



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de
salud de la Microred Lajas, Chota.**

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

AUTORA:

Aliaga Cruzado, Yobani (orcid.org/0000-0001-5905-1409)

ASESORA:

Dra. Monteagudo Zamora, Vilma (orcid.org/0000-0002-7602-1807)

CO-ASESOR:

Dr. Alarcón Villanueva, Guido (orcid.org/0000-0003-4320-4284)

LÍNEA DE LA INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CPICLAYO ËPER~

GECH

DEDICATORIA

A Dios, por estar presente no solo en esta logro tan importante para mí, sino por acompañarme en todo momento y etapa de mi vida, ofreciéndome el mejor camino del estudio para poder salir adelante y vencer cualquier obstáculo que la vida me presente en su momento, con gran amor le dedico también a toda mi familia y en especial a mis padres que son el motor de mi vida.

Yobani

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por brindarme sabiduría e inteligencia, para cumplir con esta meta tan anhelada, solo el permite que todo sea posible.

Mi gratitud a cada uno de los docentes de esta casa superior de estudios, por los conocimientos ofrecidos y por enriquecer las habilidades y destrezas para el buen desempeño de las funciones encomendadas.

Agradecimiento especial al personal de salud que labora para la Microred Lajas, Chota por permitirme y facilitarme realizar este trabajo de investigación.

Yobani

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tabla	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Astract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV: RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. REOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Lajas, Chota	19
Tabla 2	Capacitación de personas y calidad del trabajo del centro de salud de la Microred Lajas, Chota	20
Tabla 3	Capacitación de personas e iniciativa del personal de salud de la Microred Lajas, Chota	21
Tabla 4	Capacitación de personas y relaciones humanas del personal de salud de la Microred Lajas, Chota.....	22
Tabla 5	Relación entre la capacitación de personas y la dimensión logro de metas del personal de salud de la Microred Lajas, Chota	22
Tabla 6	Desarrollo de personas y calidad del trabajo del personal de salud de la Microred Lajas, Chota	23
Tabla 7	Desarrollo de personas e iniciativa en el trabajo del personal de salud de la Microred Lajas, Chota	23
Tabla 8	Desarrollo de personas y relaciones humanas del personal de salud de la Microred Lajas, Chota.....	24
Tabla 9	Desarrollo de personas y la dimensión logro de metas del personal de salud de la Microred Lajas, Chota	24
Tabla 10	Desarrollo de personas y relaciones humanas del personal de salud de la Microred Lajas, Chota	25
Tabla 11	Desarrollo de personas y la dimensión logro de metas del personal de salud de la Microred Lajas, Chota	25

Índice de Figuras

Figura 1	Diseño de investigación.....	14
----------	------------------------------	----

Resumen

La presente investigación se llevó a cabo con los trabajadores de salud de la Microred Lajas, donde se encontró que existen problemas laborales, como los relacionados al pago del salario, el cual consideran que se encuentra por debajo de lo que el personal de salud debe percibir. Objetivo: Determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud de la Micro red Lajas – Chota. Este estudio se fundamenta en la Teoría de la Gestión del Talento Humano, propuesta por Chiavenato (2009). La investigación corresponde al tipo básica con enfoque cuantitativo. La población, estuvo conformada por 104 trabajadores que se encontraban laborando en la institución, con una muestra de 43 trabajadores. Se emplearon dos cuestionarios, para cada variable. Resultados. Se obtuvo que el valor calculado de la relación de Pearson 0,925, esto quiere decir, hay una correlación positiva entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna en estudio. Conclusiones. Se demostró relación estadísticamente positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Micro red Lajas, Chota.

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño laboral.

Abstract

The present investigation was carried out with the health workers of the Lajas Microred, where it was found that there are labor problems, such as those related to the payment of wages, which they consider to be below what the health personnel should receive. . Objective: To determine the relationship between the management of human talent and work performance in the health personnel of the Lajas - Chota Micro network. This study is based on the Human Talent Management Theory, proposed by Chiavenato (2009). The research corresponds to the basic type with a quantitative approach. The population was made up of 104 workers who were working in the institution, with a sample of 43 workers. Two questionnaires were used for each variable. Results. It was obtained that the calculated value of the Pearson relationship was 0.925, this means, there is a positive correlation between the variables of human talent management and job performance, therefore, the null hypothesis and the acceptance of the alternate hypothesis are not accepted. in study. conclusions. A statistically positive relationship was demonstrated between the management of human talent and the work performance of the health personnel of the Lajas Micro network, Chota.

Keywords: Management, human talent, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Para Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que internacionalmente hay 59,2 millones de colaboradores del sector salud remunerados. Esta institución logró determinar la densidad del personal sanitario mínimo para conseguir una mayor cobertura en intervenciones correctas que posibilite conseguir las metas del Desarrollo del Milenio (ODM), calculando aproximadamente en 57 territorios pérdida crítica del personal de salud, a pesar que ellos efectúan acciones importantes en la prevención y promoción de la enfermedad en la población (Tarqui & Quintana, 2019).

La Administración del ingenio humano está considerada como grupo prácticas y políticas esenciales para guiar puntos de cargos asignados a gerencia, involucrando los recursos, reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del manejo. Desde inicios que empezó a crearse las empresas y las instituciones tanto públicas y privadas, se ha presentado muchos inconvenientes en cuanto a la administración del talento humano y que afecta sobre todo en el funcionamiento gremial de los trabajadores; por ello, repercute en el funcionamiento de las organizaciones (Espinoza & Montalvo, 2021).

Generalmente, el área de administración del talento humano actualmente ha ido evolucionando; ya que, la mayor parte de las entidades públicas y privadas tienden a robustecer en la gestión de individuos y de esta forma poder consumir con las metas de la empresa. Empero no obstante algunas de estas empresas no tienen un plan de estímulos y de motivación, de tal forma aún se observa la carencia de inquietud por generar un clima gremial conveniente, con buen trato entre los colaboradores, ya que muchas instituciones no toman en cuenta el valor potencial del trabajador como parte en una organización (Crisostomo, 2019).

En Latinoamérica, el entorno económico social referente a la administración de recursos resulta más difícil gracias a los diversos cambios, que necesitan un elevado nivel de flexibilidad organizacional y perspectiva estratégica a extenso plazo, para tener efecto en una institución. Por otro lado, en los territorios de Latinoamérica la población económicamente activa (PEA), donde el personal del sector salud forma parte de; en Brasil y Argentina con un 60%, Ecuador con un 69%, Chile el 58% y en

Perú con el 77%. El aspecto económico en nuestro país resulta ser un componente fundamental predominación sobre las ocupaciones que las empresas, los componentes económicos con mayor significancia son: PBI, tasa de inflación, tasa de desempleo, tasa poblacional económicamente activa; estas instituciones su principal objetivo, la indemnización salarial y administración del talento humano en las diferentes corporaciones e instituciones sector público y privado (Deloitte, 2018).

El Perú, se encuentra bajo el régimen del enfoque del Ministerio de Salud (MINSA), con el apoyo del Programa Reforma del Sector Salud (PARSALUD), estimula la administración incorporada y descentralizada del personal en el sector salud, teniendo presente la conjetura que toma a la administración del ingenio humano como una interacción con el funcionamiento gremial del recurso humano de los diferentes sectores de salud, ya que resulta fundamental poseer los datos que favorezcan la optimización de las entidades del estado, para resaltar el ingenio humano en el progreso de las organizaciones (MINSA, 2018) ya que, hablar de gestión de talento humano se hace referencia a la gente con sabiduría y mente positiva, vitalidad, acción y competencia (Becerra, 2021).

Por otro lado, los trabajadores de salud de la Microred Lajas conforman el componente importante en el sistema sanitario, empero se encuentra laborando con diferentes tipos de contratos; muchos de ellos se enfrentan a salarios bajos, gestores que no promueven ni ofrecen la ayuda pertinente, ni el reconocimiento social y desarrollo profesional. Por otro lado; el personal de salud hace sus esfuerzos por cumplir con las actividades que son parte de la programación anual, se ha observado que a pesar de que el personal hace sus esfuerzos por cumplir con sus actividades no se logra cumplir con las metas e indicadores en las diferentes etapas de vida. En tal sentido; es un reto para la autoridad encargada de la Microred generar estrategias y alianzas para desarrollar un trabajo articulado y sacando provecho al talento del personal de salud, en tal sentido mejore su desempeño laboral viéndose reflejado en el logro y el cumplimiento de cada uno de los indicadores establecidos.

De esta manera, a partir del análisis realizado y el interés por conocer esta problemática, se planteó como problema científico: ¿Cuál es la relación entre la

gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Lajas, Chota? enmarcada en la justificación teórica, por medio de búsqueda de información bibliográfica, permitió analizar y profundizar en el problema de investigación y en los enfoques que implica la teoría de cada una de las variables y de esta manera establecer la relación existente. La justificación metodológica, para cumplir con los objetivos planteados demanda de la administración de técnicas indagatorias, donde se empleará un instrumento con su debido procesamiento en software; de tal manera, que los resultados obtenidos estarán respaldados en técnicas de investigación y estos resultados sirve como base a futuras investigaciones.

