



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en los
trabajadores de un centro de rehabilitación de discapacidad
en Lima, 2022**

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

AUTOR:

Aparicio Olivo, Daniel Armando (orcid.org/0000-0002-9145-3077)

ASESOR:

Mg . Sánchez Coronel, Danilo Américo (orcid.org/0000-0003-0697-7683)

CO-ASESOR:

Mg. Campana Añasco de Mejía, Teresa de Jesús (0000-0001-9970-3117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi familia, por el apoyo incondicional que siempre me dan. A mis maestros, que forjaron en mí el ser un buen ser humano y profesional

AGRADECIMIENTO

Para mi docente asesor, por la gran labor desarrollada para orientarme a la culminación de este trabajo y, a mis compañeros de grupo de estudio por cada esfuerzo realizado para la obtención de nuestro grado.

Índice de contenidos

	Página.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Evaluación de la variable gestión del talento humano	21
Tabla 2 Evaluación de la variable desempeño laboral	21
Tabla 3 Relación entre la variable gestión del talento humano y desempeño laboral	22
Tabla 4 . Relación entre la dimensión conocimientos del trabajador y desempeño laboral	23
Tabla 5 Prueba de la hipótesis general	25
Tabla 6 Prueba de la hipótesis específica 1	26
Tabla 7 Prueba de la hipótesis específica 2	27
Tabla 8 Prueba de la hipótesis específica 3	28
Tabla 9 Prueba de la hipótesis específica 4	29

Índice de figuras

Página

Figura 1. Esquema correlacional.....	13
--------------------------------------	----

RESUMEN

Nuestro estudio de investigación tuvo como objetivo el determinar la relación entre la gestión talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022. El tipo de investigación fue básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de tipo relacional y de corte transversal. La muestra estuvo formada por 72 trabajadores de los cuales 39 eran del sexo masculino y 33 del sexo femenino, con una edad predominante de 30 a 39 años y que mayormente tenían un tiempo de servicios de menos de 9 años. En la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral se utilizó dos cuestionarios, el primero con 26 ítems y el segundo con 5 ítems, con una escala de tipo Likert con cinco categorías; para ambos instrumentos se obtuvo una validez mediante el juicio de expertos y una confiabilidad a través de una prueba piloto. Los resultados evidencian la relación moderada y positiva ($p < 0,05$; $\rho = 0,586$) entre la gestión talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Rehabilitación de discapacidad, obtenida mediante la prueba rho de Spearman. Respecto a la gestión del talento humano el 18,1% de los trabajadores manifestaron que la gestión del talento humano era mala, el 66,6% que era regular y solo el 15,3% que era buena. Asimismo, el 27,8% de los trabajadores presentaron un desempeño laboral bajo, el 58,3% moderado y solo el 13,9% presentaron un desempeño laboral alto.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, motivación, trabajo en equipo, retención del talento, liderazgo.

ABSTRACT

Our research study aimed to determine the relationship between human talent management and job performance in the workers of a Disability Rehabilitation Center in Lima, 2022. The type of research was basic, with a quantitative approach, of non- design experimental of a relational and cross-sectional type. The sample consisted of 72 workers, 39 of whom were male and 33 female, with a predominant age of 30 to 39 years and who mostly had a service period of less than 9 years. In the evaluation of human talent management and job performance, two questionnaires were used, the first with 26 items and the second with 5 items, with a Likert-type scale with five categories; For both instruments, validity was obtained through expert judgment and reliability through a pilot test. The results show the moderate and positive relationship ($p < 0.05$; $\rho = 0.586$) between human talent management and job performance in the workers of the Disability Rehabilitation Center, obtained through Spearman's rho test. Regarding the management of human talent, 18.1% of the workers stated that the management of human talent was bad, 66.6% that it was regular and only 15.3% that it was good. Likewise, 27.8% of the workers presented a low work performance, 58.3% moderate and only 13.9% presented a high work performance.

Keywords: Human talent management, job performance, motivation, teamwork, talent retention, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio del desempeño del personal se centraba en evaluar la relación e impacto que la gestión de los recursos humanos tenía sobre los trabajadores y a su vez como afectaba en las organizaciones Según Taylor (2017), en los últimos años la idea preponderante de las mejores prácticas en los recursos humanos está siendo rechazada por las diferentes corrientes de las escuelas de administración en favor de un paradigma más contextual e idiosincrático que expone que las prácticas de gestión de recurso humano se deben ajustar a la realidad específica de cada organización. Taulor(2017) afirma que hoy en día se sigue generando la evidencia de que ciertas formas de gerencias pueden potenciar un impacto positivo y que la administración de recursos humanos puede ejecutarse sobre el trabajo ejercido de los colaboradores de las organizaciones. El foco central de estas investigaciones apunta a tratar de demostrar que tales prácticas se combinan, interactúan y potencian sistemáticamente.

Delaney y Huselid (1996) identificaron ciertas pautas a las que denominaron como: Gestión progresiva de recursos humanos y mencionaron los siguientes puntos: a) participación de los empleados, b) empoderamiento, c) sistemas de producción basados en equipos de trabajo, d) entrenamiento intensivo y e) compensaciones basadas en el desempeño.

Ryes (2002) concluyó que a través de la capacitación y evaluación permanente el tipo específico de los conocimientos y técnicas determinan de manera importante el impacto que tiene la gestión de personas y organizaciones en los resultados y desempeños de las instituciones. Estas investigaciones van a permitir que las organizaciones tengan un soporte único acerca de la administración o gestión de los recursos humanos y sobre el proceso estratégico de cada organización. A pesar de todos estos estudios algunos autores como Ryes (2002) afirma que existe un vacío de conocimientos en cuanto a la gestión de personas y organizaciones, como, por ejemplo: ¿Cómo elegir a los mejores trabajadores? ¿Cómo motivarlos de manera apropiada? ¿Cómo gestionar y mejorar su desempeño?

Son preguntas de gestión que podrían tener varias respuestas según sea los autores investigadores de la ciencia de la administración.

Muchas veces se aceptan o ponen en práctica modelos de gestión que están de moda, pero no siempre es lo mejor para las organizaciones y estos conocimientos podrían ser dejados de lado u olvidados. Tal dinámica cíclica y rutinaria de adopción, ejecución, abandono y nueva adopción de prácticas de gestión en general y de recursos humanos en particular, es lo que Pfeffer y Julton (2000) denominaron: la brecha entre saber y hacer. Actualmente el rol del recurso humano esperado por líderes de organizaciones requiere tanto los conocimientos conceptuales y la experiencia práctica, para que los procesos laborales se ejecuten de manera adecuada, en sistemas organizacionales complejos, este tipo de conocimiento es solo intuitivo basado en la experiencia, la sabiduría o la moda, si no en la aplicación práctica y directa del conocimiento científico relevante y conocimiento práctico basado en la evidencia Agudelo (2016)

En la región Latinoamericana, la gestión o administración de recursos humanos ha sido el componente esencial que permite el incremento y desarrollo de las organizaciones, como la de los socios institucionales, en las últimas décadas Koontz, Weihrich, & Cannice (2016), argumentaron que, cualquier organización en busca de crecimiento y de desarrollo requiere de un equipo integral de recursos humanos cuyo desempeño contribuya a la búsqueda de un empleo de calidad, y al factor de desempeño que se entiende como un aporte dentro de la organización y se asocian a factores tales como: calidad del trabajo, compromiso institucional y gerencial, mejorando el desempeño y funciones de los empleados Agudelo (2016)

El talento humano en salud sin duda alguna es objeto de varios estudios en el rubro internacional y nacional. En ellos se resalta las características de su desarrollo y de qué manera los cambios en el sector salud influyen en el ambiente laboral y el cumplimiento de la obligación del personal del sector salud. Algunas de los problemas referidos en los estudios se relacionan con la diferencia de cómo se distribuye los recursos humanos, la brecha que existe en la conexión de la formación, capacitación del personal y su ejercicio laboral,

la débil planificación y regulación de este recurso y las condiciones de trabajo que llevan muchas veces al fenómeno del pluriempleo Nigenda (2010)

La diferencia en la forma en que está distribuido el recurso humano se observa en el mayor número de profesionales con formación en salud en los más importantes hospitales y establecimientos asistenciales de servicios de salud de las grandes ciudades y su menor presencia en los centros comunales y en menor cantidad en las zonas rurales, trayendo como consecuencia que las personas de lugares alejados de las grandes ciudades tengan menos oportunidades de atención OPS (2016). Este factor se ve aún más afectado por el aspecto económico, la región con mayores recursos económicos atraerá mayor cantidad de personal especializado. El factor económico traerá otra consecuencia que agrava la brecha de desigualdad en la atención de salud como es la migración de los especialistas quienes buscan oportunidades fuera del lugar donde se formaron trayendo en desmedro la atención en salud en los lugares más empobrecidos (OPS, 2016).

A nivel nacional según Minsa (2018) solo el 14% de las instituciones asistenciales del sector salud del nivel I cuentan con personal altamente calificado con capacidades para la gestión, en sus diferentes procesos incluyendo planeamiento y conducción del personal. En otras áreas solo el 32% de los establecimientos de salud cuentan con infraestructura adecuada y solo un 25% posee equipo adecuado y suficiente, todos estos factores generan una situación amplia en la cual gestionar o dirigir un establecimiento se convierte en una tarea muy difícil.

Otro factor importante son los pacientes usuarios de los servicios quienes tienen cada vez más participación y posibilidad de hacer escuchar sus necesidades de servicio, tiene mejor acceso a la información por el desarrollo de tecnologías y el esfuerzo de la Superintendencia Nacional de Salud para promover la alfabetización en salud. Identificar los problemas de gestión es crucial para conocer cuáles son los problemas más álgidos y proponer alternativas de solución a la problemática que atañe al establecimiento de salud y como poder solucionarlos Susalud (2016)

El estudio a nivel local, es un Centro de Rehabilitación para personas

con discapacidad, que desde hace 55 años atiende a personas con determinada condición de discapacidad. Un problema álgido, de este centro de rehabilitación, es la gestión del recurso humano, ya que no existe un diseño establecido de gestión y esta varía según el directivo que lidera la institución y muchas veces estas personas no cuentan con alguna capacitación referente a administrar o gestionar una institución de rehabilitación, que está formada por dos áreas: área técnica y área administrativa. Este desconocimiento de la forma de administrar va a afectar el logro de las metas de atención e intervención que se proyecta anualmente según la planificación anual de trabajo (PAT).

