



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de
Colaboradores en una Micro red Trujillo Metropolitano, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:

Valles Vela, Víctor Hugo (orcid.org/ 0000-0003-4556-7206)

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/ 0000-0001-5099-1314)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios.

Con amor y fe, por ser la luz que guía mi camino, gracias por haberme otorgado luz en mi mente, paz en mi corazón y sabiduría en mis decisiones al haberme ayudado siempre a transformar los obstáculos en oportunidades.

A mis hijos.

Valkiria, Axel y Erik; El mejor regalo que me otorgó Dios en la vida, por ser mi fuerza inagotable y la mayor fuente de motivación e inspiración para mi continua superación personal y profesional, a ellos por brindarme su amor, alegrías, ocurrencias, así como sus apoyo siempre incondicional y desinteresado.

A la memoria de mis padres.

Por ser el mejor ejemplo de superación, por la enseñanza de no rendirme nunca y seguir siempre adelante a pesar de las dificultades; gracias viejitos por todo, gracias donde estén por los valores y las enseñanzas impartidas.

Víctor Hugo Valles Vela

Agradecimiento

A Dra. Miryam Lora Loza

Por su profesionalismo acertado y eficiente asesoramiento, destacando su disponibilidad y valioso aporte, tanto académico, así como sus enriquecedoras experiencias profesionales para el desarrollo y culminación con éxito de esta investigación.

A la Universidad César vallejo

Por haberme brindado la oportunidad de continuar y alcanzar un logro más en mi carrera profesional, gracias a los docentes por sus valiosas enseñanzas y sus acertadas orientaciones que enriquecerán nuestra labor profesional.

A la Red Trujillo

Por haber brindado las facilidades para la recopilación de datos, sin los cuales no hubiese sido posible llevar a cabo la realización de esta investigación.

Víctor Hugo Valles Vela

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestro, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Correlación entre las variables de estudio.....	22
Tabla 2. Nivel de la variable Gestión del Talento Humano.....	23
Tabla 3. Nivel de la variable Desempeño Laboral.....	24
Tabla 4. Correlación Dimensión Interna y el Desempeño Laboral	25
Tabla 5. Correlación Dimensión Externa y el Desempeño Laboral	26

Resumen

La gestión del talento humano es una poderosa herramienta para direccionar el recurso más importante con el que cuentan las empresas, con el fin de lograr resultados tangibles a favor de la misma, inclusive mejorar el desempeño laboral. En ese contexto, el objetivo del estudio fue determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los colaboradores de la Micro red Trujillo, año 2022. La investigación descriptiva correlacional de diseño transversal involucró a 179 colaboradores de la entidad que aplicaron para los cuestionarios de ambas variables, encontrando que los resultados reflejan que la razón cruzada de mayor peso en la correlación; nos presenta una gestión del talento humano buena y un desempeño laboral bueno (25,1%). Asimismo, el 87% considera que el nivel de la gestión del talento humano ha sido buena. En tanto, el 95% de los encuestados considera que el nivel del Desempeño Laboral, ha sido Bueno. La razón cruzada de mayor peso en la correlación; mostró una dimensión interna de la gestión del talento humano buena y un desempeño laboral bueno (28,5%) y de bueno respecto a la dimensión externa con el 34%. La dimensión interna de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral se relaciona moderada y significativamente con un Rho de Spearman igual a 0,688 y Sig. = 0,001 < P = 0,05 al igual que la dimensión externa, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,766 y Sig. = 0,001 < P = 0,05. Se concluyó, que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,759.

Palabras clave: Gestion, Talento, Humano, Desempeño, Laboral.

Abstract

The management of human talent is a powerful tool to address the most important resource that companies have, in order to achieve tangible results in favor of it, including improving work performance. In this context, the objective of the study was to determine the relationship between Human Talent Management and the performance of the employees of the Trujillo Micro network, year 2022. The cross-sectional correlational descriptive research involved 179 employees of the entity who applied for the questionnaires of both variables, finding that the results reflect that the crossed ratio of greater weight in the correlation; It presents us with good human talent management and good job performance (25.1%). Likewise, 87% consider that the level of human talent management has been good. Meanwhile, 95% of those surveyed consider that the level of Labor Performance has been Good. The cross ratio of greatest weight in the correlation; showed a good internal dimension of human talent management and good work performance (28.5%) and good regarding the external dimension with 34%. The internal dimension of Human Talent Management and job performance is moderately and significantly related to a Spearman's Rho equal to 0.688 and Sig. = 0.001 < P = 0.05, as is the external dimension, with a Rho coefficient of Spearman equal to 0.766 and Sig. = 0.001 < P = 0.05. It was concluded that there is a significant relationship between Human Talent Management and job performance, with a Spearman's Rho of 0.759.

Keywords: management, talent, human, performance, work, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial se están viviendo cambios marcados no sólo en lo tecnológico, sino en lo político, económico y socio cultural, todo ello, supone actuar con resiliencia para adaptarse a situaciones nuevas, con mayor sentido ante la crisis sanitaria y económica, por la llegada del COVID-19 que aún sigue siendo una amenaza a la salud pública y a los recursos para la subsistencia del mundo y el ser humano no puede ser la excepción (OMS, 2021).

Así, el sector salud no es ajeno a estos cambios, ya que lo sobrelleva en toda su dimensión, pues ante la lucha contra COVID 19 , el personal de salud se enfrenta diariamente a un trabajo con bastante presión, que deviene de la exposición continua al virus, que incrementa la posibilidad de enfermar, sumado a ello un deficiente equipo de bio seguridad, lo que les lleva a experimentar sentimientos de frustración, y lidiar con pacientes negativos, perder contacto con familiares con lleva a que su cansancio tanto físico como mental sean considerables (MINSAs, 2021).

Frente a la crisis de salud global a raíz del Coronavirus, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020a y 2020b) fue el organismo que tempranamente se pronunció que el aumento del desempleo a nivel internacional, podría aquejar a 24,7 millones de personas de diversos escenarios (Heras, 2020), siendo uno de estos, el sector salud, en el cual, hacia los primeros seis meses del 2020, alrededor del 40% del personal podría ser remplazado o movido de sus puestos y otro grupo, estaría gestionando su cese de labores por ser incluidas como vulnerables y con alto riesgo de enfermarse (OIT, 2020).

Las dudas debido a la evolución de la enfermedad y la implementación de recientes políticas influyen de manera directa en las suposiciones en el sector salud (OIT, 2020). Las políticas de desarrollo organizacional en servicios de salud acogidas por América Latina y el Caribe se orientan a alcanzar un desarrollo sostenible, mediante la racionalización económica; por ello, el Banco Mundial administra y avala las políticas impulsadas por la OMS, acogiendo una novedosa cultura

laboral que pretende ser más eficiente, competitivo y evaluar por resultados; y así dar respuesta a la demanda progresiva de beneficiarios con mayor conciencia de sus derechos. Estos déficits aún no se han resuelto; en contraparte a ello, se acentuaron debido a esta pandemia; pues, de no hacer inversión en talento humano y cultura organizacional, no habrá objetivo que se logre estando desmotivados o insatisfechos como fuerza laboral (Lumbreras et al. 2019).

De igual manera, en nuestro país, esta problemática ya presente en el sector salud, se hizo más notoria con la llegada del COVID-19, aumentando la necesidad de gestionar efectiva y eficientemente, a través del máximo aprovechamiento y desempeño de recursos y el propiciar escenarios laborales que faciliten el desempeño profesional de sus integrantes para dar respuesta a la demanda de pacientes (OMS, IFRC y OCHA, 2020). Las inseguridades que causan miedos y pánicos que provienen de la conducta social del personal, conllevaron a tener instituciones con deficiente capacidad de respuesta ante el COVID-19 (Basol, Roozenbeek y Van der linden, 2020).

Por ello, frente a la pandemia, el gobierno dispuso medidas para detener el virus y que éste se siga expandiendo (Espinoza, 2020), las cuales no fueron en su total medida idóneas, conllevando a lo más mínimo el desempeño laboral (Cedrón, 2020), siendo una de ellas la compensación económica al personal sanitario con el fin de paliar sus demandas y/o comportamientos propiciados por la afectación del COVID-19 en sus vidas (OPS/CEPAI, 2020).

El recurso humano de los establecimientos de salud, estaban casi en un 100% con alta duda, dado que no tenían la preparación para hacer frente una realidad como esta naturaleza, especialmente sin la implementación del equipo de bioseguridad y equipamiento que se requería, significando una clara emergencia laboral (Cedrón y Lora, 2020). En ese contexto, las condiciones laborales del personal de salud fueron complicándose, especialmente por la responsabilidad que pesaba en ellos, mayor

concentración, desarrollo de otras habilidades y competencias, asimilar conocimientos nuevos para brindar una atención de calidad a sus usuarios, en el marco de un contexto donde el impacto causado por el Covid – 19 aumentó la complejidad de la atención, la carga de trabajo, la inestabilidad laboral y la presión asistencial; lo que influye en su bienestar y desempeño (Pachas, 2016).

Estos problemas diversos que se vienen presentando actualmente en las diferentes organizaciones, influye sin duda también en la gestión del talento humano, y ello a su vez, en el desempeño laboral que no permite un crecimiento en las mismas (Ñaupari, 2018). Por tanto, el desempeño laboral, es el conjunto de acciones y comportamientos desarrollados por colaboradores que ayudan a cumplir los objetivos de la empresa (Bautista et al, 2020). Por su parte, el desempeño laboral en el ámbito internacional, ha sido materia de estudio desde hace muchos años atrás, con mayor énfasis en el campo de la psicología de empresas (Aamodt, 2020).

Por otro lado, Chiavenato (2011) manifiesta que el desempeño laboral a nivel Latinoamericano ha demostrado la eficacia del colaborador al ejercer y desarrollar su trabajo, por lo que resulta necesario en las empresas, convirtiéndose en ventaja competitiva para quienes lo manejan actualmente.

Según un Informe de Price Waterhouse Coopers (PWC), Así, en el año 2019, el Perú ha sido uno de los países con el más alto índice de rotación de personal en todo Latinoamérica, con un promedio del 20%, ubicándose arriba de la media que es del 10,9% en la región, ello sin duda redundando en el desempeño laboral (proavance.pe, 2020).

En este contexto de emergencia sanitaria, al igual que en otras entidades de salud, en la Micro red Trujillo, se observó situaciones similares de sobrecarga laboral para el personal de salud, saturado de trabajo, teniendo que asumir nuevas tareas dentro de un contexto que no ofrece la seguridad de realizar un trabajo acorde a las necesidades de los usuarios; pues, además de sufrir los frecuentes cambios de directores, con

la falta de seguridad en la gestión y en la continuidad de proyectos y metas con bajas coberturas, también trabajan en horarios inadecuados, con limitada entrega de equipos de bioseguridad y con poco trabajo en equipo.

Todo ello provoca que el personal perciba su calidad de vida en el trabajo como adversa, porque están expuestos a múltiples factores de riesgo que amenazan su bienestar tanto físico y mental, situación que asociarse a los reclamos de usuarios y sus familiares por el desempeño laboral. Además, aún no se cuenta con mediciones anteriores de gestión de talento humano ni del nivel de desempeño, sabiendo que son temas importantes, sobre todo cuando se busca abordar la problemática institucional con el fin de encontrar mecanismos que ayuden un buen manejo de las mismas dentro del establecimiento hospitalario.

Ante lo expuesto, se planteó la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los colaboradores de la Micro Red Trujillo, durante el año 2022? Asimismo, como problemas específicos se plantearon las siguientes: ¿Cuál es el nivel de la Gestión del Talento Humano de los colaboradores de la Micro red Trujillo, 2022?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Micro red Trujillo, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interna y el desempeño laboral de los colaboradores de la Micro red Trujillo, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión externa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Micro red Trujillo, 2022?.

La investigación se justifica teóricamente, porque permitió analizar los elementos de la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de acuerdo a las bases teóricas, las cuales permitieron explicar y fundamentar las variables del estudio; así como, establecer como esta gestión influye y surte consecuencias para el desempeño del personal de salud en un periodo en donde se sufre los efectos de la pandemia. Como justificación práctica explica las correlaciones entre la Gestión del Talento Humano y desempeño de los colaboradores mediante la descripción de razones cruzadas de la relación entre ellas, y así, en la Micro red Trujillo.

Para su justificación metodológica, el desarrollo de la investigación requiere medición, por lo que, se aplicó un estudio descriptivo correlacional para explicar lo que sucede con la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, en relación a la justificación social, es importante el abordaje del desempeño de los colaboradores en la medida en que la atención brindada y su óptimo desempeño repercuten en la satisfacción percibida por los pacientes, contribuyendo al progreso de una sociedad con una mejor calidad en salud.