La Justificación práctica, permitió comprender y conocer la gestión del talento humano y cómo influye en el desempeño laboral del personal de salud de la Microred de Lajas y de esta manera brindar recomendaciones a las autoridades encaradas de dicha institución para administración adecuada del ingenio humano de su personal.

Tomando en consideración el análisis anterior se formula como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de salud de la Microred Lajas, Chota; y como objetivos específicos: caracterizar el estado de la gestión del talento humano en la Microred Lajas, Chota; diagnosticar el estado que presenta el desempeño laboral en el personal de salud de la Microred Lajas, Chota; identificar la relación entre la capacitación de personas y la calidad del trabajo, la iniciativa, las relaciones humanas y el logro de metas en el personal de salud de la Microred Lajas, Chota; examinar la relación entre el desarrollo de las personas y la calidad del trabajo, la iniciativa, las relaciones humanas y el logro de metas en el personal de salud de la Microred Lajas, Chota.

Por tal motivo, en la presente investigación se formula la siguiente hipótesis: existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Microred Lajas, Chota.

II. MARCO TEÓRICO

El análisis se hizo de investigaciones de precedentes de todo el mundo, encontrando a Castillo (2022) se trazó como objetivo plantear una propuesta para capacitar al personal y contribuir en optimizar el desempeño laboral de sus colaboradores de una municipalidad del distrito de Piura. Contó con una población a investigar de 60 trabajadores. Concluyendo que, es importante capacitar a al personal por parte de los directivos de este municipio para el aprovechamiento del talento.

Por su lado, Apolo et al. (2021) desarrollaron un estudio sobre la gestión estratégica del ingenio humano en un Nosocomio Gral Machala, teniendo como principal objetivo mejorar el modelo de administración estratégica de la gestión del talento y la contribución con los trabajadores del área de salud. El estudio ha sido de tipo trasversal. Este modelo buscó una administración estratégica que ayude al mejoramiento de los diferentes procesos, de tal manera exista un logro de las metas institucionales que su principal objetivo es el mejoramiento del servicio brindados.

En otra investigación realizada por Travezaño (2020) se llevó a cabo con el fin determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras. Entre sus resultados se encontró relación en las diferentes dimensiones de habilidades cognitivas, apoyo directivo, carga laboral, motivación interna y un trato medio influyendo en el desempeño de personas.

Andreotti et al. (2020) en su artículo cuyo objetivo ha sido cuantificar funcionamiento en los Nosocomios Universitarios Federal. En tal sentido, llegaron a la conclusión, en su gran mayoría de los nosocomios son calificados como ineficientes, por consiguiente, con una producción baja, empero no obstante la adquisición de productos es elevada, lo que hacía falta es aprovechar el talento de los trabajadores y el material disponible para el aumento de una buena producción.

Siguas (2021) se planteó como principal objetivo hallar la relación entre la gestión del ingenio humano y las relaciones interpersonales de los empleados. Al finalizar el estudio, halló los siguientes resultados: la relación “r” de Pearson es $r=41,7\%$, que significa que la correlación es positiva media; en conclusión, se halló relación significativa entre las dos variables.

En otro análisis de averiguación llevado a cabo por Patrone et al. (2019), realizaron un artículo de investigación, teniendo como principal objetivo estimar y calcular las capacidades de las licenciadas gerentes, mediante la técnica de la encuesta realizada a los jefes de las licenciadas. Llegando así a la conclusión que el procedimiento de evaluación, permite medir la capacidad de los trabajadores y posibilita estimar su manejo gremial, por lo que resulta fundamental planear ocupaciones donde permita fortalecer las capacidades de las gerentes.

Por su lado, Álvarez (2018) luego de hacer un estudio, se localizó que la problemática investigada pasa por cambios que lo impone a modificar sus procesos para de esta forma ajustarse y no perder el impacto motivador hacia el funcionamiento gremial, con el pasar del tiempo, los servidores públicos son calificados como insuficientes y poco confiables. Sarmiento (2017) concluyó en su trabajo llevado a cabo en Ecuador, que los dos cambiantes estudiados estaban en relación de manera directa, tomando en cuenta que (85%) de la evaluación de funcionamiento cumple una funcionalidad determinante y paralelamente produce un impacto negativo, ya que piensan que la evaluación constante no es significativa para la mejora de la organización (83%).

A nivel nacional, se tiene diversos estudios de investigación como el de Espinoza y Montalvo (2021) quien realizó una investigación en trabajadores administrativo Zona Registral N° VIII de Huancayo en épocas de pandemia, encontrando los siguientes resultados: la gestión del ingenio humano interviene positivamente en el desempeño laboral; ya que la a correlación según Pearson con un valor de 0,769, demostrando una relación buena y positiva; se puede decir, en cuanto la gestión del talento humano aumenta significativamente, encontrando una

mejoría en cuanto al desempeño laboral del grupo de colaboradores que laboran en parte administrativa de la ya mencionada institución. En este estudio se encontró que el conocimiento, las habilidades, actitud, capacidad y motivación contribuyen favorablemente con el desempeño laboral con cada uno de los empleados.

Según el estudio realizado por Blácido (2021) realizó un estudio con las enfermeras en un hospital del Callao; encontrando los siguientes resultados: el coeficiente aplicado de Spearman con un valor de 0.160, demostrando así la interacción en medio de cambiantes es directa y baja, no obstante, $p=0.187$, superior a 0.05, por consiguiente, no hay interacción significativa en la administración del ingenio humano y manejo gremial los licenciados en enfermería.

En este conjunto de análisis Crisóstomo (2019) en su investigación realizó un análisis en una organización regional, encontrando los siguientes resultados: el 20% refieren que no hay incentivos que los induzca a compartir los conocimientos entre los demás colaboradores, el 31,4% mencionó que no hay liderazgo y el 68,6% dijo que el emprendimiento es insuficiente; por otro lado, en otra investigación hecha por Peralta (2018) sobre gestión del ingenio humano y desempeño laboral; en este estudio el autor buscó comprobar la relación existente. Contando con la participación de 30 trabajadores de este centro, en dicho estudio se empleando una encuesta y entrevista. Conclusión. Existe relación significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral; en la misma línea Condori (2018) hizo una investigación en una organización, sugiriendo que la administración del ingenio humano presenta interacción inmediata con el funcionamiento gremial, observándose sólo en el 34.8% la administración, corroborándose la hipótesis general.

Continuando con el análisis de las investigaciones realizadas a nivel local como las de Ramos (2021) en la indagación con el personal de salud de una microred de Amazonas, encontró que Gestión del talento humanos resulta ser regular con un 67.3% y el desempeño laboral eficiente con un 69.4%, al aplicar las fórmulas estadísticas en dicho estudio Chi cuadrado y Pearson con un valor $p=0.006$.

En el estudio realizado por García (2021) en su estudio realizado con el personal licenciados de enfermería de un Hospital Chiclayo, teniendo como resultados: La existencia de correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral aplicando tabulación a base de Kendall, obteniendo un resultado de 0.167 interpretándose la existencia correlacional positiva baja. En la investigación realizada por Tarqui & Quintana (2019) realizaron un muestreo de 208 personal de enfermería de la seguridad social del Callao; donde el principal objetivo fue describir el nivel de desempeño de acuerdo a las características del personal, teniendo una importancia fundamental el liderazgo que vendría a ser el jefe directo. Así, concluyeron que el 73% presentó un desempeño laboral medio suficiente, sin embargo, el nivel de desempeño es suficiente.

Rojas (2019) realizó una investigación para determinar si existe relación entre la gestión del ingenio humano y desempeño laboral en una empresa de Lambayeque. Participaron 33 colaboradores, luego de aplicar la correlación de Pearson fue igual a 0,757%; es decir, una correlación positiva alta. Rojas & Vílchez (2018) indagaron sobre la gestión del ingenio humano y su vínculo con el desempeño en una entidad de salud de la ciudad de Lima, el investigador buscó encontrar si existe relación entre las dos variables, intentando encontrar la correlación existente entre las 2 variables. En dicho estudio participaron 50 trabajadores, en dicho estudio se empleando así una encuesta y entrevista. Conclusión. Se demostró la presencia de una relación fuertemente significativa y positiva entre la gestión de talento humano y desempeño laboral.

En cuanto a las teorías enfocadas con la administración del talento humano, considerando como base teórica; esta contextualizado tomando en cuenta lo dicho por Chiavenato (2020), respecto a la gestión del talento humano a la forma cómo se dirige estas ocupaciones de reclutamiento, unión y desarrollo de los trabajadores. Por consiguiente, en cuanto a la funcionalidad pública se necesita ocupaciones y el planteamiento de propuestas graduales y estricto control burocrático. Pues esto, no se será establecido sin que exista una entidad con criterio y enfocada a garantizar un alto nivel de rendimiento dentro de una organización (Garza et al., 2017).

A la actualidad, las entidades públicas o privadas buscan enfocarse solamente en las ventajas competitivas. En este sentido, el capital humano vendría a ser el elemento estratégico y fundamental que llevaría al éxito de una gestión. Según, Chiavenato (2020) enfatiza que lo que mayormente importa en administración es que el capital humano progrese, enfatizando la capacidad de los trabajadores, por lo que resulta indispensable proporcionar los medios pertinentes para el progreso integral de los colaboradores, y realizar el monitoreo a los trabajadores, ya que forman parte de la institución y esto va a repercutir directamente en sus cumplimientos de metas, vistos en los resultados finales, (citado por Bonilla, 2019).

