesarias para realizar el trabajo, son factores importantes en las tácticas organizacionales. La prevalencia del ingenio y la conciencia en la retroalimentación de los empleados está determinada por las percepciones de los empleados sobre si se les reconoce o no que tienen las habilidades y la capacidad de respuesta que la gerencia necesita cada vez más y están comprometidos con el desarrollo profesional, y esto subyace en la estrecha relación entre los resultados.

El aprendizaje es esencial en todos los niveles individuales, grupales y organizacionales.

Tradicionalmente, el proceso de desarrollo se ha centrado solo en la capacitación donde existen oportunidades y brechas, y en situaciones interactivas, es decir, trabajo a corto plazo que se basa solo en el estrés cuando surgen dificultades (Rodríguez 2017). Ellos cambian. De acuerdo con el enfoque moderno, el proceso de desarrollo se planifica y modifica según sea necesario para permitir que la cultura empresarial o organizacional, responda a modelos útiles, despierte a las personas (empleados) con una actitud positiva, que le sean proactivos a sus necesidades desde una perspectiva de largo plazo.

Para Dessler, Gary (2001), la capacitación es una etapa donde se da a los empleados nuevos o existentes los conocimientos que necesitan para desempeñar su trabajo en una organización. Las organizaciones aumentan su nivel de actividad frente al cambio continuo en el mundo del trabajo.

Tercera dimensión: Evaluación

Es el proceso de identificar y verificar conocimientos, metas y capacidades con el único propósito de conocer el progreso de uno. Están latentes los siguientes indicadores: compromiso con el trabajo, identidad con la organización, trabajo en equipo. (Chiavenato, 2009).

La evaluación es una agrupación de procedimientos destinados a medir el desempeño de los empleados con base en el principio de que los empleados deben cumplir con los requisitos del trabajo. Cundo y Rudianto (2021).

Las evaluaciones han demostrado ser una excelente manera de descubrir problemas operativos y de supervisión, organizar a las personas y ver cómo los empleados se están adaptando a sus trabajos. La evaluación de brechas de capacitación permite la implementación de capacitación y mejora continua. El programa ayuda a los empleados a alcanzar el máximo rendimiento laboral, mejorando así el rendimiento, un mejor trabajo y buena calidad de vida dentro de la organización.

De igual forma, Chiavenato (2008) también señala que se debe considerar la evaluación del talento humano. Considere por qué se audita, cómo se debe auditar, quién realizará la auditoría, cuándo y por quién, y cómo se enviarán los resultados de la auditoría al precio auditado.

Cuarta dimensión: Retención

En su trabajo sobre la gestión del talento, Chiavenato (2009) afirma que las organizaciones rentables no solo se preocupan por atraer y empoderar a un pequeño número de empleados, sino también por organizar y satisfacer una respuesta a ellos. Esto significa que tienes que sentirte cómodo con el entorno y crear la situación adecuada. Representa la capacidad de mantener la conciencia en una situación particular. Así mismo Prieto (2013) indica que retener el talento en una organización conlleva a que los equipos sean uniformes y efectivos, por lo cual se trabajara de manera armoniosa.

La segunda variable: Desempeño laboral

Según Chiavenato (2007), el desempeño es la evaluación sistemática del desempeño de un individuo con base en las actividades realizadas y las metas y resultados a alcanzar y desarrollar. En otras palabras, el desempeño laboral es la medida en que los trabajadores son capaces de utilizar métodos y recursos efectivos, equipos y recursos para lograr las metas y resultados del trabajo. Los trabajos y actividades están dedicados a sus trabajos.

Respecto a ello, Chiavenato (2008), en un artículo sobre la gestión del talento, dijo que su capacidad para realizar tareas es la siguiente: Los empleados se desarrollan con satisfacción laboral.

Con base en esto, Berrocal y Berrocal (2021) identifican individuos específicos en la organización que brindan un trabajo de calidad que se debe buscar para la mejora de la organización, indicando que se trata de una serie de acciones. Mejor crecimiento y desarrollo potencial de carrera. Por supuesto, depende de tu nivel de conocimiento para realizar la operación en el acto y de tu experiencia, por lo general no se cumplen todos estos requisitos, se crea un ambiente completamente desagradable. , no hay respeto en ellos, son básicamente materiales para el desarrollo de las actividades normales Saravia, (2018).

Es por esto que Quintana y Tarqui (2020) muestran que el desempeño del personal asistencial se puede mejorar de las siguientes maneras: Los salarios aceptables en el lugar de trabajo influyen en la productividad, la calidad de la atención, los incentivos económicos, las habilidades ocupacionales, la mejora de la infraestructura y las condiciones de trabajo para reducir el riesgo laboral. Del concepto anterior, se puede inferir que el desempeño laboral es el resultado de una serie de actividades realizadas por el empleado y la posición del empleado como gerente o gerente de la empresa. La organización debe hacer una contribución significativa solo al buen desempeño. Responsable de capacitar a los empleados en nombre de la organización, el desarrollo de su rol en este puesto depende de la capacitación que recibe el empleado, la cual contribuye a su desempeño laboral y al éxito organizacional (Trinidad, 2021).

Principios fundamentales del desempeño laboral

Chiavenato (2000) afirma que el interés en el compromiso de los empleados ha surgido en el pasado debido a su papel para ayudar a las organizaciones a obtener una ventaja competitiva. La organización depende de la cooperación de sus empleados para crear un ambiente de trabajo saludable que mejore el desempeño y la productividad. Es por ello que Carlos (2019) asume que el desempeño laboral depende de los siguientes principios:

Esta evaluación comienza teniendo en cuenta la experiencia profesional de cada empleado.

Los empleados pueden entonces ser evaluados según la relación directa entre los valores de medición y las referencias del puesto de trabajo que ocupan.

Entonces es posible determinar el propósito del estudio, por lo que primero se toman las mediciones, dado que están relacionadas con la mejora del desempeño individual. Segundo, el proceso requiere que los empleados estén de acuerdo con el propósito de la evaluación (Villegas y Bello, 2021). Finalmente, se deben hacer sugerencias de los supervisores o gerentes para la mejora continua.

Contenidos de la etapa de gestión del desempeño:

Visualizar: seleccione los mejores empleados a los que desea dirigirse. Desarrollo: Probado cuando el rendimiento actual se cambia al nivel deseado. Esto se puede hacer a través del Sistema Integrado de Apoyo al Desempeño (IPSS).

Desempeño: Tradicionalmente, esto se logra a través de mecanismos informales que monitorean el desempeño actual, seguido de sesiones regulares de capacitación, revisiones de desempeño y más, sin permitir que los empleados controlen la evolución de su desempeño. Sin embargo, el IPSS otorga a los empleados un control directo sobre sus planes de desarrollo del desempeño porque están más interesados en desarrollar sus habilidades para poder avanzar. Retroalimentación: Durante y después de la evaluación, los empleados pueden aprender cómo mejorar su desempeño.

Evaluación: las métricas de rendimiento se utilizan para realizar un seguimiento de las métricas de rendimiento específicas en todas las habilidades y para determinar qué tan bien está logrando sus objetivos. Los resultados finales se comparan con el concepto desarrollado en la primera etapa. Un componente muy importante de la gestión del desempeño de Castañeda (2021) es la evaluación continua de los empleados como sistema. No se puede arreglar por ningún motivo y debe evolucionar constantemente. Son monitoreados escrupulosamente para un buen rendimiento.

Chiavenato (2008) indica que, se trata de una revisión sistemática del desempeño y potencial de crecimiento futuro de las personas en el cargo. La evaluación del desempeño es el proceso de evaluar el desempeño general de un empleado. Esto es parte de una función importante que a menudo se realiza en las organizaciones modernas.

Elección del método para evaluar

Dries (2013) sostiene que las organizaciones señalan que no se puede implementar ningún sistema de evaluación del desempeño, por muy efectivo que sea. Debe haber un estándar que tenga en cuenta los criterios de desempeño. Además, este enfoque relacionado con el trabajo debe ser práctico para no crear complejidad y mejorar la eficiencia de la evaluación del desempeño.

Luego analiza los estándares de desempeño y las medidas para reducir las deficiencias.

Normas de desempeño: Las etapas establecidos para medir los resultados que se quiere en un lugar en particular. Índice de evaluación del desempeño: Los comportamientos que determinan el buen desempeño laboral de los empleados. Estas medidas incluyen medidas de rendimiento tanto objetivas como subjetivas.

Con base en la información anterior, Chiavenato (2000) toma en cuenta las siguientes dimensiones:

Satisfacción laboral, compensación y beneficio y trabajo en equipo.

Primera dimensión: Satisfacción laboral

Es un estado mental feliz o positivo que responde de la propia experiencia laboral. Este estatus se logra satisfaciendo algunos requisitos personales a través del trabajo (Chiavenato, 2002).

La satisfacción laboral es básicamente un conjunto de cualidades que exhiben los empleados en el trabajo, que podemos entender como la forma en que un individuo piensa sobre el trabajo. Lo que un individuo piensa acerca de su trabajo, es decir, satisfecho o insatisfecho, depende de muchos factores. Puedes dar ejemplos del entorno en el que trabaja y la actitud de su jefe hacia él. Oportunidades para nuevos conocimientos.

La satisfacción laboral se conceptualiza como la respuesta de algunas condiciones que tiene un empleado para el trabajo. Los factores que lo afectan particularmente incluyen compañeros de trabajo, salario, supervisor o jefe, promoción y condiciones de trabajo (Bustamante, 2021).

Factores que afectan a la satisfacción laboral.

Los investigaciones reportan que los principales impulsores de la satisfacción laboral son los beneficios económicos, las buenas condiciones de trabajo y los compañeros.

Los empleados prefieren tener una política de compensación y promoción justa, transparente y acorde con sus expectativas personales y profesionales. La satisfacción es mayor cuando piensan que la paga es justa. Esto también se aplica

si conoce su política de promoción. Los empleados estarán más felices si piensan que son justos y equitativos(Estrella, 2020).

Si encuentran compañeros a los que respeten, la satisfacción laboral aumentará.

Indicadores:

Conciencia gerencial y/o gerencial, pago por trabajo y posibilidad de mejorar la dotación de personal en obra.

Segunda dimensión: Compensación y beneficio

El salario es la remuneración que los empleados esperan recibir a cambio de su trabajo. Chiavenato, (2008)

Las estrategias de compensación de los empleados definen lo que se requiere para permanecer activo y motivado siempre que se logren las metas organizacionales y personales. Por ello, el procedimiento de creación de incentivos se ha convertido en un importante proceso administrativo en el ámbito de los recursos humanos.

En el modelo tradicional, que asume que a las personas se les paga solo con salarios o incentivos financieros o materiales, los pagos siguen reglas estrictas regidas por políticas estándar. La compensación se sustenta en el tiempo de servicio que el empleado ha estado en la organización o el desempeño laboral.

El paradigma actual considera a las personas como completas y complejas. En resumen, los gerentes organizacionales deben anticipar y reconocer que las personas están incentivadas por una variedad de motivos, que incluyen recompensas, beneficios e incentivos. Objetivos a alcanzar, satisfacción dentro de la organización, satisfacción de necesidades individuales, etc.