Además, se planteó como Objetivo General: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los colaboradores de la Micro red Trujillo, durante el año 2022.

Como objetivos específicos: a). Identificar el nivel de la Gestión del Talento Humano de los colaboradores de la Micro red Trujillo. b). Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Micro red Trujillo. c). Establecer la relación que existe entre la dimensión interna de la variable Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Micro red Trujillo. d). Establecer la relación que existe entre la dimensión externa de la variable Gestión del Talento Humano y el desempeño de los colaboradores de la Micro red Trujillo. El comportamiento de los componentes de esta realidad problemática permite sostener la Hipótesis general: Sí existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Micro red Trujillo, durante el año 2022. En tanto, las hipótesis específicas: a). El nivel de la Gestión del Talento Humano de los colaboradores de la Micro red Trujillo es Bueno. b). El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Micro red Trujillo es Bueno. c). La relación que existe entre la dimensión interna de la variable Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Micro red Trujillo es significativa. d). La relación que existe entre la dimensión externa de la variable Gestión del Talento Humano y el desempeño de los colaboradores de la Micro red Trujillo, es significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Como trabajos previos relacionados a nuestra investigación, hemos encontrado en el ámbito internacional a:

A su vez, encontramos la Tesis de Rincón, Toscano & Trujillo. (Colombia ,2021), cuyo objetivo fue crear diligencias positivas para la gestión del talento humano, con el propósito de aminorar los constantes cambios de personal y propulsar un clima laboral donde los colaboradores aumenten sus capacidades, competencias y habilidades, sobretodo en épocas de Covid-19. Se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento a una muestra de 65 colaboradores de salud. De tipo descriptiva y exploratoria, con enfoque mixto. Sus resultados principales arrojaron que no cuentan en el municipio, con las unidades tecnológicas suficientes para un adecuado servicio de salud. Llegaron a concluir que, sin apoyo tecnológico, adecuados salarios, e incentivos, la gestión no será eficiente ni suficiente para generar un adecuado clima y desempeño laboral.

También, Muñoz (Ecuador, 2020) quien como objetivo analizó el desarrollo de la Gestión del Talento y cómo ésta influye en el desempeño del personal asistencial de un Hospital. Investigación, descriptiva, explicativa y correlacional. Utilizó el método científico, deductivo. Sus técnicas fueron la observación y la encuesta. Su población estuvo conformada por personal de administración de salud, usuarios del IESS Babahoyo, directamente involucrados en las actividades funcionales de la empresa, haciendo un total de 2,807. la muestra fueron 53 personas de personal administrativo y 188 usuarios del IESS. Sus resultados enfocan que la mayoría de colaboradores con actividades funcionales muestran un adecuado desempeño laboral producto de la adecuada gestión del talento. Llegó a inferir que la actual Gestión del Talento Humano, influye en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS Babahoyo, por tanto, al ser ineficiente el desempeño también lo es en ese sentido.

En el plano nacional, encontramos la investigación de Vílchez (Perú, 2018), tuvo como objetivo, establecer la relación entre ambas variables de estudio; con enfoque cuantitativo, aplicada, no experimental y correlacional. Su muestra se constituyó por 50 colaboradores de la institución. Se utilizó un cuestionario de encuesta. Sus resultados arrojaron claras muestras de mejoras por las acciones de gestión coherentes a su misión. Llegó a inferir que es significativa la correlación estadística existente entre las variables estudiadas.

Asimismo, Silvestre (Perú, 2020) se planteó como fin encontrar la relación entre ambas variables de estudio. De enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, utilizó la encuesta y se aplicaron a 29 colaboradores del centro de salud. Su principal resultado arrojó que el personal del centro de salud se alinea a las medidas nuevas de la actual gestión, complacientes por los resultados que ven y las mejoras que son notorias. Su conclusión central fue que existe relación significativa entre ambas variables.

Por su parte, Santa María (Perú, 2017), se planteó como objetivo, establecer si existe o no relación entre estas dos variables de estudio. De tipo básica, con diseño no experimental, correlacional. Su población estuvo constituida por 60 profesionales de la entidad sujeta a estudio. Se aplicó cuestionario de encuesta para recabar información primaria. Los resultados indican capacidad de gestionar al personal que influye en el beneficio de los colaboradores, dada la experiencia del jefe de recursos humanos. Su conclusión central fue que la relación existente es directa y fuerte, aceptando su hipótesis.

Asimismo, Ñaupari (Perú, 2018) Tuvo por objetivo evaluar cuál es la influencia de una eficiente Gestión del Talento Humano en el desempeño. Estudio no experimental transversal, descriptivo. Aplicó una encuesta a una muestra conformada por 80 colaboradores de la entidad en estudio. Sus resultados reflejaron que la rotación de personal influye en el resultado general de desempeño de la institución, por ello un adecuado marco de recompensas y actividades de motivación mejoraron estos indicadores.

Llegó a concluir que la relación entre las variables es de causa - efecto, de alto nivel, por lo que cualquier cambio en la gestión influirá en el desempeño de los colaboradores.

También se encontró la Tesis de Maestría de Quispe (Perú, 2020) Cuyo objetivo fue conocer de qué forma influye la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral del personal de la institución estudiada. Utilizó encuesta, tuvo un enfoque mixto, descriptivo, no experimental, correlacional. Su población fue de 81 colaboradores. Sus resultados estuvieron esbozados en 3 líneas de acción, la primera con énfasis en las actividades implementadas desde la gestión, la segunda con los resultados planificados y la tercera con los logrados, dando fe de la relación y repercusiones de las mismas en el desempeño. Llegó a concluir que la variable de gestión tiene notoria influencia e incidencia en el desempeño, alterándolo si ésta a su vez varía, por lo que una decisión acertada en mejora de la gestión del talento se verá repercutida en desempeño laboral.

Por su parte, Zagastizabal (Perú, 2018), se planteó como objetivo central el determinar cómo se relacionan ambas variables de estudio. Se utilizaron el método deductivo – inductivo, de diseño descriptivo – correlacional, transversal. Su población se constituyó por 85 colaboradores del nosocomio, y se aplicaron cuestionarios de encuesta a 50. Se elaboraron tablas y figuras estadísticas que reflejaron resultados apropiados de gestión del talento humano en el hospital, llegando a inferir que sí existe relación directa, positiva y fuerte entre las variables.

A nivel local, tenemos a Quezada & Seminario (Perú, 2021). Estos autores buscaron establecer si la gestión del talento y el desempeño laboral de un hospital de Trujillo se correlacionan. No experimental, correlacional, cuantitativa. Muestra de 92 administrativos de la referida entidad. Sus resultados muestran que la mayoría de los encuestados consideran que, al aplicar capacitaciones, y programas de recompensas mejoraron los índices de desempeño. Concluyeron, se tuvo que estas variables sí se correlacionan entre sí, es decir, lo que afecta a una lo hará en el mismo sentido a la otra;

en ese sentido, una gestión eficiente del talento humano, incrementará positivamente el desempeño laboral.

Como bases teóricas podemos mencionar, en relación a la variable de Gestión del Talento Humano, a Rodríguez (2016) quien establece que la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección y que tiene por propósito, alcanzar la mayor generación de valor para la empresa, a través de un conjunto de actividades de trabajo en equipo que se dirigen a tener la disponibilidad en cada instante del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades para lograr los resultados que se necesitan para tener competitividad en el escenario actual y futuro.

Asimismo, para comprender a la gestión del talento humano, Rodríguez (Ob.cit), realiza un análisis desde la mirada de dos dimensiones esenciales: Interna y Externa. Dimensión Interna, en ésta se aborda todo lo referido a la composición del personal, es decir: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; los cuales denotan la forma de gestionar el talento humano en toda empresa.

Conocimientos: es un recurso que va transformándose en materia de inmenso potencial para transformar al mundo, en razón a los avances tecnológicos de la información. Por tanto, según Galicia (2017), significa un componente clave para la economía de la información y significa el usar herramientas para su generación.

Por su parte Castañeda (2019), infiere que el conocimiento significa el agrupamiento de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que generan establecida estructura mental en el individuo a examinar e implantar novedosas ideas, saber y experiencia.

En este sentido, las organizaciones al interno de la gestión del talento humano, deben tener en cuenta la relevancia de gestionar eficientemente los conocimientos de su personal, lo que también significa brindar conocimiento a los nuevos colaboradores que deben ocupar su lugar; estamos hablando de la dotación de la información, agrupando la cultura, los procedimientos, la tecnología para alcanzar el éxito de la organización y del recurso humano.

Habilidades: Para Robbins (2015) la habilidad es ser capaz de llevar a cabo distintas actividades en su área laboral, es decir, es lo que realmente un individuo puede realizar. Principalmente se destacan las intelectuales y las físicas. Por tanto, cada sujeto brinda algunas capacidades a la empresa, ella es la razón por la que finalmente podrían ser contratados, ya que éstas influyen en el desempeño laboral, significan, por tanto, un indicador de relevancia en la dimensión interna de la gestión del talento humano.

Teniendo en consideración que la gestión de talento humano trata de incrementar las habilidades intelectuales de los colaboradores, se tiene a criterio de Silvestre (2020), que las habilidades intelectuales son las cualidades de la mentalidad, se relacionan directamente con la inteligencia, son un componente esencial del desarrollo profesional, tiene que ser cuidada e incrementada, dentro de éstas tenemos: buen criterio, destreza para expresarse, para la detección de problemas, mente que construye, conocimiento general y entusiasmo por capacitación permanente.

Motivaciones: la motivación es un inconveniente para la cual las empresas están buscando constantemente soluciones. Según Galicia (2017) ésta se refiere al impulso que inicia, orienta y sostiene la manera de actuar, la forma de comportarse del personal, en mérito a las metas y objetivos de empresa. En ese escenario, los colaboradores están pendientes de los incentivos, los que tienen un rol muy importante en el óptimo desempeño de las actividades designadas a los puestos laborales.

Para Robbins (2015), es entendida como los procedimientos que reflejan la intensidad, dirección y perseverancia del esfuerzo de un sujeto para lograr un fin. Por ello, las motivaciones son componentes de indicadores medulares de la dimensión interna de la gestión del talento humano, ya que se centran en la satisfacción de las necesidades de los sujetos para que logren alcanzar sus metas, se comporten de la forma esperada en el trabajo y muestren adecuadas actitudes en las funciones que desarrollan.

Actitudes: Para Robbins (2015) las actitudes son juicios de evaluación que favorecen o no sobre objetos, individuos, o hechos; en consecuencia,

reflejan la opinión de quien se manifiesta sobre algún aspecto, no es similar a los valores, pero tienen relación.

Por su parte, Chiavenato (2017), manifiesta que las actitudes son un estado de las personas en donde la mente está en alerta, y es organizado por la compañía, influyendo de forma específica en la respuesta de un colaborador ante los objetos, las situaciones y demás individuos.

Es así como, en la empresa, las actitudes son de mucha importancia dado que inciden directamente en el comportamiento laboral de los colaboradores.

Dimensión externa, según Rodríguez (2016) manifiesta que en esta dimensión se abordan todos los elementos del entorno, que influyen en el desarrollo, selección y permanencia de los colaboradores en las compañías, abarca el análisis del clima laboral, perspectiva de crecimiento profesional, línea de carrera, condiciones para trabajar, reconocimientos e incentivos.

En mérito a lo antes citado, un clima organizacional es favorable en aquellos escenarios que brindan satisfacción a las necesidades individuales e incremento de la moral; contrariamente, es disminuido en aquellos escenarios que propician la frustración de esas demandas.

Perspectiva de desarrollo profesional: El desarrollo de los profesionales es establecido por Chiavenato (2017) como la formación que tiende a agrandar, incrementar y mejorar al individuo para su desarrollo profesional en establecida profesión en la compañía o para que sea más óptima y productiva.

En ese sentido, tiene metas a mediano plazo, ya que tiene intención brindar al colaborador los conocimientos que vayan más allá de lo exigido para el cargo actual, capacitándolo para que desarrolle cargos más altos y complejos.

En ese sentido, es importante que los colaboradores de una empresa, sepan que para ascender o hacer carrera existen condiciones, las cuales están a su alcance, pero que requiere de su esfuerzo y ser dedicados. En

síntesis, significa que, para crecer y desarrollar profesionalmente, se deben preparar y alcanzar las condiciones que se ofrezcan para tal fin.