En cuanto al desempeño laboral, es una gran fortaleza que tiene la institución debido a que la mayoría de los trabajadores están en la institución desde hace varios años y han logrado desarrollar y conocer la forma de atención de los usuarios de los programas, sin embargo, para el logro de alguna meta no cuentan con el apoyo logístico, en unos casos, o no siente el respaldo oportuno para el desarrollo de proyectos o iniciativas.

Es por esta razón formulamos las siguientes preguntas ¿En qué forma la gestión talento humano guarda relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022?; lo cual conlleva a su vez a interrogarnos de manera específica: ¿En qué forma los conocimientos del trabajador guarda relación con el desempeño laboral?; ¿De qué forma las habilidades laborales guardan relación con el desempeño laboral?; ¿En qué forma la motivación del trabajador guarda relación con el desempeño laboral?; y ¿En qué forma las capacidades laborales guardan relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022?.

En vista de las problemáticas planteadas, se establece la relevancia del presente estudio, fundamentado a través de la justificación en relación, en primer lugar, al aspecto práctico, este trabajo es relevante ya que ofrece diversos conocimientos para los directivos y gestores, con el fin de generar cambios adecuados y establecer instrumentos, programas de mejora, talleres y guías prácticas. En cuanto al aspecto social, este estudio permitió iniciar una influencia entre los colaboradores de la organización abordada ya que, según resultados de investigaciones recientes, la buena gestión del talento va a

incrementar directamente la satisfacción, el compromiso y desempeño laboral.

En cuanto al aspecto teórico, la presente investigación permitió conocer más a fondo las variables de estudio, sobre todo en lo relacionado al desempeño laboral de los colaboradores de la propia institución, y enriqueció nuestro conocimiento en cuanto a la gestión del recurso humano a través del análisis de los conocimientos del trabajador, así como de las habilidades laborales, la motivación del personal y finalmente de las capacidades laborales de los colaboradores, estableciendo un análisis referencial bibliográfico, en lo relacionado al aspecto metodológico, la relevancia se evidenció al vincular estas dos variables, los resultados de esta investigación proporcionará un contexto para futuras investigaciones que es aplicable a diferentes grupos de trabajo y un documento de orientación basado en los hallazgos.

Se estableció como objetivo general demostrar la relación entre la gestión talento humano y el desempeño laboral de los empleados de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022; asimismo de manera específica se buscaron los siguientes objetivos: 1. Identificar la manera en que los conocimientos del trabajador se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022; 2. Establecer la manera en que las habilidades laborales se relacionan en el desempeño laboral ; 3. Analizar la manera en que la motivación del trabajador se relaciona en el desempeño laboral y 4. Definir la manera que las capacidades laborales se relacionan en el desempeño laboral en trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad, Lima, 2022.

Asimismo, para finalizar proponemos en primer lugar a manera general la hipótesis que: la gestión talento humano tienen relación significativamente directa con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022; en tanto que a manera específicas: 1. Los conocimientos del trabajador se relacionan de manera importante en el desempeño laboral; 2. Las habilidades laborales se relacionan de manera relevante en el desempeño laboral; 3. La motivación del trabajador se relaciona significativamente en el desempeño laboral y por último, 4. las capacidades laborales se relacionan significativamente en el desempeño

laboral de los trabajadores de un Establecimiento de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los **antecedentes internacionales** podemos citar a varios investigadores cuya investigación fue descriptiva, no experimental de corte transversal, de un enfoque cuantitativo y correlacional. En primer lugar Rueda (2020) en su investigación en Colombia: La Gestión del Talento Humano en los establecimientos prestadores de Salud - IPS, consideró un total de 154 colaboradores; concluyó: que los puntos influyentes en los procesos de la organización son: Déficit en la comunicación en un 29%, no se le da relevancia al trabajo en equipo en un 32% y la falta de interés a las mejoras salariales y además existe déficit en infraestructura.

Lumbreras (2020), realizó una investigación con la finalidad de evaluar las condiciones de vida Laboral y el desempeño dentro en las instituciones de salud de la ciudad de México, fueron 866 profesionales de la salud los que participaron, se determinó como conclusión, que: La Gestión Directiva se relaciona en un 56% a una mejor condición laboral y demostró que la variable gestión del talento humano, mide las relaciones positivas con la calidad de vida laboral y desempeño organizacional.

Uvidia, (2021), en Ecuador, identificó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesores de una institución educativa, se encontraron los siguientes resultados: que la relación existente se ubica en un nivel moderado, además es significativamente directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($p < 0,05$; $\rho = 0,534$). Los resultados también revelan que, existió un predominio del nivel medio con un 53% entre las variables en estudio.

En cuanto a los **antecedentes nacionales** podemos mencionar a varios investigadores cuya investigación fue descriptiva, no experimental de corte transversal, de un enfoque cuantitativo y correlacional. Izquierdo (2019) en su investigación la gestión del talento humano y desempeño laboral de los laboradores de una empresa dedicada a la gastronomía. El objetivo planteado fue identificar la influencia que existe entre las variables en estudio. Se concluyó que, el 50.67% de los trabajadores afirmaron que no se fomenta una política de capacitaciones y de esta manera se detiene el desarrollo de ideas creativas que

conlleven a plantear acciones y estrategias que sumen al crecimiento de los objetivos de la empresa.

Crisóstomo (2018) realizó un estudio investigativo, en el cual guardó como objetivo identificar la incidencia que tiene la gestión del talento en el desempeño laboral. La población fue de 35 colaboradores. Se observó que los resultados de la variable gestión del talento humano: el 20% de los trabajadores mencionó que no se les permite facilitar conocimiento, el 21,4% señaló que existe ausencia de liderazgo y el 58,6% indicó que en pocas ocasiones hay algún factor de motivación que los inspire a superarse, con referente a la variable desempeño laboral, los resultados fueron los siguientes: 60% manifestó que sus aspiraciones son cumplidas mínimamente, 28,6% afirmó que se necesitan de más talentos para solucionar problemas. También se determinó una influencia notable de la gestión del talento sobre el desempeño laboral.

Chipana (2019) realizó un estudio en un centro de salud en Ayacucho, para determinar la relación existente entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral. La encuesta se aplicó a 109 colaboradores de la institución de salud. Se halló que existe una relación significativamente baja y positiva ($r = 0.337$) entre las habilidades y motivaciones ($r = 0.329$) desempeño laboral, se demostró que hubo relación significativa, moderada y positiva ($r = 0.629$) entre las actitudes y el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de salud en estudio.

Ramos (2018) realizó una investigación sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una organización en Lima. La técnica que se aplicó fue la encuesta, en una población de 60 personas, el instrumento fue el cuestionario se llegó a la conclusión que: la gestión del talento humano tiene directa relación de manera positiva, alta ($Rho = 0,338$) y significativa ($p = 0,08$) con el desempeño laboral en los trabajadores de la organización en Miraflores que fue materia de estudio.

Sobre las bases teóricas, Chiavenato (2009), afirmó que la **gestión del talento humano** son las estrategias y acciones imprescindibles para

desempeñar cargos de responsabilidad gerencial que se relacionan directamente con los diferentes equipos de trabajo o recursos de la propia organización; aplicando los procesos de captación de personal, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Sehan (2019) se refiere a los procesos que emplea la organización para ingresar nuevas personas a su sistema de trabajo, al mismo tiempo que es responsable de consolidar las mejores competencias de las personas.

Werther & Davis, (2018), sostuvieron que la administración de los trabajadores de la organización es un área que requiere consideración especial, Mensah. (2018) afirmó que la relación entre las dos variables va a depender de las circunstancias, clima organizacional, liderazgo, motivación, etc., en las que se desarrollen estos aspectos los mismos que cambian de una organización a otra.

Sopiah, Kurniawan, Nora., & Narmaditya, (2020) incluyeron capacidades como estructura organizacional, marco ambiental, actividades, tecnología empleada, sistemas internos, formas de gestión, liderazgo, etc.; Del Castillo (2016), afirmó que la gestión humana moderna integra técnicas y procesos interrelacionados, interviniendo para identificar brechas y orientar el trabajo organizacional para mejorar el comportamiento individual de los trabajadores, cultura organizacional y el clima laboral, Lu, Capezio, Restubog, Garcia., & Wang, (2016) mencionaron que cualquier proceso o método puede ser positivo o negativo para otros, dependiendo sobre su uso y aplicación; Cortez (2017), explicó que es importante la gestión del talento por varias razones, por ejemplo: desarrolla un marco de diferentes metas de la organización, equilibra las metas de cada empleado y los objetivos de la entidad; Roque (2017), señaló que sus objetivos son permitir a la organización lograr sus metas y cumplir sus funciones.

Liu, Yang, & Chen (2020) afirmaron que una buena gestión proporciona a la entidad atributos de competencia, es decir, ser capaz de establecer, desarrollar y aplicar las competencias del equipo de trabajo, Kampkötter, Harbring, & Sliwka (2016) explicaron que dotar a la entidad de recurso humano regularmente formados y motivados, aumenta el bienestar en el centro de su

trabajo, Mensah. (2019), explicó que desarrollando y enriqueciendo del bienestar en el trabajo, liderando y fomentando el cambio, manteniendo políticas y comportamientos socialmente responsables, construye un mejor equipo.

Dentro de los **componentes de la Gestión del talento** humano referidas a la evaluación y seguimiento de las capacidades y desenvolvimiento del individuo en su centro de labores, este proceso dentro de la empresa permite al trabajador adquirir las habilidades adecuadas para ocupar un espacio, Moquin, Riemenschneider, & Wakefield (2019) afirmaron que es importante contar con una estrategia de seguimiento y un plan de vida, ya que ninguna empresa puede competir sin el capital humano necesario. Nunan & Di Domenico. (2013). Manifestaron que se debe asumir que todos los empleados tienen el **conocimiento de sus labores**, pero este es un legado de la empresa y, por lo tanto, debe transmitirse a otros empleados las habilidades, capacidades y competencias que cada sujeto tiene y desarrolla en su vida.