Chiavenato (2008) señala que: El pago debe basarse en el logro de metas y resultados obtenidos. Esto es importante para el desempeño, el valor y la valía de cada individuo. En muchas de las organizaciones, la compensación total incluye la compensación acordada que el empleado recibe mensualmente. Lo que importa es el mercado, donde existen oportunidades valiosas para la mejora de los empleados, y está claro que las organizaciones necesitan determinar una compensación justa y

protecciones que se alineen con sus valores y cultura. Sólo le queda a la organización hacer que suceda, satisfacción del empleado.

Impulse mejores opciones en su organización.

Premios por el trabajo realizado.

Y finalmente la tercera dimensión: Trabajo en equipo

La capacidad de todos los empleados para participar activamente en la búsqueda de un objetivo común, de acuerdo con el interés de cada persona en los objetivos del grupo. Chiavenato, (2002). Es importante que todo gerente sepa seleccionar y desarrollar su trabajo para que pueda aplicar sus habilidades, capacitarse y prepararse para acelerar su crecimiento.

En segundo lugar, Cubas (2018) afirma que el trabajo en equipo se puede definir como el desarrollo de una actividad particular en la que participan más personas por el bien común que traerá beneficios en el futuro.

Hoy en día se suele decir que la capacidad de un grupo para resolver problemas y encontrar soluciones siempre es mayor que la de una sola persona. Según Espinoza, Gil y Agurto (2020), el trabajo en equipo es la integración de estrategias, métodos y procedimientos utilizados por un grupo de personas involucradas en algo para lograr sus objetivos.

Tipos de equipos

Según Chiavenato, (2008), en su libro Gestión del talento, señala que hay muchos grupos.

Primero. Un equipo multifuncional es un grupo de personas de diferentes áreas de la organización, que casi siempre se unen para lograr una meta en común. Segundo. Un equipo de proyecto es un grupo de profesionales que planean diseñar nuevos servicios y productos que solo se unen para completar un proyecto y todos terminan regresando a una ubicación específica.

Tercero. Los equipos de voluntarios son personas que han sido capacitadas para realizar una variedad de tareas y, a menudo, trabajan juntas para tomar decisiones o resolver problemas con los empleados o clientes de la organización.

Características principales del grupo de trabajo:

Los equipos deben desarrollar su trabajo acorde a sus habilidades, antecedentes, capacidades, habilidades y tipo de personalidad. Esto nos permite formar grupos de labores que ayudan a todos a aclarar sus roles y lograr mejores resultados. Los grupos de labores deben evitar comportamientos excesivamente burocráticos y formales y buscar comprender su trabajo a través de discusiones rápidas y, en general, de unidad espontánea entre los miembros del equipo. Por lo tanto, la cooperación debe ser clara y definida por todos los miembros. El equipo exitoso se convierte en un equipo. Entienden y están comprometidos con sus objetivos, llegan a un consenso en la toma de decisiones, se comunican abierta y honestamente, son solidarios y crean un ambiente de cooperación y confianza. Cada miembro puede apreciar sus aportes, conocer los conflictos y saber cómo resolverlos proactivamente.

Como indicadores tenemos:

Comunicación asertiva entre las personas que integran un grupo de trabajo.
Solidaridad en el trabajo.

Cooperación entre los miembros. Relaciones de empatía en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

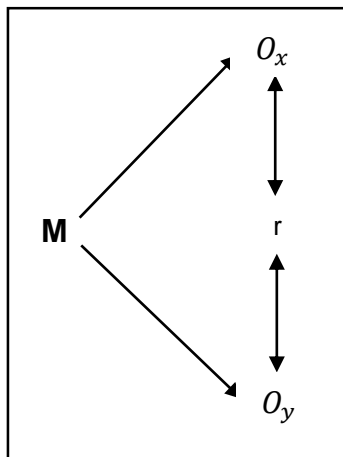
La investigación es básica sustantiva lo cual es importante para confirmar y probar el problema que se analiza, con el fin de proporcionar un sustento teórico. Según Magallanes y Cecilia (2015), la investigación pura es “el estudio de los problemas, dedicado al estudio del conocimiento”. Su propósito es hacer avanzar el conocimiento científico a través de la formación de nuevos conocimientos o la modificación de principios teóricos existentes.

Diseño

Según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), la investigación cuantitativa son “variables dentro de dos o más conceptos, clases, modelos o contextos específicos.

Es un esquema de descripción no experimental y relacionada. No es empírico porque los eventos se salieron de control a propósito. Por otro lado, es de corte transversal porque se realizó durante un período de tiempo. Está relacionado porque trata de averiguar las relaciones que existen entre las variables. Luego es prospectivo, ya que la información se llevará a cabo dentro del período de tiempo especificado.

Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) un diseño de estudio transversal o de corte transversal recopila datos en un momento determinado. Para este estudio el diseño escogido fue determinar si las variables de RRHH tienen relación con el desempeño laboral en un centro médico de Lima en el año en curso.



Donde:

M: muestra

O_x: Gestión de talento humano

O_y: Desempeño laboral

r: relación entre las variables de gestión de talento humano y desempeño laboral.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

La gestión de los recursos humanos es el área más sensible de una organización. Depende de factores como la cultura, la estructura y el contexto ambiental de cada organización. Chiavenato, (2008)

En términos de definición operacional, las variables de gestión del talento se analizan más a fondo a través de aspectos como el reclutamiento, la selección, la formación y el desarrollo, la evaluación y la retención. Hay indicadores correspondientes para cuatro ítems en cuatro escalas, como opción de respuesta. Las variables suelen ser de escala ordinal.

Tabla 1. Variable: Gestión de talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Reclutamiento y Selección	• Revisión de documentos formación	1-6		
	• Evaluación de conocimientos			
	• Entrevista personal			
	• Inducción al trabajo			
Capacitación y desarrollo	• Evaluación de las necesidades de los trabajadores	7-12	(1)Inadecuado	Bueno[67-96]
	• Programar para las capacitaciones los trabajadores.			
	• Presupuestar el costo de las capacitaciones			
	• Ejecutar las capacitaciones según la programación			
Evaluación	• Compromiso con el trabajo	13-18		R = Regular [34 – 66]
	• Identificación con la institución			
	• Trabajo en equipo			
	• Productividad en el trabajo			
Retención	• Incentivos por trabajo realizado	19-24		M = Mala [20 – 33]
	• Estimulo laboral			
	• Estabilidad laboral			

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Es la validez que permite a las personas trabajar en una organización o empresa. Los empleados están satisfechos con su trabajo. Chiavenato,(2008).

Definición operacional

Es competencia del personal seleccionado del centro médico y se analiza en tres aspectos: satisfacción laboral, compensación y beneficios sociales y trabajo en equipo. Cada elemento tiene 3 ítems y 5 opciones de respuesta de estilo escalar.

Tabla 2. Variable: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento por parte de la dirección y/o gerencia Remuneración adecuada Oportunidades de mejora laboral dentro de la institución 	1-8		
Compensación y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> Promoción de mejores opciones dentro de la institución Recompensa o reconocimiento ante un trabajo cumplido Comunicación asertiva entre quienes conforman el equipo de trabajo. 	9-16	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)Siempre	B = Bueno [67 – 120] R = Regular [34 – 66] M = Mala [20 – 33]
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Solidaridad en el trabajo Colaboración entre los integrantes. Relaciones laborales de empatía 	17-24		

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población es “el conjunto de todos los estados que cumplen una determinada especificación”.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) también definen población como “un conjunto de unidades de las que las personas desean obtener información sobre sus conclusiones”. De lo anterior, los autores concuerdan en que la población es la suma de los fenómenos estudiados, las unidades con características comunes y los datos de investigación buscados y entregados.

El estudio incluyó a 65 trabajadores de un centro médico de Lima.

Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), una población es “el conjunto de todos los estados que cumplen una determinada especificación”.

Conociendo que el tamaño de la población del centro de salud de Lima es poca cantidad y alcanzable para el estudio, la muestra será igual que la población.

Criterios de inclusión

Todos aquellos médicos, enfermeras y parte administrativa que tenga como mínimo 6 meses de tiempo trabajando en el centro de salud.

Personal asistencial y administrativo inscrito en planilla del centro de salud.

Criterios de exclusión

Personal asistencial y administrativo que posean contratos temporales en el centro de salud.

Todo el personal que tenga menos de 6 meses laborando dentro del centro de salud.

Aquellos trabajadores del grupo mencionado que no quieran participar dentro del estudio.

Muestreo

Se aplica el muestreo censal.

Unidad de Análisis

Trabajadores de un centro de salud ubicado en la ciudad de Lima

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta técnica de escaneo es la más confiable en la obtención de los datos requeridos, según Magallanes y Cecilia (2015), se utilizaron fuentes primarias, ya que se entrevistó cara a cara al personal del centro médico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el muestreo es el manera de investigación que se usa en las ciencias sociales. Se usa para recabar información de personas sobre propiedades. En cuanto al instrumento, se consideró la aplicación del cuestionario, destacando López y Fachelli (2015) que puntuaron preguntas que serían utilizadas en la muestra. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se asume que un cuestionario consta de un grupo de interrogantes que se relacionan con las variables a medir. Por

otro lado, Landázuri (2019) indica que los cuestionarios deben ser acordes con el problema y las hipótesis de investigación según Hernández (2018). Las encuestas desarrolladas serán el Cuestionario de Gestión del Talento Humano 1 y el Cuestionario de Desempeño 2, que fue utilizado por Peralta (2018) en su investigación y modificado por el autor del estudio. Cabe señalar que las preguntas han sido revisadas y reestructuradas para la conveniencia y desarrollo del taller.

Asimismo, se utiliza la revisión bibliográfica como técnica para analizar información de diferentes fuentes escritas y poder identificar las teorías más importantes que sustentan las variables. En cuanto a la fiabilidad de la herramienta, el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,710.

Una herramienta para medir dos variables es la encuesta.

FICHA TECNICA

Denominación	: Test de gestión de talento humano
Instrumento	: Test adaptado para fines de investigación
Técnica	: Encuesta
Número de Ítems	: Fueron 24 ítems
Tipo de respuesta	: Asignar una puntuación del 1 al 4 por cada pregunta.
Escalas de validez	: Bueno, regular y mala.
Ámbito de aplicación	: En este estudio se ha considerado a 65 trabajadores del centro de salud ubicado en la ciudad de Lima.
Monitoreo	: Personal
Tiempo	: 15 a 20 minutos.
Forma de administración	: Individual.
Descripción de la prueba	:

Constan de un total de 24 ítems, los cuales están en grupos para medir las dimensiones respectivas, donde los encuestados deben colocar una puntuación en escala de Likert de 1 a 4, lo cual medirá la percepción de cada colaborador.