Condiciones de trabajo: la adecuada gestión de talento humano mejora las condiciones de trabajo, lo que a juicio de Galicia (2017) radica en incrementar la motivación laboral, perfeccionando los aspectos higiénicos, en relación con el ambiente laboral que faculta a los sujetos alcanzar la satisfacción de sus demandas de nivel superior y que eviten la falta de satisfacción laboral.

Reconocimiento: De acuerdo a Chiavenato (2016), los colaboradores y las personas en general esperan que se les reconozca y de recompensa por su desempeño. Esto sirve de refuerzo para que a su vez fortalezcan este desempeño y para que estén satisfechos con lo que llevan a cabo; en consecuencia, la gestión del talento humano se preocupa por brindar remuneraciones, prestaciones e incentivos que irradian reconocimiento por un adecuado trabajo.

Por tanto, el reconocimiento que las empresas brindan a sus colaboradores, de acuerdo a lo investigado por varios autores y estudiosos de la motivación, genera condiciones imprescindibles que facultan encaminar a los mismos, a alcanzar sus objetivos y metas y a altos niveles de rendimiento, en consecuencia, en la medida que las recompensas son las ideales y equitativas, los logros serán satisfactorios.

En lo que se refiere a la variable desempeño laboral, según Helmut (2019) manifiesta que es la evaluación que establece si un individuo desarrolla bien su trabajo, se estudia dentro de la psicología industrial y de las organizaciones, conformando, además, la gestión de recursos humanos.

Es un examen a nivel individual, es decir, un indicador que se basa en el esfuerzo de un solo sujeto. Por lo general, es el área de recursos humanos o el que haga sus veces el encargado de administrar la evaluación, siendo éste un proceso muy importante para el éxito de la empresa.

Características del desempeño laboral: entre las que destacan tenemos, los resultados, que es relevante para el logro de las metas de la empresa y es multidimensional.

Pero a la pregunta, ¿Qué se considera un buen desempeño laboral? Lawrence (2018) manifiesta que son cinco cualidades o dimensiones a tener en cuenta, como: Habilidad para aprender, según Lorna (2018) cada empresa o institución tiene un conjunto puntual de conocimientos que la totalidad de colaboradores deberá cumplir o adquirir con el fin de tener éxito en sus labores. Por ello, ya sea aprender la parte técnica, labores específicas o como visitar portales web de manera efectiva en la empresa, puede significar marcar la diferencia en las organizaciones.

Aplicación: Helmut (2018) infiere que ser aplicado es una característica de la personalidad que implica varias condiciones demandadas por las corporaciones, por tanto, los colaboradores que tienen una buena aplicación son personas de confianza y fidedignos. Tienen más probabilidad de seguir adelante, trabajar bastante, ser detallistas y tienen disponibilidad para dar de sí en pro de mejorar la compañía.

Habilidades interpersonales: Para Galicia (2017) en muchas empresas se integrará un equipo. Ante ello, las personas que laboren lo harán con otras de esa manera y en la totalidad de áreas. En algunos casos, los miembros del grupo no están de acuerdo, de ahí que la forma como se gestionan estos puntos de vista marca el distintivo en el desempeño laboral.

Adaptabilidad: Lawrence (2018) infiere que es de importancia que los colaboradores se adapten y se mantengan eficaces en sus labores, inclusive al producirse cambios. Integridad: Helmut (2019) indica que las empresas por lo general desean poder confiar en sus colaboradores, que éstos no sean mentirosos ni hurten, por ello, considera que no hay nada más valioso para las instituciones que su propiedad intelectual. Además, que sean colaboradores en quienes depositar su confianza para no revelar los secretos de la empresa. Para Castañeda (2019) resulta difícil no pensar en que el óptimo desempeño laboral, sea consecuencia de una gestión del talento humano en ese sentido, puesto que, si la gestión es apropiada y

direcciona correctamente los insumos, elementos y recursos con los que cuenta en la empresa, entonces el desempeño de los colaboradores se verá influenciado por estas acciones, que deben reconocer a un buen colaborador motivarlo y generar mejoras continuas de manera permanente.

Mendoza & Plasencia (2022) por su parte infieren que el desempeño laboral tiene componentes innatos en el colaborador que está formado para trabajar en equipo, con presión y bajo resultados. Que, si bien la buena gestión coadyuva a lograr buenos indicadores de desempeño, es el colaborador el que debe poner de su parte para cumplir con los objetivos plasmados y tareas asignadas de manera puntual, responsable y eficiente.

Jara et al. (2018) consideran a la gestión del talento humano imprescindible para mejorar el desempeño de los colaboradores de una compañía, si ésta es obsoleta, o con sobredosis de tareas no alineadas a cada perfil de los colaboradores, sobrecargará de responsabilidades a quienes no responderán con la misma fuerza que se espera, y no necesariamente porque sean malos colaboradores, sino porque la gestión sobre las funciones y tareas asignadas en el trabajo diario de la empresa está siendo desalineado con lo que realmente tiene de capacidad el colaborador para cumplir de manera eficaz.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

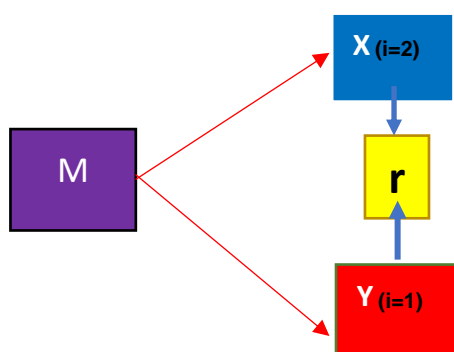
Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, por cuanto tiene como objetivo resolver problemas concretos y prácticos de la sociedad o las empresas o del problema percibido, de enfoque cuantitativo, No Experimental, debido a que está orientada a resolver un problema de investigación sin manipular las variables de estudio, descriptiva correlacional; tiene por objeto describir, las razones cruzadas entre las variables para explicar sus relaciones y correlaciones entre ellas Hernández, Fernández & Baptista (2018).

Diseño de investigación

Transversal, ya que se recolectó la data mediante los cuestionarios diseñados para recabar información una sola vez para ser analizada. Por lo tanto, en la presente investigación los datos fueron recopilados en un tiempo determinado, es decir, no existió continuidad en el eje del tiempo. Su intención es narrar variables, y examinar como incide e interactúa en Gráficamente estaría representado así:

Figura 1. Esquema de investigación



Donde:

M: Muestra

X₁: Gestión del Talento Humano y sus dimensiones Interna y Externa.

Y₂: Desempeño laboral

r : Relación entre las variables de estudio.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión del Capital Humano

Dimensiones: Interna y externa.

Variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones: Habilidad para aprender, Aplicación, Habilidades interpersonales, Adaptabilidad y Integridad.

Ver operacionalización de las mismas en los anexos 1 y 2.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestro, unidad de análisis

Población

La población está conformada por 332 colaboradores de la Micro red Trujillo.

Cuadro 1

Distribución de la población del personal de la Micro red Trujillo – 2022

ÓRGANO	SEXO		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
JEFE/A DE MICRORRED DE SALUD	1		1
PSICÓLOGO	1	1	2
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	7	8
TECNÓLOGO MÉDICO	4		4
QUÍMICO FARMACÉUTICO	5	5	10
OBSTETRA	2	35	37
NUTRICIONISTA	2	3	5
MÉDICO	52	18	70
ENFERMERA/O	5	40	45
ODONTÓLOGO	7	6	13
BIÓLOGO	10	5	15
CONTADOR/A I	2		2
ESPECIALISTA EN DESARROLLO INFORMÁTICO I	3		3
ASISTENTE ADMINISTRATIVO I		1	1
TECNICO/A SANITARIO I	7	1	8
TÉCNICO/A EN ENFERMERÍA II	0	4	4
TÉCNICO/A EN LABORATORIO I	3	3	6
TÉCNICO/A EN ENFERMERÍA I	9	50	59
TÉCNICO/A EN REHABILITACIÓN	1		1
TÉCNICO/A EN MANTENIMIENTO	1		1
TÉCNICO/A EN ESTADÍSTICA	2		2
TÉCNICO/A EN SALUD PÚBLICA I	1		1
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO I	2	4	6
PILOTO DE AMBULANCIA	1		1
ASISTENTE EJECUTIVO I	1		1
ARTESANO I	7	1	8
AUXILIAR ASISTENCIAL	1		1
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	1		1
TRABAJADOR/A DE SERVICIOS GENERALES	2	14	16
TOTAL	134	198	332

Fuente: Documento de gestión (Cuadro para asignación de Personal – CAP) de la Micro Red Trujillo Metropolitano, 2022

- **Criterio de exclusión**

Personal de la Micro red Trujillo que presenta las siguientes características:

- Que no tiene un cargo dentro de la estructura de la unidad orgánica de la Micro red Trujillo.
- Personal que se encuentren con licencia, de vacaciones u otros que signifique estar ausentes.
- Que no cuente con experiencia de 6 meses o más y/o conozca de la gestión del talento humano
- Que no desea contribuir con el estudio.
- Que no puede participar.
- Que presenta características no deseadas.

- **Criterio de inclusión**

Personal de la Micro red Trujillo que presenta las siguientes características:

- Que tiene un cargo dentro de la estructura de la unidad orgánica de la Micro red Trujillo.
- Que esté contratado por cualquier modalidad o régimen contractual (nombrado, contratado, destacado, remplazo, otros).
- Que cuente con experiencia no menor a 6 meses y/o conozca de la gestión del talento humano.
- De cualquier sexo
- Que desea contribuir con el estudio.
- Que puede participar.
- Que presenta características deseadas.

Muestra

La muestra para el presente estudio ha sido elegida a través de la fórmula para poblaciones finitas menores a 100 mil y la conforman los colaboradores de diferentes cargos según su profesión de la Micro red Trujillo, 2022. Para la presente investigación, se consideró la cantidad de 179 colaboradores, a quienes se les aplicó los cuestionarios de encuesta.

Muestreo

Se determinó de manera probabilística mediante el muestreo aleatorio simple, y a través de la fórmula para cálculo de muestra de poblaciones finitas (Hernández, Fernández & Baptista (2018).

Unidad de análisis

Colaborador con algún cargo estructural de la Micro red Trujillo, y que cumpla con los criterios de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Aplicación de encuesta con abordaje de persona a persona en el ambiente institucional.

Instrumento

El cuestionario de la gestión de talento humano. Se elaboró sobre un conjunto de preguntas no abiertas en mérito al marco teórico y se aplicó a los colaboradores indicados en la muestra. Comprende 02 dimensiones: Interna que tiene 4 ítems y Externa con 5 ítems, haciendo un total de 9 ítems para este cuestionario. En tanto, para el cuestionario de la variable desempeño laboral, se tiene 15 ítems los cuales están distribuidos en 5 dimensiones, Habilidad para aprender con 3, Aplicación con 3, Habilidades interpersonales con 3 ítems, Adaptabilidad igualmente con 3 e Integridad con 3. Para ambos casos se tiene como alternativas de respuesta la escala de likert: Nunca, con una puntuación de 1, Casi Nunca, con 2, A veces con puntaje de 3, Casi siempre, con 4 y Siempre con 5 puntos. Por su parte la escala valorativa para el primer cuestionario es Deficiente, Regular y Buena, como medición de la Gestión de talento humano. Asimismo, la escala valorativa para el cuestionario de la variable desempeño laboral es: Deficiente, Regular y Bueno. (Ver cuestionarios en anexos 4 y 5 y fichas técnicas en anexos 17 y 18).

Validación del instrumento

Se obtiene de valorar a través de Jueces Expertos los contenidos y la estructura de la prueba bajo el formato V-Aikent. La validación en este estudio se otorgó por 3 expertos de la Universidad y/o con especialización en gestión pública, y específicamente en talento humano y desempeño laboral, obteniendo para ambos la conclusión de favorable para su aplicación (Ver anexos 6, 7, 8 y 9).

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Se determina mediante el Alfa de Cronbach.

Respecto a los instrumentos, ambos son confiables y procedieron para ser aplicados (Ver anexos 12 y 13).

3.5. Procedimiento

- El procedimiento con el siguiente orden, se solicitó mediante Carta de la Escuela de Posgrado de la universidad la autorización a la entidad para aplicar las encuestas y desarrollar la presente tesis. Luego de ello, se identificaron las fuentes de información primaria y secundaria. Asimismo, se localizaron las fuentes de información primaria, la misma que fue proporcionada por los servidores públicos de la Micro red Trujillo Metropolitano, 2022. Con la ayuda de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, confiables, válidos y objetivos, se definió los pasos para aplicar los mismos. Se seleccionó la muestra a partir de la población identificada en la institución donde se desarrolló la investigación y apoyándonos del muestro aleatorio simple. El tiempo que tomó la aplicación de los instrumentos fue aproximadamente una semana, y se dieron las facilidades para ello. la preparación y presentación de los datos recolectados: Tabulación de los resultados, se presentó en tablas estadísticas y figuras, procediéndose consecutivamente a su examen y comentario. Teniendo los resultados instituidos, se pasó a la discusión de los mismos, para posteriormente plasmar las conclusiones del estudio y recomendaciones pertinentes.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los métodos que se utilizaron para nuestro análisis de datos fueron el Método general: Inductivo – deductivo. Método específico: Analítico – sintético y relacional -explicativo.