Flores, Velásquez, & Gómez (2016), enunciaron que la gestión del talento permite resolver problemas y conflictos, lograr objetivos comerciales y también desarrollar la motivación de los colaboradores, lo que traerá como resultado a la organización que involucrara sus servidores para que estos se sientan identificados con las metas de la organización, brindando soluciones efectivas a los problemas y conflictos. Inca (2015) afirmó que, para lograr los objetivos empresariales propuestos por la organización, se debe aplicar talleres para mejorar el desempeño laboral finalmente tenemos una medida de las **habilidades laborales** adscritas a uno mismo, que no tiene que ver con las habilidades técnicas sino con su idiosincrasia, y así distingue a un empleado de otro.

Werther & Davis, (2018) afirmaron que la adecuada gestión permite a la gerencia desarrollar procesos que satisfagan la **motivación del trabajador** que permitan satisfacer necesidades básicas para los procesos como la planificación, Berger & Berger (2013), propusieron que la capacitación, como parte de una cultura empresarial u organizacional es un importante instrumento para potenciar el nivel de los colaboradores. Blomme, Rheede, & Tromp, (2016) afirmaron que una actitud activa en los colaboradores les permite resaltar las **capacidades laborales** de estos con una visión de largo plazo.

En cuanto a la **importancia de la evaluación**, según Dessler, (2016), señaló que los motivos fundamentales de las que las evaluaciones del desempeño son conocer en cuanto se incrementó el conocimiento del trabajador. Bui & Chang. (2018) afirmaron que la evaluación permite discutir salarios, promociones, traslados y, en algunos casos, despidos; Gallardo Dries & González-Cruz (2013) manifestaron que es relevante, la evaluación, para el socio en términos de su trabajo como de sus motivaciones, competencias; desarrollo. Todos los involucrados en la organización pueden saber realmente cuáles son sus fortalezas y cuáles son sus debilidades, es decir, qué pueden aprovechar y qué deben mejorar su desarrollo por medio de las capacitaciones

Con relación a los aspectos epistemológicos de la variable gestión del talento humano, Chiavenato (2009) afirmó que el talento incluye cuatro aspectos esenciales para el auto desarrollo: la inteligencia, la pericia, el razonamiento y la disposición. Respecto al conocimiento, se relaciona con lo que la persona aprendió en su experiencia de vida en forma continua ya que actualmente en el siglo XXI el logro de conocimiento tiene mucho valor. Con relación a la habilidad está referida al saber hacer; es decir aplicar la inteligencia para resolver situaciones problemáticas, crear e innovar. Asimismo, el juicio es la capacidad de analizar determinada situación dentro de un contexto. Significa adquirir información y analizarla, juzgar los acontecimientos, medir con equilibrio y definir prioridades teniendo un espíritu crítico. Finalmente, la actitud se trata de facilitar que algo ocurra; permite alcanzar metas y superarlas, aceptar riesgos, actuar como un agente de cambio, sumar valor en cada acción que ejecute enfocándose en los resultados.

Chiavenato (2000) conceptualiza el término desempeño laboral: Como las aptitudes que demuestran los trabajadores para alcanzar las metas de la organización. Afirmó que un adecuado desempeño laboral es la columna más importante de una entidad y que se determina por las actitudes del trabajador, tales como: orden, cooperación, iniciativa, compromiso, habilidades de seguridad, prudencia, presentación personal, interés, inteligencia.

Stephen (2016), manifestó que los resultados del trabajo son pasos que se pueden utilizar para determinar la confianza que tiene una empresa, un empleado o un proceso desde una perspectiva comercial en el desempeño de sus operaciones y tareas, Palaci, (2015) describió el desempeño laboral como la creatividad, inteligencia y motivaciones que los colaboradores tienen y se debe potenciar para crear un ambiente laboral emocionalmente adecuado, como la ayuda mutua entre colaboradores, Garrow & Hirsh (2018) afirmaron que las relaciones entre compañeros de trabajo, sugerencias y comentarios positivos pueden mejorar el clima laboral en centro de trabajo; Dessler (2016) reconoció este logro como el resultado de acciones y actitudes que son aportadas significativamente por los empleados, líderes o ejecutivos de las organizaciones.

Goffe & Jones (2017) mencionaron que los directivos tienen la responsabilidad de facilitar cursos de capacitación para el personal, esto influye positivamente en el desempeño y su contribución al éxito laboral depende de la formación de los empleados y de este, el desarrollo de las instituciones. Gupta (2019) propuso que las organizaciones se valoran tanto por los empleados que realizan sus actividades, así como por los directivos que conducen las organizaciones, esto incluye descripciones de puestos, aunque ahora las empresas u organizaciones son menos jerárquicas.

Como dimensiones, según Dessler (2016), consideradas para el desempeño laboral tenemos, **la calidad del trabajo**, la cual se entiende como el grado de bienestar que se relaciona con los procesos ejecutados en el entorno corporativo y determinó un estándar en el desarrollo de sus labores asignados con indicadores como: horarios, cantidad de trabajo y cumplimiento de funciones; como segunda dimensión se considera el **compromiso Institucional**, el mismo que se define como la percepción interna de los integrantes de una organización y su compromiso con el lugar de trabajo, asimismo (Dessler 2016) manifestó que dicho compromiso crea una identidad del trabajador para con la empresa, mientras que por último consideramos la dimensión del **liderazgo**, el mismo que se entiende como la acción de influir en un conjunto de individuos con la finalidad de trabajar coordinadamente y en función a un propósito.

Desde el plano epistemológico de la variable desempeño laboral, Chiavenato (2004) afirma que el desempeño es la conducta del ser humano en la consecución de los logros que la persona se propone. Se convierte en una estrategia individual para alcanzar metas previamente establecidas. Es la manera como los colaboradores trabajan para conseguir metas comunes de forma eficiente. Estudia las cualidades de las personas, bajo determinados estándares, en su relación con los cargos en el trabajo, el clima laboral y la cultura organizacional, donde la carrera que estudia la conducta humana (psicología) es importante y tiene íntima relación con el desempeño.

Las interrogantes planteadas no son fáciles de responder, si previamente se ha validado que el potencial como el desempeño pueden constituir variables inherentes del talento. Sin embargo, es fácil de comprender es que ambas variables no se expresan de manera aislada cuando se habla del talento humano y sobre todo cuando el objetivo es gestionar óptimamente dicho talento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

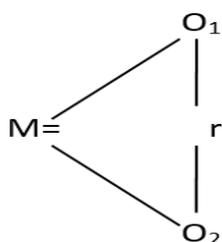
En nuestro estudio el tipo de investigación fue básico ya que sus resultados incrementan el conocimiento que setiene sobre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. El enfoque es cuantitativo debido a que, mediante la recopilación de información y análisis, se valora una hipótesis propuesta por el investigador a partir del análisis numérico, se cuantificó la relación entre lasvariables gestión del talento humano y desempeño laboral mediante los datos estadísticos.

El diseño de nuestra investigación fue no experimental y de corte transversal, puesto que la recolección de los datos de la muestra se realizó en un momento determinado, las variables gestión del talento humano y desempeño laboral se analizaron sin la necesidad de manipularlas.

Por lo tanto, la relación entre las dos variables en un momento dado sedescribe mediante el siguiente diagrama:

Figura 1

Esquema del diseño correlacional



Nota. M = trabajadores del Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022; O₁= Gestión talento humano; O₂= Desempeño laboral; r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Para la operacionalización de las variables se aplicó el método científico con la finalidad de construir un nuevo conocimiento que podría ser utilizado en futuras investigaciones; se aplicó un cuestionario conformado por 30 preguntas, distribuidas de la siguiente manera: 25 preguntas que corresponden a la variable gestión del talento humano representada en sus cuatro componentes y 5 preguntas que corresponden a la variable desempeño laboral representada en sus tres dimensiones, ambas respaldadas con la ficha técnica correspondiente. Como instrumento se utilizó el cuestionario que fue entregado a través de un formulario de manera virtual que permitió el retorno seguro al encuestador, el tiempo que se sugirió para facilitar las respuestas fue de 15 minutos. Una vez recibidas las respuestas se procedió a ordenarlas en una tabla en el Programa Microsoft Excel para procesar de manera adecuada toda la información.

3.3. Población, muestra y muestreo

Estuvo compuesta por 89 trabajadores del Centro de Rehabilitación de discapacidad de Lima 2022 que son la totalidad de trabajadores de la institución mencionada.

Criterios de inclusión. Los criterios de inclusión considerados fueron: trabajadores de planilla que laboren en la institución evaluada, trabajadores que no se encuentren de vacaciones y trabajadores que den su consentimiento para formar parte de nuestro estudio.

Criterios de exclusión. En cuanto a los criterios de exclusión considerados son: trabajadores que sufran de algún impedimento intelectual o de salud mental al momento de levantar la información y trabajadores que dejen de formar parte del Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima.

La muestra en nuestro estudio estuvo formada por 72 trabajadores del Centro de Rehabilitación de discapacidad de Lima- 2022, la cual se obtuvo utilizando la fórmula para muestras finitas (ver anexo 7). Para el estudio se optó por el muestreo no probabilístico por conveniencia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta, aplicada a los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad de Lima. La recolección de datos es parte de un plan debidamente estructurado y organizado de pasos que permiten reunir información con un propósito específico Hernández (2014).

Para la evaluación de la variable gestión talento humano, se utilizó el cuestionario Gestión del talento humano de Francisco Restrepo Escobar. El cuestionario cuenta con 4 dimensiones y 25 preguntas o ítems elaborados mediante una escala tipo Likert con 5 alternativas: 1) Completamente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Indeciso; 4) Relativamente de acuerdo, 5) En total acuerdo. El tiempo de aplicación es aproximadamente de 15 minutos.