Lo fundamental e importante de la administración del ingenio humano, es la administración de individuos que laboran en una entidad, pues son los encargados del entendimiento y no tienen la posibilidad de ser descontextualizado lo fundamental de la administración de ingenio humano, es la administración de individuos que laboran en una institución, pues son los responsables del entendimiento y no tienen la posibilidad de tratarse de manera descontextualizada. Asimismo, las dimensiones que formarían parte de la variable son las siguientes:

Capacitación de personas: Chiavenato (2020) refiere que el entrenamiento del trabajador es un medio de instrucción, que permite ampliar los conocimientos y habilidades de un trabajador para desempeñar un determinado puesto. Este proceso de capacitación comprende cuatro fases: la primera es la localización de la necesidad donde implica un estudio exhaustivo de las carencias del personal del personal de salud; la segunda corresponde al programa de formación, es aquí donde se prepara y se organiza la técnica más apropiada para la instrucción; la tercera fase es la ejecución del entrenamiento, donde incluye todo el aprendizaje recibido en la formación, y finalmente la fase de evaluación del entrenamiento, esta se realiza a nivel institucional donde la encargada de este proceso sería recursos humanos. En tal sentido, se busca que los empleados tengan los conocimientos, desarrollen habilidades y destrezas que les permita ser competentes en el desempeño de sus funciones, con el único objetivo de buscar un desarrollo personal y organizacional para cumplir los objetivos y metas trazadas.

Por su parte, Bonilla (2019) señala que en una institución que se dedica a brindar servicios de salud se debe contar con recursos humanos competentes, que su personal tenga la capacidad de adaptación al cambio del mundo globalizado; además de ello, contar con una buena y amplia formación y constante actualización de los conocimientos que vayan acorde al puesto de trabajo al que desempeña; con la única finalidad de brindar un servicio de calidad con eficiencia y eficacia. Por ello, la capacitación es considerada como un proceso de aprendizaje fijo y flexible, donde permite conocer de cerca las necesidades de cada uno de los trabajadores que les impida desarrollarse de manera personal y profesional, repercutiendo en el cumplimiento de las metas. La capacitación se enfoca en el presente y la comprensión de los conocimientos para desempeñarse bien en un puesto determinado.

Desarrollo de personas: Chiavenato (2020) lo define como un conjunto de actividades educativas que brinda la organización con el objetivo de lograr el crecimiento personal y el desarrollo organizacional. En las instituciones, cuentas con colaboradores que poseen habilidades y destrezas, capaces de comprender y capturar información, transformar actitudes y comportamientos, así como generar nuevas ideas y juicios; por ello, el desarrollo de personas tiene como principal objetivo mejorar algunas de las habilidades que la organización requiere para sus empleados en el futuro, por su parte Rojas (2020) refiere que para facilitar el desarrollo de las personas se debe dar mayor responsabilidad a los trabajadores y mantenerlos constantemente motivados, donde el desarrollo de las personas se vea como una inversión para la institución, mas no como un gasto generado.

Ambas dimensiones son procedimientos didácticos, la diferencia radica en los objetivos y el tiempo en que se quiere lograr; por un lado, quieres involucrar a tus empleados donde el plazo para lograrlo es a corto plazo, en el proceso de desarrollo, se busca mejorar las actitudes donde el proceso es a largo plazo. En tal sentido las organizaciones deben tener en cuenta la importancia de la evaluación constate del desempeño laboral, de tal manera se logre identificar la necesidad de capacitación y reconocimiento de las competencias con el fin de lograr objetivos y

metas propuestas en la institución. Por ende, si el profesional recibe más información y entrenamiento, se sentirá con la obligación de mejorar cada día su trabajo y esforzarse para lograr un buen desempeño en sus funciones, pero para ello se necesitará de un análisis profundo para identificar en la organización que área o servicio son los que necesitan y que tipo de conocimiento necesitan.

El desempeño laboral, Chiavenato (2020) lo define como el comportamiento de los empleados que se estudia y se evalúa con los resultados de los objetivos trazados, donde se miden las actividades, obligaciones y resultados de cada integrante de la organización donde involucra varios procesos en los que las personas demuestran sus talentos a través de sus habilidades, competencias y destrezas para lograr las metas establecidas. Está integrado en base a procesos, procedimientos; mecanismos de medición, cuantitativos y cualitativos, del cumplimiento de las funcionalidades y metas personales que es una herramienta que se fundamenta en mejorar el sitio que labora (Servir, 2018). En tal sentido, la calidad del trabajo es la demostración del ambiente laboral, donde las condiciones reales de trabajo vendrían a ser subjetivas que se relacionan entre sí (Casas et al., 2017).

Sin embargo, Rojas afirma que el desempeño laboral es el trabajo que se desarrollado de manera individual o grupal; esto se vería reflejado en el resultado final; debido a que es la suma de esfuerzos con la finalidad de cumplir un mismo objetivo; por lo que puede existir diferentes modificaciones en cuanto a los perfiles de trabajo, que son adaptados en función a las diversas situaciones que puede resultar poco gratificante (Caballero, 2017).

De manera similar, Garcés (2020) refiere al desempeño del personal es el aspecto positivo que se verá reflejado en la forma que el trabajador ejerce sus funciones, ya que de esto dependerá el éxito y el logro de metas y objetivos organizacionales. En tal sentido, Cacire (2019) estima que los resultados obtenidos será el fiel reflejo de la suma de esfuerzos de los trabajadores para cumplir a cabalidad, y con mucha responsabilidad las ocupaciones encargadas. Calle y Carrión (2020) por su parte refieren, al desempeño del como el manejo de la suma de varios

recursos efectivos que suman a productividad de una organización, o sea el tipo de comportamiento, reacción y motivación que el empleador acepte con el fin de cumplir con los objetivos planteados dentro de esta institución.

Para, Colcha (2021) señala que el desempeño laboral a la relación existente dada por un empleador y el resultado obtenido en beneficio de una institución, ya que alrededor de ello dependerán los resultados finales de una empresa o institución. Por otro lado, Zambrano (2019) refiere al desempeño como la acción de consumir con una obligación establecida a un trabajador con el fin de cumplir el objetivo o meta plasmados en la institución. Por su parte, Cárdenas (2021) refiere que son las habilidades, además de las capacidades del sujeto reflejado en los logros obtenidos que aseguran el triunfo de la organización, del mismo modo un óptimo rendimiento gremial que se ve reflejado en los resultados finales de la institución.

Por su parte, la teoría de McClelland se basa fundamentalmente en tres tipos de necesidades: la afiliación, necesidad de logro y necesidad de poder; la afiliación trata sobre el quiero integrarme dentro de conjuntos sociales, de establecer unas relaciones sociales en el ambiente laboral brindando así aprecio y satisfacción dentro del ambiente laboral. La exigencia de logro se relaciona con la necesidad de conseguir y consumir logros a medida que sea más complicado y mayor sea el reto de consumir objetivos, más grande va a ser la satisfacción al superarlos. La tercera, trata sobre el quiero influenciar en los otros, mostrando la autoridad o liderazgo en un determinado, ocupando puestos de más grande jerarquía (citado por Ramos, 2018).

Certo, propone otra teoría sobre el desempeño del trabajo, sugiere que la evaluación del manejo tiene por finalidad beneficiar a la clase trabajadora con un procedimiento debidamente establecido para contribuir a aumentar los sueldos, posibilidad para poder ascender, no obstante, además se considerará términos de contratos. También, se requiere las acciones que determinen el manejo adecuado, debido a que esto sugiere cambios en su conducta, reacción, capacidades para el cargo en el cual se encuentren. Comprendemos que desempeño hace laboral hace referencia al progreso de los colaboradores, cumpla su carga horaria en una

organización, con iguales requerimientos, mostrando logros importantes en el desarrollo de las labores asignadas, para poder hacer las metas trazadas y después el triunfo de la empresa o institución (citada por Bonilla 2019). Entre las dimensiones estudiadas del desempeño laboral se tuvo en cuenta a las siguientes:

Dimensión 1: Calidad de Trabajo Durante mucho tiempo, el hombre se ha desarrollado de forma constante y sencilla. A partir de entonces, el trabajo se transforma no solo como recurso productivo, sino también como componente de remodelación individual, y componente importante de la calidad de la existencia. Al respecto Paredes (2017) señala que no existe calidad de vida sin trabajo, esto quiere decir que las necesidades tanto materiales y espirituales solo pueden satisfacerse con el trabajo. Asimismo, es esta definida por el grado bienestar espiritual de las personas con las actividades que realizan.

Esta dimensión tiene como requisito primordial para lograr este grado de satisfacción el contenido de trabajo que se realiza, la iniciativa, creatividad, y también las dificultades que se le pueda presentar, que ameriten poner al máximo su capacidad laboral. En este sentido, se observa la puntualidad, dedicación y organización del trabajo, siendo características o atributos por los cuales el sujeto realiza un deber establecido, y se asocia con el nivel de conciencia, actitud, aptitud y competencia que posee cada empleado de una organización (Chiavenato, 2020). En conclusión, la calidad de trabajo evalúa la puntualidad, la actitud del trabajador, la rapidez en la atención, el trato amable y considerado, teniendo en cuenta la eficiencia y responsabilidad en los actos.