Estadística descriptiva: Utilizamos la estadística descriptiva, la cual nos servirá para sintetizar la información recogida con el instrumento de estudio la encuesta, en donde se muestran elementos tales como: tablas de frecuencia, gráficos, además se realizará el procesamiento de toda la información a través del Excel y la prueba de hipótesis mediante el programa SPSS V.25 para llevar a cabo la construcción de tablas de distribución de frecuencias y elaboración de figuras estadísticas.

También nos apoyamos de la Estadística inferencial empleando algunos instrumentos estadísticos, para poder demostrar la autenticidad de la investigación, a través de confiabilidad de sus instrumentos, tipos de variables, los niveles de correlación e influencia de las variables, tales como: el estadístico del Alfa de Cronbach, función estadística de Excel, coeficiente de correlación de Rho de Spearman mediante SPSS V25.

Para procesar y obtener los resultados de los estadísticos descriptivos y la contratación de las hipótesis, se usará el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V25). También procesamos la prueba de normalidad mediante Kolmogorov - Smirnov con nivel de significancia al 5%, para establecer si los valores que conseguimos son de contraste de ajuste a una Distribución Normal o No en muestras superiores a 50.

Posterior a ello y para determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los colaboradores de la Micro red Trujillo, 2021, utilizamos el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, aceptándose significancia estadística con una $p < 0,05$. Se opta por esta alternativa estadística toda vez que no se encontró una

distribución de normalidad de los resultados aplicando la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,697	179	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,715	179	,000

3.7. Aspectos éticos:

La investigación se rigió por los principios éticos estipulados en el Acuerdo de CIOMS (2016) y del Informe Belmont sobre el respeto de las personas, beneficencia y resguardo a la independencia de las mismas. Con ello se extienden los beneficios de la investigación y se reducen los daños posibles (AMM, 2017).

Así mismo, se tomaron en cuenta los criterios de inclusión sin discriminación para evitar sesgos atribuidos per se. Con ello, las personas participantes solo respondieron al criterio de selección al azar en las mismas condiciones (AMM, 2017). Además, la investigación se sometió a los criterios de no copia sometándose a evaluación por el paquete estadístico (informático-tipográfico, Turnitin, que se establece como requisito en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el nivel de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de colaboradores en una Micro red de Trujillo, 2022

Nivel Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	2	1,1	5	2,8	3	1,7	10	5,6
Regular	3	1,7	28	15,6	39	21,8	70	39,1
Buena	12	6,7	45	23,5	42	25,1	99	55,3
Total	17	9,5	78	41,9	84	48,6	179	100,00

Nota: Data de resultados

Valor – Rho Spearman	Sig. Bilateral
0,759**	0,004

La tabla 1 nos muestra que la entidad presenta un nivel de gestión del talento humano en la categoría Deficiente (5,6%); Regular (39,1%), Buena (55,3%) y el Desempeño Laboral es Deficiente (9,5%); Regular (41,9%) y Bueno (48,6%). También muestra que la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, están relacionados significativamente en un nivel alto (Rho de Spearman $R_s = 0,759$; $sig=0,004$); siendo la razón cruzada de mayor peso en la correlación; una gestión del talento humano buena y un desempeño laboral bueno (25,1%).

Tabla 2

Nivel de la Gestión del Talento Humano de los colaboradores de una Micro red de Trujillo, 2022

Gestión del talento humano	Nº	%
Deficiente	2	1%
Regular	21	12%
Buena	156	87%
Total	179	100 %

Nota: Elaborado por el autor

El 87% de los encuestados considera que el nivel de la gestión del talento humano en la Micro red Trujillo Metropolitano, 2022, ha sido buena, no obstante, el 12%, aún la considera en un nivel regular. En tanto el 2%, considera que la gestión en la institución es Mala.

Tabla 3*Nivel de desempeño de los colaboradores de una Micro red Trujillo, 2022*

Opciones de respuesta	Desempeño laboral	
	F	%
Deficiente	0	0%
Regular	9	5%
Bueno	170	95%

Nota: Elaborado por el autor.

De acuerdo a las frecuencias de respuestas (F) el 95% de los encuestados considera que el nivel del Desempeño Laboral en la Micro red Trujillo, ha sido Bueno, durante el año 2022; el 5% cree que es Regular. Por su parte, ningún colaborador considera que el desempeño laboral en la institución fue Bajo durante el año 2022.

Tabla 4

Relación entre la dimensión interna de la Gestión de Talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de una Micro red de Trujillo, 2022

Dimensión interna	Desempeño Laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	4	2,2	6	3,4	3	1,7	13	7,3
Regular	9	5,0	27	15,1	35	19,6	71	39,7
Buena	14	7,8	30	1,8	51	28,5	95	53,0
Total	27	15,0	63	20,3	89	49,8	179	100,00

Nota: elaborado por el autor

Valor – Rho Spearman	Sig. Bilateral
0,688**	0,001

La tabla 4 muestra que la entidad presenta un nivel de la dimensión interna de la gestión del talento humano en la categoría Deficiente (7,3 %); Regular (39,7%), Buena (53,0%) y el Desempeño Laboral es Deficiente (15,0%); Regular (20,3%) y Bueno (49,8%). También muestra que la dimensión interna de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, están relacionados significativamente en un nivel alto (Rho de Spearman $R_s = 0,688$; sig=0,001); siendo la razón cruzada de mayor peso en la correlación; una dimensión interna de la gestión del talento humano buena y un desempeño laboral bueno (28,5%).

Tabla 5

Relación entre la Dimensión Externa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de una Micro red de Trujillo, 2022

Dimensión externa	Desempeño Laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	3	1,7	6	3,6	8	4,5	17	9,5
Regular	9	5,0	19	10,6	37	2,1	65	36,3
Buena	10	5,6	28	1,6	59	34,0	97	54,2
Total	22	12,3	53	29,6	104	58,10	179	100,00

Nota: elaborado por el autor

Valor – Rho Spearman	Sig. Bilateral
0,766**	0,001

La tabla 5 muestra que la entidad presenta un nivel de la dimensión externa de la gestión del talento humano en la categoría Deficiente (9,5%); Regular (36,3%), Buena (54,2%) y el Desempeño Laboral es Deficiente (12,3%); Regular (29,6%) y Bueno (58,1%). También muestra que la dimensión externa de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, están relacionados significativamente en un nivel alto (Rho de Spearman $R_s = 0,766$; sig=0,001); siendo la razón cruzada de mayor peso en la correlación; una dimensión externa de la gestión del talento humano buena y un desempeño laboral bueno (34,0%).

V. DISCUSIÓN

La relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Red Trujillo, propuso tener una mirada en las correlaciones de sus dimensiones, puesto que dentro de éstas existen situaciones a tener en cuenta, sobre todo en cuanto a los niveles que se perciben por parte de los colaboradores, y que a pesar de reflejarse niveles buenos a nivel variables, existen porcentajes en los niveles regulares y bajos en sus dimensiones, aunque en menor medida, que son a los que se debe tener una mirada a detalle y con análisis para establecer cuáles son los factores principales que se deben tener en cuenta para mejorarlos.

De acuerdo a la prueba de Rho de Spearman existe correlación positiva y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, lo cual es consistente con lo investigado por Muñoz (2020) quien infiere que *la Gestión del Talento Humano, influye en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución.*

Asimismo, es coherente con la investigación de Vílchez (2018) puesto que este investigador llega a inferir que *estas dos variables están fuertemente correlacionadas*, y lo que pase con una afecta directamente a la otra, es decir, en el mismo sentido, por tanto, si la gestión del talento humano es adecuada, pues el desempeño laboral también será positivo para la empresa.

Lo propio sucede con la investigación de Silvestre (2020), quien sostiene al finalizar su investigación que *ambas variables están fuertemente asociadas, es decir, una influye e impacta positivamente sobre la otra*, se correlacionan. Lo mismo sucede con la Tesis de Maestría de Ñaupari (2018) quien llegó a concluir que *la relación entre las variables es de causa - efecto, de alto nivel, por lo que cualquier cambio en la gestión influirá en el desempeño de los trabajadores.*

Por otro lado, en la investigación tuvimos como resultado que el nivel que predomina, según los encuestados, de la variable Gestión del Talento Humano en la Micro Red Trujillo, durante el año 2022 ha sido Buena, ello fundamentalmente a que la percepción de los encuestados posiblemente valoró a que ese año no hubieron cambios significativos de personal y se tuvo, pese

a las restricciones producto de la pandemia por la Covid-19, un adecuado clima laboral; lo cual tiene sentido, si analizamos la conclusión a la que arribaron Rincón, Toscano & Trujillo (2021) al establecer que una adecuada gestión del talento humano, aminora los constantes cambios de personal, y mejora el clima laboral adecuado.

Asimismo, tenemos que otro resultado de la presente Tesis, es que el nivel de la variable Desempeño Laboral, es contundentemente Alto, dejando un escaso porcentaje para aquellos que aún lo consideran de nivel regular. Según el autor, ello se explica porque cuando se tiene Gestiones de Talento Humano, eficientes, se traducen en similar magnitud a mejorar el desempeño laboral. Es interesante citar en esta parte lo investigado por Castañeda (2019) quien llegó a concluir, *que efectivamente el gestionar de manera óptima al recurso más valioso de una corporación tendrá un efecto claro, directo y positivo en no sólo el desempeño, sino sobre todo en el rendimiento de cada colaborador, lo que bien enfocado y encaminado, traerá como consecuencia mejores niveles de productividad.*

Entre los puntos a resaltar en esta variable, tenemos que, de acuerdo a los resultados de la aplicación de los cuestionarios de encuesta, casi la mitad de colaboradores encuestados cree que Casi siempre se cumplen las metas que la entidad programa al año, y el 2022 no fue la excepción. Asimismo, 4 de cada 10 encuestados, considera que Casi siempre los colaboradores de la entidad en estudio, dan cumplimiento a los acuerdos con los dispuesto por el empleador, que en este caso es el Estado, específicamente el Ministerio de Salud, como ente rector y que establece las pautas y criterios a cumplir, en mérito a las disposiciones legales vigentes en el país. Quispe (2020) por su parte infiere que *la gestión tiene notoria influencia e incidencia en el desempeño laboral y efectivamente ello está ligado al cumplimiento de metas, además, se altera si ésta a su vez varía, por lo que una decisión acertada en mejora de la gestión del talento se verá repercutida en el cumplimiento de las metas trazadas y con ello en el desempeño laboral.*

Otro punto a tomar en cuenta, producto de los resultados tras la aplicación de la encuesta, es que el 38% de encuestados considera que trabajar en equipo

propulsa y conduce a generar más producción, a desempeñarse mejor en la empresa, con las funciones asignadas. Aquí es oportuno mencionar a Rodríguez (2016) quien llega a afirmar tras realizar su investigación que la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección y que tiene por propósito, alcanzar la mayor generación de valor para la empresa, a través de un conjunto de actividades de *trabajo en equipo que se dirigen a tener la disponibilidad en cada instante del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades para lograr los resultados que se necesitan para tener competitividad en el escenario actual y futuro.*

También se pudo comprobar que existe correlación positiva y significativa entre la dimensión interna de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la Micro Red Trujillo. Aguilar (2020) sostuvo tras investigar la gestión del talento humano y el desempeño laboral que estas variables sí se relacionan entre sí, tanto en sus componentes como en su forma integral, por cuanto lo que se gane con una buena gestión, se traduce en mejoras en la productividad y por consecuencia en el desempeño de cada colaborador.

El motivo esencial que motiva el estudiar este término por parte de las corporaciones es comprender y dar explicación de distintos factores que influyen en el crecimiento efectivo de las compañías, por ello, el desempeño laboral resulta muy importante conocerlo en las compañías (Choi, Miao, Oh, Berry & Kim, 2018).

En este punto es importante indicar que, el desempeño laboral se convierte en una de las más relevantes fortalezas de una empresa, siendo prácticamente una condición necesaria para alcanzar resultados que tengan sostenibilidad en el tiempo (Chênevert & Vandenberghe, 2018).