Ficha técnica del instrumento Gestión del talento humano

Nombre	: Cuestionario de Gestión del talento humano
Autor	: Francisco Restrepo Escobar
Lugar	: Colombia
Objetivo	: Medir la gestión del talento humano en trabajadores del sector salud
Aplicación	: Individual, a trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad de Lima.
Fecha de aplicación	: 21 – 30 noviembre del 2022
Duración	: 15 minutos
Estructura	: 5 dimensiones. Conocimientos del trabajador (6 ítems), habilidades laborales (6 ítems), motivación del

trabajador (6 ítems) y capacidades laborales (6 ítems).

Numero de ítems : 25

Alternativa de respuesta : Politómica

- 1) Completamente en desacuerdo
- 2) En desacuerdo
- 3) Indeciso
- 4) Relativamente de acuerdo
- 5) En total acuerdo

En la evaluación de la variable del desempeño laboral, se utilizó el cuestionario de desempeño laboral de Julia Iturrave de Torres. El cuestionario está conformado por 3 dimensiones y 5 ítems con alternativas de escala Likert, con 5 alternativas: 1) Completamente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Indeciso; 4) Relativamente de acuerdo y 5) En total acuerdo. La aplicación del cuestionario se realiza aproximadamente en 15 minutos.

Ficha técnica del instrumento de Desempeño laboral

Nombre : Cuestionario de Desempeño laboral

Autor : Julia Iturrave de Torres

Lugar : Colombia

Objetivo : Evaluar el desempeño laboral en trabajadores del sector salud

Aplicación : Individual, a trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad de Lima.

Fecha de aplicación : 21 – 30 noviembre del 2022

Duración : 15 minutos

Estructura : 3 dimensiones. Calidad del trabajador (2 ítems), compromiso institucional (2 ítems) y liderazgo (1 ítem).

Numero de ítems : 5

Alternativa de respuesta : Politómica

- 1) Completamente en desacuerdo
- 2) En desacuerdo
- 3) Indeciso
- 4) Relativamente de acuerdo
- 5) En total acuerdo

La validez de los instrumentos utilizados en la evaluación de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, fueron validados se realizó mediante juicio de profesionales expertos, los cuales determinaron que ambos cumplen pertinencia, relevancia y claridad (ver anexo 3). Asimismo, la confiabilidad fue establecida mediante la técnica de la consistencia interna, estableciéndose un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,821 y 0,795 respectivamente (ver anexo 3).

3.5. Procedimientos

Después de recolectar los datos, con la autorización de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima utilizando los cuestionarios validados previamente mediante juicio de expertos y una prueba piloto, se elaboró una matriz de datos utilizando el Programa Microsoft Excel 2016 y luego de realizar un control de calidad fueron codificados; luego se trasladaron al Programa Estadístico SPSS V27 para el análisis correspondiente.

3.6 Método de análisis de datos

El método de análisis fue cuantitativo ya que en el análisis descriptivo se determinaron las frecuencias y porcentajes de las variables, cuyos resultados previamente fueron convertidos en indicadores de tipo ordinal. Los resultados fueron consignados en tablas para su correspondiente interpretación. Finalmente, en el análisis inferencial, de acuerdo a la prueba de normalidad de los datos obtenidos en ambas variables y sus dimensiones, la relación las entre variables y la prueba de las hipótesis, fueron establecidas mediante la prueba de Rho de Spearman, considerándose significativa para $p < 0,05$.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio se basa en fundamentos éticos, y todos los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima que fueron informados sobre la evaluación, como parte de los estándares éticos establecidos se realizó esta evaluación previamente autorizado por personas calificadas de la institución, con miras a garantizar el derecho de cada uno a vivir según su propio modo de vida, puedo expresar el **principio de beneficencia**, el cual toma en cuenta sus ideales de perfección y felicidad de los pacientes que acuden al establecimiento de Rehabilitación estandarizado de manera muy cercana a su vez con el **principio de autonomía**, determinando a su vez que cada quien debe buscar el bien colectivo de acuerdo a su propia concepción de este, esto se ve objetivamente a través de los colaboradores del Centro de rehabilitación de discapacidad en Lima, quienes deben buscar este bien y determinar el deber correspondiente de no dañar a adulto, así este lo expresa directamente.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Grados de la gestión del talento humano.

	F	%
Mala	13	18,1%
Regular	48	66,6%
Buena	11	15,3%
Total	72	100,0%

Respecto a la evaluación de la variable gestión del talento humano (GTH), se encontró que solo el 18,1% de los trabajadores manifestaron que la gestión del talento humano era mala, el 66,6% que era regular y que es un resultado que predomina sobre los otros dos y finalmente solo el 15,3% opinó que era buena. Se observa que la mayor parte de la muestra indicaron que la gestión del talento humano era regular.

Tabla 2

Grados del desempeño laboral

	F	%
Bajo	20	27,8%
Moderado	42	58,3%
Alto	10	13,9%
Total	72	100,0%

Con relación a la evaluación de la variable desempeño laboral (DL), los hallazgos muestran que el 27,8% de los trabajadores presentaron un desempeño laboral bajo, el 58,3% moderado y solo el 13,9% presentaron un desempeño laboral alto.

Tabla 3*Relación entre GTH y DL.*

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Gestión del talento humano	Mala	8	5	-	13
		11,1%	6,9%	-	18,0%
	Regular	12	32	4	48
		16,7%	44,4%	5,6%	66,7%
	Buena	-	5	6	11
		-	6,9%	8,3%	15,3%
	Total	20	42	10	72
		27,8%	58,3%	13,9%	100,0%

La relación entre la GTH y el DL en los trabajadores de un centro de rehabilitación de discapacidad en lima-2022, se presenta en la tabla 5. En los trabajadores que manifestaron que la gestión del talento humano era mala, el 11,1% presentó un desempeño laboral bajo y el 6,9% moderado. Para los que la GTH era regular, el 16,7% presentó un DL bajo, el 44,4% moderado y el 5,6% alto. Para aquellos que la GTH era buena, ninguno presentó DL bajo, el 6,9% moderado y el 8,3% alto. Asimismo, se encontró relación entre la GTH y el DL en los trabajadores de un establecimiento de rehabilitación de discapacidad en lima-2022 ($p < 0,05$).

Tabla 4*Relación entre las dimensiones de la variable gestión del talento humano y DL.*

		Desempeño laboral en la muestra		
		Bajo	Moderado	Alto
Conocimientos del trabajador	Mala	4 (5,6%)	3 (4,2%)	-
	Regular	16 (22,2%)	31 (43,1%)	6 (8,3%)
	Buena	-	8 (11,1%)	4 (5,6%)
Habilidades laborales	Mala	11 (15,3%)	6 (8,3%)	-
	Regular	9 (12,5%)	25 (34,7%)	4 (5,6%)
	Buena	-	11 (15,3%)	6 (8,3%)
Motivación del trabajador	Mala	10 (13,9%)	15 (20,8%)	-
	Regular	8 (11,1%)	17 (23,6%)	5 (6,9%)
	Buena	2 (2,8%)	10 (13,9%)	5 (6,9%)
Capacidades laborales	Mala	7 (9,7%)	6 (8,3%)	-
	Regular	13 (18,1%)	32 (44,4%)	6 (8,3%)
	Buena	-	4 (5,6%)	4 (5,6%)

La relación entre las dimensiones de la variable GTH y el desempeño laboral, se muestra en la tabla 6. En la dimensión conocimientos del trabajador, la mayor parte de la muestra (5,6%), que consideran la GTH como mala, presentaron desempeño laboral bajo. Los que consideraban la GTH como regular, la mayor parte (43,1%) presentó DL moderado y para aquellos la GTH era buena (11,1%), presentaron DL moderado. En la dimensión de habilidades laborales, la mayor parte (15,3%), que consideraban la GTH como mala, presentaron un DL bajo. Los que manifestaron que la GTH era regular (34,7%), presentaron DL moderado. Los que manifestaron que la GTH era buena, la mayor parte (15,3%) presentaron DL moderado.

En la dimensión motivación del trabajador, la mayor parte que consideraban la gestión del talento humano como mala (20,8%), como era regular (23,6%) y los que indicaron que era buena (13,9%), presentaron un

desempeño laboral moderado. En la dimensión de capacidades laborales, la mayor parte (9,7%), que percibían la gestión del talento humano como mala, presentaron un desempeño laboral bajo. Para los que la gestión del talento humano era regular, la mayor parte (44,4%) presentó desempeño laboral moderado. Los que manifestaron que la gestión del talento humano era buena, la mayor parte (5,6%) presentaron desempeño laboral moderado y alto. Asimismo, se encontró que existe relación ($p < 0,05$), entre las dimensiones de la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral, en los trabajadores de un centro de rehabilitación de discapacidad en Lima-2022.

4.2. Resultados inferenciales

A fin de determinar la prueba de hipótesis, se hizo uso del estadístico Rho de Spearman, el cual se obtuvo a través del programa Estadístico SPSS v.27, en la cual se establecieron categorías a fin de determinar y comprobar tanto la hipótesis nula o alternativa, los valores fueron:

De obtener un valor $p < 0,05$, se aceptaría la Hipótesis Alternativa y se rechazaría la Hipótesis nula.

De obtener un valor $p > 0,05$, se aceptaría la Hipótesis Nula y se rechazaría la Hipótesis Alternativa.

4.2.1. Prueba de la Hipótesis General de investigación

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la GTH con el DL en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Ha: : Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Tabla 5

Prueba de la hipótesis general mediante la prueba estadística rho de Spearman.

		GTH	DL
Spearman	Gestión del Valor Rs	1,000	0,586*
	talento humano	.	0,009
	N	72	72
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,586**	1,000
	P valor	0,009	.
	N	72	72

P<.05 = Correlación significativa.

En la tabla 5 se muestra que el coeficiente Rho de Spearman (0,586), según Martínez (2009), nos señala que existe una correlación positiva y moderada. Se encuentra un nivel de significancia de 0,009, ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la GTH y el DL en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022

4.2.2. Prueba de las hipótesis específicas de investigación

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la dimensión conocimientos del trabajador y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión conocimientos del trabajador y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Tabla 6

Prueba de la hipótesis específica 1 mediante la prueba estadística rho de Spearman.