Dimensión 2: Iniciativa Travezano (2020) indica que es el grado en que una persona puede actuar con facilidad en el lugar de trabajo, sin capacitación y supervisión, generando nuevas respuestas a las dificultades cuando se trabaja con innovación. Un elemento clave de la iniciativa es la innovación, que permite a los trabajadores desarrollar una nueva faceta de sí mismos mientras asumen riesgos. En otras palabras, la innovación conduce a la modificación y reorganización de nuevos conceptos para incrementar la competitividad de la organización. En los

procedimientos y servicios proporcionados dentro de una organización, la innovación incorpora los beneficios de la calidad.

Dimensión 3: Relaciones humanas La teoría de las relaciones humanas estudia el intercambio social, es decir, comportamientos que ocurren en las relaciones entre individuos y grupos. Cada sujeto conoce bien su personalidad y entiende que puede influir en el comportamiento y las acciones de otros empleados con los que tiene relaciones y también ser influenciado por otros en la organización, generando así relaciones entre las personas, debido a la forma de comunicación (Chiavenato, 2020). Las relaciones humanas surgen a partir de la interrelación que tienen los recursos humanos de una organización. Cuando una persona se integra al sistema laboral, conocer un mundo nuevo, pasa por un proceso de adaptación, debido a que el nuevo puesto de trabajo significa un reto, incluso teniendo el conocimiento; por tanto, deberá ser capaz de correr riesgos, aprender, equivocarse y sobre todo de interactuar frente a un grupo.

Dimensión 4: Logro de metas MINSAs (2018) lo define como la medida en que se alcanzan los objetivos definidos en el programa de actividades de la organización para la unidad de la que se es responsable. Chiavenato (2009) hace referencia a las metas y resultados, señalando que existen lineamientos para la evaluación del desempeño, que incluyen la calidad de la tarea realizada, la atención y satisfacción del usuario, la reducción de costos, la rapidez de solución, el cumplimiento de plazos e impacto de resultados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según CONCYTEC, el estudio es de tipo básica con enfoque cuantitativo; es decir, está centrada en la comprensión de un fenómeno o una naturaleza en particular. Este tipo de investigación analiza los datos para encontrar si existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud Microred Lajas, Chota; de tal manera que se analiza cómo funciona los procesos de las variables investigadas (CONCYTEC 2020).

En cuanto al diseño corresponde al no experimental ya que el investigador no manipula ninguna variable, ni tampoco altera la respuesta de los participantes, que luego han sido plasmados e interpretados en los próximos capítulos de la investigación; en tal sentido el nivel de la investigación es descriptivo, correlacional y transversal; ya que este método describe como las variables están relacionadas entre sí. En la presente investigación se tiene una variable dependiente: Gestión del talento humano y como variable independiente: Desempeño laboral en el personal de salud de la Microred Lajas, Chota; sin ningún intento por parte del investigador de alterar o asignar casualidades entre ellas. (Hernández, 2019).

M= Muestra probabilista del personal de salud Microred Lajas, Chota.

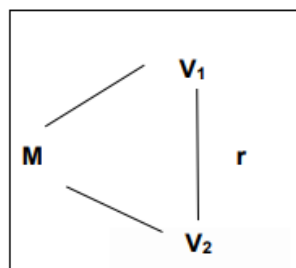
O1= Gestión de talento humano

O2= Desempeño laboral del personal de salud de la Microred Lajas, Chota.

r= relación

Figura 1.

Diseño



3.2. Variables y operacionalización

Definición operacional de la variable: Posibilita explicar con la teoría las dimensiones de la variable (Espinoza, 2019) la misma que está vinculado principalmente con el marco teórico en análisis. (Ávila, 2018). Las dos variables, son de tipo ordinal, que se podrá encontrar en el anexo 1.

Variable 1: Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2020) se refiere a un conjunto de reglas, actitudes y habilidades para asumir una responsabilidad de confianza en la alta dirección, congruentes con el direccionamiento de individuos que comprende el reclutamiento, clasificación, formación, compensaciones y apreciaciones de desempeño.

Para esta variable se tomó en cuenta dos dimensiones: como primera se consideró la capacitación del personal y la segunda dimensión es considerada el desarrollo de personas, cada una de ellas contó con la siguiente escala de valoración: 1 (Nunca) 2 (Raras veces) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre).

Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral, direccionado a las acciones o conductas presentes en el talento humano e importantes en el proceso de lograr las metas organizacionales (Koopmans et al., 2020).

En esta variable se tomó en cuenta cuatro dimensiones: calidad de trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logros de metas, cada uno de ellas con sus respectivas unidades de medida, las cuales tienen la siguiente escala de valoración: 1 (Nunca) 2 (Raras veces) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre).

3.3. Población, muestra y muestreo

En cuanto a la población de la presente investigación, según Mejía et al. (2018) refiere a todo grupo de participantes con alguna característica especial, o sea es el todo de una investigación científica. Está dada por un total de 104 trabajadores del sector que se encuentran laborando en la Microred Lajas, Chota. Además, la muestra toma una parte de la población en quienes se tuvo que realizar el acopio de los datos, ya que está delimitada y definida con exactitud.

En la presente investigación la muestra fue calculada con la fórmula para poblaciones finita, obteniendo un total de muestra de 43 personas para el instrumento (anexo N° 2).

En cuanto al muestreo, la técnica que se utilizó para seleccionar, de tal manera que la muestra sea representativa para cada una de las variables, se optó por emplear el muestreo no probabilístico.

La unidad análisis del presente estudio de investigación, son cada uno de los trabajadores que laboren para la Microred Lajas.

En lo referente a los criterios de inclusión y exclusión de ha creído conveniente lo definido por Bardales (2019) quien refiere que los criterios que permite deslindar la magnitud de la población, bajo ciertas condiciones que deberían cumplir la nuestra muestra obtenida.

Criterios de inclusión:

- Personal de salud que a la actualidad se encuentre laborando.
- Trabajador de salud que acepto de manera voluntaria participar.
- Trabajadores de la Microred que se encuentre trabajando más de tres meses.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores del área que no acepten voluntariamente ser incluidos.
- Líderes de establecimiento de salud.
- Trabajadores de la Microred que pertenezcan a otro rubro.
- Trabajadores del sector salud que estén realizando trabajo remoto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la encuesta y el instrumento el cuestionario; donde se estudiaron las dos variables de investigación (anexo 3 y 4).

Validez: Refrendada por juicio de expertos, realizada en el estudio de Bonilla (2019), donde se utilizó un instrumento que tiene la variable gestión del talento y cuenta con un total de 26 preguntas dividido en dos dimensiones teóricas, y la variable desempeño laboral conformada por 23 interrogantes en cuatro dimensiones.

La confiabilidad de la variable de gestión del talento humano, en dicho estudio obtuvo un valor igual 0.919 calificado como muy alto. Para la variable de desempeño laboral, el grado de consistencia es de 0.929 catalogado como muy alto.

3.5. Procedimientos

En el desarrollo del presente estudio, en primera fase se pidió autorización al Gerente general del Centro de Salud de Lajas, para llevar a cabo la investigación en el presente año; a quien a su vez se le hizo de conocimiento la naturaleza de la investigación que se está realizando la autorización respectiva.

Como segunda fase se obtuvo el marco muestral del personal de salud que labora y pertenece a la Microred Lajas y se solicitó el consentimiento para aplicar dicho cuestionario. El muestreo se realizó con un método no probabilístico aplicado al instrumento para valorar ambas variables.

Para obtener los datos se utilizó un cuestionario que previamente ya fue validado con el personal de salud y tiene un alto grado de confiabilidad, el cual se aplicó al personal de salud, previa firma de su consentimiento informado (anexo 5).

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó el método estadístico para tabular los resultados obtenidos con el instrumento. Ellos mismos son mostrados en tablas estadísticas para exponer el reparto de los datos; se empleó una estadística detallada; aplicando también una estadística inferencial por medio del coeficiente de correspondiente para este tipo de estudio. El procedimiento de esta investigación se realizó por medio de la estadística, mediante un cuestionario. Por lo tanto, se aplicó el programa SPSS versión 21. Asimismo, para encontrar la correlación se aplicó la prueba estadística de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Según el código de ética de la Universidad César Vallejo que está bien establecido y se guía por los principios filosóficos de Belmont, se ha considerado los siguientes aspectos éticos para la presente investigación.

Beneficencia: se beneficia a un grupo de investigadores mediante y sobre todo a las autoridades involucradas con las personas en estudio; en este caso el gerente de la Microred de Lajas tiene la potestad de dirigir a dicha institución.

Respeto a las personas: Esto se cumple con la no divulgación de ningún dato personal, respetando las respuestas de todos los competidores. Se pidió de buena manera para su participación voluntaria, y para aquel personal que no deseó participar de dicho estudio, su decisión fue respetada sin utilizar vocabulario inapropiado.