De igual manera, se comprobó que existe correlación positiva y significativa entre la dimensión externa y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la entidad en estudio. Quezada & Seminario (2021) buscaron establecer como la gestión del talento en las personas se relaciona con el desempeño de las misma, llegando a determinar que estas variables sí se correlacionan entre sí, es decir, *lo que afecta a una lo hará en el mismo sentido*

a la otra; en ese sentido, un componente o la gestión eficiente del talento humano, incrementará positivamente el desempeño laboral. Ello es también la apreciación que tienen la mayoría de los 100 encuestados de la Micro Red Trujillo.

Como hemos visto en los resultados, de nuestra investigación, siempre que se tenga una gestión eficiente del talento humano, no se tendrá problemas con el desempeño laboral de los colaboradores, ello debido a que la gestión considera aspectos relevantes para que el colaborador este motivado, comprometido y respaldado por la entidad donde labora, ello conduce a que el colaborador este tranquilo y genere o produzca más de lo que normalmente estaba diseñado recibir.

No obstante, en los resultados aún se observan cifras o estadísticas, si bien es cierto bajas, que se deben tener en consideración, puesto que si no se atienden o afrontan medidas en pro de mejorarlas podrían tornarse inmanejables en el corto plazo y poco a poco deteriorar los buenos niveles alcanzados en el año evaluado de desempeño laboral, que se podría traducir en disminución de su productividad.

Un factor importante para una buena gestión del talento humano, se traduce en bajo índice de rotación de personal o lo que es más sensible bajo índice de salida de personal y consiguiente pérdida de talento humano por falta de un clima laboral adecuado que garantice trabajos en equipo productivos y con buenas prácticas que se puedan replicar y/o sostener en el tiempo.

Por lo expuesto, y tras contrastar la hipótesis, consideramos que la misma se cumple puesto que la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Micro red Trujillo, durante el año 2022, se relacionan entre sí.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los colaboradores de una Micro red de Trujillo, 2022, siendo positiva y significativa, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0,759 y Sig. = 0,004 < P = 0,05
2. La Gestión del Talento Humano de los colaboradores de una Micro red de Trujillo, 2022 muestra un nivel de Buena, en su mayoría, ya que el 87% de encuestados lo consideró así, el 12% regular y el 1% deficiente.
3. El Desempeño Laboral de los colaboradores de una Micro red de Trujillo, 2022, muestra un nivel Bueno con el 95% que así lo considera, el 5% considera que es regular.
4. La dimensión interna de la variable de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores se relaciona moderada y significativamente con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,688 y Sig. = 0,001 < P = 0,05
5. La dimensión externa de la variable de la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los colaboradores se relaciona moderada y significativamente con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,766 y Sig. = 0,001 < P = 0,05

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Micro Red de Trujillo:

1. Sostener políticas de mejora continua en el personal, fortaleciendo las implementadas durante el año en la gestión y mejorando las que podrían estar débiles en cuanto a motivaciones o actividades que mejoren las perspectivas de crecimiento.
2. Se debe trabajar por ese 13% de colaboradores que no considera que el nivel que predomina de la Gestión del Talento Humano es Buena, y sobre ello se debe seguir mejorando.
3. Impulsar mecanismos de acción en pro de mejoras en sus aprendizajes de tareas nuevas, o manejos de tecnologías, en la aplicación, adaptabilidad e integridad, con énfasis en ese 5% de colaboradores que considera que aún el desempeño laboral no es alto.
4. Fortalecer el proceso de capacitaciones para mejorar conocimientos, habilidades, o en las estrategias motivacionales de la entidad, ello será positivo puesto que se reflejará positivamente en el desempeño.
5. Implementar acciones que mejoren el clima laboral, la línea de carrera, las condiciones de trabajo y reconocimientos por la labor de cada colaborador, ello redundará de manera directa en el desempeño.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado*. México: Cengage Learning.
- Aguilar, A. (2020) *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Empresa Financiera Efectiva de Trujillo – 2020*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú.
- AMM (Asociación Médica Mundial). (2017). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Recuperado en: <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos 64 Asamblea General. Asociación Médica Mundial. Octubre 2013.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & David, E. (2020) Job performance from a theoretical perspective. *Valor agregado. Revista de Investigación*. Vol. 7, Número 1, 2020, páginas 109-121. ISSN 2413-5836 (en línea).
- Basol, Roozenbeek y Van der Linden, 2020 Towards psychological herd immunity: Cross-cultural evidence for two prebunking interventions against COVID-19 misinformation.
<https://journals.sagepub.com/home/bds>
- Belmont (1979) Observatori de Bioética I Dret. Informe de Belmont Principios y Guías Éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. Observatori de National Institutes of Health. Abril 1979
- Castañeda, B. (2019) *Gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3724/CASTA%C3%91EDA%20GIRON%20BERTHA%20DEL%20ROSARIO%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Castro, P. M. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de colaboradores de pymes potosinas*. Universidad Autónoma del Estado de San Luis Potosí. Potosí, México.
- Cedron, Y. & y Lora, M. (2020) Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48403?show=full>
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277-286.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017) *Planeación Estratégica – Fundamentos y aplicaciones*. Tercera edición. Edit. McGraw-Hill Education, México.
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance.
- CIOMS (2016) *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. Prepared by the Council for International Organizations of Medical Sciences (CIOMS) in collaboration with the World Health Organization (WHO). <https://cioms.ch/publications/product/pautas-eticas-internacionales-para-la-investigacion-relacionada-con-la-salud-con-seres-humanos/>
- Comité de Ética de la universidad César Vallejo (2017). Universidad Cesar Vallejo. Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo [Internet]. Resolución de Consejo Universitario N°0126-2017/UCV. 2017. p. 12. Available from: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/CÓDIGO-DE-ÉTICA-1.pdf>
- Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt (pp. 1–12).

- El Informe de Belmont (1979) Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación.
<http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Galicia, A. (2017) *Administración de los Recursos Humanos: 8va ed.* México: Trillas, 2017, pp. 771 - 852.
- George y Mallery (1995) *El coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach*
- Helmut Sy Corvo (2018) *Desempeño laboral: características y ejemplos.*
<https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>.
- Hernández, S; Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación.* (6ta ed.). México: Mac Graw Hill.
- Hernández, S; Fernández, C. & Baptista, L. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta.* Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hose, C. (2017) *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?*
http://www.ehowenespanol.com/definicion-desempeno-laboralinfo_149860/
- Jara, A., y Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.* Revista Venezolana de Gerencia, 23 (83), 740-760. ISSN: 1315-9984. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento.* Cuarta Edición. México: McGraw Hill.
- Lawrence, T. (2018) *¿Qué se considera un buen desempeño laboral? - cinco cualidades o dimensiones a tener en cuenta.*
<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Lorna, H. (2018) *¿What is the Definition of Job Performance?* Bizfluent.
www.bizfluent.com
- Lumbreras, T., González, M. & Verdi, P. (2019) *La nueva cultura laboral que busca mayor eficiencia, competitividad y evaluación por resultados.* Organización Internacional del Trabajo.

- Mendoza, A. & Plasencia, F. (2022) *Organización informal y la gestión del talento humano de gerencia de personal, Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8734>.
- MINSA (2021). Sala situacional- COVID-19 Perú. Disponible en https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp
- Miranda, D. (2016). *Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa*. Revista Investigación y Negocios, 9 (13), 20-27. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es.
- Mucha, L. (2018) *Métodos Validez y Confiabilidad de Instrumentos de Investigación: Aplicación Informática* (Spanish Edition). Ed. Académica Española.
- Muñoz, L. (2020) *Análisis del desarrollo de la gestión del talento humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal de salud del hospital del IESS de Babahoyo*. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/2050>
- Ñaupari, K. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27177/%C3%B1aupari_yk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT (2020) *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/publication/wcms_739939.pdf
- Organización Mundial de la Salud – OMS (2020). El Informe sobre la salud en el mundo 2020 - Colaboremos por la salud. Ginebra: OMS;2020. <https://www.who.int/home/cms-decommissioning>
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2021). Coronavirus disease (COVID-19) Weekly Epidemiological Update and Weekly Operational Update. OMS: Microsoft Power BI

- Ortíz, P. (2020) *Gestión Catastral y Construcción Informal en el distrito de Cayaltí 2020*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Quezada, L. & Seminario, C. (2021) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021*. Universidad César Vallejo. Trujillo – Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84420>
- Quispe, H. (2020) *Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco. Pasco – Perú.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1952/1/T026_40356008_M.pdf
- Pachas, M. (2016) Estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa. 2016. (Tesis de Maestría)
- Ratings. Canadian Journal of Administrative Sciences, 36(3), 377– 389.
- Rincón, N., Toscano, N. & Trujillo, C. (2021) *Caracterización de las prácticas de referencia para la gestión del talento humano en el sector salud del municipio de Bucaramanga enmarcado en el COVID19 - SARS-CoV-2*. Unidades Tecnológicas de Santander. Bucaramanga, Colombia.
<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/8243>
- Robbins, S. (2015) *Administración*. 8ª ed. México: Pearson, 2015. pp. 614-715.
- Rodríguez (2016) *Gestión del Talento Humano*.
<https://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>
- Santa María, F. (2017) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred Lambayeque 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/Santa%20Mar%c3%ada_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y

- Silvestre, L. (2020) *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla, distrito del Rímac – 2019* (Tesis de Maestría). Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2470/Silvestre%20Orihuela%2C%20Luis%20Sime%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vílchez, S. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Norbert Wiener. URI: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Zagastizabal, L. (2018) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en colaboradores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20573/zagastizabal_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Chiavenato (2017). Define la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamientos, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.	Es la forma como se medirá la variable, que para el presente estudio será a través de una escala de medición ordinal, con puntuaciones de acuerdo a las respuestas Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1), estableciéndose los siguientes parámetros: Gestión del Talento Humano Buena (31-45) Gestión del Talento Humano Regular (16-30) Gestión del Talento Humano Deficiente (9-15)	Interna	- Conocimientos - Habilidades - Motivaciones - Actitudes	Ordinal Buena (31-45) Regular (16-30) Deficiente (9-15)
			Externa	- Clima laboral - Perspectiva de crecimiento profesional - Línea de carrera - Condiciones para trabajar - Reconocimientos e incentivos.	
Variable 2: Desempeño laboral	Según Hose (2017) el Desempeño laboral , es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.	Es la forma como se medirá la variable, que para el presente estudio será a través de una escala de medición ordinal, con puntuaciones de acuerdo a las respuestas Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1), estableciéndose los siguientes parámetros: Desempeño Laboral Bueno (51-75) Desempeño Laboral Regular (26-50) Desempeño Laboral Deficiente (15-25)	Habilidad para aprender	- Aprendizaje y manejo de labores específicas. - Aprendizaje y manejo de aplicativos y sistemas informáticos. - Aprendizaje y manejo de herramientas de alto impacto.	Ordinal Bueno (51-75) Regular (26-50) Deficiente (15-25)
			Aplicación	- Cumplimiento de metas - Cumplimiento de acuerdos - Trabajan jornadas completas	
			Habilidades interpersonales	- Trabajo en equipo - Rendimiento en equipo - Comunicación efectiva y asertiva.	
			Adaptabilidad	- Adaptación a cambios - Rendimientos en procesos de cambios - Resiliencia	
			Integridad	- Puntualidad - Honestidad - Responsabilidad	

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

Título del instrumento: Cuestionario de la Variable – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	D1 Interna	-Conocimientos -Habilidades -Motivaciones - Actitudes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución promueve capacitaciones que permitan fortalecer y actualizar los conocimientos que demanda el cargo y/o funciones que desarrolla. 2. La actual gestión del talento permite desarrollar las suficientes habilidades que demandan las funciones que realiza en la institución. 3. La institución motiva a sus colaboradores. 4. El personal cuenta con suficiente actitud que demanda el cargo que tiene en la institución. 	
	D2 Externa.	-Clima laboral -Perspectiva de crecimiento profesional -Línea de carrera -Condiciones para trabajar -Reconocimientos e incentivos	<ol style="list-style-type: none"> 5. En la institución se tiene un adecuado clima laboral. 6. Las perspectivas de crecimiento profesional en la institución son óptimas. 7. En la institución existe una adecuada línea de carrera. 8. Existen condiciones adecuadas para trabajar en la institución. 9. La institución brinda los suficientes reconocimientos e incentivos a sus colaboradores. 	