FICHA TECNICA

Denominación	: Test de desempeño laboral
Instrumento	: Cuestionario adaptado por la investigadora
Técnica	: Encuesta
Número de Ítems	: Fueron 24ítems
Tipo de respuesta	: Asignar una puntuación del 1 al 5 por cada pregunta.
Escalas de validez	: Bueno, regular y mala.
Ámbito de aplicación	: En este estudio se ha considerado a 65 trabajadores del centro de salud localizado en la ciudad de Lima.
Monitoreo	: Personal
Tiempo	: 15 a 20minutos.
Forma de administración	: Individual

Descripción de la prueba :

Consta de un total de 24 ítems, los cuales están en grupos para medir las dimensiones respectivas, donde los encuestados deben colocar una puntuación en escala de Likert de 1 a 5. Lo cual medirá el desempeño laboral de cada colaborador.

El método de escaneo se usa ampliamente como procedimiento de seguimiento porque se puede recopilar y procesar de manera rápida y eficiente. Se han realizado muchas investigaciones en el campo de la medicina utilizando esta tecnología para recopilar información sobre la importancia de este proceso de investigación, otros beneficios, una buena aplicación y otros temas en conjunto.

3.5. Procedimientos

Se siguieron los siguientes pasos:

Se solicitó autorización al centro de salud para ejecutar la investigación.

Se coordinó posteriormente con los jefes de las diversas áreas, el proceso de levantamiento de información, para lo cual se establecieron fechas para poder llevarla a cabo.

Seguido a ello se pasó a realizar un cuestionario de manera virtual mediante un link en Google, ya que aún nos encontramos en Pandemia por la COVID 19.

Finalmente, se procedió a realizar el conteo y se pasó a un cuadro de Excel, para posteriormente pasar al programa SPSS v26 donde se procedió a tabular y generar las tablas y figuras que son descritas y sirven como discusión con los resultados encontrados de otras investigaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Para desarrollar este estudio se consideraron métodos descriptivos y deductivos.

Es descriptivo porque explica los resultados obtenidos al aplicar la encuesta e inferirla. Esto se debe a que estamos tratando de medir el grado de correlación entre las variables en estudio. Además, mediante el juicio de expertos, hemos demostrado que las preguntas utilizadas en el cuestionario son aceptables y cumplen con los índices requeridos.

La verificación, por otro lado, se realiza utilizando el alfa de Cronbach. Este es el método más simple y conocido para medir la integridad interna y la escalera, que es el primer enfoque para verificar la estructura. El coeficiente de confianza es una puntuación estadística que indica la precisión o estabilidad de un resultado e indica hasta qué punto una medida de prueba (escala o subescala) está libre de error causal.

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{sum}^2} \right)$$

Luego, para probar las hipótesis, utilizamos la prueba de correlación de Spearman para encontrar el grado de correlación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

El diseño del estudio mantiene la confidencialidad de las identidades de los participantes del estudio y respeta la independencia de tomar la decisión de participar en la investigación sin ningún tipo de presión. Puede retirarse del estudio en cualquier momento sin represalias, incluso después de aceptar participar. Además, este estudio tuvo en cuenta el estándar de escritura APA (Séptima Edición). Esto es para respetar los derechos de autor de cada fuente referenciada y para guiar el desarrollo de productos potenciales. Los iconos incluyen lo que se puede ver. Estructura exacta del informe procesado. Finalmente, utilizando Turnitin, se verificó que el contenido del informe haya sido interpretado por cada autor y no considerado una copia exacta de la referencia.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Se mostrará a continuación los resultados de cada variable:

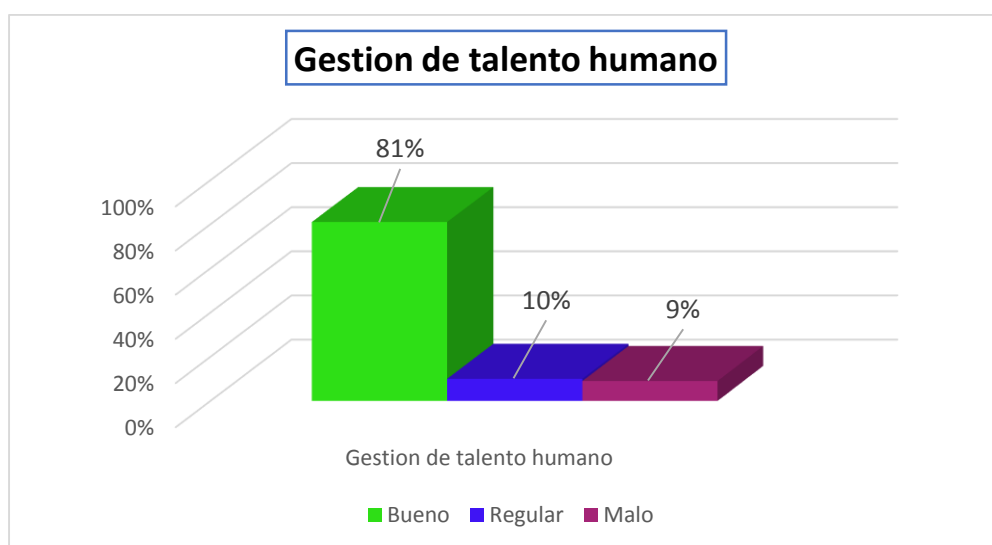
Tabla 3

Variable 1: Gestión de talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Malo	6	9	9	9
Regular	7	10	10	19
Bueno	52	81	81	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Figura 1

Variable 1: Gestión de talento humano



Interpretación: De acuerdo con la Figura 1, el 81% de los encuestados considera que el talento humano es bueno, el 10% lo considera regular y el 9% lo considera malo, lo cual significa que un gran porcentaje del personal del centro de salud, considera buena la gestión del talento humano, mientras que un pequeño porcentaje lo considera regular y mala.

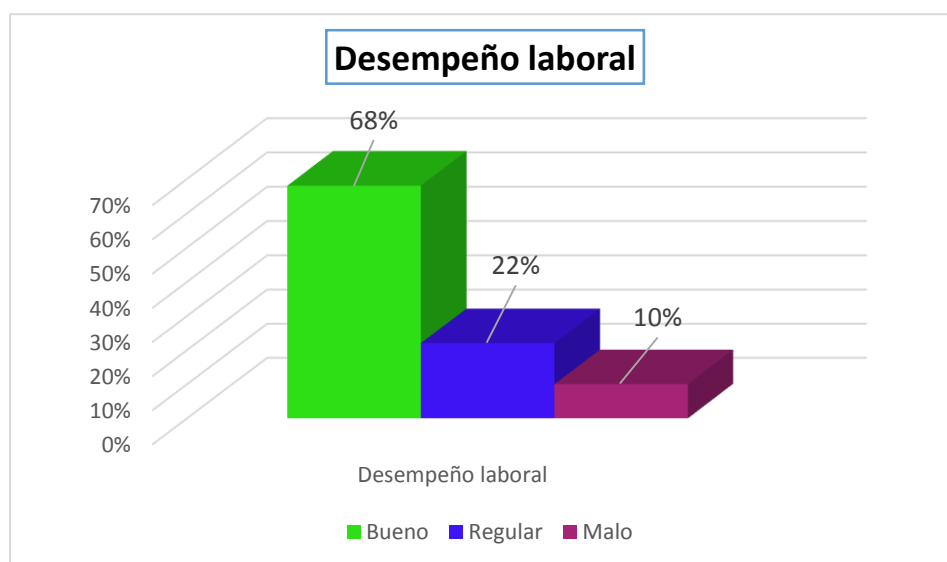
Tabla 4

Variable 2: Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	10	10	10
	Regular	14	22	22	32
	Bueno	44	68	68	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 2

Variable 2: Desempeño laboral



Interpretación: Según la Figura 2, el 68% lo calificó como bueno, el 22% lo calificó como regular y el 10 % como malo, lo cual podemos decir que el desempeño laboral en el centro de salud obtuvo buena calificación por los colaboradores, mientras que un porcentaje moderado lo considera regular lo cual significa que no hay un buen desenvolvimiento en cuanto a calidad del trabajo y un pequeño grupo lo considera mala.

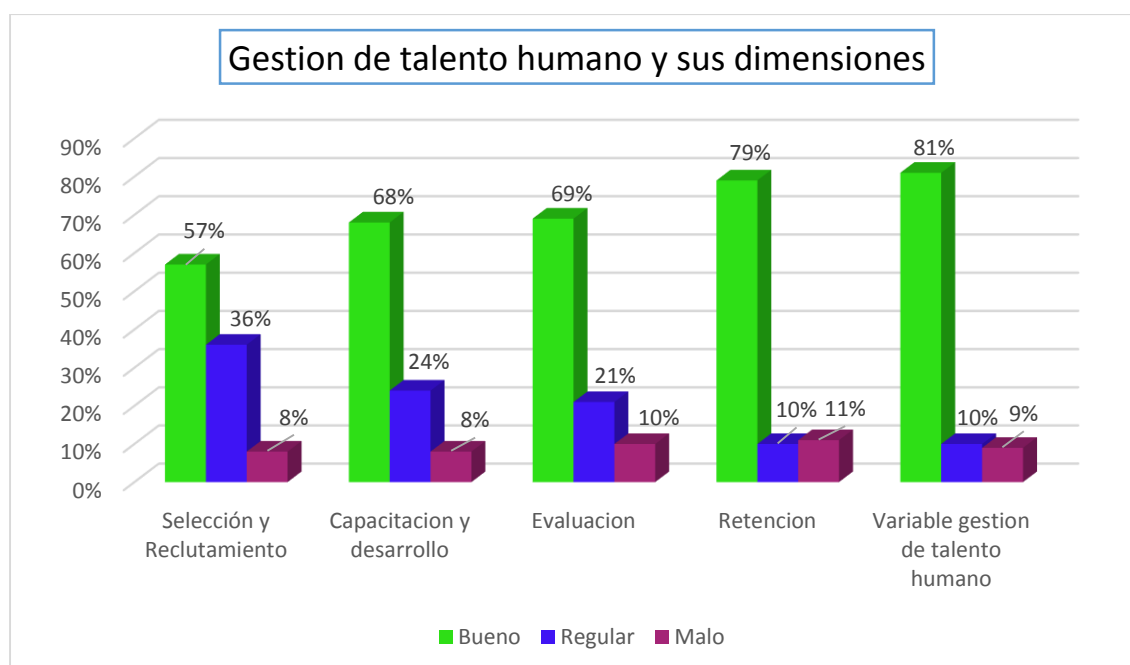
Tabla 5

Variable Agrupada: Gestión del talento humano y sus dimensiones

	Gestión del talento humano	Selección y reclutamiento	Capacitación y desarrollo	Evaluación	Retención	
	P	P	P	P	P	
Válido	Bueno	81%	57%	68%	69%	79%
	Regular	10%	36%	24%	21%	10%
	Malo	9%	8%	8%	10%	11%
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Figura 3

Variable Agrupada: Gestión del talento humano y sus dimensiones



Interpretación: Según los resultados obtenidos en la figura 3, se puede observar que el 81% de los encuestados menciona que la gestión del talento humano es buena, en tanto que el 10% lo considera regular y el 9% malo. Con respecto a sus dimensiones estas son consideradas buena de acuerdo al siguiente detalle: la selección y reclutamiento (57%), capacitación y desarrollo (68%), Evaluación (69%) y retención (79%), lo que significa que se considera al personal, la parte más importante de la institución.