Justicia: Como investigadora se cumplió con los criterios de integración y exclusión de forma justa, e imparcial para resultados verdadero, como investigadora no va vulnerar ningún derecho y se va a beneficiar a alguno por amistad o alguna razón, tampoco se va excluir a los participantes que cumplan con los criterios de inclusión.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Lajas, Chota

		Gestión en el <u>talento humano</u>	Desempeño laboral
Gestión en el talento humano	Correlación de Pearson	1	,925**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,925**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El nivel relacional es de $0,925 \neq 0$, entonces, se acepta que hay correlación significativa entre las variables en estudio independiente con la variable dependiente. En esta investigación dio como resultado una alta correlación, pues resulta que el valor es casi cercano a 1. Esto se entiende, que al incrementarse la gestión del ingenio humano; entonces, aumenta el desempeño laboral. La probabilidad es menor al nivel de significancia ($p = 0.000 < 0.01$), entonces no se acepta la hipótesis nula.

Tabla 2

Caracterización del estado de la gestión del talento humano en la Microred Lajas - Chota

Dimensiones	Nunca		Raras veces		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Capacitación de personas	01	2.32	04	9.31	13	30.23	16	37.21	09	20.93	43	100
Desarrollo de personas	01	2.32	03	6.98	15	34.88	16	37.21	08	18.61	43	100
Promedio	01	2.32	04	9.31	14	32.55	16	37.21	08	18.61	43	100

Los resultados en la dimensión capacitación de personas, se caracteriza porque el mayor porcentaje de los encuestados, refieren que casi siempre reciben capacitación (37.21%). A diferencia de una persona (2.32%) que considera que nunca los capacitan.

La dimensión desarrollo de personas, se caracteriza porque casi siempre se procura el desarrollo de personas. Sólo un trabajador (2.32%) respondió que nunca se realiza. El promedio de ambas dimensiones es 37.21%; es decir, casi siempre están de acuerdo con ambas dimensiones.

Los resultados en encontrados, se evidencia el 69.76 % del personal de salud refieren nivel regular de gestión del talento humano que vienen desarrollando dentro de la institución. Sin embargo, el 18.61 % refieren a la gestión del talento humano como adecuado y solo el 11.63% afirman que la gestión del talento humano es inadecuada.

Tabla 3.

Diagnóstico del estado que presenta el desempeño laboral en el personal de salud de la Microred Lajas-Chota

Dimensiones	Nunca		Raras veces		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Calidad del trabajo	00	0.00	09	20.93	06	13.95	19	44.19	16	37.21	43	100
Iniciativa	00	0.00	01	2.32	07	16.28	18	41.86	17	39.54	43	100
Relaciones humanas	00	0.00	00	0.00	04	9.30	16	37.21	23	53.49	43	100
Logro de metas	01	2.32	00	0.00	04	9.30	12	27.91	26	60.47	43	100
Promedio	0.0	0.00	02	4.65	05	11.63	16	37.21	20	46.51	43	100

Los resultados demuestran que, en promedio, el 37.21% está casi siempre de acuerdo con las cuatro dimensiones del desempeño laboral. A diferencia del 4.65% que raras veces se encuentran satisfechos con estas dimensiones.

Tabla 4*Capacitación de personas y calidad del trabajo del centro de salud de la Microred*

		Capacitación de personas	Calidad del trabajo
Capacitación de Personas	Correlación de Pearson	1	,974**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Calidad del trabajo	Correlación de Pearson	,974**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En esta tabla, la correlación es muy alta pues el valor 0,974 está muy próximo a “1”; o sea, existe una relación significativa entre la dimensión capacitación de personas y la calidad del trabajo.

Tabla 5*Capacitación de personas e iniciativa del personal de salud de la Microred*

		Capacitación de personas	Iniciativa en el trabajo
Capacitación de personas	Correlación de Pearson	1	,984**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Iniciativa en el trabajo	Correlación de Pearson	,984**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En esta tabla, la correlación es muy alta pues el valor 0,984 está muy próximo a “1”; entonces, se demuestra una relación significativa entre la dimensión capacitación de personas con iniciativa en el trabajo.

Tabla 6*Capacitación de personas y relaciones humanas del personal de salud de la Microred*

		Capacitación de personas	Relaciones humanas
Capacitación de personas	Correlación de Pearson	1	,929**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Relaciones humanas	Correlación de Pearson	,929**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El nivel relacional es de $0,929 \neq 0$; entonces, se acepta que hay correlación positiva entre las dos dimensiones. Es decir, que siempre que exista capacitación de las personas; entonces, las relaciones humanas se verán afectadas positivamente

Tabla 7*Relación entre la capacitación de personas y la dimensión logro de metas del personal de salud de la Microred*

		Capacitación de personas	Logros y metas
Capacitación de personas	Correlación de Pearson	1	,935**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Logros y metas	Correlación de Pearson	,935**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una alta correlación en el nivel 0,935, entre ambas dimensiones. Lo que significa que, a medida que se incremente la capacitación a personas; se obtendrán mejores logros de las metas trazadas.

Tabla 8***Desarrollo de personas y calidad del trabajo del personal de salud de la Microred***

		Desarrollo de personas	Calidad del trabajo
Desarrollo de personas	Correlación de Pearson	1	,692**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Calidad del trabajo	Correlación de Pearson	,692**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

El nivel de relación es de $0,692 \neq 0$, en este sentido, se acepta que hay relación positiva entre ambas variables de estudio. Lo que significa que, a medida que progresa el desarrollo de personas; mejor será la calidad del trabajo.

Tabla 9***Desarrollo de personas e iniciativa en el trabajo del personal de salud de la Microred***

		Desarrollo de personas	Iniciativa en el trabajo
Desarrollo de personas	Correlación de Pearson	1	,961**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Iniciativa en el trabajo	Correlación de Pearson	,961**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

El nivel relacional es de $0,961 \neq 0$, entonces existe relación directa entre las dimensiones en estudio. Por lo que podemos deducir que, mientras mejora el desarrollo de personas; la iniciativa en el trabajo se incrementará favorablemente.

Tabla 10*Desarrollo de personas y relaciones humanas del personal de salud de la Microred*

		Desarrollo de personas	Relaciones humanas
Desarrollo de personas	Correlación de Pearson	1	,918**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Relaciones humanas	Correlación de Pearson	,918**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El nivel relacional es de $0,918 \neq 0$, o sea, hay una relación significativa entre las dimensiones de estudio. Es decir, que mientras mejora el desarrollo de personas, las relaciones humanas también mejoraran significativamente.

Tabla 11*Desarrollo de personas y la dimensión logro de metas del personal de salud de la Microred*

		Desarrollo de personas	Logros y metas
Desarrollo de personas	Correlación de Pearson	1	,921**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Logros y metas	Correlación de Pearson	,921**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El nivel relacional es de $0,921 \neq 0$; por consiguiente, hay relación estadísticamente significativa entre el desarrollo de personas y la dimensión logro de metas. Por lo tanto, mientras se incremente el desarrollo de personas, se obtendrá mejores logros de metas.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el presente estudio son concordantes con otras investigaciones; así como, en otros resultados son discordantes. Así tenemos que, se halló relación significativa entre la variable gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud de la Microred Lajas, Chota. Sobre este resultado general, Peralta (2018), demostró que el nivel de significancia entre ambas variables es satisfactorio encontrando una dependencia positiva.

Sobre estos resultados, se puede manifestar que el compromiso de los trabajadores de esta Microred, debe estar estrechamente relacionado con el desempeño de sus colaboradores. El desempeño laboral se caracteriza por un mayor compromiso de los trabajadores y un excelente desempeño organizacional. El compromiso hacia el trabajo es muy importante para poder ayudar a cada entidad a obtener una ventaja competitiva. Esto se puede lograr mejorando el desempeño laboral mediante un marcado compromiso de los trabajadores, en este caso del personal de salud con la Microred de Lajas. Si los colaboradores tienen un afecto cercano a la institución y al trabajo, se incrementará y será más efectivo su trabajo y se esforzarán por mejorar su desempeño.

Comprender el desempeño laboral de cada uno de los colaboradores, como es el caso del personal de salud de la Microred Laja, se torna importante y necesario, debido a que se podrá direccionar en la dinámica de mantener y mejorar la labor del personal, ya que nos proporciona las pautas de lo que deben hacer y cuáles son las alternativas para asumir lo que puede o no suceder y especialmente para evitar ciertos problemas personales o grupales entre los trabajadores de las diferentes áreas, así como para lograr las metas establecidas por la organización de la institución.

En otro resultado, se encontró relación significativa entre capacitación de personas y la dimensión calidad del trabajo. En este sentido, Rojas & Vilchez (2018) encontró un valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0,671 que significa una correlación lineal positiva entre las dos dimensiones.

Sobre la capacitación el personal de salud de la Microred Lajas, es importante afirmar que invertir en capacitar al personal resulta siempre beneficioso para la institución, ya que esto conlleva a incrementar la satisfacción de los usuarios. La capacitación forma parte integral para el desarrollo de la organización y se debe llevar como un proceso continuo. Asimismo, las experiencias adquiridas durante la capacitación buscan un cambio permanente en los trabajadores, lo cual influye en su capacidad para desempeñarse con calidad en el servicio que ofrece.

Por otro lado, conforme avanza la tecnología y se desarrollan diferentes estrategias en el centro de trabajo, surge la necesidad de que los trabajadores se capaciten con estos cambios en términos de conocimientos y habilidades, lo cual repercutirá en la calidad del trabajo que realice cada uno de los colaboradores de la Microred Lajas, Chota evidenciándose en el cumplimiento de sus metas, como lo refiere Vargas (2018) en su investigación donde la capacitación de personas influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una institución.