ANEXO 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

Título del instrumento: Cuestionario de la Variable – DESEMPEÑO LABORAL.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V2: DESEMPEÑO LABORAL.	Habilidad para aprender	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje y manejo de labores específicas. - Aprendizaje y manejo de aplicativos y sistemas informáticos. - Aprendizaje y manejo de herramientas de alto impacto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La entidad propicia el aprendizaje para el manejo eficiente de sus labores. 2. La entidad propicia el aprendizaje para el óptimo manejo de aplicativos y sistemas informáticos. 3. La entidad propicia el aprendizaje para el óptimo manejo de herramientas de alto impacto. 	
	Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de metas de acuerdos - Trabajan jornadas completas. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Los colaboradores de la entidad cumplen con las metas que les programan. 5. Los colaboradores de la entidad cumplen con los acuerdos establecidos con el empleador. 6. Los colaboradores de la entidad cumplen siempre con sus 8 horas de trabajo diarias. 	
	Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Rendimiento en equipo - Comunicación efectiva y asertiva 	<ol style="list-style-type: none"> 7. En la entidad se considera muy importante el trabajo en equipo porque con éste se incrementa la productividad y desempeño laboral. 8. En la entidad los colaboradores consideran que al trabajar en equipo tendrán mayor rendimiento. 9. En la entidad se practica una comunicación efectiva y asertiva. 	
	Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación a cambios - Rendimientos en procesos de cambios - Resiliencia. 	<ol style="list-style-type: none"> 10. Los colaboradores de la entidad se adaptan fácilmente a los cambios que se producen. 11. En la entidad, los colaboradores no disminuyen sus rendimientos y logros de metas ante cambios que se puedan dar. 12. Los colaboradores de la entidad actuaron con resiliencia (capacidad de sobreponerse a momentos críticos) ante situaciones adversas como la vivida a consecuencia de la pandemia por la Covid-19 	
	Integridad	<ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad - Honestidad - Responsabilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 13. Los colaboradores de la entidad son puntuales. 14. Los colaboradores de la entidad son honestos. 15. Los colaboradores de la entidad son responsables. 	

ANEXO 4
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD
Gestión del talento humano y el desempeño laboral de colaboradores en
una Micro red de Trujillo, 2022
CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Ortíz (2020), adaptado por Lora & Valles (2022).

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le presenta una serie de preguntas respecto a su trabajo. Por favor se le pide ser honesto en sus respuestas, las cuales podrían contribuir a mejorar aspectos en la institución, asimismo, marque con un aspa (X) según la alternativa que mejor considere.

EDAD: _____ SEXO: M () F () ÁREA: _____

GRADO DE INSTRUCCIÓN: Universitaria completa (), Universitaria Incompleta () Técnico ()
 Otros () Especifique:

N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
INTERNA						
1	La institución promueve capacitaciones que permitan fortalecer y actualizar los conocimientos que demanda el cargo y/o funciones que desarrolla.					
2	La actual gestión del talento permite desarrollar las suficientes habilidades que demandan las funciones que realiza en la institución.					
3	La institución motiva a sus colaboradores.					
4	El personal cuenta con suficiente actitud que demanda el cargo que tiene en la institución.					
EXTERNA						
5	En la institución se tiene un adecuado clima laboral.					
6	Las perspectivas de crecimiento profesional en la institución son óptimas.					
7	En la institución existe una adecuada línea de carrera.					
8	Existen condiciones adecuadas para trabajar en la institución.					
9	La institución brinda los suficientes reconocimientos e incentivos a sus colaboradores.					

Elaboración: Propia.

Escala de medición general de la Gestión del Talento Humano.

	Buena	Regular	Deficiente
Gestión del Talento Humano	31-45	16-30	9-15

ANEXO 5
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD
Gestión del talento humano y el desempeño laboral de colaboradores en
una Micro red de Trujillo, 2022
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Ortiz (2020), adaptado por Lora & Valles (2022).

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le presenta una serie de preguntas respecto a su trabajo. Por favor se le pide ser honesto en sus respuestas, las cuales podrían contribuir a mejorar aspectos en la institución, asimismo, marque con un aspa (X) según la alternativa que mejor considere.

EDAD: _____ SEXO: M () F () ÁREA: _____

GRADO DE INSTRUCCIÓN: Universitaria completa (), Universitaria Incompleta ()

Técnico () Otros () Especifique:

N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	HABILIDAD PARA APRENDER					
1	La entidad propicia el aprendizaje para el manejo eficiente de sus labores.					
2	La entidad propicia el aprendizaje para el óptimo manejo de aplicativos y sistemas informáticos.					
3	La entidad propicia el aprendizaje para el óptimo manejo de herramientas de alto impacto.					
	APLICACIÓN					
4	Los colaboradores de la entidad cumplen con las metas que les programan.					
5	Los colaboradores de la entidad cumplen con los acuerdos establecidos con el empleador					
6	Los colaboradores de la entidad cumplen siempre con sus 8 horas de trabajo diarias.					
	HABILIDADES INTERPERSONALES					
7	En la entidad se considera muy importante el trabajo en equipo porque con éste se incrementa la productividad y desempeño laboral.					

8	En la entidad los colaboradores consideran que al trabajar en equipo tendrán mayor rendimiento.					
9	En la entidad se practica una comunicación efectiva y asertiva.					
	ADAPTABILIDAD					
10	Los colaboradores de la entidad se adaptan fácilmente a los cambios que se producen.					
11	En la entidad, los colaboradores no disminuyen sus rendimientos y logros de metas ante cambios que se puedan dar.					
12	Los colaboradores de la entidad actuaron con resiliencia (capacidad de sobreponerse a momentos críticos) ante situaciones adversas como la vivida a consecuencia de la pandemia por la Covid-19					
	INTEGRIDAD					
13	Los colaboradores de la entidad son puntuales.					
14	Los colaboradores de la entidad son honestos.					
15	Los colaboradores de la entidad son responsables.					

Elaboración: Propia.

Escala de medición general del Desempeño Laboral.

	Buena	Regular	Deficiente
Desempeño Laboral	51 - 75	26 - 50	15 - 25

ANEXO 6 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - EXPERTO 1

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano" que hace parte de la investigación: **Gestión del talento humano y el desempeño laboral de colaboradores en una Micro red de Trujillo Metropolitano, 2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **Francisco Javier Valera Muñoz**

Formación académica: **Título profesional de Economista / Magister en Finanzas /Egresado Maestría en Gestión Pública / Egresado de Doctorado en Planificación y Gestión.**

Áreas de experiencia profesional: **Presupuesto Público, Finanzas, Gestión Pública.**

Tiempo: **20 años Actual: 20 Años**

Institución: **Asesor independiente.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio, 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido



Francisco Javier Valera Muñoz
 ECONOMISTA
 N° Reg. - UNT 31917

ANEXO 7 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - EXPERTO 1

ANEXO 7

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario 1: Cuestionario de la variable Gestión del talento humano.
Variable: Gestión del Talento Humano.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1. Interna.	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
D2. Externa.	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	Reúne los criterios para ser aplicado.

Fuente: Tomado del Libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal (2018).

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Francisco Javier Valera Muñoz	Magíster	9	4

Sello y Firma:


 Francisco Javier Valera Muñoz
 ECONOMISTA
 N° Reg. - UNI 31817

ANEXO 8 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - EXPERTO 1

ANEXO 8

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la variable Desempeño Laboral" que hace parte de la investigación: **Gestión del talento humano y el desempeño laboral de colaboradores en una Micro red de Trujillo Metropolitano, 2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **Francisco Javier Valera Muñoz**

Formación académica: **Título profesional de Economista / Magister en Finanzas /Egresado Maestría en Gestión Pública / Egresado de Doctorado en Planificación y Gestión.**


Áreas de experiencia profesional: **Presupuesto Público, Finanzas, Gestión Pública.**

Tiempo: **20 años Actual: 20 Años**.....

Institución: **Asesor independiente.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido


 Francisco Javier Valera Muñoz
 ECONOMISTA
 N° Reg. - UNT 31517

ANEXO 9 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - EXPERTO 1

ANEXO 9

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario 1: Cuestionario de la variable Desempeño Laboral.
Variable: Desempeño Laboral.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1. Habilidad para aprender	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2. Aplicación.	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3. Habilidades interpersonales	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D4. Adaptabilidad	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
D5. Integridad	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	Reúne los criterios para ser aplicado.

Fuente: Tomado del Libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal (2018).

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.


Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Francisco Javier Valera Muñoz	Magister	15	4

Sello y Firma:


 Francisco Javier Valera Muñoz
 ECONOMISTA
 N° Reg. - UNI 31517

ANEXO 6 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - EXPERTO 2

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano" que hace parte de la investigación: **Gestión del talento humano y el desempeño laboral de colaboradores en una Micro red de Trujillo Metropolitano, 2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: LILY MARGOT VILLAR TIRAVANTTI
 Formación académica: **Título profesional de INGENIERO INDUSTRIAL**
 Áreas de experiencia profesional: **DOCENTE / ASESORA EMPRESARIAL**
 Tiempo: **22 AÑOS**
 Institución: **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO/ RECURSOS SAC**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

ANEXO 7 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - EXPERTO 2

ANEXO 7

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Cuestionario de la variable Gestión del talento humano.

Variable: Gestión del Talento Humano.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1. Interna.	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
D2. Externa.	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	Reúne los criterios para ser aplicado.

Fuente: Tomado del Libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal (2018).

Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
		9	4

Sello y Firma:


Lily Margot Villar Tiravanti
 ING. INDUSTRIAL
 CIP. 55429

ANEXO 8 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - EXPERTO 2

ANEXO 8

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la variable Desempeño Laboral" que hace parte de la investigación: **Gestión del talento humano y el desempeño laboral de colaboradores en una Micro red de Trujillo Metropolitano, 2022.** La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: LILY MARGOT VILLAR TIRAVANTTI

Formación académica: **Título profesional de INGENIERO INDUSTRIAL**

Áreas de experiencia profesional: DOCENTE / ASESORA EMPRESARIAL

Tiempo: 22 AÑOS

Institución: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO/ RECURSOS SAC

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

ANEXO 9 – EXPERTO 2

ANEXO 9
Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario 1: Cuestionario de la variable Desempeño Laboral.
Variable: Desempeño Laboral.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1. Habilidad para aprender	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2. Aplicación.	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3. Habilidades interpersonales	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D4. Adaptabilidad	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
D5. Integridad	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	Reúne los criterios para ser aplicado.

Fuente: Tomado del Libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal (2018).

Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
		15	4

Sello y Firma:


 Lily Margot Villar Tiravanti
 ING. INDUSTRIAL
 CIP. 55429

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano" que hace parte de la investigación: **Gestión del talento humano y el desempeño laboral de colaboradores en una Micro red de Trujillo Metropolitano, 2022.** La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: ERIC CANEPA MONTALVO

Formación académica: **Título profesional de INGENIERO INDUSTRIAL**

Áreas de experiencia profesional: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, DOCENTE

Tiempo: 20 AÑOS / 5 AÑOS.

Institución: ...UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

ANEXO 7

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario 1: Cuestionario de la variable Gestión del talento humano.
Variable: Gestión del Talento Humano.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1. Interna.	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
D2. Externa.	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	Reúne los criterios para ser aplicado.

Fuente: Tomado del Libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital (2018).

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
		9	4

Sello y Firma:



ANEXO 8

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la variable Desempeño Laboral" que hace parte de la investigación: **Gestión del talento humano y el desempeño laboral de colaboradores en una Micro red de Trujillo Metropolitano, 2022.** La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: ERIC CANEPA MONTALVO

Formación académica: **Título profesional de INGENIERO INDUSTRIAL**

Áreas de experiencia profesional: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, DOCENTE

Tiempo: 20 AÑOS / 5 AÑOS.

Institución: ...UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

ANEXO 9

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario 1: Cuestionario de la variable Desempeño Laboral.
Variable: Desempeño Laboral.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1. Habilidad para aprender	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2. Aplicación.	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3. Habilidades interpersonales	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D4. Adaptabilidad	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
D5. Integridad	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	Reúne los criterios para ser aplicado.

Fuente: Tomado del Libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal (2018).