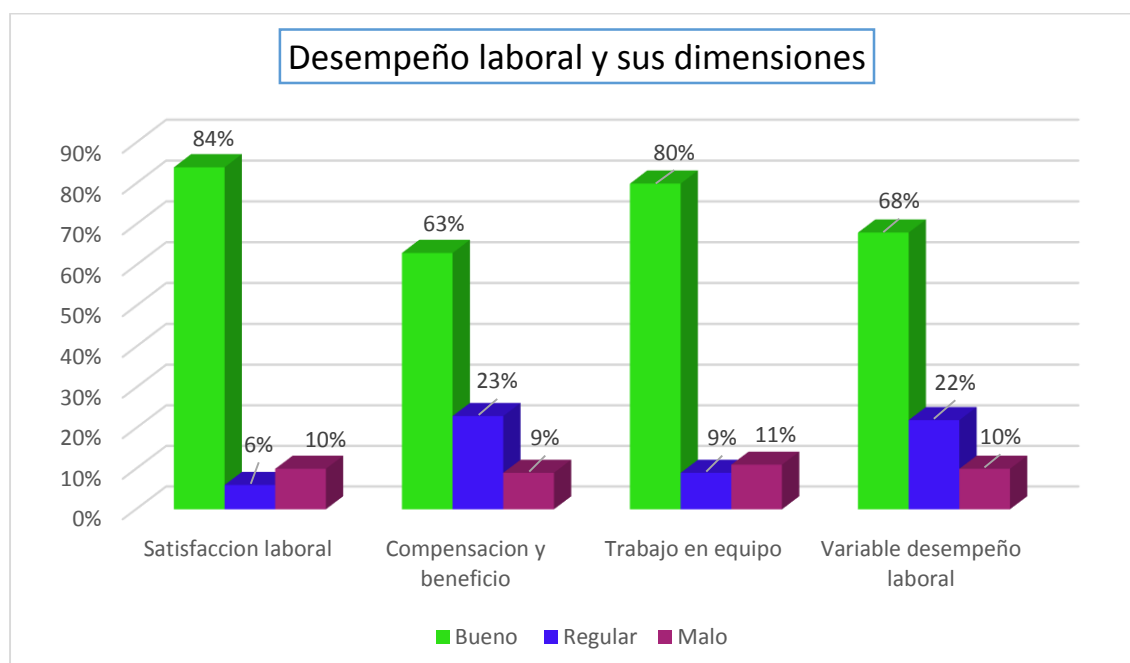
Tabla 6

Variable Agrupada: Desempeño laboral y sus dimensiones

	Desempeño laboral	Satisfacción laboral	Compensación y beneficios	Trabajo en equipo	
	P	P	P	P	
Válido	Bueno	68%	84%	68%	80%
	Regular	22%	6%	23%	9%
	Malo	10%	10%	9%	11%
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Figura 4

Variable Agrupada: Desempeño laboral y sus dimensiones



Interpretación: Según los resultados obtenidos en la figura 4, se puede observar que el 68% de los encuestados menciona que el desempeño laboral es bueno, en tanto que el 22% lo considera regular y el 10% malo. Con respecto a sus dimensiones estas son consideradas buena de acuerdo con el siguiente detalle: satisfacción laboral (84%), compensación y beneficios (68%), trabajo en equipo (80%), significando que aún hay un porcentaje por mejorar en la calidad de servicio que se brinda a los usuarios del centro de salud, entendiéndose esto como una preocupación con el grupo que considera a la compensación y beneficio con un 22% de manera regular, debiendo incidir en mejorar esta percepción.

4.2. Prueba de normalidad

Luego de realizar el análisis descriptivo, donde se detallan los niveles de ambas variables con sus respectivos indicadores. Se procedió con el análisis inferencial, para tal efecto se consideró los estadísticos del Rho de Spearman identificando las dimensiones e indicadores más significativos y latentes de la variable de estudio.

Confiabilidad

Tabla 7

Prueba de confiabilidad

		Resumen de procesamiento de datos		Estadística de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Valido	65	100	,710	65
	Excluido	0	0		
	Total	65	100		

Normalidad

Decimos:

H0: datos normalmente distribuidos

H1: Los datos no se distribuyen normalmente

Con 65 muestras, el análisis se realizó en SPSS mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	Gl.	Sig.
Variable 1: Gestión de talento humano	,475	65	,000
Variable 2: Desempeño laboral	,479	65	,000
Selección y reclutamiento	,466	65	,000
Capacitación y desarrollo	,380	65	,000
Evaluación	,425	65	,000
Retención	,410	65	,000

4.3. Análisis inferencial y contraste de hipótesis

Al examinar la distribución de los valores registrados en la base de datos, se escogió la prueba de Kolmogorov, ya que esta se usa cuando las muestras son mayores a cincuenta personas. Así mismo el valor de significancia menor a 0,05 nos arrojan que los datos no presentan distribución normal. Razón por la cual se empleo una prueba no paramétrica para comprobar la hipótesis, como es la prueba de correlación Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión de talento humano no se relaciona con el desempeño laboral

Hi: La gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral

Se adjunta el cuadro de resultados de la correlación de Rho de Spearman.

Tabla 9

Nivel de correlación entre gestión de talento humano y desempeño laboral

			Gestión de talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,818
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,818	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

En la contrastación de la hipótesis general que mide la relación entre las variables de la investigación, se encontró una correlación de 0,818 a un nivel de significancia de 0,00 menor a 0,05. De tal manera que se entiende que hay una relación alta y directa que es muy significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En tal sentido se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que un alto nivel de gestión del talento humano están relacionado a un

alto desempeño laboral en el personal asistencial que participo en la muestra de estudio.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La selección y reclutamiento no se relaciona en el desempeño laboral

Hi: La selección y reclutamiento se relaciona en el desempeño laboral

Tabla 10

Nivel de correlación entre selección y reclutamiento y desempeño laboral

			Selección y reclutamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección y reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,808
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,808*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

En la contrastación de la hipótesis específica 1 que mide la relación entre la primera dimensión de la primera variable y la segunda variable de la investigación, se encontró una correlación de 0,808 a un nivel de significancia de 0,00 menor a 0,05. De tal manera que se entiende que hay una relación alta y directa que es muy significativa entre selección y reclutamiento y el desempeño laboral. En tal sentido se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que un alto nivel de selección y reclutamiento están relacionado a un alto desempeño laboral en el personal asistencial que participo en la muestra de estudio.

Prueba de Hipótesis específica 2

Ho: La capacitación y desarrollo no se relaciona en el desempeño laboral

Hi: La capacitación y desarrollo se relaciona en el desempeño laboral

Tabla 11

Nivel de correlación entre capacitación y desarrollo y desempeño laboral

			Capacitación y desarrollo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación y desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,735
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,735	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

En la contrastación de la hipótesis específica 2 que mide la relación entre la segunda dimensión de la primera variable y la segunda variable de la investigación, se encontró una correlación de 0,735 a un nivel de significancia de 0,00 menor a 0,05. De tal manera que se entiende que hay una relación alta y directa que es muy significativa entre capacitación y desarrollo y el desempeño laboral. En tal sentido se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que un alto nivel de capacitación y desarrollo están relacionado a un alto desempeño laboral en el personal asistencial que participo en la muestra de estudio.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La evaluación no se relaciona en el desempeño laboral del personal

Hi: La evaluación se relaciona en el desempeño laboral del personal

Tabla 12

Nivel de correlación entre evaluación y desempeño laboral

			Evaluación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,743
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,743	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

En la contrastación de la hipótesis específica 3 que mide la relación entre la tercera dimensión de la primera variable y la segunda variable de la investigación, se encontró una correlación de 0,743 a un nivel de significancia de 0,00 menor a 0,05. De tal manera que se entiende que hay una relación alta y directa que es muy significativa entre evaluación y el desempeño laboral. En tal sentido se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que un alto nivel de evaluación está relacionado a un alto desempeño laboral en el personal asistencial que participo en la muestra de estudio.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La retención no se relaciona en el desempeño laboral

Hi: La retención se relaciona en el desempeño laboral

Tabla 13

Nivel de correlación entre retención y desempeño laboral

			Retención	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Retención	Coeficiente de correlación	1,000	,666
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,666	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

En la contrastación de la hipótesis específica 4 que mide la relación entre la cuarta dimensión de la primera variable y la segunda variable de la investigación, se encontró una correlación de 0,666 a un nivel de significancia de 0,00 menor a 0,05. De tal manera que se entiende que hay una relación alta y directa que es muy significativa entre retención y el desempeño laboral. En tal sentido se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que un alto nivel de retención están relacionado a un alto desempeño laboral en el personal asistencial que participo en la muestra de estudio.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la hipótesis general, referida a que la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral en un centro de salud, los resultados obtenidos en la contrastación mostraron un nivel de significancia de 0.000 que es mayor a 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación significativa entre ambas variables. Asimismo, se puede indicar que la correlación es positiva y alta al tener un valor Rho de Spearman de 0.818. Desde el punto de vista descriptivo, se pudo notar también que la Gestión del talento humano es considerada como bueno por el 81% de los encuestados, mientras que un 10% lo considera regular y sólo un 9% lo considera como malo. Esto quiere decir que ante una mejor gestión del talento humano, mejor será el desempeño de los trabajadores del centro de salud.

Estos resultados concuerdan con lo señalado por Espinoza y Montalvo (2021), quienes en su investigación manifiestan que existe una relación positiva entre el talento humano y el desempeño laboral. Asimismo, por lo dicho por Castañeda (2019), que igualmente en su estudio menciona que existe una relación positiva y significativa entre dichas variables, al obtenerse un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,898. Finalmente se concuerda con lo señalado por Peralta (2018), que existe una relación razonable de las mencionadas variables.

En ese marco, se comprueba lo dicho por Chiavenato (2008), que se refiere a la gestión del talento humano como el proceso que facilita el logro de las metas de la entidad, mediante un buen desempeño de las funciones de los trabajadores. Ferreiro, et al., (2019), por su parte, resalta que el talento humano acompañado de un buen conocimiento contribuye al logro de metas institucionales, producto por cierto de un mejor desempeño laboral. Ello es validado por Ngiu et al., (2021), quien considera que la gestión de talento humano tiene relación con un alto desempeño de las habilidades adquiridas. Por último, Ponce (2014) dice que la gestión del talento es un factor importante en el desempeño de los empleados. La gestión del talento humano tiene la capacidad de generar trabajo en equipo y enfocarse en las habilidades individuales. Resultados individuales orientados a la consecución de resultados comunes.

Con relación a la primera hipótesis específica, que señala que la selección y reclutamiento se relaciona en el desempeño laboral, es preciso recalcar que los resultados inferenciales obtenidos, muestran un nivel de significancia de 0.000, mayor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación significativa entre la selección y reclutamiento y el desempeño laboral en el centro de salud. Esta relación es positiva y alta al alcanzarse un valor Rho de Spearman de 0.808. Los resultados descriptivos muestran asimismo que el 57% de los encuestados consideran como bueno el proceso de selección y reclutamiento, frente al 36% que dice que es regular y el 8% que es malo. Esto quiere decir que si este proceso es bueno, se contará con personal que tenga un alto desempeño laboral.