También, se puede agregar que la calidad del trabajo es un elemento importante del desempeño laboral y la satisfacción. Entender la importancia de desarrollar un trabajo de calidad servirá para fortalecer y seguir mejorando la calidad del trabajo realizado por el personal. Asimismo, es preciso sostener en el tiempo la calidad del trabajo realizado, para mejorar la calidad de su trabajo.

La correlación encontrada entre las dimensiones capacitación de personas con la iniciativa en el trabajo. Sobre estos resultados, Apolo, Álvarez, y Vicuña (2021) encontraron la no existencia de un correcto proceso de capacitación e inducción del personal para valorar el talento humano, así como, la falta de evaluación y control que crea un manejo gremial inadecuado. La iniciativa en el trabajo se ha vuelto cada día más importante en el lugar en el campo de labores, en este caso para los trabajadores de la Microred de Lajas, la cual requiere de personal que pueda explorar sus ideas, actuar y tomar decisiones de inmediato sin esperar que el jefe le indique algo que él sabe que se debe y se tiene que hacer. Este tipo de trabajador es lo que necesita cada una institución para mejorar en el cumplimiento de metas.

También, se halló que existe relación entre la dimensión capacitación de personas con la dimensión relaciones humanas. Blacido (2021) halló que referente a la capacitación que el 72.9% considera a la capacitación obtenida como regular no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral. Las relaciones humanas son esenciales para desarrollar y sostener un ambiente de trabajo efectivo y fomentar la productividad. Al propiciar las buenas relaciones humanas el centro de trabajo, se puede crear de manera eficaz una cultura en el lugar de trabajo en la que sus empleados puedan superarse. De igual forma, las relaciones humanas son esenciales para poder sostener y mantener un equilibrio de trabajo e incrementar la productividad.

Desde una perspectiva personal, propiciar las buenas relaciones humanas tiene muchas ventajas; entre ellas, que el trabajador se compromete más con la institución, mejore su rendimiento en el área donde le toque laborar, se puede trabajar mejor en equipo y procurar el cumplimiento de las metas institucionales. También, se identificó que presenta relación la dimensión capacitación de personas y el logro de metas. Castillo (2022) encontró que un 68% afirman que la capacitación hacia los trabajadores promueve el cumplimiento de los indicadores de cada uno de las áreas que maneja cada uno de los profesionales de las distintas carreras del área de salud que laboran para dicha institución influyendo de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores.

Por consiguiente, no basta con organizar actividades de capacitación, también es importante planificar qué actividades de capacitación han demostrado tener éxito en función de los propósitos planteados y los diferentes objetivos establecidos por la Microred Lajas, Chota. Es conocimiento que la capacitación laboral es la base principal para mejorar el desarrollo de personas, no solo en la parte personal sino también se centra en todas las formas de educación y aprendizaje destinadas a ayudar a un trabajador a tener éxito y esto genera satisfacción en el usuario externo.

Para muchos trabajadores establecer metas es difícil. Sin embargo, si se trazan los objetivos de la organización y existe una buena comunicación, estas se

vuelven mucho más fáciles. Aun así, para el logro de las metas debe estar direccionado en la misma línea que propone la entidad; en este caso, la Microred de Lajas. Lo importante es que los colaboradores no ofrezcan resistencia y todos se encaminen en la misma dirección hacia el logro de las metas institucionales.

Se constató que la relación entre el desarrollo de personas y la calidad del trabajo. Al respecto, Travezaño (2020) encontró relación significativa entre Calidad del trabajo o calidad de vida laboral y el desempeño o desarrollo Laboral. Sobre los resultados antes mencionados, podemos decir que hay muchas formas de medir el desarrollo de una entidad conjuntamente con su éxito, los cuales dependen en gran medida de los trabajadores. Es por esos, que la Microred de Lajas, Chota, puede evaluar la calidad de sus colaboradores para medir como está el desempeño y función de cada trabajador. Pero, es importante que la dirección se preocupe por atender las necesidades de desarrollo de los colaboradores.

Se verificó la relación en cuanto al desarrollo de personas y la iniciativa en el trabajo. En este sentido, Rojas (2019) refiere que los encuestados; están totalmente de acuerdo en que, si se procura la iniciativa de los colaboradores según su calidad de trabajo que realicen cada uno de los trabajadores, ya que muchas veces la institución se relaciona con los empleados para conseguir sus metas y los objetivos trazados. En este sentido, el personal de esta Microred, podría anticiparse al trabajo y hacerlo antes de que se lo pidan sus jefes. También, puede tomar la iniciativa buscando oportunidades de mejora. Asimismo, es posible que se enfrente a decisiones desafiantes en las que hay varios cursos de acción que podría tomar.

Se constató que existe relación entre el desarrollo de personas y la dimensión relaciones humanas. Justiniano (2019) halló que los niveles de las relaciones humanas de los trabajadores, el 2,5% de ellos lo cataloga como desfavorable; por otro lado, el 57,5% de los casos respondió que es favorable. Sobre estas consideraciones, podemos indicar que las relaciones humanas son muy importantes para el desarrollo de una institución; es preciso mantener un ambiente de trabajo favorable, de tal manera que se pueda retener a los trabajadores y fortalecer la

productividad. Al poner especial atención en las buenas relaciones humanas del personal de salud de la Microred Lajas, Chota, se puede generar un ambiente de trabajo favorable en la que los colaboradores asumen ser parte de la empresa y puedan desarrollarse mejor en la labor que desempeñan.

Naupari (2018) afirma que las organizaciones deben estar preparadas para enfrentar los cambios constantes, para ello, se requiere el apoyo, compromiso y responsabilidad por parte de recursos humanos; sobre todo, que estos sean evaluados de acuerdo a las funciones que ejercen permitiendo así una interrelación constante entre los directivos y los trabajadores. En sus resultados encontrados que el desarrollo de las personas influye de manera negativa en el desempeño laboral viéndose evidenciado en los indicadores de los cumplimientos de las metas.

Asimismo, el desarrollo de personas también es beneficioso para los trabajadores., ya que al participar en el desarrollo profesional se sentirán más seguros al saber que tienen las condiciones necesarias para tener éxito en su desempeño laboral. Por último, el desarrollo de personas del personal de salud puede abrir nuevas oportunidades para los colaboradores, ya que se convertirán en trabajadores eficientes y eficaces en el cumplimiento de sus funciones.

Por otro lado, y teniendo en cuenta que el presente estudio se basa en la Teoría de Chiavenato (2020), quien propone que para poseer una buena gestión se tiene que contar con determinado proceso, siendo uno de ellos la planificación del personal referida a tomar en consideración las necesidades de los colaboradores de una institución, así como, la integración de los participantes y el progreso de los mismos, a través de la capacitación del personal. Él mismo, menciona lo importante que es la gestión del ingenio humano en toda organización, por consiguiente, se debe tener especial cuidado y brindar la debida atención oportuna.

De igual forma, Chiavenato (2020), él manifiesta que las organizaciones han ganado mucha importancia a través de la historia siendo importante la gestión de personas, teniendo en cuenta que interviene en una serie de ambientes, siendo influenciada por distintos factores de índole social, legales, políticos, económicos,

demográficos y culturales, relacionándose unos a otros. Cada uno se encuentra en continuos cambios, generando un medio dinámico que se distingue por grandes cambios en su medio.

Lo dicho por el autor, y de acuerdo con los resultados de este estudio, se puede comprobar la existencia de la correlación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; es que, se debe prestar especial cuidado con el personal de salud de esta Microred, ya que no se puede descuidar ninguna de estas dos variables por estar directamente relacionadas.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que internamente las instituciones deben tener un equipo competitivo que realice un eficiente desempeño en sus labores asignadas, propiciando que la dirección de la entidad proceda y tome decisiones con buen juicio frente para fortalecer la gestión del talento humano, todo ello propiciará mejores y eficientes resultados.

También, es importante referirnos a lo dicho por Chiavenato (2020), que internamente en las instituciones resulta fundamental disponer de un equipo idóneo que lleve a cabo una conveniente gestión del desempeño de los trabajadores, procurando que la dirección actúe y tome decisiones con cuidado y responsabilidad frente a las diferentes situaciones que se presenten.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta los encontrados en el presente estudio de investigación, resulta relevante dar una mirada a la Microred Lajas, como un todo y no por separado, poniendo énfasis en la capacitación de las personas, el desarrollo de las misma, cuidar la calidad del trabajo, motivar la iniciativa hacia la labor que desempeña, mantener siempre las buenas relaciones humanas y alcanzar las metas trazadas, tanto personal, como institucional.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano se caracteriza por ser buena; en la medida en que casi siempre el personal de salud está de acuerdo con las dimensiones capacitación de personas y desarrollo de personas, arrojando un promedio porcentual del 37.21%.
2. De acuerdo al diagnóstico realizado, el 37.21% está casi siempre de acuerdo con las cuatro dimensiones que considera el desempeño laboral. Así como también, siempre aprueban estas dimensiones. Lo que significa que, existe un buen desempeño laboral de los colaboradores de salud.
3. Existe relación significativa entre capacitación de personas y la dimensión calidad del trabajo ($,974$); la dimensión capacitación de personas con la dimensión iniciativa en el trabajo ($,984$), entre la dimensión capacitación de personas y la dimensión relaciones humanas ($,997$), así como la relación entre la capacitación de personas y la dimensión logro de metas ($,935$).
4. Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y la calidad del trabajo ($,692$), entre el desarrollo de personas y la iniciativa en el trabajo ($,961$), así como entre el desarrollo de personas y la dimensión relaciones humanas ($,918$).
5. Sobre los resultados obtenidos para la hipótesis general, sometido a la prueba estadística de Pearson, se halló una correlación alta de $0,925$ con un nivel de significancia (bilateral) $0,000$; lo cual indica que la correlación es positiva, por lo que existe relación significativa entre la gestión del ingenio humano y el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro red Lajas – Chota.