			Dimensión conocimientos del trabajador	DL
Spearman	Dimensión conocimientos del trabajador	Valor Rs	1,000	0,472*
		P valor	.	0,014
		N	72	72
Desempeño laboral	de	Coefficiente de correlación	0,472*	1,000
		P valor	0,014	.
		N	72	72

P<.05 = Correlación significativa.

En la tabla 6 se muestra el coeficiente Rho Spearman (0,472), según Martínez (2009), nos señala que existe una correlación positiva y moderada. Se encontró un nivel de significancia 0,014 ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión conocimientos del trabajador y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la dimensión habilidades laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión habilidades laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Tabla 7

Prueba de la hipótesis específica 2 mediante la prueba estadística rho de Spearman.

			Dimensión habilidades laborales	DL
Spearman	Dimensión habilidades laborales	Valor Rs	1,000	0,489*
		P valor	.	0,026
		N	72	72
Desempeño laboral	de	Coefficiente de correlación	0,489*	1,000
		P valor	0,026	.
		N	72	72

P<.05 = Correlación significativa.

En la tabla 7 se muestra el coeficiente Rho Spearman (0,489) según Martínez (2009) nos señala que existe una correlación positiva y moderada, se encontró un nivel de significancia adecuado, (0,026) ($p < 0,05$) por ende se reafirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe relación entre la dimensión habilidades laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la dimensión motivación del trabajador y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión motivación del trabajador y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Tabla 8

Prueba de la hipótesis específica 3 mediante la prueba estadística rho de Spearman.

			Dimensión motivación del trabajador	DL
Spearman	Dimensión	Valor Rs	1,000	0,377*
	motivación del	P valor	.	0,041
	trabajador	N	72	72
Desempeño laboral	de	Coeficiente correlación	0,377*	1,000
		P valor	0,041	.
		N	72	72

P<.05 = Correlación significativa.

En la tabla 8 se evidencia el coeficiente Rho Spearman ($\rho=0,377$) es decir que existe relación baja y directa. El valor obtenido en relación a la significancia es adecuado (0,041), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se reafirma la hipótesis alterna ($p<0,05$) Se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación del trabajador y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la dimensión capacidades laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión capacidades laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Tabla 9

Prueba de la hipótesis específica 4 mediante la prueba estadística rho de Spearman.

			Dimensión capacidades laborales	DL
Spearman	Dimensión capacidades laborales	Valor Rs	1,000	0,423*
		P valor	.	0,032
		N	72	72
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,423*	1,000
		P valor	0,032	.
		N	72	72

P<.05 = Correlación significativa.

En la tabla 9 se muestra el coeficiente Rho Spearman ($\rho=0,423$), según Martínez (2009) nos señala que existe relación moderada y directa. Se encontró un nivel de significancia (0,032) adecuado ($p<0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir que existe relación entre la dimensión capacidades laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

V. DISCUSIÓN

El nuestro estudio, “Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima-2022”, los hallazgos encontrados demostraron que existe relación ($p < 0,05$) moderada y positiva ($\rho = 0,586$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los laboradores. Esta relación nos indica que, si el centro de rehabilitación tiene una buena o excelente gestión del talento humano, ello repercutirá de manera positiva, en el nivel de desempeño laboral de cada uno de sus trabajadores. Los resultados mencionados concuerdan con los obtenidos por Uvidia (2020) quien en su tesis mostró evidencias de relación moderada y directa ($\rho = 0,534$), entre las variables 1, la cual fue gestión del talento humano y la variable 2, la cual fue desempeño laboral en los profesores de la I.E. Abraham Chancay -Ecuador.

Nuestros hallazgos concuerdan también con los de Crisóstomo (2018) que en su investigación determinó la existencia de una correlación muy alta positiva y significativa de ($r = 0,935$) entre la gestión del talento sobre el desempeño laboral. Asimismo, son similares a los resultados obtenidos por Chipana (2019) en cuya investigación halló que existe relación baja y positiva ($p < 0,05$; $\rho = 0,468$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en los profesionales del Establecimiento de Salud. También se asemejan con los estudios de Ramos (2018) que en su investigación estableció relación positiva y baja ($p < 0,05$; $\rho = 0,338$) entre la variable 1, la cual fue gestión del talento humano y la variable 2, la cual fue el desempeño laboral en los colaboradores de la pastelería Miraflores S.A.C.-Lima.

Como podemos apreciar, todos los antecedentes analizados muestran hallazgos que permiten afirmar que existe relación moderada o alta, entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral; por tanto, podemos decir que si una institución u organización gestiona de manera óptima el talento de sus colaboradores, mediante el desarrollo de sus conocimientos de los instrumentos de gestión, de las buenas prácticas de sus habilidades laborales hacia la orientación por resultados, de la motivación mediante la compensación, seguridad, reconocimiento de sus esfuerzos y oportunidad para su desarrollo,

de sus capacidades laborales a partir de sólidas y permanentes capacitaciones. Aunado a lo indicado, ejecutando políticas pertinentes, reciprocidad con el trabajador, prevalencia de una comunicación horizontal, etc., se obtendrá como resultado un nivel óptimo de desempeño laboral que permitirá el desarrollo y crecimiento de la institución u organización.

Nuestros resultados abonan en favor de las teorías referidas a la gestión del talento humano y el desempeño laboral, establecidas por Sheehan., Tham., Holland, & Cooper. (2019) que refieren a los diferentes procesos que emplea la organización para consolidar las mejores competencias de las personas. Liu, Yang, & Chen (2020) afirmaron que una buena gestión proporciona a la entidad atributos de competencia, es decir, ser capaz de establecer, desarrollar y aplicar las competencias del equipo de trabajo.

Chiavenato (2000) expuso que el desempeño laboral está determinado por la actitud del trabajador, tales como: orden, actitud de cooperación, iniciativa, compromiso, habilidades de seguridad, prudencia, presentación personal, interés, inteligencia. Goffe & Jones (2017) mencionan que el desarrollo de las funciones de gestión en el lugar de trabajo influye en el desempeño laboral y su contribución al éxito laboral depende de la formación de los empleados y de este, el desarrollo de las instituciones. Mensah. (2018) afirma que la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral va a depender de las circunstancias en las que se desarrollen estos aspectos, los mismos que cambian de una organización a otra,

En relación al primer objetivo específico se estableció que existe relación ($p < 0,05$), moderada y directa ($\rho = 0,472$) entre la dimensión conocimientos del trabajador y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022. El 5,6% que consideran como malos los conocimientos del trabajador, presentaron desempeño laboral bajo; el 43,1% que lo consideraba regular presentó desempeño laboral moderado y el 11,1% que lo consideraba bueno presentaron desempeño laboral moderado.

En referencia al 2do objetivo específico, se halló que existe relación ($p < 0,05$) moderada y directa ($\rho = 0,489$) entre la dimensión habilidades laborales y el desempeño laboral en los laboradores de un Centro de

Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022. Resultados que se asemeja al obtenido por Chipana (2019) que su estudio estableció que existe relación baja y directa ($p < 0,05$; $\rho = 0,337$) entre la dimensión habilidades laborales y el desempeño laboral en los trabajadores. Asimismo, el 15,3% que consideraban las habilidades laborales como mala, presentaron desempeño laboral bajo; el 34,7% que la percibían como regular presentaron desempeño laboral moderado y el 15,3% que la consideraban como buena, presentaron desempeño laboral moderado.

En lo referido al 3er objetivo específico, se determinó que existe relación ($p < 0,05$) baja y positiva ($\rho = 0,377$) entre la motivación del trabajador y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022. Hallazgos similares al obtenido por Chipana (2019) que su estudio estableció que existe relación baja y directa ($p < 0,05$; $\rho = 0,329$) entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los trabajadores. El 20,8 que consideraban la motivación como mala presentaron desempeño laboral moderado y el 23,6% con una motivación regular su desempeño fue moderado y el 13,9 con buena motivación presentaron un desempeño laboral moderado.

En referencia al 4to objetivo específico, se encontró que existe relación ($p < 0,05$) moderada y positiva ($\rho = 0,423$) entre las capacidades y el desempeño laboral en los trabajadores de un Establecimiento de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022. El 9,7% con mala capacidad laboral, presentaron un desempeño laboral bajo; el 44,4% con regular motivación, presentó desempeño laboral moderado y el 5,6% con buena motivación, presentaron desempeño laboral moderado y alto.

Asimismo, en la evaluación de la variable gestión del talento humano, se encontró que el 18,1% de los trabajadores manifestaron que la gestión del talento humano era mala, el 66,6% que era regular y solo el 15,3% que era buena.

Finalmente, respecto a la evaluación de la variable desempeño laboral, se halló como resultados que el 27,8% de los trabajadores indicaron que el desempeño laboral es bajo, el 58,3% moderado y solo el 13,9% presentaron un

desempeño laboral alto.

Para la realización de mi trabajo encontré ciertas limitaciones una de ellas fue el tamaño de la muestra, ya que la institución que fue objeto de estudio no cuenta con un número amplio de trabajadores, la cual solo llega a 87 colaboradores esto significó que el número seleccionado aleatoriamente fuera menor. También pude observar que no existían trabajos de investigación previos que se hayan realizado en dicha institución no existiendo documentos de referencia propios de la organización lo cual me conllevó a comparar con estudios similares realizados en otros lugares. Por último debo mencionar que convencer al personal de la institución para que participe en la aplicación del cuestionario no fue una fácil tarea, puesto que algunos afirmaron que no disponían de tiempo o simplemente mostraron desinterés por el tema. Sin embargo, a pesar de estos aspectos mencionados se logró el objetivo de estudio y me deja como meta e inquietud poder ampliar aún más este trabajo de investigación y conocer otros aspectos de la gestión en esta institución, como son clima organizacional, liderazgo, etc.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En relación a los resultados conseguidos, se concluyó que la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral se ubica en un nivel moderado y positivo en los laboradores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima – 2022.

Segunda. De los resultados conseguidos se concluye que la dimensión conocimientos del trabajador se relaciona en un nivel moderado y directo con el desempeño laboral en los laboradores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Tercera. En lo referente al segundo objetivo específico, podemos concluir que la dimensión habilidades laborales se relaciona en un grado moderado y directo con el desempeño laboral en los laboradores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Cuarta. De acuerdo a los resultados obtenidos, se concluye que la motivación del trabajador se relaciona en un grado bajo y positivo con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.