Estos resultados concuerdan con lo señalado por Ponce (2014), que en su estudio resalta que los métodos para la selección de personal dieron origen a que sea considerado como muy bueno por el 51.09% de encuestados y que ello a su vez se refleje en que los contratados cuentan con el conocimiento y experiencia para el puesto al que acceden. También Bautista et al. (2021) menciona que dentro de sus encuestado un 75% estaban de acuerdo con un método de reclutamiento más optimizado con el cual se consiguiera aceptar personal más preparados para los puestos solicitados.

Para que se pueda alcanzar importantes logros en el desempeño de los trabajadores, es importante que se desarrollen procedimientos que permitan escoger el perfil más idóneo para un determinado puesto. De la misma manera, Arechua (2021) muestran que el proceso de reclutamiento puede pensarse como una serie de pasos que combinan muchos puntos: cómo eliges, qué pides y cómo pides.

En la segunda hipótesis específica, que busca conocer si la capacitación y desarrollo se relaciona con el desempeño laboral, los resultados inferenciales que se obtuvieron señalan un nivel de significancia de 0.000, mayor que 0,05, lo cual significa que, existe relación significativa entre dicha dimensión y el desempeño laboral. Se aprecia, asimismo, una correlación positiva de un valor alto de 0.735. Los resultados descriptivos concluyen que el 68% de los encuestados, considera que es buena, el 24% que es regular y un 8% que es malo. Ello también quiere decir que, con mayores niveles de capacitación de desarrollo, se alcanza un mayor desempeño laboral.

En ese marco, Montalvo y Espinoza (2021), destacan en su estudio que las habilidades y capacidades obtenidas a través de la capacitación, tienen un impacto positivo en el desempeño laboral al alcanzarse un nivel de correlación r de Pearson de 0,606, con una significancia de $p= 0,002$, en el primer caso y un r de Pearson de 0,529, con una significancia de $p= 0,008$ en el segundo caso, lo cual demuestra que el personal administrativo con habilidades competitivas es garantía de un buen desempeño.

Teóricamente, Chiavenato (2007), destaca la importancia de la capacitación para actualizar los conocimientos de los empleados y que estos puedan trabajar con eficacia, es decir desempeñando adecuadamente sus funciones. Por ello, Dessler y Varela (2011), señalan que diagnosticar las necesidades de capacitación en una institución pública o privada es el primer paso para determinar qué capacitación necesitan los empleados para reducir sus brechas de habilidades.

En lo que concierne a la tercera hipótesis específica, en la cual se menciona que la evaluación se relaciona en el desempeño laboral del personal, los resultados obtenidos evidenciaron que se alcanzó una significancia de 0.000 y por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir que existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral. Además, se puede indicar que tiene una correlación positiva alta, al mostrar un coeficiente de 0.743. Descriptivamente se pudo hallar que la evaluación es considerada como buena por el 69% de los encuestados, en tanto que el 21% la consideró como regular y el 10% como mala.

Sobre esta dimensión Peralta (2018), resalta en su investigación que hay una relación positiva baja entre la evaluación y el desempeño laboral, lo cual podría indicar que esta no es un elemento fundamental para mejorar el desempeño de los trabajadores. Este resultado difiere con los obtenidos en esta investigación en cuanto a la importancia para mejorar la segunda variable.

En teoría, resulta ser una función esencial, pues Chiavenato (2007), la considera como una revisión continua del desempeño y del crecimiento que puedan tener las personas en el largo plazo en el cargo. Si existen buenas perspectivas de crecimiento, significa que el desempeño laboral es el adecuado. Sin embargo, como

lo indica Jaramillo, Quinchia y Sotter (2020), para una buena evaluación, este proceso debe ser lo menor complejo posible, para mejorar la eficiencia de dicha evaluación.

Finalmente, en la cuarta hipótesis específica, sobre que la retención se relaciona en el desempeño laboral, los resultados inferenciales consideran una significancia de $0.000 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación significativa entre la retención y el desempeño laboral. Además, se tiene una correlación positiva de 0.666, que significa que es alta. Los resultados descriptivos evidenciaron que la retención es considerada como buena por el 79% de entrevistados, el 10% lo considera regular y el 11% dice que es malo.

En esta dimensión Peralta (2018) también señala que hay una relación positiva moderada con el desempeño laboral, reflejada en que las acciones para retener al talento humano es un factor predictivo, pero no único.

En teoría, Chiavenato (2009), afirma que una organización es rentable cuando no solo se preocupa por contar con empleados empoderados, sino también porque organiza y satisface una respuesta positiva hacia ellos. En ese sentido, Prieto (2013) muestra que retener el talento en una organización permite que los equipos sean estandarizados y efectivos. De esta manera, la organización se convierte en un lugar atractivo para trabajar, corroborando de esta manera la hipótesis planteada.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación al objetivo general, que busca determinar la relación entre las variables de estudio, se encontró que si existe correlación positiva y alta al tener un valor de significancia de 0.818 entre ambas variables, es decir que a una buena gestión del talento humano habrá un buen desempeño laboral siendo esta relación directa.

Segunda: En relación al objetivo específico 1, que busca identificar la relación entre la primera dimensión y la segunda variable, se encontró que existe una correlación entre ambas, incidiendo significativamente y presentando como p valor= de 0.000 con confiabilidad del 95% y su correlación es positiva y alta al tener un valor de 0.808, que quiere decir que una buena selección y reclutamiento del talento humano habrá un buen desempeño laboral siendo esta una relación directa.

Tercera: En relación al objetivo específico 2, que busca identificar la relación entre la segunda dimensión y la segunda variable, se encontró que existe una correlación entre ambas, incidiendo significativamente y presentando como p valor= de 0.000 con confiabilidad del 95% y su correlación es positiva y alta al tener un valor de 0.735, lo cual significa que a una buena capacitación y desarrollo del talento humano, habrá un buen desempeño laboral siendo esta una relación directa.

Cuarta: En relación al objetivo específico 3, que busca identificar la relación entre la tercera dimensión y la segunda variable, se encontró que existe una correlación entre ambas, incidiendo significativamente y presentando como p valor= de 0.000 con confiabilidad del 95% y su correlación es positiva y alta al tener un valor de 0.743, lo cual quiere decir que a una buena evaluación del talento humano, habrá un buen desempeño laboral siendo esta una relación directa.

Quinta: En relación al objetivo específico 4, que busca identificar la relación entre la cuarta dimensión y la segunda variable, se encontró que existe una correlación entre ambas, incidiendo significativamente y presentando como p valor= de 0.000 con confiabilidad del 95% y su correlación es positiva y alta al tener un valor de 0.666 lo cual significa que una buena gestión de retención del talento humano, habrá un buen desempeño laboral siendo esta una relación directa.

VII. RECOMENDACIONES

Se realiza las recomendaciones en base a la importancia del presente estudio en relación a los objetivos planteados.

Primera: Vistos los resultados, se recomienda al jefe del centro de salud donde se labora, integrar a todo el personal asistencial mediante reuniones virtuales o presenciales cada cierto tiempo, a fin de realizar un diagnóstico situacional, y realizar mejoras con el personal en cuanto a su desempeño laboral.

Segunda: Efectuar un mejor proceso de evaluación por parte del área de recursos humanos del centro de salud, con el propósito de tener una selección más adecuada del personal próximo a trabajar en alguno de los puestos que se están solicitando.

Tercera: Se recomienda al director del centro de salud en conjunto con el jefe de los diversos servicios efectuar tareas de capacitación o cursos así como diplomados o maestrías con el propósito de aumentar las capacidades de los empleados con el propósito de satisfacer las necesidades y brindar un buen servicio a los usuarios.

Cuarta: Que a nivel institucional se hable con los directivos de los altos cargos y mantengan actualizados a los profesionales de la salud mediante evaluaciones semestrales con el único propósito de tenerlos a disposición de desenvolverse de la mejor manera ante cualquier situación.

Quinta: En cuanto a la retención del talento del personal se recomienda a los jefes retener a los mejores talentos y motivarlos a que sigan realizando labores adecuadas, para lo cual se sugiere realizar un incentivos económicos como son alguna ganancia extra o bonos, como también reconocimiento a sus labores y satisfacer su desarrollo tanto personal como profesional.

Referencias Bibliográficas

- Arechúa Ramos, W. (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en el desarrollo integral del centro de salud tipo c San Jacinto de Buena Fe, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6370/1/T-UTEQ-174.pdf>
- Alferaih, A. (2017). Developing a conceptual model to measure talent's turnover intention in tourism organisations of Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*. 25(1), 2 – 23. <https://es.mu.edu.sa/public/uploads/1547141632.3138Research%201,%20Talent%20Management,Published%20article.pdf>
- Arias Teran, E. (2019). *La gestión del talento humano en el servicio de emergencias expresada en la redistribución de actividades y capacitación, como generador de mejoras en los procesos de atención que se evidencian en los registros de las historias clínicas en el hospital San Vicente de Paúl de la ciudad de Ibarra, desde septiembre 2017 a septiembre 2018*. [Tesis de titulación profesional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16474/Informe%20final%20TT%20Elvita.2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarado Camones, D.; Huamán Sánchez, L. y Palacios Bobadilla, K. (2018). *Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6362/Condiciones_AlvaradoCamones_Deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión personal*. Ediciones Pirámide.
- Berrocal Flores, S. y Berrocal Flores, A. (2021). *Nivel de satisfacción y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de apoyo Puquio, 2020*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1343/1/Aida%20Raquel%20Berrocal%20Flores.pdf>

- Bustamante Velasque, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista Perdomo, L. et al. (2021). *Diagnóstico de la gestión del área de Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán*. [Tesis de grado, EAN Universidad]. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/11206/CeronKelly2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castañeda Girón, B. (2019). "Gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado". Maestría en Administración. Universidad Nacional Federico Villareal. <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3724/CASTA%20C3%91EDA%20GIRON%20BERTHA%20DEL%20ROSARIO%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Crisóstomo Salvatierra, M. (2019). "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018". [Tesis de grado, Universidad Nacional "José Faustino Sánchez Carrión"]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%20C3%8DA%20RITA%20CRIS%20C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camacho, A.; Mera, D. (2019). "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Chanamé cars EIRL de la ciudad de Chiclayo, 2017". [Tesis de Titulación profesional, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6245/Camacho%20Vasquez%20%26%20Mera%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc. Graw-Hill <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1143>

- Chiavenato, I. (2008) *Gestión del Talento Humano*. 3era Ed. México: McGraw.Hill
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Cundo, S. y Rudianto, S. (2021). The Role of Talent Management in Improving the Quality of Human Resources: A Case Study approach of National Private Companies. *Technium Social Sciences Journal*. 17, 386 – 397.
<https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/issue/view/33>
- Castañeda Walter, D. (2021). Human talent management model based on intrinsic motivation for the professional performance of teachers. *Sinergias educativas*. 6(2), 19 – 29.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/382/3822191002/3822191002.pdf>
- Carbonell, L. et al. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte sanitario*. 17(2).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200151
- Cubas Cubas, R. (2018). *Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, Centro de Salud La Victoria Sector II – Chiclayo, 2018*. [Tesis de titulación profesional].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5414/Cubas%20Cubas%2C%20Rosa%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*. 23, 272 – 285.
<https://translateyar.ir/wp-content/uploads/2019/01/r57.pdf>
- Espinoza, K.; Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. Maestría en recursos humanos y gestión organizacional, Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