VII. RECOMENDACIONES

1. En este apartado de la tesis, se redactan algunas recomendaciones basándose en la investigación realizada en el presente año; las mismas que tendrá como base los resultados objetivos de las experiencias vivida en dicha institución.
2. Al encargado de la jefatura de la Microred Lajas, se sugiere el reconocimiento y trabajo del talento humano de cada uno de los trabajadores del sector salud. La evaluación, reconocimiento y recompensa cada año para cada uno de los colaboradores y de esta manera se logre un equilibrio adecuado entre las tareas encomendadas y los resultados obtenidos.
3. Al Gerente de la Microred Lajas, seguir con un plan de capacitación permanente y continuo, sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral, dado a que de esto depende el progreso en el trabajo y la satisfacción del usuario externo, por lo que resulta necesario medir los comportamientos, de tal manera que permita reconocerlos, ser parte de la discusión, retroalimentación y ser parte del entrenamiento dentro de la organización.
4. También, al Gerente de la Microred Lajas, mantener la calidad del trabajo, del personal de salud, propiciando el cumplimiento de las tareas asignadas, solucionando las dificultades dentro del servicio; ya que de esto depende la satisfacción de los usuarios externos.
5. A los trabajadores de salud que prestan servicio en esta Microred, enfatizar la implementación de planes de mejora que tomen en cuenta los resultados de este estudio con respecto a la gestión del talento humano, a fin de promover estrategias de desarrollo personal necesarios para mejorar su desempeño laboral.

VIII. REFERENCIAS

- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armas, Y., Llanos, M., y Traverso, P. (2017). *Gestión de talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC. <https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/view/26/22/126-1>
- Alonso, L., García, A., López, P., y Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte sanitario*, 17(2), 151-160. <https://dx.doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR. (2014). Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE que aprueba las normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas". Lima, Perú. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE2014/Res238-2014-SERVIR-PE.pdf>
- AlTarawneh, K. (2021). Organizational commitment and its impact on job performance: A case from Jordan. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 12(6), 126–140. <https://doi.org/10.4018/IJSSMET.2021110108>
- Alruwaili, N. (2018). Talentbeheer en talentontwikkeling bij het verbeteren van de prestaties van werknemers. *Europäische Zeitschrift für nachhaltige Entwicklung*, 7(1), 98–98. <https://doi.org/10.14207/EJSD.2018.V7N1P98>
- Apaza, A. (2021). Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del distrito del municipio de Socabaya en 2019 [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12009>

- Arnold, J. D., Van Iddekinge, C. H., Campion, M. C., Bauer, T. N. y Campion, M. A. (2021). Welcome Back? Job Performance and Turnover of Boomerang Employees Compared to Internal and External Hires. *Journal of Management*, 47(8), 2198–2225. <https://doi.org/10.1177/0149206320936335>
- Abril, F. (2018). Diseño de procesos de gestión del talento humano. UTA. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Agreda, A. (2016) Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. *Boletín Informativo CEI*, 3(1), 66-74. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/924>
- Armijos, M., Bermúdez, B. y Mora, S. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Universidad y sociedad*, 11(4), 130 – 170.
- Ansar, N., Baloch, A. (2018). Talent and Talent Management: Definition and Issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 213-230. https://www.researchgate.net/publication/330566409_Talent_and_Talent_Management_Definition_and_Issues
- Bonilla, L. (2019). Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://docplayer.es/221922329-Escuela-de-posgrado-programa-academico-de-maestria-en-gestion-de-los-servicios-de-la-salud.html>
- Beltrán, I., Bou, J. (2020). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *Business Research Quarterly*, 21(2), 99-110, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2340943618300719>
- Bieńkowska, A., Koszela, A. y Tworek, K. (2021). Verification of the Job Performance Model based on Employees' Dynamic Capabilities in organisations under the

COVID-19 pandemic crisis. *Engineering Management in Production and Services*, 13(3), 66–85. <https://doi.org/10.2478/EMJ-2021-0022>

- Boselie, P. y Thunnissen, M. (2017). *Talentbeheer in de overheidssector*. Oxford Handbooks Online, 1, 1–24. <https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780198758273.013.9>
- Burbach, R., & Royle, T. (2018). Talent op aanvraag? Talent management in de Duitse en Ierse dochterondernemingen van een Amerikaanse multinational. *Personnel Review*, 39(4), 414–431. <https://doi.org/10.1108/00483481011045399>
- Castro, K.O y Delgado, J.M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. *Ciencia latina*. 4(2), 684. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Chiavenato I. (2020). *Administración: teoría, proceso y práctica*. (5ª ed.). México: Barueri, SP: Manole.
- Condori M, (2018), *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional – Universidad Nacional del Altiplano
- CONCYTEC. (2020). Resolución de Presidencia N° 168—2015—CONCYTEC-P [Gov.pe]. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/normas-legales/609976-168-2015-concytec->
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal Asistencial en el departamento de Farmacia, hospital regional de Huacho, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional – Universidad Cesar Vallejo.
- Espinoza, M. Montalvo A. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa molino Semper S.A.C. Lambayeque, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú, 2029.

- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Koopmans, L., Bernaards, C. Vincent, H. Hildebrandt, W. Schaufeli, C. De Vet, A. y Van der, B. (2017). Identifying and Selecting Indicators. Measuring individual work performance, 45(3). file:///C:/Users/Usuario/Downloads/koopmans-2014-measuring.pdf
- lava, M.A. y Gómez, K.A. (2018) Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014.
- Ministerio de Salud. (2018). Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021. Lima, Perú: MINSA.
- Ministerio de Salud. (2018). Lineamientos de políticas de recursos humanos 2018-2030. Lima, Perú: MINSA.
- Moreno, M. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60744>
- Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud "Los Licenciados", Ayacucho 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. ¿Repositorio institucional C.V. 46 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43165/N%20c3%ba%c3%b1ez_DLCO.pdf?sequence=1&isAllowed=

- Ñaupari, K.V. (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]. Repositorio institucional CV. repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27177
- Organización Mundial de la Salud. (2021). Sesión del comité regional de la OMS para las américas.
- Patrone, C, Cassettari L, Giovannini F, Cremonesi P, Cevasco (2019). Study and implementation of a performance set of indicators for the nurse manager in a frailty hospital. *J Prev Med Hyg.* 2019 Sep 30;60(3):E229-E236. doi: 10.15167/2421-4248/jpmh2019.60.3.963. PMID: 31650059; PMCID: PMC6797884. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31650059/>
- Paredes, K.P. (2021). Gestión del talento humano y calidad de atención del personal de salud en un Establecimiento del primer nivel de atención, Lima – 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional CV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67398/Paredes_RKDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peralta, L.C. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el centro de atención residencial” JESUS MI LUZ” del INABIF-Cusco 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional CV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34087>
- Pérez, F. J. (2018). El futuro de la gestión de los recursos humanos en el sector público. *Capital Humano*, 31(327), 58–63. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=127887313&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Ramos, G. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos. Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo: Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16619/Ramos_JGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Reyes, T. (2018). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo: Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27696/Reyes_ATM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Revista Archivo Médico de Camagüey, 23(2), 159-164. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Rojas, R. Vilchez 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. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2018. Recuperado en: <https://docplayer.es/89279512-Tesis-gestion-del-talento-humano-y-su-relacion-con-el-desempeno-laboral-del-personal-del-puesto-de-salud-sagrado-corazon-de-jesus-lima-enero-2018.html>
- Ruff, C., Matheu, A., Ruiz, M., Benites, L. y Coral, E. (2019). Fundamentos de la gestión del Capital Humano en entidades hospitalarias. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 37(2). Recuperado de: <http://www.revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/view/51/50>
- Ruiz, L. (2019). La teoría de fijación de metas de Edwin Locke [Publicación en un blog]. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>
- Sarmiento, J. (2017). Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central. (Tesis de Maestría). Escuela Politécnica Nacional. Quito-Ecuador. Recuperado de: <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación (4ta ed.).