Quinta. Sobre el cuarto objetivo específico, se puede concluir que las capacidades se relacionan en un grado moderado y positivo con el desempeño laboral en los laboradores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Como primera recomendación, se precisa: a la comunidad de investigadores, realizar investigaciones, en los diferentes centros de rehabilitación de discapacidad de Lima, que permitan ampliar y profundizar respecto a la relación entre de la manera cómo se gestiona el talento humano y el desempeño laboral de sus colaboradores, lo cual permitirá elaborar planes de mejora continua tanto para la gestión como en desempeño de los colaboradores de la institución.

Segunda. Se recomienda a los Gestores, del Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, a programar capacitaciones permanentes para sus colaboradores respecto a competitividad laboral, con énfasis en la eficiencia y eficacia, al compromiso institucional y especialmente sobre el estado de ánimo y liderazgo. Ello contribuirá a obtener mejores niveles de rendimiento laboral.

Tercera. Se da a conocimiento y recomendación a los directivos, del Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, evaluar periódicamente el incremento de las habilidades laborales de los trabajadores con la finalidad de identificar quienes pueden ocupar lugares estratégicos en la organización.

Cuarta. Finalmente recomendamos a los directivos del Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, diseñar y ejecutar estrategias de motivación y recompensa entre sus colaboradores ya que a partir de las evaluaciones realizadas se podrá retener al talento humano; ello garantizará la mejora y el desarrollo del centro de rehabilitación.

Quinta. Se recomienda a los gestores del Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima promover a los colaboradores que muestran más potencial con la finalidad de conducirlos a sus más elevados grados de rendimiento que beneficien de la organización.

REFERENCIAS

- Alarcón, D. (2017). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi* [Tesis de titulación, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador]. Consultado en URL.: <http://repositorio.upec.edu.ec>
- Alava, M; Gómez, K. (2016). *Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una institución pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador]. Consultado en URL.: <http://repositorio.ucsg.edu.ec>
- Benavides, B. (2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa "ICAPAR"* [Tesis de titulación, Universidad Técnica de Machala, Ecuador]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/>
- Berger, L. & Berger, D. (2013). *The Talent Management Handbook* [El manual de gestión del talento]. McGraw Hill, Cleveland, OH.
- Blomme, R., Rheede, A. V., & Tromp, D. (2016). *The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: A research study on the impact of gender on the turnover intentions of highly educated employees*. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 144-162.
- Bui, L. T., & Chang, Y. (2018). *Talent management and turnover intention: Focus on Danang city government in Vietnam*. *International Review of Public Administration*, 23(4), 219-236.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. (I. d. España, Ed.) España: S.A. MCGRAW-HILL.
- Carhuaricra, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018*. Escuela de Posgrado – Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco – Perú. Consultado en URL.: <http://repositorio.undac.edu.pe>

- Córdova, I. B. (2019). *El proyecto de investigación cuantitativa*. (Edit. S. Marcos).
- Cortez Granilla, M. I. (2017). *El desempeño laboral de colaboradores en instituciones de salud*. Ed. repositorio.unsaac.edu.pe. Obtenido de repositorio.unsaac.edu.pe: <http://repositorio.unsaac.edu.pe>
- Del Castillo Méndez, A. Y. (2017). *Gestión del talento humano aplicado a la satisfacción laboral en una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Huánuco*. Facultad de Educación - Universidad Cesar Vallejo. Perú. repositorio.ucv.edu.pe. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe: <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Dessler, G. (2016). *Administración de recursos humanos*. Ed. Mc. Pearson México D.F.
- Espinoza, K; Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Escuela de posgrado – Universidad Continental. Lima – Perú. Consultado en URL.: <https://repositorio.continental.edu.pe>
- Flores, M. Velásquez, N. Gómez, M. (2016) *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. [Artículo científico] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua 2017 [citado el 21 de mar 2018]. 162 p. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni>
- Ford, R. C., & Sturman, M. C. (2020). *Managing hospitality organizations: achieving excellence in the guest experience* [Gestión de organizaciones hoteleras: lograr la excelencia en la experiencia del huésped]. (2nd ed.). SAGE.
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N. & González-Cruz, T. F. (2013). *What is the meaning of 'talent' in the world of work?*. Human Resource Management Review, 23, 290-300.
- Garrow, V. & Hirsh, W. (2018). *Talent Management: Issues of Focus and Fit*. Public Personnel Management, 37(4), 389-402.

- Genesi, M., & Suarez, F. (17 de noviembre de 2016). *Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*. Orbis. Revista Científica de Ciencias Humanas, 6(7), 116-155
- Goffe, R. & Jones, G. (2017). Leading clever people. Harvard Business Review, 85(3), 72-79.
- Gupta, V. (2019). *Talent management dimensions and their relationship with retention of Generation-Y employees in the hospitality industry*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 31(10), 4150-4169.
- Hernández, S. & Vizán, J. (2016). *Métodos científicos de investigación social*. Ed. Mc. Pearson. Boston, EE.UU.
- Hernández Sampieri Roberto - Fernández Collado Carlos - Baptista Lucio María Del Pilar. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México, D.F: Mcgraw Hill Interamericana Editores.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José María Arguedas, Perú, Andahuaylas
- Jara, A; Asmat, N; Alberca, N; Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Ed. Revista Venezolana de Gerencia, 2018, vol. 23, núm. 83, ISSN: 1315-9984. Consultado en URL.: <https://www.redalyc.org/journal>
- Kampkötter, P., Harbring, C., & Sliwka, D. (2016). *Job rotation and employee performance – evidence from a longitudinal study in the financial services industry*. The International Journal of Human Resource Management, 29(10), 1709–1735
- Karatape, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. International Journal of Hospitality Management, 33, 132-140.
- Kichuk, A., Brown, L., & Ladkin, A. (2019). *Talent pool exclusion: the hotel employee perspective*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 31(10), 3970–3991.

- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2016). *Administración, una perspectiva global* (14 ava. ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill.
- Liu, H., Yang, J., & Chen, X. (2020). *Making the Customer-Brand Relationship Sustainable: The Different Effects of Psychological Contract Breach Types on Customer Citizenship Behaviours*. *Sustainability*, 12(2), 1-15.
- Lu, V. N., Capezio, A., Restubog, S. L., Garcia, P. R., & Wang, L. (2016). In pursuit of service excellence: Investigating the role of psychological contracts and organizational identification of frontline hotel employees. *Tourism Management*, 56, 8-19
- Mario Ibáñez (2015) *Administración de recursos humanos*. Editorial San Marcos Perú. (Pg. 30,40,60,76)
- Mensah, J. K. (2018). Talent Management and Employee Outcomes: A Psychological Contract Fulfilment Perspective. *Public Organization Review*, 19(3), 325-344.
- Mensah, J. K. (2019). Talent management and talented employees' attitudes: Mediating role of perceived organisational support. *International Review of Administrative Sciences*, 85(3), 527-543.
- Moquin, R., Riemenschneider, C. K., & Wakefield, R. L. (2019). Psychological Contract and Turnover Intention in the Information Technology Profession. *Information Systems Management*, 36(2), 111-125.
- Morales, C. (2018). Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua. Facultad de ciencias administrativas - Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Consultado en URL.: <https://repositorio.uta.edu.ec>
- Murrieta, F. (2016). *Técnicas estadísticas aplicadas a la investigación metodológica*. Ed. Grimalsa. Barcelona – España.
- Nunan, D., & Di Domenico, M. (2013). Market Research and the Ethics of Big Data. *International Journal of Market Research*, 55(4), 505–520.
- Palaci, F. (2015). *Psicología de la Organización*. Ed. Mac. Pearson. Madrid – España.

- Peralta, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018*. Escuela de posgrado – Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. Consultado en URL.: <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Pérez, E. (2018). *Diseño de investigación: para la gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal para el puesto de ejecutivos de Televentas, en una empresa financiera de Guatemala*. Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial - Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. Consultado en URL.: <http://biblioteca.usac.edu.gt>
- Rojas y Vilchez, B. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud*. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.
- 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*. Escuela de Posgrado – Universidad Norbert Wiener. Lima Perú. Consultado en URL.: <https://repositorio.uwiener.edu.pe>
- Roque, J. I. (21 de febrero de 2017). *Evaluación del personal en función de la gestión de talento humano en el Centro perinatal de Lima*. repositorio.upao.edu.pe. Obtenido de repositorio.upao.edu.pe: URI: <http://repositorio.upao.edu.pe>
- Sheehan, C., Tham, T. L., Holland, P., & Cooper, B. (2019). Psychological contract fulfilment, engagement and nurse professional turnover intention. *International Journal of Manpower*, 40(1), 2-16.
- Solis, A; Ventura, L. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016*. Escuela de formación profesional de administración – Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco – Perú. Consultado en URL.: <http://repositorio.undac.edu.pe>
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of

Work Engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335-341.

Stephen, C. &. (2016). *Administración un empresario competitivo*. México: Pearson

Valdebenito, S. (2020). *Efectividad de las prácticas de gestión de personas sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional - Estudio en la Subsecretaría de Servicios Sociales*. Departamento de ingeniería industrial – Universidad de Chile. Santiago de Chile. Consultado en URL.: <http://repositorio.anid.cl>

Vara, H. & Arístides, D. (2016). *Métodos comparativos de investigación cuantitativa y cualitativa*. Ed. Mc Pearson. Boston, EE.UU.

Werther, W. B., & Davis, K. (2018). *Administración del talento humano*. México: McGRAW-HILL.

World Travel & Tourism Council (WTTC). (2019). *Travel & Tourism Economic Impact 2019 World*.1-20. London.

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión del talento humano

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos	Escala de medición
Conocimientos del trabajador	Adquisición del conocimiento	Conoce los instrumentos de gestión que se utilizan en la institución	Escala de Likert adaptada: 1) Completamente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Indeciso 4) Relativamente de acuerdo 5) En total acuerdo	Escala: ordinal Nivel: politómica
	Aplicaciones del conocimiento	Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro de la institución Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias en la solución de problemas Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario		
	Protección del conocimiento	Proteges y sistematizas el capital intelectual de la institución		
	Conversión del conocimiento	Cuando recibes un nuevo conocimiento lo transformas para mejorarlo		
Habilidades laborales	Vocación de servicio	Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la institución. Usted se pone en el lugar del otro, comprende que existen personas con sentimientos, deseos y necesidades y aspiraciones.		