- Estrella Carhuaricra, E. (2020). Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018. Gestión pública y desarrollo local, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026_41523105_M.pdf
- Espinoza, E.; Gil, W. y Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. 46(4), 1 – 16. <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e2146/es>
- Ferreiro, F.; Del Campo, M. y Samino, M. (2020). Training and talent management of the most valued human resources companies in Spain. *Contaduría y administración*. 64(3). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422019000400010&script=sci_arttext&tlng=en
- Gómez, M. (2003). Gestión del Talento humano. En M. Gómez, Gestión del Talento humano.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). Mc Graw Hill.
- INEI (2020). A nivel nacional la población ocupada disminuyó un 2.1% durante el primer trimestre del 2020. [Página Web]. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/a-nivel-nacional-la-poblacion-ocupada-disminuyo-21-durante-el-primer-trimestre-del-2020-12254/#:~:text=El%20INEI%20precis%C3%B3%20que%20en,empleo%20en%20todo%20el%20pa%C3%ADs>
- Jara M. et al. (2018). Gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*. 23(83). , 2018. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>.
- González, A. y Rodríguez, R. (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital nacional “san pedro” departamento de Usulután,*

febrero a septiembre 2019.[Tesis de grado, Universidad de El Salvador].
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1150420/262-11106143.pdf>

Huamán Alvarez, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Inga, F. y Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 36(2).
<https://rpmpesp.ins.gob.pe/rpmpesp/article/view/4493/3330>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *A nivel nacional la población ocupada disminuyó en 5,5% en el IV trimestre del 2020*.
<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/a-nivel-nacional-la-poblacion-ocupada-disminuyo-en-55-en-el-iv-trimestre-del-2020-12785/>

Jara M. et al. (2018). Gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*. 23(83). , 2018.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>.

Jaramillo, M.; Quinchia, D. y Sotter, J. (2020). *Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería*. [Tesis de titulación profesional, Universidad CES].
https://www.google.com/search?gs_ssp=eJzj4tFP1zc0rDAvy8u2LDJg9OJPTi1WKM3LLEstKs5MSUwBAJpOCmo&q=ces+universidad&rlz=1C1CHBF_esPE994PE994&oq=CES+uni&aqs=chrome.1.69i57j46i67j0i512i5j69i60.6228j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Johennesse, L. y Chou, T. (2017). Employee Perceptions of Talent Management Effectiveness on Retention. *Global Business and Management Research: An*

International Journal Vol. 9(3), 46 – 58.
<http://gbmrjournal.com/pdf/vol.%209%20no.%203/V9N3-4.pdf>

Kravariti, F. et al. (2022). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. *The International Journal of Human Resource Management*.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2032265>

Landazuri, J. et al. (2019). La gestión del capital humano en medicina interna y cirugía. *Polo de conocimiento*. 4(3), 187 – 201.
https://redib.org/Record/oai_articulo2285817-la-gesti%C3%B3n-del-capital-humano-en-medicina-interna-y-cirug%C3%ADa

Ladino, O. O. M., Peña, A. D., & Burgos, R. D. (2017). Cultura organizacional y gestión del talento humano. *Revista Electrónica Impacto Contable y Financiero*, 1(1), 70-83.
<http://revistasprueba.fuac.edu.co/index.php/revistaimpactocontable/article/view/05/0>

López, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. (1ª ed.). UAB.

López, P. et al. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*. 43(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002

López, B. et al. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. 21(2).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext

Meza Cruz, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*. [Tesis de grado, Universidad de Montemorelos]. <https://1library.co/document/z31p24my-clima-organizacional-y-desempeno-laboral.html>

- Ministerio de salud (2011). Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>
- Mkamburi, M. y Kamaara, M. (2017). Influence of talent management on employee performance at the United Nations: a case of world food programme. *The Strategic Journal of Business & Change Management*. 2(39), 28 – 48. <https://strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/421/451>
- Molina, G. et al. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Rev. Gerenc. Polít. Salud*. 15(30), 108 – 125. <http://www.scielo.org.co/pdf/rqps/v15n30/v15n30a09.pdf>
- Ngiu, Z. (2021). The Impact of Talent Management on Performance: Moderating Effect of Career Management. *Indian Journal of Economics and Business*. 20(2), 371 – 387. https://www.researchgate.net/publication/353765017_The_impact_of_talent_management_on_performance_moderating_effect_of_career_management
- Organización Mundial de Salud.(29 enero 2021).*Cronología de la respuesta de la OMS a la Covid – 19*. <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>
- OPS (2021). Brote de enfermedad por el Coronavirus (COVID-19). [Página Web]. <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus/brote-enfermedad-por-coronavirus-covid-19>
- OPS/OMS (2021). Actualización epidemiológica enfermedad por coronavirus (COVID-19). [Página Web]. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/04/1177781/2021-abril-14-phe-actualizacion-epi-covid-19.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud (2021). *Impacto de la Covid-19 en los recursos humanos para la salud y respuesta de políticas*. <https://www.paho.org/es/eventos/impacto-covid-19-recursos-humanos-para-salud-respuesta-politica>

- Peralta Perez, L. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” del INABIF - Cusco 2018. Maestría en gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pasaribu, D.; Absah, Y. y Sinulingga, S. (2021). Analysis of the Impact of Talent Management Practice on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable in Bank XYZ Region I. *International Journal of Research and Review*. 8(1), 342 – 356. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.8_Issue.1_Jan2021/IJRR037.pdf
- Prieto Bejarano, G. (2013). “Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal” [Tesis de grado, universidad de Medellin Colombia <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
- Ponce, B. (2014). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central – Quito. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica Equinoccial]. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157_1.pdf
- Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Universidad de Manizales*. 20(1), 123 -132. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
- Rangel Magallanes, Maribel Cecilia (2015) Metodología de la Investigación Científica y Elementos Estadísticos, Perú 1º Edición
- Quispe Delgado, Y. (2019). Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018. [Tesis de titulación profesional, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reyes, T. (2018). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27696/Reyes_ATM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodriguez, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Título profesional de licenciado en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

<http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%20C3%8DN%20RODR%20C3%8DGUEZ%20HUGO%20AM%20C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

SUSALUD (2016). Resolución de la superintendencia N°021-2016-SUSALUD/S. [Archivo PDF].

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1038229/RS021.pdf>

Solis, A.; Ventura, L. (2019). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016. Título profesional en licenciado en administración, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf

Sparrow, P. (2019). A historical analysis of critiques in the talent management debate.

El Sevier. 22(3), 160 -170. <https://www.elsevier.es/en-revista-brq-business-research-quarterly-424-articulo-a-historical-analysis-critiques-in-S2340943619302117>

Sareen, P. y Mishra, S. (2016). A Study of Talent Management and Its Impact on Performance of Organizations. *IOSR Journal of Business and Management*.

18(12), 66 – 73. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol18-issue12/Version-3/J1812036673.pdf>

Saravia Yaya, R. (2018). *Cultura de seguridad del paciente y gestión del talento humano en el personal de enfermería en áreas críticas del Hospital Nacional*

Dos de Mayo, Lima-2017. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14454/Saravia_YRB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sopiah, S. et al. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance? The Moderating Role of Work Engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 7(7), 335 – 341.
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202020952022509.pdf>

Tetik, S. y Zaim, H. (2021). Effects of Talent Management Practices on Organizational Engagement: A Quasi-Experimental Study. *Eurasian Journal of Business and Economics*. 14(27), 91 – 109. <https://ejbe.org/EJBE2021Vol14No27p091-TETIK-ZAIM.pdf>

Trinidad Taminche, E. (2021). *Desempeño laboral y su relación con las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público, Lima 2021*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Norbert Wiener].
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5324/T061_45615214_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villegas, A. y Bello, B. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. *Polo del Conocimiento*. 6(5), 752 – 768.
https://redib.org/Record/oai_articulo3195538-el-aprendizaje-significativo-como-estrategia-did%C3%A1ctica-para-la-ense%C3%B1anza-%E2%80%93-aprendizaje

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: GESTION DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN CENTRO DE SALUD, LIMA - 2022.							
AUTOR: JULIA DIONICIA AYALA RUMALDO							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral en un centro de salud lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1¿En qué medida la selección y reclutamiento se relaciona en el desempeño laboral del personal en un Centro de Salud de Lima, 2022?</p> <p>2¿En qué medida la capacitación y desarrollo se relaciona en el desempeño laboral del personal en un Centro de Salud de Lima, 2022?</p> <p>3¿En qué medida la evaluación se relaciona en el desempeño laboral</p>	<p>Objetivo general Determinar en qué medida se relaciona la gestión de talento humano y el desempeño laboral en un Centro de Salud de Lima, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1)Identificar en qué medida la selección y reclutamiento se relaciona en el desempeño laboral del personal en un Centro de Salud de Lima</p> <p>2) Identificaren qué medida la capacitación y desarrollo se relaciona en el desempeño laboral del personal en un Centro de Salud de Lima, 2022.</p> <p>3) Analizaren qué medida la evaluación se</p>	<p>Hipótesis general. La gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral en un Centro de Salud de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>H1: La selección y reclutamiento se relaciona en el desempeño laboral del personal en un Centro de Salud de Lima, 2022.</p> <p>H2: La capacitación y desarrollo se relaciona en el desempeño laboral del personal en un Centro de Salud de Lima, 2022.</p> <p>H3: La evaluación se relaciona en el desempeño laboral del</p>	<p>Variable 1: Gestión de talento humano</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel o Rangos
			Selección y reclutamiento	-Revisión de documentos y formación de conocimientos -Evaluación de conocimientos -Entrevista -Inducción.	1 - 6	Escala de Likert 1)Inadecuado 2)Regular 3)Adecuado o 4)Muy adecuado	B= Buena [67 - 96] R= Regular [34 – 66] M= Mala [20 –33
			Capacitación y desarrollo	-Evaluación de las necesidades de los trabajadores -Programar para las capacitaciones de los trabajadores -Presupuestar el costo de las capacitaciones	7 - 12		
Evaluación	-Compromiso con el trabajo -Identificación con la institución -Trabajo en equipo - Productividad	13 - 18					