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

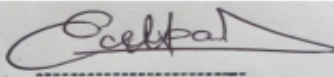
Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
		15	4

Sello y Firma:



ERIC ALFONSO
 CANEPA MONTALVO
 INGENIERO INDUSTRIAL
 Reg. CIP N° 205930

ANEXO 10
Matriz de consistencia

“Gestión del talento humano y el desempeño laboral de colaboradores en una Micro red de Trujillo, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	Conclusión
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1				
<p>¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los colaboradores en una Micro Red de Trujillo, durante el año 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de la Gestión del Talento Humano de los colaboradores de una Micro red de Trujillo, 2022? • ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una Micro red de Trujillo, 2022? • ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interna y el desempeño laboral de los colaboradores de la 	<p>Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los colaboradores de una Micro red de Trujillo, durante el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de la Gestión del Talento Humano de los colaboradores de una Micro red de Trujillo. • Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una Micro red de Trujillo. • Establecer la relación que existe entre la dimensión interna de la variable Gestión del Talento Humano y desempeño laboral 	<p>Sí existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una Micro red de Trujillo, durante el año 2022.</p> <p>Hipótesis específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de la Gestión del Talento Humano de los colaboradores de la Micro red Trujillo es Bueno. • El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una Micro red de Trujillo es Bueno. • La relación que existe entre la dimensión interna de la variable Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los colaboradores de una 	<p>Gestión del Talento Humano</p>	<p>Interna</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Habilidades - Motivaciones Actitudes 	<p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicada <p>Nivel de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correlacional <p>Método de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Método científico <p>Diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No experimental <p>Transversal</p>	<p>Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los colaboradores de una Micro red de Trujillo, 2022, siendo positiva y significativa, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0,759 y Sig. = 0,004 < P = 0,05</p>
			<p>Externa</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Clima laboral -Perspectiva de crecimiento profesional -Línea de carrera -Condiciones para trabajar Reconocimientos e incentivos. 			
			<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Habilidad para aprender</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Aprendizaje y manejo de labores específicas. -Aprendizaje y manejo de aplicativos y sistemas informáticos. -Aprendizaje y manejo de herramientas de alto impacto. 	<p>M: 179 colaboradores de la Micro Red Trujillo.</p> <p>O₁ Gestión del Talento Humano.</p> <p>O₂: Desempeño laboral.</p>	<p>La Gestión del Talento Humano de los colaboradores de una Micro red de Trujillo, 2022 muestra un nivel de Buena, en su mayoría, ya que el 87% de encuestados lo consideró así, el 12% regular y el 1% deficiente</p>

<p>Micro red Trujillo, 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión externa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Micro red Trujillo, 2022? 	<p>de los colaboradores de la Micro red Trujillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación que existe entre la dimensión externa de la variable Gestión del Talento Humano y el desempeño de los colaboradores de una Micro red de Trujillo. 	<p>Micro red de Trujillo es significativa.</p> <p>La relación que existe entre la dimensión externa de la variable Gestión del Talento Humano y el desempeño de los colaboradores de una Micro red de Trujillo, es significativa.</p>		<p>Aplicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Cumplimiento de metas -Cumplimiento de acuerdos -Trabajan jornadas completas 	<p>Técnica e instrumento de recolección</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de encuesta <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 332 colaboradores <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 179 colaboradores de la Micro red Trujillo. <p>Muestreo:</p> <p>Muestreo probabilístico aleatorio simple</p> <p>Procesamiento:</p> <p>M. Excel, SPSS V. 25</p> <p>Prueba de normalidad</p> <p>Kolmogorov – Smirnov para muestras mayores a 50.</p> <p>Pruebas no paramétricas:</p> <p>“R” de Rho Spearman.</p>	<p>El Desempeño Laboral de los colaboradores de la Micro red Trujillo, 2022, muestra un nivel Bueno con el 95% que así lo considera, el 5% considera que es regular.</p> <p>La dimensión interna de la variable de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores se relaciona moderada y significativamente con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,688 y Sig. = 0,001 < P = 0,05</p> <p>La dimensión externa de la variable de la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los colaboradores se relaciona moderada y significativamente con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,766 y Sig. = 0,001 < P = 0,05</p>
				<p>Habilidades interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en equipo -Rendimiento en equipo - Comunicación efectiva y asertiva. 		
				<p>Integridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad - Honestidad Responsabilidad 		

ANEXO 11

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	179	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	179	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,731	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	31,34	19,552	,577	,661
VAR00002	31,49	20,313	,397	,698
VAR00003	31,50	22,162	,345	,705
VAR00004	31,62	22,157	,491	,687
VAR00005	32,13	20,999	,336	,711
VAR00006	31,24	21,188	,451	,687
VAR00007	31,92	22,781	,290	,714
VAR00008	31,25	23,616	,257	,717
VAR00009	31,67	19,962	,458	,684

Fuente: SPSS

Nota: El resultado del Alfa de Cronbach es de 0,731, por tanto, el instrumento es de excelente confiabilidad.

ANEXO 12

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	179	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	179	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	53,04	13,231	,184	,774
VAR00002	52,88	14,632	,021	,868
VAR00003	53,25	13,220	,110	,675
VAR00004	52,94	13,916	,149	,687
VAR00005	52,97	15,019	,009	,873
VAR00006	53,28	13,315	,132	,687
VAR00007	52,83	15,355	,061	,819
VAR00008	52,70	16,253	,141	,740
VAR00009	52,95	14,412	,043	,857
VAR00010	52,98	16,000	,110	,727
VAR00011	52,84	15,954	,097	,818
VAR00012	52,94	15,330	,032	,911
VAR00013	53,15	16,593	,189	,868
VAR00014	52,95	16,210	,138	,641
VAR00015	53,36	15,324	,069	,516

Fuente: SPSS

Nota: El resultado del Alfa de Cronbach es de 0,975, por tanto, el instrumento es de excelente confiabilidad.

ANEXO 13

Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,697	179	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,715	179	,000

Nota: De los resultados vistos en la Tabla se detecta el uso de pruebas no paramétricas, al observar valores Sig. $P < 0.05$ en la prueba de ajuste a distribución normal de Kolmogorov – Smirnov, con un nivel de significancia al 5%. Reflejándose una distribución no normal. Por tanto, para nuestra investigación utilizaremos el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

ANEXO 14
DATA DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	INTERNA				EXTERNA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	4	3	3	3	3	4	3	4
2	3	4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	2	2	3	5	5
4	4	3	3	3	5	3	4	5	4
5	4	2	4	4	4	4	4	4	3
6	5	4	3	3	4	4	4	4	5
7	3	4	3	4	5	4	4	4	3
8	4	5	4	5	4	4	5	4	4
9	5	5	5	5	3	3	3	4	4
10	3	4	4	3	3	4	4	4	5
11	3	5	4	4	2	4	2	3	4
12	4	5	5	5	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	5	4	5	3	4	2	4
15	2	3	2	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	5	4	5	4	4	4
17	3	4	4	4	1	2	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	2	4	4
19	4	4	3	4	3	2	3	4	4
20	4	4	4	4	5	4	4	4	2
21	5	4	5	5	5	4	5	4	5
22	3	4	2	3	4	2	5	2	2
23	3	4	4	4	4	4	4	3	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	5	4	5	4	4	4	4	4
26	2	2	4	4	1	2	3	3	1
27	4	4	5	3	4	4	3	3	3
28	3	1	4	4	3	2	3	3	3
29	4	4	5	4	3	3	4	3	5
30	5	4	4	5	4	4	4	4	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	5	5	4	5	4	4	5
33	5	4	5	4	3	5	3	5	5
34	4	3	5	4	4	3	3	4	2
35	5	4	4	5	5	4	5	4	5
36	5	5	4	4	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	5	5	5	5	5
38	4	4	4	3	5	4	5	2	5
39	4	4	3	4	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	5	5	5	5	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	1	1	1	1	2	2	2	3	2
43	5	4	4	4	5	5	5	4	5
44	5	5	5	5	5	5	2	5	4
45	3	5	4	5	5	5	5	4	4
46	5	5	4	4	5	5	5	4	5
47	5	4	5	5	5	4	5	4	5
48	5	1	4	4	5	4	4	4	5
49	5	5	5	4	2	5	5	5	5
50	5	4	4	5	5	3	4	3	5

51	3	1	4	4	5	4	2	4	5
52	5	4	5	5	5	4	5	5	5
53	5	4	5	4	4	4	4	5	5
54	5	3	5	4	5	5	4	4	4
55	5	3	5	5	4	3	1	5	4
56	5	5	5	5	2	4	4	4	5
57	5	4	5	5	5	5	5	4	4
58	2	1	5	5	4	5	5	5	1
59	4	3	1	4	4	4	5	4	5
60	4	5	4	5	1	5	4	5	1
61	3	5	4	5	4	4	4	4	4
62	3	5	3	5	5	4	5	4	4
63	5	5	3	5	5	5	4	5	5
64	5	5	5	5	5	4	3	5	5
65	3	5	4	5	4	5	4	5	5
66	5	2	1	5	1	4	4	3	5
67	5	5	4	5	5	4	3	3	5
68	5	5	4	4	4	5	3	5	5
69	5	5	5	4	1	5	5	5	5
70	5	5	5	5	4	5	5	5	5
71	3	4	3	3	4	5	5	4	5
72	3	4	5	4	3	5	4	4	5
73	4	2	4	4	3	5	2	5	5
74	4	3	3	3	5	5	5	3	5
75	4	2	4	4	5	5	4	4	5
76	5	4	3	3	5	4	4	3	4
77	3	4	3	4	4	4	4	4	4
78	3	5	4	5	2	3	3	5	5
79	5	5	5	5	5	3	4	5	4
80	3	4	4	3	4	4	4	4	1
81	3	5	4	4	3	3	4	3	4
82	4	5	5	5	4	4	4	4	4
83	5	5	5	5	2	2	3	5	5
84	4	5	5	4	5	3	4	5	4
85	2	2	2	4	4	4	2	4	1
86	5	5	4	5	4	1	4	4	5
87	3	4	4	4	1	2	4	3	1
88	2	2	4	4	4	4	5	4	4
89	4	2	3	4	3	3	3	4	4
90	4	4	4	4	3	4	4	4	5
91	5	4	5	5	2	4	2	3	4
92	3	1	2	3	4	4	4	4	4
93	3	4	4	4	2	5	5	5	5
94	5	5	5	5	5	3	4	2	4
95	3	5	4	5	4	4	4	4	1
96	2	2	4	4	4	5	4	4	5
97	1	4	5	3	1	2	4	5	1
98	3	1	4	4	4	4	5	4	4
99	1	1	5	4	3	3	3	4	4
100	3	1	4	4	4	4	4	4	4
101	5	4	5	5	2	2	3	5	5
102	5	4	5	4	5	3	4	5	4
103	5	3	5	4	4	4	4	4	3
104	5	3	5	5	4	4	4	4	5
105	5	5	5	5	5	4	4	4	3

106	5	4	5	5	4	4	5	4	4
107	2	1	5	5	3	3	3	4	4
108	4	3	1	4	3	4	4	4	5
109	4	5	4	5	2	4	2	3	4
110	3	5	4	5	4	4	4	4	4
111	3	5	3	5	5	5	5	5	5
112	5	5	3	5	5	3	4	2	4
113	5	5	5	5	4	4	4	4	4
114	3	5	4	5	4	5	4	4	4
115	5	2	1	5	1	2	4	4	4
116	5	5	4	5	4	4	2	4	4
117	5	5	4	4	3	2	3	4	4
118	5	5	5	4	5	4	4	4	2
119	3	5	4	4	5	4	5	4	5
120	4	5	5	5	4	2	5	2	2
121	5	5	5	5	4	4	4	3	4
122	4	5	5	4	5	5	5	5	5
123	2	2	2	4	4	4	4	4	4
124	5	5	4	5	1	2	1	2	2
125	3	4	4	4	5	5	5	5	5
126	2	2	4	4	4	4	4	4	4
127	4	2	3	4	1	2	3	3	1
128	4	4	4	4	4	4	3	4	3
129	5	4	5	5	2	2	3	5	5
130	3	1	2	3	5	3	4	5	4
131	3	4	4	4	4	4	4	4	3
132	5	5	5	5	4	4	4	4	5
133	3	5	4	5	5	4	4	4	3
134	2	2	4	4	4	4	5	4	4
135	5	2	1	5	3	3	3	4	4
136	5	5	4	5	3	4	4	4	5
137	5	5	4	4	2	4	2	3	4
138	5	5	5	4	4	4	4	4	4
139	3	5	4	4	5	5	5	5	5
140	4	5	5	5	5	3	4	2	4
141	5	5	5	5	4	4	4	4	4
142	4	5	5	4	4	5	4	4	4
143	1	2	2	2	1	2	4	4	4
144	5	5	4	5	4	4	2	4	4
145	3	4	4	4	3	2	3	4	4
146	2	2	4	4	5	4	4	4	2
147	4	2	3	4	5	4	5	4	5
148	4	4	4	4	4	2	5	2	2
149	5	4	5	5	4	4	4	3	4
150	3	1	1	2	5	5	5	5	5
151	3	4	4	4	4	4	4	4	4
152	5	5	5	5	1	2	2	2	1
153	3	5	4	5	4	4	5	4	4
154	2	2	4	4	3	3	3	4	4
155	3	1	2	1	3	4	3	4	4
156	3	4	4	4	4	5	4	4	4
157	5	5	5	5	1	2	4	4	4
158	3	5	4	5	4	4	2	4	4
159	5	5	4	4	3	2	3	4	4
160	5	5	5	4	5	4	4	4	2