		Se respeta la dedicación y trabajo organizado de los empleados sin criticarlos por ello.		
	Orientación por resultados	<p>El grado de confianza de unos hacia otros permite ver un equipo interrelacionados que comparten las mismas metas.</p> <p>Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con Amabilidad y respeto</p> <p>Participas activamente para alcanzar las metas programadas con anticipación</p> <p>El diálogo entre Directivos y equipo técnico es fluido, claro y preciso de tal manera que permite coordinar las labores del trabajo.</p> <p>La Institución fomenta y promueve la comunicación interna.</p>		
Motivación del trabajador	compensación	<p>Participas en forma activa en las tareas del equipo.</p> <p>Tiene confianza en mis compañeros de trabajo al realizar un labor de responsabilidad compartida.</p>		
	Seguridad en el trabajo	<p>Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.</p> <p>Compartes la información que tiene, con sus colegas de trabajo para el mejor desarrollo de las funciones.</p> <p>Los miembros del equipo toman iniciativas personales o grupales en forma proactiva e independiente para planificar y ejecutar actividades en favor de la Institución.</p>		

	Oportunidad de desarrollo	Se siente satisfecho con su equipo de trabajo. Los empleados muestran satisfacción al participar juntos en otras actividades fuera del trabajo. Dedica tiempo necesario en las tareas que se compromete.		
Capacidades laborales	Programas de capacitación Indicadores de desempeño	Recibes convocatorias para participar en actividades de capacitación Estás de acuerdo cuando recibes un acompañamiento o monitoreo a tu trabajo. Recibes retro alimentación sobre tu trabajo desarrollado		

Variable: Desempeño Laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos	Escala de medición
Calidad del trabajador	Competitividad laboral	Tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional	Escala de Likert adaptada: 1) Completamente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Indeciso 4) Relativamente de acuerdo 5) En total acuerdo	Escala: ordinal Nivel: politómica
	Eficiencia y eficacia laboral	Crees que los trabajadores son eficaces y eficientes en sustareas		
Compromiso institucional	Compromiso institucional	Te sientes comprometido con los objetivos de la institución		
	Estado de animo	Te sientes satisfecho con las tareas designadas		
Liderazgo	liderazgo	Tu jefe inmediato demuestra liderazgo en tu área		

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima – 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables				
<p>Problema General ¿ De qué manera la gestión talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>PE1. ¿De qué manera los conocimientos del trabajador se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022??</p> <p>PE2. ¿De qué forma las habilidades</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>OE1. Identificar la manera en que que los conocimientos del trabajador se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis General La gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>HE1. Los conocimientos del trabajador se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.</p> <p>HE2. Las habilidades laborales se</p>	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Valores de respuesta	Nivel y rango
			• Conocimiento del trabajador	Adquisición del conocimiento. Aplicaciones del conocimiento Protección del conocimiento Conversión del conocimiento	1 – 6	1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Indeciso 4) Relativamente de acuerdo 5) En total acuerdo	Mala Regular Buena
			• Habilidades laborales	Vocación de servicio Orientación por resultados	7 – 14		
• Motivación del trabajador	Compensación Seguridad en el trabajo Oportunidad de desarrollo	15 – 22					
Capacidades laborales	Programas de capacitación Indicadores de desempeño.	23 - 25					

<p>laborales se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022?</p> <p>PE3. ¿De qué modo la motivación del trabajador se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de discapacidad en Lima, 2022?</p> <p>PE4. ¿De qué manera las capacidades laborales se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022?.</p>	<p>OE2. Establecer la manera en que las habilidades laborales se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.</p>	<p>relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.</p>	Variable 2: Desempeño laboral					
				Dimensiones	Indicadores	Items	Valores de respuesta	Nivel y rango
				• Calidad del trabajador	Competitividad laboral Eficiencia y eficacia	1 – 2	1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Indeciso. 4) Relativamente de acuerdo.	Bajo Moderado Alto
		<p>OE3. Analizar la manera en que la motivación del trabajador se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de discapacidad en Lima, 2022.</p>	<p>HE3. La motivación del trabajador se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de discapacidad en Lima, 2022.</p>	• Compromiso institucional	Compromiso institucional	3 – 4	5) En total acuerdo	
	<p>OE4. Determinar la relación de las capacidades laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.</p>	<p>HE4. Las capacidades laborales se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022.</p>	Liderazgo	Estado de ánimo Liderazgo	5			

ANEXO 3- VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR							
1	Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la institución	X		X		X		
2	Retienes los conocimientos y las buenas practicas que se aplican dentro dela institución	X		X		X		
3	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas	X		X		X		
4	Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario	X		X		X		
5	Proteges y sistematizas el capital intelectual de la institución	X		X		X		
6	Cuando recibes un nuevo conocimiento lo transformas para mejorarlo	X		X		X		
	DIMENSION 2: HABILIDADES LABORALES							
7	Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
8	Usted se pone en el lugar del otro, comprende que existen personas con sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones.	X		X		X		
9	Se respeta la dedicación y trabajo organizado de los empleados sin criticarlos por ello.	X		X		X		
10	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver un equipo interrelacionados quecomparten las mismas metas.	X		X		X		
11	Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo uorientacióncon amabilidad y respeto	X		X		X		
12	Participas activamente para alcanzar las metas programadas con anticipación	X		X		X		
13	El diálogo entre Directivos y equipo técnico es fluido, claro y preciso de tal manera quepermiten coordinar las labores del trabajo	X		X		X		

14	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACION DEL TRABAJADOR	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Participa de forma activa en las tareas del equipo	X		X		X		
16	Tiene confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.	X		X		X		Dice tengo, debe decir tiene
17	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	X		X		X		
18	Comparte la información que tiene con sus colegas de trabajo.	X		X			X	Debe decir: Comparte la información que tiene con sus colegas de trabajo.
19	Los miembros del equipo toman iniciativas personales o grupales en forma proactiva e independiente para planificar y ejecutar actividades en favor de la Institución.	X		X		X		
20	Se siente satisfecho con su equipo de trabajo	X		X		X		Debe decir: con su equipo de trabajo
21	Los empleados muestran satisfacción al participar juntos en otras actividades fuera del trabajo.	X		X		X		
22	Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete	X		X		X		
Nº	DIMENSIONE 4: CAPACIDADES LABORALES/ ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
23	Recibes convocatorias para participar en programas de capacitación	X		X		X		
24	Estás de acuerdo cuando recibes un monitoreo o acompañamiento a tu trabajo	X		X		X		
25	Recibes el proceso de retro alimentación sobre tu trabajo desarrollado	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	S i	No	
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJADOR							
1	Tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional	X		X		X		
2	Crees que los trabajadores son eficaces o eficientes en sus tareas							
	DIMENSION 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL							
3	Te sientes comprometido con los objetivos de la institución	X		X		X		
4	Te sientes satisfecho con tus tareas designadas							
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO							
5	Tu jefe inmediato demuestra liderazgo en tu área	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **URA COYLA MIGUEL UBERTO. DNI: ...10428918.....**

Especialidad del validador: GESTIÓN DE PERSONAS Y TALENTO HUMANO

ORCID: 0000-0003-3027-788X

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

**Firma del Experto validador
Especialidad**



Miguel Urbato Ura Coyula
PSICÓLOGO
C.P.A.P. N° 24810

19 de octubre del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR							
1	Conoces los instrumentos de gestión que se utilizan en la institución	X		X			X	
2	Retienes los conocimientos y las buenas practicas que se aplican dentro de la institución	X		X		X		
3	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias en la solución de problemas	X		X				
4	Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario	X		X		X		
5	Proteges y sistematizas el capital intelectual de la institución	X		X		X		
6	Cuando recibes un nuevo conocimiento lo transformas para mejorarlo							
	DIMENSION 2: HABILIDADES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
8	Usted se pone en el lugar del otro, comprende que existen personas con sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones.	X		X		X		
9	Se respeta la dedicación y trabajo organizado de los empleados sin criticarlos por ello.	X		X		X		
10	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver un equipo interrelacionados que comparten las mismas metas.	X		X		X		
11	Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto	X		X			X	
12	Participas activamente para alcanzar las metas programadas con anticipación.	X		X		X		
13	El diálogo entre Directivos y equipo técnico es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores del trabajo	X		X		X		
14	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACION DEL TRABAJADOR	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Participas de forma activa en las tareas del equipo	X		X			X	

16	Tiene confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.	X		X		X		
17	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	X		X		X		
18	Compartes la información que tienes, con sus colegas de trabajo para el mejor desarrollo de las funciones	X		X		X		
19	Los miembros del equipo toman iniciativas personales o grupales en forma proactiva e independiente para planificar y ejecutar actividades en favor de la Institución.	X		X		X		
20	Se siente satisfecho con su equipo de trabajo	X		X		X		
21	Los empleados muestran satisfacción al participar juntos en otras actividades fuera del trabajo.	X		X		X		
22	Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete	X		X		X		
Nº	DIMENSIONE 4: CAPACIDADES LABORALES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
23	Recibes convocatorias para participar en programas de capacitación	X		X		X		
24	Estás de acuerdo cuando recibes un monitoreo o acompañamiento a tu trabajo	X		X		X		
25	Recibes retroalimentación sobre tu trabajo desarrollado	X		X			X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

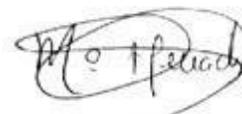
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJADOR							
1	Tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional	X		X		X		
2	Creer que los trabajadores son eficaces o eficientes en sus tareas							
	DIMENSION 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Te sientes comprometido con los objetivos de la institución	X		X		X		
4	Te sientes satisfecho con tus tareas designadas							
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tu jefe inmediato demuestra liderazgo en tu área	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems con los que se pretende evaluar cada una de las dimensiones del instrumento son suficientes. Sugiero se realicen algunas correcciones en la redacción para aportar mayor claridad al ítem.