- Siguas, J. (2022). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72371/Siguas_PJ-F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Travezaño, S. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de Ica. Chincha, Perú, 2020. Recuperado de: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1000/1/Samantha%20Bright%20Traveza%c3%b1o%20Aguilar.pdf>
- Timaná, (2019). Influencia en la Gestión del Talento Humano en el Rendimiento Laboral del Área de Recursos humanos. Perú. Recuperado en: <https://core.ac.uk/download/pdf/288312025.pdf>
- Ticse, F.V. (2019) Evaluación del desempeño y satisfacción laboral en los servidores públicos no docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2017.
- Tarqui, C., Quintana, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad Social del Callao. Archivos de medicina, 20, 123. doi:<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1>
- Vargas, M. (2018). Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30511>

IX. ANEXOS

Anexo 1: cuadro de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato (2020), la gestión del talento humano es una recopilación de reglas, actitudes y habilidades para desempeñar cargos de confianza en los niveles superiores en concordancia con la dirección de personas desde la selección, reclutamiento, formación, compensaciones y evaluaciones de desempeño.	Para el análisis de la variable y sus dimensiones de estudio, se asumió los siguientes niveles e intervalos de puntuaciones. Ya que esta variable fue medida a través de una escala.	Capacitación de personas	Enunciados del 1 al 14	Ordinal
			Desarrollo de personas	Enunciados del 15 al 26	
VARIABLE 2 Desempeño laboral	Está referida a las tareas o conductas concernientes al talento humano, las cuales son trascendentes para poder lograr las metas requeridas de la organización (Koopmans et al., 2020)	Para el análisis de la variable y sus dimensiones, se consideraron los siguientes niveles e intervalos de puntuaciones y fue medida mediante una escala.	Calidad del trabajo	Enunciados del 1 al 7	Ordinal
			Iniciativa	Enunciados del 8 al 13	
			Relaciones humanas	Enunciados del 14 al 19	
			Logro de metas	Enunciados del 20 al 23	

Anexo 2: Calculo de la muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{104 * 1.96_{\alpha}^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (104 - 1) + 1.96_{\alpha}^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = 43$$

Anexo 3: instrumento

ENCUESTA

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado (a) trabajador: El presente instrumento tiene como finalidad conocer la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Lajas – Chota. Las cuales tienen la siguiente escala de valoración:

1 (Nunca) 2 (Raras veces) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)

N°	PREGUNTAS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: CAPACITACION DE PERSONAS (V1. Gestión del talento humano)					
1	Se realizan capacitaciones por especialidad en su institución					
2	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución					
3	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del Trabajador					
4	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio					
5	Los trabajadores son evaluados después de la capacitación.					
6	Los trabajadores de la institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.					
7	Mejora su rendimiento laboral cada vez que recibe una capacitación.					
8	Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones.					
9	La institución invierte recursos económicos en su capacitación.					
10	El director capacita personalmente en su institución.					
11	Se le proporciona conocimientos sobre las normativas de la institución					
12	Las actividades de capacitación que realiza su institución contribuyen a su formación profesional.					
13	Las capacitaciones son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño.					
14	Participa activamente en las actividades de capacitación para mejorar su rendimiento					
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE PERSONAS (V1. Gestión de Talento humano)	1	2	3	4	5
15	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.					
16	La institución ofrece charlas de motivación al personal.					

17	La institución fomenta programas de actividades culturales, deportivas y recreativas para el desarrollo personal de sus trabajadores.						
18	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.						
19	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor						
20	Asume cargos más elevados y complejos						
21	Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades.						
22	Conoce y aplica nuevos temas relacionados a sus funciones.						
23	En su servicio se realizan rotaciones de áreas de trabajo, o cargos de mayor complejidad o responsabilidad, con la intención de enriquecer su desarrollo laboral						
24	La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.						
25	El director atiende las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna						
26	Se siente satisfecho con la labor que desarrolla en su institución.						

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) trabajador: El presente instrumento tiene como finalidad conocer la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Lajas – Chota. Las cuales tienen la siguiente escala de valoración:

1 (Nunca) 2 (Raras veces) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)

N°	PREGUNTAS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO (V2. Desempeño laboral)	1	2	3	4	5
1	Te organizas para cumplir con tus actividades programadas en el servicio.					
2	Cumples con las actividades en tus horarios de trabajo.					
3	Maneja asertivamente los imprevistos de su servicio que pueden afectar su desempeño.					
4	Brinda alternativas de solución ante las dificultades que se presentan dentro de su servicio.					
5	Sugiere propuestas a su jefe inmediato para mejorar las deficiencias que se evidencian en el servicio.					
6	Se responsabiliza de las situaciones que puedan presentarse de acuerdo a sus funciones designadas en el servicio.					
7	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.					
	DIMENSIÓN 2: INICIATIVA (V2. Desempeño laboral)	1	2	3	4	5
8	Propone ideas innovadoras para brindar una atención de calidad en su servicio.					
9	Sus propuestas son tomadas en cuenta, aceptadas e implementadas por el equipo de trabajo.					
10	Se muestra asequible al cambio.					
11	Asume las consecuencias de su toma de decisiones según su perfil del puesto.					
12	Resuelve los conflictos que se presentan en el equipo de trabajo.					
13	Si tiene un conflicto con un compañero(a) tomas la iniciativa para solucionarlo.					
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES HUMANAS (V2: Desempeño laboral)	1	2	3	4	5
14	Estableces relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.					
15	Te pones en el lugar de tu compañero(a) frente a situaciones que se les presenta.					
16	Muestro actitud positiva para integrarme al equipo de trabajo.					

17	Saludo cordialmente a los usuarios y/o compañeros de trabajo.					
18	Demuestras tus valores y educación al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					
19	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios de acuerdo a su responsabilidad.					
	DIMENSIÓN 4: LOGRO DE METAS (V2: Desempeño laboral)	1	2	3	4	5
20	Programas tus actividades para el cumplimiento de tus metas dentro de la institución.					
21	Fijas objetivos para que tus metas se cumplan dentro de la institución de la cual formas parte.					
22	Cumples con las normas generales y/o protocolos del servicio e institución.					
23	Te sientes satisfecho con las metas alcanzadas.					

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 4: Validez y confiabilidad del instrumento Validado por Bonilla (2019)

En este estudio se aplicó prueba piloto a 10 enfermeros, el resultado fue 0.919 en la variable de gestión del talento humano y 0.929 en el desempeño laboral, quedando demostrado la alta confiabilidad de ambos instrumentos.

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Valor Alfa de Cronbach	Nº de preguntas
Gestión del talento humano	0,919	26
Desempeño laboral	0,929	23

Fuente. Elaboración propia

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Lajas, Chota.

Investigadora: Obst. Aliaga Cruzado, Yobani.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en una investigación," cuyo objetivo general es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de salud de la Microred Lajas, Chota. Esta investigación está siendo desarrollada por la alumna de posgrado programa Académico de Maestría de Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad Cesar Vallejo del campus Chiclayo y filial Chiclayo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente.

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Estas dos encuestas tendrán un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizara en las instalaciones del centro de salud Lajas.
3. Aclaración: solo participara personal de salud que trabaje para la Microred Lajas.

Participación Voluntaria

Como participante soy libre de elegir si deseo participar o no de dicho estudio; durante este tiempo el participante está en todo el derecho de aclarar sus dudas antes de decir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

Como participante soy consciente de los riesgos que existen al participar en la investigación. Indicar a los participantes la existencia que no existe riesgo o daño al participar en la investigación.

Al finalizar dicha investigación se informará los resultados al centro de salud, y si creen conveniente se realizará su respectiva interpretación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad:

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora: Aliaga Cruzado, Yobani, con telf.: 972133537 y como docente asesor Dra. Vilma Monteagudo Zamora email: monteagudoza@ucv.virtual.edu.pe

Consentimiento:

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

Nombre y apellido:

Fecha y Hora :

Anexo 6: Fichas técnicas de validación de los instrumentos

FICHA TÉCNICA GESTION DEL TALENTO HUMANO	
Autor	Bonilla Torres, Lidia Ángela
Objetivo	Evaluar la gestión del talento humano en el personal de salud
Campo de aplicación	Hospital Referencial Ferreñafe
Año	2019
Validez	Por juicio de expertos
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de personas • Desarrollo de personas
Baremo	<ul style="list-style-type: none"> • Inadecuado (26 – 61) • Regular (62 – 97) • Adecuado (98 - 130) <p>Escala ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 = Nunca • 2 = Raras veces • 3 = A veces • 4 = Casi siempre • 5 = Siempre
Confiabilidad	0.919 según Alfa de Cronbach
Resultado	Valido y confiable

FICHA TÉCNICA DE DESEMPEÑO LABORAL	
Autor	Bonilla Torres, Lidia Ángela
Objetivo	Evaluar el desempeño laboral en el personal de salud.
Campo de aplicación	Hospital Referencial Ferreñafe.
Año	2019
Validez	Por juicio de expertos
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Iniciativa • Relaciones humanas • Logro de metas
Baremo	<ul style="list-style-type: none"> • Inadecuado (7 - 16) • Regular (17 - 26) • Adecuado (27 - 35) Escala ordinal <ul style="list-style-type: none"> • 1 = Nunca • 2 = Raras veces • 3 = A veces • 4 = Casi siempre • 5 = Siempre
Confiabilidad	0.929 según Alfa de Cronbach
Resultado	Valido y confiable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MONTEAGUDO ZAMORA VILMA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Lajas, Chota.", cuyo autor es ALIAGA CRUZADO YOBANI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 27 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MONTEAGUDO ZAMORA VILMA CARNET EXT.: 01725395 ORCID: 0000 - 0002-7602-1807	Firmado electrónicamente por: MMONTEAGUDOZA el 14-01-2023 19:37:32

Código documento Trilce: TRI - 0503109