<p>del personal en un Centro de Salud de Lima, 2022?</p> <p>4¿En qué medida la retención se relaciona en el desempeño laboral del personal en un Centro de Salud de Lima, 2022?</p>	<p>relaciona en el desempeño laboral del personal en un Centro de Salud de Lima, 2022.</p> <p>4) Identificaren qué medida la retención se relaciona en el desempeño laboral del personal en un Centro de Salud de Lima, 2022.</p>	<p>personal en un Centro de Salud de Lima, 2022.</p> <p>H4: La retención se relaciona en el desempeño laboral del personal en un Centro de Salud de Lima, 2022.</p>	<p>Retención</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Incentivos -Estímulos -Estabilidad laboral 	<p>19 - 24</p>		
Variable 2: Desempeño laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel o Rangos			
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> •Reconocimiento por parte de la dirección y/o gerencia. •Remuneración. •Oportunidades de mejora laboral dentro de la institución 	<p>1 - 8</p>	<p>1)Nunca 2)Casi nunca 3) A veces 4)Casi siempre 5)Siempre</p>	<p>B= Buena [67 - 120] R= Regular [34 – 66] M= Mala [20 –33</p>			
Compensación y beneficio	<ul style="list-style-type: none"> •Promoción de mejores opciones dentro de la institución. •Recompensa o reconocimiento ante un trabajo cumplido 	<p>9 - 16</p>					
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> •Comunicación asertiva entre quienes conforman el equipo de trabajo. •Solidaridad en el trabajo. •Colaboración entre los integrantes. •Relaciones laborales de empatía 	<p>17- 24</p>					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: La investigación es de tipo básica sustantiva y según Baena (2014), la investigación pura “es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento”.</p> <p>DISEÑO: Es de diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional y prospectivo. Es no experimental porque no se manipulan de forma deliberada las variables.</p> <div data-bbox="143 791 607 946" data-label="Diagram"> </div> <p>La interpretación es: M = Personal del centro de salud que participa. O₁ = Información del cuestionario de gestión de talento humano O₂ = Información del cuestionario de desempeño laboral r = Coeficiente de correlación.</p>	<p>POBLACIÓN: Para (Hernández, 2018) la población es el grupo de sucesos que guardan relación con una serie de características que se van a estudiar. En este estudio se ha considerado a 65 trabajadores en un centro de salud localizado en la ciudad de Lima.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" Considerando que el tamaño de la población del centro de salud de Lima es pequeña y accesible para el estudio, la muestra será igual que la población.</p> <p>TIPO DE MUESTREO Se aplica el muestreo censal.</p>	<p>Variable 1 Gestión Talento humano Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Autor: El investigador Año: 2022 Monitoreo: Personal Ámbito de aplicación: Personal asistencial en un centro de salud de Lima Forma de administración: Individual</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Autor: El investigador Año: 2022 Monitoreo: Personal Ámbito de aplicación: Personal asistencial en un centro de salud de Lima Forma de administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: De igual manera, el tipo de investigación será descriptiva – correlacional, ya que según Abreu (2012) hace referencia al tipo de pregunta de averiguación, diseño y estudio de datos que se aplica a un asunto definido y paralelamente medir la interacción existente entre 2 o más cambiantes, en un contexto dado.</p> <p>INFERENCIAL: Para la contrastación de las hipótesis de estudio formuladas en este estudio se empleará la Prueba de correlación de Spearman, ya que la variable es de tipo ordinal. Una variable es de tipo ordinal cuando es medida en tres rangos, donde cada una es un nivel superior a otro.</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$ <p>CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: La confiabilidad del instrumento se dio mediante el alfa de Cronbach que se calculó empleado el SPSS 27</p>

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
<p>16Según lo indicado por Chiavenato, (2009)La gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes en las organizaciones, y este depende de las actividades y la forma en que desarrollan, tomando en consideración varios aspectos como puede ser características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo.</p>	<p>Esta variable será medida a través de las 4 dimensiones que se encuentran establecidas en el libro de Chiavenato "Talento humano" 3era edición (2009). Estas dimensiones, contienen los indicadores de medición que se han extraído del mismo documento en mención, luego de una lectura crítica. Por cada una de las dimensiones se han formulado 4 ítems que serán respondidas a través de la Escala de Likert. Los rangos de medición de la variable serán en cuatro niveles: Inadecuado, regular, adecuado, muy adecuado. Y el instrumento resuelto suman 96 puntos y se divide en tres niveles.</p>	Reclutamiento y Selección	Revisión de documentos formación Evaluación de conocimientos Entrevista Inducción	1 - 6	<p>(1)Inadecuado (2)Regular (3)Adecuado (4)muy adecuado</p>	<p>B = Bueno [67 – 96] R = Regular [34 – 66] M = Mala [20 – 33]</p>
		Capacitación y desarrollo	Evaluación de las necesidades de los trabajadores Programar para las capacitaciones los trabajadores. Presupuestar el costo de las capacitaciones Ejecutar las capacitaciones según la programación	7 - 12		
		Evaluación	Compromiso con el trabajo Identificación con la institución Trabajo en equipo Productividad	13- 18		
		Retención	Incentivos Estímulos Estabilidad laboral	19- 24		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y valores	Niveles y Rangos
<p>Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización.</p>	<p>Sera medida en 3 dimensiones, por cada una de las dimensiones se han formulado 4 ítems que serán respondidas a través de la Escala de Likert. Los rangos de medición de la variable serán en 4 niveles: Nunca, a veces, casi siempre, siempre. El instrumento resuelto suma 120 puntos que se divide en 3.</p>	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Reconocimiento por parte de la dirección y/o gerencia -Remuneración -Oportunidades de mejora laboral dentro de la institución 	1 - 8	<ul style="list-style-type: none"> (1)Nunca 2)Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)Siempre 	<p>B = Bueno [67 – 120]</p> <p>R = Regular [34 – 66]</p> <p>M = Mala [20 – 33]</p>
		Compensación y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> -Promoción de mejores opciones dentro de la institución -Recompensa o reconocimiento ante una trabajo cumplido 	9 - 16		
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> -Comunicación asertiva entre quienes conforman el equipo de trabajo. -Solidaridad en el trabajo -Colaboración entre los integrantes. -Relaciones laborales de empatía 	17- 24		

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

GESTION DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: Lee atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que crea conveniente. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALADE LIKERT	VALORACION
INADECUADO	1
REGULAR	2
ADECUADO	3
MUY ADECUADO	4

N.º	ITEMS	1	2	3	4
SELECCION Y RECLUTAMIENTO					
1	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocado fueron:				
2	En su opinión, las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:				
3	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:				
4	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones fue:				
5	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:				
6	En su opinión, el personal y los medios de reclutamiento y selección de la organización son:				
CAPACITACION Y DESARROLLO					
7	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución de acuerdo a las necesidades de los trabajadores:				
8	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus trabajadores es:				
9	En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución responden a un presupuesto de forma:				
10	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:				
11	En su opinión, los indicadores que se utilizan para medir la efectividad de la capacitación son:				
12	En su opinión, la participación de la gerencia en los programas de capacitación es:				
EVALUACION					
13	En su opinión, el grado de compromiso que demuestran sus compañeros hacia la instituciones:				
14	En su opinión, el nivel de identificación que demuestran sus compañeros al participar de las actividades es:				
15	En su opinión, cuando trabaja en coordinación con sus demás compañeros observa usted que el trabajo que realiza es:				
16	En su opinión, considera usted que su perfil profesional al puesto que ocupa o labor que realiza es:				
17	En su opinión, considera que los logros que alcanzó en la institución son:				
18	En su opinión, considera que sus habilidades técnicas y profesionales contribuyeron con la empresa de forma:				

	RETENCION				
19	En su opinión, considera usted que el puesto que ocupa o la labor que realiza le permite ser productivo dentro de la institución en forma:				
20	En su opinión, la calidad del trabajo que realiza es:				
21	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que se ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:				
22	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:				
23	En su opinión, considera que los comentarios de sus superiores sobre sus desempeño son:				
24	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral de forma:				

CUESTIONARIO

DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Lee atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que crea conveniente. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALADE LIKERT	VALORACION
NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

N.º	ITEMS	1	2	3	4	5
SATISFACCION LABORAL						
1	En su opinión, siente que el esfuerzo que realizan dentro de la institución para el cumplimiento de sus funciones es reconocido por la dirección.					
2	En su opinión, siente que su esfuerzo es reconocido por la dirección de la institución					
3	En su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades.					
4	En su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza.					
5	En su opinión, considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador					
6	En su opinión, sus habilidades son las apropiadas y suficientes para su puesto de trabajo					
7	En su opinión, el responsable de su departamento delega eficazmente funciones de responsabilidad					
8	En su opinión, es habitual la colaboración entre trabajadores para sacar adelante las tareas					
COMPENSACION Y BENEFICIO						
9	En su opinión, siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo.					
10	En su opinión, su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional.					
11	En su opinión, las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus superiores.					
12	En su opinión, las labores que realiza satisfacen las expectativas de los usuarios.					
13	En su opinión, siente usted que ante un trabajo bien cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos.					
14	En su opinión, cree usted que los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones.					
15	En su opinión, existe en la institución una estructura formal para administrar los sueldos a través de una evaluación de puestos					
16	En su opinión, existe un Programa de aumentos en la empresa para los empleados.					
TRABAJO EN EQUIPO						
17	En su opinión, el nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positivo y permite un mejor ambiente laboral.					

18	En su opinión, la comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar.					
19	En su opinión, considera usted que todos cooperan en la realización de las actividades en común.					
20	En su opinión, los equipo de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados					
21	En su opinión, cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado					
22	En su opinión, las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía.					
23	En su opinión, los niveles de productividad en sus funciones, mejora trabajando en equipo.					
24	En su opinión, cree usted que las relaciones laborales influyen en el desempeño de sus funciones.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ANEXO 4. VARIABLE: Gestión del talento humano

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocado fueron:	x		x		x		
2	En su opinión, las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:	x		x		x		
3	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:	x		x		x		
4	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones fue	x		x		x		
5	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:	x		x		x		
6	En su opinión, el personal y los medios de reclutamiento y selección de la organización son:	x		x		x		
7	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución de acuerdo con las necesidades de los trabajador es:	x			x	x		
8	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus trabajadores es	x		x		x		
9	. En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución responden a un presupuesto de forma:	x		x		x		
10	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:							
11	En su opinión, los indicadores que se utilizan para medir la efectividad de la capacitación son:	x		x		x		
12	En su opinión, la participación de la gerencia en los programas de capacitación es:	x		x		x		
13	En su opinión, el grado de compromiso que demuestran sus compañeros hacia la instituciones:	x		x		x		
14	En su opinión, el nivel de identificación que demuestran sus compañeros al participar de las actividades es:	x		x		x		
15	En su opinión, cuando trabaja en coordinación con sus demás compañeros observa usted que el trabajo que realiza es:	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
16	En su opinión ,considera usted que su perfil profesional al puesto que ocupa o labor que realiza es:	x		x		x		
17	En su opinión, considera que los logros que alcanzó en la institución son:	x		x		x		
18	En su opinión, considera que sus habilidades técnicas y profesionales contribuyeron con la empresa de forma;	x		x		x		
19	En su opinión, considera usted que el puesto que ocupa o la labor que realiza le permite ser productivo dentro de la institución en forma:	x		x		x		
20	En su opinión, la calidad del trabajo que realiza es:	x		x		x		
21	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que se ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:	x		x		x		
22	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:	x		x		x		
23	En su opinión, considera que los comentarios de sus superiores sobre sus desempeño son:	x		x		x		
24	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral de forma:	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

.....20.....de...julio.....del 2022

Apellidos y nombre s del juez evaluador: : Mg. Norio Salvador Siancas Tao DNI: 40277973

Especialista: Metodólogo [] Temático []