✓ **Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Mg. MARÍA MELCHORA MENACHO APARICIO DNI: 09187000
Especialidad del validador: Psicología clínica y organizacional ORCID: 0000-0002-9717-530

20 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

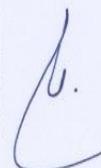


Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador Colegiatura 19948

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR								
1	Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la institución	X		X		X		
2	Conservas los conocimientos y las buenas practicas que se aplican dentro de la institución	X		X		X		Modificado
3	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas	X		X		X		
4	Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario	X		X		X		
5	Proteges y sistematizas el capital intelectual de la institución	X		X		X		
6	Cuando recibes un nuevo conocimiento lo transformas para mejorarlo	X		X		X		
DIMENSION 2: HABILIDADES LABORALES								
7	Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
8	Usted se pone en el lugar del otro, comprende que existen personas con sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones.	X		X		X		
9	Se respeta la dedicación y trabajo organizado de los empleados sin criticarlos por ello.	X		X		X		
10	El grado de confianza de unos hacia otros permite apreciar un equipo interrelacionado que comparten las mismas metas.	X		X		X		Modificado
11	Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciéndole ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto	X		X		X		Modificado
12	Participas activamente para alcanzar las metas programadas con anticipación	X		X		X		
13	El diálogo entre Directivos y equipo técnico es fluido, claro y preciso, de manera que permite coordinar las labores del trabajo	X		X		X		Modificado
14	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
DIMENSION 3: MOTIVACION DEL TRABAJADOR								
15	Participa de forma activa en las tareas del equipo	X		X		X		



16	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.	X	X	X	Modificado
17	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	X	X	X	
18	Comparte la información que tiene con sus colegas de trabajo para el mejor desarrollo de sus funciones	X	X	X	Modificado
19	Los miembros del equipo toman iniciativas personales o grupales en forma proactiva e independiente para planificar y ejecutar actividades en favor de la Institución.	X	X	X	
20	Se siente satisfecho con su equipo de trabajo.	X	X	X	
21	Los empleados muestran satisfacción al participar juntos en otras actividades fuera del trabajo.	X	X	X	
22	Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete	X	X	X	
Nº	DIMENSIÓN 4: CAPACIDADES LABORALES	Pertinencia 1	Relevancia 2	Claridad ³	Sugerencias
23	Recibes convocatorias para participar en programas de capacitación	X	X	X	
24	Estás de acuerdo cuando recibes un monitoreo o acompañamiento a tu trabajo	X	X	X	
25	Recibes el proceso de retro alimentación sobre tu trabajo desarrollado	X	X	X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJADOR							
1	Tienes expectativa importante en desarrollarte como profesional	X		X		X		
2	Crees que los trabajadores son eficaces o eficientes en sus tareas	X		X		X		
	DIMENSION 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL							
3	Te sientes comprometido con los objetivos de la institución	X		X		X		
4	Te sientes satisfecho con tus tareas designadas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO							
5	Tu jefe inmediato demuestra liderazgo en tu área	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Instrumento de Investigación tiene suficiencia para realizar el estudio proyectado.

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

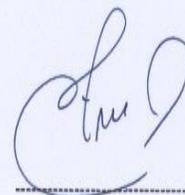
Apellidos y nombres del juez validador; Mg.: Walter Menchola Vásquez DNI: 10491127

Especialidad del validador: Médico Cirujano; Médico Internista; Magister en Gestión y Políticas Públicas, Magister en Administración y Negocios. ORCID: 0000-0003-0016-1587.

25 de junio de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Walter Menchola Vásquez
MC. MI. Mg.

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Validez del cuestionario Gestión del talento humano mediante juicio de expertos

Experto validador	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg. María Melchora Menacho Aparicio	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Miguel Humberto Ura Coyla	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Walter Menchola Vásquez	Si	Si	Si	Aplicable

Validez del cuestionario Desempeño laboral mediante juicio de expertos

Experto validador	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg. María Melchora Menacho Aparicio	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Miguel Humberto Ura Coyla	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Walter Menchola Vásquez	Si	Si	Si	Aplicable

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

La confiabilidad de ambos instrumentos se realizó mediante la técnica de consistencia interna a partir de los resultados obtenidos mediante una prueba piloto que estuvo conformado por 15 trabajadores de un centro de rehabilitación de discapacidad en Lima. La confiabilidad obtenida para el cuestionario de evaluación de la gestión del talento humano fue de 0,821 Alfa de Cronbach, mientras que para el cuestionario de desempeño laboral fue de 0,792 Alfa de Cronbach.

Fiabilidad del Cuestionario Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,821	0,806	25

Fiabilidad del Cuestionario Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,792	0,784	5

ANEXO 4. FORMULA ESTADÍSTICA DE MUESTREO

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{(N-1) \times E^2 + z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(1,962)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 89}{88 \times 0,0025 + (1,962)^2 \times 0,5 \times 0,5} = 72$$

Donde:

n= tamaño de muestra (72)

N= población (120)

Z= nivel de confianza (1,962)

p= proporción estimada de la población (0,5)

q= 1-p (0,5)

d= precisión o error máximo permisible (0,05)

ANEXO 5. NIVELES DE CORRELACIÓN DE LA PRUEBA RHO DE SPEARMAN.

Coeficiente de correlación	Significado
0,00	Relación nula
0,01 – 0,19	Relación muy baja y positiva (directa)
0,20 – 0,39	Relación baja y positiva
0,40 – 0,69	Relación moderada y positiva
0,70 – 0,89	Relación alta y positiva
0,90 – 0,99	Relación muy alta y positiva
1,00	Relación perfecta y positiva

Nota. Tomado de Martínez (2009)

Los niveles de correlación considerados, para determinar el nivel o fuerza de relación entre las variables de nuestro estudio, en la prueba de la hipótesis general, así como de las específicas.

41	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	1	2	2	2	2	5	2	4	4	3	1	2	12	17	18	9	8	4	2	56	14	
42	2	3	2	1	2	3	4	3	1	2	2	2	1	2	4	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	5	3	2	2	2	2	13	19	15	9	5	4	2	56	11	
43	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	15	16	14	9	4	6	2	54	12	
44	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	12	16	18	7	5	4	3	53	12		
45	2	1	2	4	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	1	4	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	14	20	21	8	4	5	2	63	11	
46	2	3	1	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	15	17	20	6	4	3	2	58	9	
47	4	4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	19	19	20	7	5	5	2	65	12	
48	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	16	16	19	6	4	4	3	57	11		
49	2	1	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	4	3	2	2	3	3	2	15	21	20	8	4	6	2	64	12		
50	2	4	3	2	4	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	17	17	17	7	5	4	2	58	11		
51	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	13	17	15	6	3	6	2	51	11
52	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	11	18	18	6	4	3	2	53	9	
53	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	4	2	2	1	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	12	18	15	5	4	6	2	50	12		
54	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	14	14	15	6	5	4	4	49	13	
55	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	12	19	20	5	4	5	2	56	11	
56	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	4	2	2	2	3	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3	13	17	17	5	3	3	3	52	9		
57	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	12	19	15	7	5	3	1	53	9		
58	4	4	2	2	4	4	2	2	2	1	2	2	3	4	4	1	2	2	4	3	1	1	1	3	3	4	1	3	1	1	20	18	18	7	5	4	1	63	10		
59	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	11	13	15	5	6	4	2	44	12		
60	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3	1	1	3	2	4	2	4	4	4	1	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	13	15	23	7	3	5	2	58	10		
61	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	5	4	3	2	11	16	17	4	6	7	2	48	15		
62	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	16	17	15	5	4	4	3	53	11		
63	2	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	4	3	1	20	18	20	7	6	7	1	65	14			
64	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	1	4	2	3	2	3	3	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	12	20	22	9	4	4	2	63	10		
65	2	2	2	2	2	2	5	4	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	12	20	16	7	4	4	2	55	10		
66	2	1	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	12	17	18	7	5	4	4	54	13			
67	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	14	19	19	8	7	5	2	60	14		
68	2	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	13	21	16	6	4	5	3	56	12		
69	3	1	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	4	3	5	15	19	15	4	3	7	5	53	15		
70	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	3	2	12	18	19	6	4	4	2	55	10			
71	3	1	2	5	2	4	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	3	1	1	2	2	1	2	3	2	3	17	14	16	5	3	5	3	52	11		
72	1	5	2	2	2	1	5	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	4	2	1	2	4	13	21	16	8	6	3	4	58	13		

ANEXO 7. PANTALLAZOS DEL SPSS

*DATA_DANEL_APARICIO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	edad	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Edad_etarea	Numérico	8	0		{1, 20 a 29 ...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Sexo	Numérico	8	0		{1, Masculin...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Tiempo_Ser...	Numérico	8	0		{1, < de 5 a...	Ninguna	9	Derecha	Ordinal	Entrada
5	GESTION_T...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	D1_Conoci...	Numérico	8	0		{1, Mala}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
7	D2_Habilida...	Numérico	8	0		{1, Mala}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
8	D3_Motivaci...	Numérico	8	0		{1, Mala}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
9	D4_Capacida...	Numérico	8	0		{1, Mala}...	Ninguna	9	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Gestion_Tal...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
11	Clasifica_G...	Numérico	8	0		{1, Mala}...	Ninguna	9	Derecha	Ordinal	Entrada
12	DESEMPE...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13	D1_Calidad...	Numérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
14	D2_Compro...	Numérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	9	Derecha	Ordinal	Entrada
15	D3_Liderazgo	Numérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Desempeño...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
17	Clasific_De...	Numérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	9	Derecha	Ordinal	Entrada
18	D1GTH	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	D2GTH	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
20	D3GTH	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
21	D4GTH	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
22	D1DL	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
23	D2DL	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
24	D3DL	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

09:33 p.m.
15/12/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022", cuyo autor es APARICIO OLIVO DANIEL ARMANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

LIMA, 26 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO DNI: 08745357 ORCID: 0000-0003-0697-7683	Firmado electrónicamente por: DSANCHEZCO el 26- 01-2023 11:25:24

Código documento Trilce: TRI - 0528539