161	5	5	5	5	5	4	5	4	5
162	3	4	3	3	4	2	5	2	2
163	3	4	5	4	4	4	4	3	4
164	4	2	3	4	4	4	5	4	4
165	4	4	4	4	3	3	3	4	3
166	5	4	5	5	3	4	4	4	5
167	3	1	2	3	4	5	4	4	4
168	3	4	4	4	1	2	4	4	4
169	5	5	5	5	4	4	2	4	4
170	3	5	4	5	3	2	3	4	4
171	2	2	4	4	5	4	4	4	2
172	2	1	2	3	5	4	5	4	5
173	3	4	4	4	4	2	5	2	2
174	5	5	5	5	4	4	4	3	4
175	3	5	4	5	5	5	5	5	5
176	5	5	4	4	4	5	4	3	4
177	5	5	5	4	2	2	3	4	3
178	5	5	5	5	4	4	2	5	4
179	5	4	4	5	5	4	4	4	5

ANEXO 15
DATA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	HABILIDAD PARA APRENDER			APLICACIÓN			HABILIDADES INTERPERSONAS			ADAPTABILIDAD			INTEGRIDAD		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	1	5	3	1	1	3	5	3	4	4	3	3	3	5
2	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	3	5
3	5	3	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3
4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3
5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	3	3	3
6	5	4	3	4	5	4	5	3	5	3	5	4	3	3	3
7	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	2	2
8	3	1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5
9	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4
10	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4
11	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	3
12	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3
13	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	4	4
14	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3
15	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3
16	4	4	1	2	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3
17	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3
18	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	5	4	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3
20	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	2	4	3	3	3
21	4	5	5	4	4	4	5	4	5	1	4	4	2	3	3
22	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3
23	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	3
24	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
25	3	4	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3
26	3	5	2	5	4	3	3	4	5	4	2	3	4	5	4
27	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
28	3	5	3	1	4	4	1	4	4	5	5	5	4	4	4
29	3	5	3	5	5	1	5	5	5	3	4	2	4	4	3
30	3	5	1	1	4	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4
31	3	3	4	3	3	1	3	3	4	5	2	5	5	5	5
32	3	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3
33	1	4	3	2	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4
34	3	3	3	2	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4
35	5	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	2	4	3
36	5	4	3	5	4	3	3	4	2	3	3	5	4	5	4
37	5	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	3	4
38	3	1	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
39	3	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3
40	3	4	3	4	5	4	3	1	5	4	4	4	4	4	4
41	5	5	4	3	3	4	3	5	5	2	3	5	4	4	4
42	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4
43	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4
44	4	4	3	5	3	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3
45	4	5	4	4	3	3	5	3	5	2	4	3	4	4	4
46	4	4	1	5	3	1	5	5	5	4	5	4	3	3	3
47	4	5	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4
48	4	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3
49	3	4	1	3	1	5	5	4	4	4	2	3	4	5	4
50	1	5	1	3	5	5	5	2	5	4	4	4	5	5	1
51	4	3	1	3	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	4

52	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	2	4	4	2
53	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4
54	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4
55	5	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	5	4
56	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3
57	3	1	5	4	4	1	4	4	4	3	4	3	5	4	3
58	3	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5
59	3	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3
60	5	3	4	5	3	4	2	3	5	4	5	5	3	4	1
61	5	4	3	4	4	4	3	4	5	2	4	4	1	5	1
62	5	5	4	5	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	1
63	3	1	5	4	4	5	1	4	4	5	3	4	5	3	4
64	3	5	5	5	3	4	2	4	3	4	4	5	4	4	5
65	3	4	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4
66	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3
67	4	3	5	3	1	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
68	5	5	5	4	5	5	4	2	3	3	1	5	3	1	5
69	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	3	5	5
70	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3
71	4	4	1	4	3	5	3	4	2	5	5	4	5	5	4
72	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	2	1	5
73	4	4	2	4	4	3	4	5	3	5	5	5	1	5	5
74	3	4	1	4	5	4	2	5	3	4	4	3	3	4	3
75	1	5	1	4	4	1	5	4	3	4	5	4	5	5	4
76	4	3	1	4	5	4	5	4	4	4	4	1	4	3	5
77	5	3	4	4	4	2	1	4	4	4	5	4	5	5	5
78	4	4	5	4	4	4	5	5	1	4	4	2	4	4	3
79	5	3	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	5	4
80	5	4	3	4	5	5	3	4	1	4	4	4	4	4	1
81	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4
82	3	1	5	5	4	3	2	4	5	4	3	3	4	4	2
83	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	1
84	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	1	5	1
85	3	4	3	3	4	1	5	5	5	3	4	3	4	3	1
86	5	5	4	1	5	1	4	4	3	4	5	4	5	3	4
87	4	3	5	4	3	1	4	5	4	5	5	4	4	4	5
88	5	5	5	5	3	4	4	4	1	4	3	5	3	4	1
89	3	4	1	3	4	1	4	5	4	5	5	5	3	3	1
90	1	5	1	1	5	1	3	4	1	4	4	3	4	3	1
91	4	3	1	4	3	1	1	5	1	4	5	4	5	3	4
92	5	3	4	5	3	4	4	3	1	4	4	1	4	4	5
93	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4
94	1	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	2	5	5	3
95	1	4	3	2	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4
96	1	3	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	2	2	5
97	3	1	1	3	1	2	5	5	4	4	5	5	3	5	5
98	3	5	5	3	2	5	3	1	5	4	3	3	3	4	3
99	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	4	3	5	4	5
100	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3
101	3	4	1	5	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3
102	1	5	1	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
103	4	3	1	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
104	5	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3	5	3	2	2
105	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	3	5
106	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4
107	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4
108	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	2	3

109	3	1	5	4	5	4	5	5	5	2	3	5	3	5	3
110	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	3	4	4
111	3	4	3	4	2	4	5	5	4	4	2	4	4	4	3
112	5	3	4	2	3	4	5	4	4	1	4	4	4	4	3
113	5	4	3	3	4	5	5	4	5	2	4	3	3	3	3
114	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	3
115	3	1	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3
116	3	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3
117	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
118	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3
119	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3
120	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3
121	4	4	3	2	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3
122	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	2	5	4	4	3
123	4	4	1	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4
124	4	5	4	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4
125	4	4	2	5	5	1	4	5	4	4	4	3	4	4	4
126	3	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3
127	1	5	1	3	3	1	5	5	5	3	3	5	4	4	4
128	4	3	1	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5
129	5	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
130	4	4	5	2	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4
131	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4
132	5	4	3	5	4	3	5	5	5	2	3	5	2	4	3
133	3	4	1	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4
134	1	5	1	5	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	4
135	4	3	1	3	4	1	5	3	4	1	3	3	4	4	4
136	5	3	4	1	5	1	5	4	3	2	4	3	4	3	3
137	4	4	5	4	3	1	5	5	4	4	5	4	4	4	4
138	1	3	4	5	3	4	3	1	5	3	3	4	4	4	4
139	1	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4
140	1	3	4	5	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4
141	3	1	1	2	4	3	3	4	1	4	4	4	3	4	3
142	3	5	5	2	5	4	1	5	1	5	5	5	4	4	4
143	3	4	3	3	1	2	4	3	1	3	4	2	3	3	3
144	4	4	2	3	2	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4
145	3	4	1	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3
146	1	5	1	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4
147	4	3	1	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	1
148	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4
149	4	4	5	4	5	4	3	1	5	3	4	4	4	4	2
150	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	3
151	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
152	5	5	4	4	4	5	5	5	3	2	4	4	2	2	5
153	3	1	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	5	5
154	3	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3
155	3	4	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5
156	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	3	3	3
157	5	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3
158	5	5	4	2	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3
159	3	1	5	3	4	5	5	4	5	3	1	5	3	3	3
160	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	2	2
161	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3	5
162	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4
163	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	4
164	3	1	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	3
165	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3

166	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	2	3	3	3
167	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4
168	4	3	5	4	4	5	3	4	2	5	2	5	5	5	1
169	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	5	3	3	5	4
170	4	4	3	2	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	2
171	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	3
172	4	4	1	5	3	4	3	1	5	4	4	4	5	5	4
173	4	5	4	1	4	4	3	5	5	3	3	5	2	2	5
174	4	4	2	5	5	1	3	4	3	3	4	5	3	5	5
175	3	4	1	1	4	1	3	4	1	4	4	4	3	4	3
176	1	5	1	3	3	1	1	5	1	3	4	3	5	4	5
177	4	3	1	4	3	3	4	3	1	4	4	4	3	3	3
178	5	3	4	2	4	3	5	3	4	2	3	5	3	3	3
179	4	5	5	2	3	3	3	4	3	4	3	1	4	5	3

ANEXO 16
DESARROLLO DE LA FORMULA PARA HALLAR LA MUESTRA

Para calcular el tamaño de muestra debemos especificar previamente:

- El nivel de confianza con el que se desea realizar la estimación es del 95%
- El margen de error máximo tolerable es del 10%

$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$	<p>N = 332 colaboradores Z = 1.96 p = 0.5 q = 0.5 d = 5%</p>
n = 179 colaboradores	

$$\frac{332 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (332 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$\frac{332 * 3.8416 * 0.25}{0.0025 * 331 + 3.8416 * 0.25}$$

$$\frac{332 * 3.8416 * 0.25}{0.0025 * 331 + 3.8416 * 0.25}$$

318

$$0.8275 + 0.9604$$

318

$$0.8275 + 0.9604$$

318

$$1.7879$$

n = 179

ANEXO 17**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO****FICHA TÉCNICA:**

Nombre:	Cuestionario de la Gestión del Talento Humano.
Autor:	Maestro en Gestión Pública, Ortiz Díaz, Pablo Manuel (2020)
Adaptado por:	Dra. Lora Loza, Miryam Griselda & Valles Vela, Víctor Hugo (2022)
Año de edición:	2022
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Interna D2: Externa
Ámbito de aplicación:	Micro red de Trujillo, Distrito y Provincia de Trujillo.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	20 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable Gestión del Talento Humano y sus dimensiones.
Validez:	Se validará mediante el juicio de tres expertos.
Confiabilidad:	Se obtendrá aplicando el método Alpha de Cronbach SPSS V.25, que utiliza como base la tabulación de datos.
Campo de Aplicación:	Colaboradores de la Micro red Trujillo, distrito de Trujillo, provincia de Trujillo, departamento de La Libertad.
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 09 ítems distribuidos en 2 dimensiones, que se detallan a continuación: D1: Interna (4 ítems). D2: Externa (5 ítems).
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) A veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 punto).
Categorías:	Buena [31-45> Regular [16-30> Deficiente [9-15>
Subcategorías	Buena [31-45> Regular [16-30> Deficiente [9-15>

ANEXO 18**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL****FICHA TÉCNICA:**

Nombre:	Cuestionario del Desempeño Laboral.
Autor:	Maestro en Gestión Pública, Ortiz Díaz, Pablo Manuel (2020).
Adaptado por:	Dra. Lora Loza, Miryam Griselda & Valles Vela, Víctor Hugo (2022).
Año de edición:	2022
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Habilidad para aprender D2: Aplicación D3: Habilidades interpersonales D4: Adaptabilidad D5: Integridad
Ámbito de aplicación:	Micro red de Trujillo, Distrito y Provincia de Trujillo.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones.
Validez:	Se validará mediante el juicio de tres expertos.
Confiabilidad:	Se obtendrá aplicando el método Alpha de Cronbach SPSS V.25, que utiliza como base la tabulación de datos.
Campo de Aplicación:	Colaboradores de una Micro red de Trujillo, distrito de Trujillo, provincia de Trujillo, departamento de La Libertad.
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 15 ítems distribuidos en 5 dimensiones, que se detallan a continuación: D1: Habilidad para aprender (3 ítems). D2: Aplicación (3 ítems) D3: Habilidades interpersonales (3 ítems). D4: Adaptabilidad (3 ítems). D5: Integridad (3 ítems).
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) A veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 punto).
Categorías:	Bueno [51-75> Regular [26-50> Deficiente [15-25>
Subcategorías	Bueno [51-75> Regular [26-50> Deficiente [15-25>