Grado: Maestro [x] Doctor []

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



Firma del Experto Informante

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

VARIABLE: Desempeño laboral

N.º	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su opinión, siente que el esfuerzo que realizan dentro de la institución para el cumplimiento de sus funciones es reconocido por la dirección.	x		x		x		
2	En su opinión, siente que su esfuerzo es reconocido por la dirección de la institución	x		x		x		
3	En su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades.	x		x		x		
4	En su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza.	x		x		x		
5	En su opinión, considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador	x		x		x		
6	En su opinión, sus habilidades son las apropiadas y suficientes para su puesto de trabajo	x		x		x		
7	En su opinión, el responsable de su departamento delega eficazmente funciones de responsabilidad	x		x		x		
8	En su opinión, es habitual la colaboración entre trabajadores para sacar adelante las tareas	x		x		x		
9	En su opinión, siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo.	x		x		x		
10	En su opinión, su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional.	x		x		x		
11	En su opinión, las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus superiores.	x		x		x		
12	En su opinión, las labores que realiza satisfacen las expectativas de los usuarios.	x		x		x		
13	En su opinión, siente usted que ante un trabajo bien cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos.	x		x		x		
14	En su opinión, cree usted que los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones.	x		x		x		
15	En su opinión, existe en la institución una estructura formal para administrar los sueldos a través de una evaluación de puestos	x		x		x		
16	En su opinión, existe un Programa de aumentos en la empresa para los empleados.	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹	Pertinencia ²	Relevancia ³	Sugerencias
17	En su opinión, el nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positivo y permite un mejor ambiente laboral.	X	X	X	
18	En su opinión, la comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar.	X	X	X	
19	En su opinión, considera usted que todos cooperan en la realización de las actividades en común.	X	X	X	
20	En su opinión, los equipo de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados	X	X	X	
21	En su opinión, cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado	X	X	X	
22	En su opinión, las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía.	X	X	X	
23	En su opinión, los niveles de productividad en sus funciones, mejora trabajando en equipo.	X	X	X	
24	En su opinión, cree usted que las relaciones laborales influyen en el desempeño de sus funciones.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

.....20.....de...julio.....del 2022

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mg. Norio Salvador Siancas Tao DNI:40277973

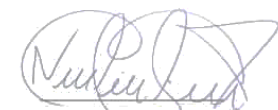
Especialista: Metodólogo [] Temático []

Grado: Maestro [x] Doctor []

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



Firma del Experto Informante

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

VARIABLE: Gestión del talento humano

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocado fueron:	x		x		x		
2	En su opinión ,las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:	x		x		x		
3	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:	x		x		x		
4	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones fue	x		x		x		
5	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:	x		x		x		
6	En su opinión, el personal y los medios de reclutamiento y selección de la organización son:	x		x		x		
7	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución de acuerdo con las necesidades de los trabajador es:	x			x	x		
8	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus trabajadores es	x		x		x		
9	. En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución responden a un presupuesto de forma:	x		x		x		
10	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:							
11	En su opinión, los indicadores que se utilizan para medir la efectividad de la capacitación son:	x		x		x		
12	En su opinión, la participación de la gerencia en los programas de capacitación es:	x		x		x		
13	En su opinión, el grado de compromiso que demuestran sus compañeros hacia la instituciones:	x		x		x		
14	En su opinión, el nivel de identificación que demuestran sus compañeros al participar de las actividades es:	x		x		x		
15	En su opinión, cuando trabaja en coordinación con sus demás compañeros observa usted que el trabajo que realiza es:	x		x		x		
16	En su opinión ,considera usted que su perfil profesional al puesto que ocupa o labor que realiza es:	x		x		x		
17	En su opinión, considera que los logros que alcanzó en la institución son:	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
18	En su opinión, considera que sus habilidades técnicas y profesionales contribuyeron con la empresa de forma:	x		x		x		
19	En su opinión, considera usted que el puesto que ocupa o la labor que realiza le permite ser productivo dentro de la institución en forma:	x		x		x		
20	En su opinión, la calidad del trabajo que realiza es:	x		x		x		
21	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que se ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:	x		x		x		
22	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:	x		x		x		
23	En su opinión, considera que los comentarios de sus superiores sobre sus desempeño son:	x		x		x		
24	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral de forma:	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

.....20....de...julio.....del 2022

Apellidos y nombre s del juez evaluador: : Mg. Elisa Roxana Dionicio Escalante DNI: 41398201

Especialista: Metodólogo [] Temático []

Grado: Maestro [x] Doctor []

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Firma del Experto Informante

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

VARIABLE: Desempeño laboral

N.º	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su opinión, siente que el esfuerzo que realizan dentro de la institución para el cumplimiento de sus funciones es reconocido por la dirección.	x		x		x		
2	En su opinión, siente que su esfuerzo es reconocido por la dirección de la institución	x		x		x		
3	En su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades.	x		x		x		
4	En su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza.	x		x		x		
5	En su opinión, considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador	x		x		x		
6	En su opinión, sus habilidades son las apropiadas y suficientes para su puesto de trabajo	x		x		x		
7	En su opinión, el responsable de su departamento delega eficazmente funciones de responsabilidad	x		x		x		
8	En su opinión, es habitual la colaboración entre trabajadores para sacar adelante las tareas	x		x		x		
9	En su opinión, siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo.	x		x		x		
10	En su opinión, su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional.	x		x		x		
11	En su opinión, las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus superiores.	x		x		x		
12	En su opinión, las labores que realiza satisfacen las expectativas de los usuarios.	x		x		x		
13	En su opinión, siente usted que ante un trabajo bien cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos.	x		x		x		
14	En su opinión, cree usted que los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones.	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹	Pertinencia ²	Relevancia ³	Sugerencias
15	En su opinión, existe en la institución una estructura formal para administrar los sueldos a través de una evaluación de puestos	X	X	X	
16	En su opinión, existe un Programa de aumentos en la empresa para los empleados.	X	X	X	
17	En su opinión, el nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positivo y permite un mejor ambiente laboral.	X	X	X	
18	En su opinión, la comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar.	X	X	X	
19	En su opinión, considera usted que todos cooperan en la realización de las actividades en común.	X	X	X	
20	En su opinión, los equipo de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados	X	X	X	
21	En su opinión, cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado	X	X	X	
22	En su opinión, las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía.	X	X	X	
23	En su opinión, los niveles de productividad en sus funciones, mejora trabajando en equipo.	X	X	X	
24	En su opinión, cree usted que las relaciones laborales influyen en el desempeño de sus funciones.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

.....20....de...julio.....del 2022

Apellidos y nombre s del juez evaluador: : Mg. Elisa Roxana Dionicio Escalante DNI: 41398201

Especialista: Metodólogo [] Temático []

Grado: Maestro [x] Doctor []

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


.....
Firma del Experto Informante

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

VARIABLE: Gestión del talento humano

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocado fueron:	x		x		x		
2	En su opinión ,las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:	x		x		x		
3	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:	x		x		x		
4	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones fue	x		x		x		
5	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:	x		x		x		
6	En su opinión, el personal y los medios de reclutamiento y selección de la organización son:	x		x		x		
7	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución de acuerdo con las necesidades de los trabajador es:	x			x	x		
8	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus trabajadores es	x		x		x		
9	. En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución responden a un presupuesto de forma:	x		x		x		
10	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:							
11	En su opinión, los indicadores que se utilizan para medir la efectividad de la capacitación son:	x		x		x		
12	En su opinión, la participación de la gerencia en los programas de capacitación es:	x		x		x		
13	En su opinión, el grado de compromiso que demuestran sus compañeros hacia la instituciones:	x		x		x		
14	En su opinión, el nivel de identificación que demuestran sus compañeros al participar de las actividades es:	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
15	En su opinión, cuando trabaja en coordinación con sus demás compañeros observa usted que el trabajo que realiza es:	x		x		x		
16	En su opinión, considera usted que su perfil profesional al puesto que ocupa o labor que realiza es:	x		x		x		
17	En su opinión, considera que los logros que alcanzó en la institución son:	x		x		x		
18	En su opinión, considera que sus habilidades técnicas y profesionales contribuyeron con la empresa de forma:	x		x		x		
19	En su opinión, considera usted que el puesto que ocupa o la labor que realiza le permite ser productivo dentro de la institución en forma:	x		x		x		
20	En su opinión, la calidad del trabajo que realiza es:	x		x		x		
21	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que se ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:	x		x		x		
22	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:	x		x		x		
23	En su opinión, considera que los comentarios de sus superiores sobre sus desempeño son:	x		x		x		
24	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral de forma:	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Existe suficiencia _____

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

.....20....de...julio.....del 2022

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mg. Julia Milena Salazar Leiva

DNI: 41950284

Especialista: Metodólogo [] Temático []

Grado: Maestro [x] Doctor []

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



Firma del Experto Informante

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

VARIABLE: Desempeño laboral

N.º	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su opinión, siente que el esfuerzo que realizan dentro de la institución para el cumplimiento de sus funciones es reconocido por la dirección.	x		x		x		
2	En su opinión, siente que su esfuerzo es reconocido por la dirección de la institución	x		x		x		
3	En su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades.	x		x		x		
4	En su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza.	x		x		x		
5	En su opinión, considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador	x		x		x		
6	En su opinión, sus habilidades son las apropiadas y suficientes para su puesto de trabajo	x		x		x		
7	En su opinión, el responsable de su departamento delega eficazmente funciones de responsabilidad	x		x		x		
8	En su opinión, es habitual la colaboración entre trabajadores para sacar adelante las tareas	x		x		x		
9	En su opinión, siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo.	x		x		x		
10	En su opinión, su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional.	x		x		x		
11	En su opinión, las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus superiores.	x		x		x		
12	En su opinión, las labores que realiza satisfacen las expectativas de los usuarios.	x		x		x		
13	En su opinión, siente usted que ante un trabajo bien cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos.	x		x		x		
14	En su opinión, cree usted que los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones.	x		x		x		
15	En su opinión, existe en la institución una estructura formal para administrar los sueldos a través de una evaluación de puestos	x		x		x		
16	En su opinión, existe un Programa de aumentos en la empresa para los empleados.	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹	Pertinencia ²	Relevancia ³	Sugerencias
17	En su opinión, el nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positivo y permite un mejor ambiente laboral.	X	X	X	
18	En su opinión, la comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar.	X	X	X	
19	En su opinión, considera usted que todos cooperan en la realización de las actividades en común.	X	X	X	
20	En su opinión, los equipo de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados	X	X	X	
21	En su opinión, cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado	X	X	X	
22	En su opinión, las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía.	X	X	X	
23	En su opinión, los niveles de productividad en sus funciones, mejora trabajando en equipo.	X	X	X	
24	En su opinión, cree usted que las relaciones laborales influyen en el desempeño de sus funciones.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

.....20.....de...julio.....del 2022

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mg. Julia Milena Salazar Leiva

DNI: 41950284

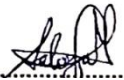
Especialista: Metodólogo [] Temático []

Grado: Maestro [x] Doctor []

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



Firma del Experto Informante

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