



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de talento humano en el desempeño laboral de
trabajadores en un centro de salud de San Jerónimo,
Andahuaylas, 2023**

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

AUTORA:

Vasquez Quispe, Herlinda (orcid.org/0000-0002-6420-1704)

ASESORES:

Mtro. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria .

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Mi trabajo se lo dedico a Dios todo poderoso, quien con su infinito amor me permite llegar a alcanzar un nivel más en mi formación profesional; a mis padres, quienes son mi fuerza para alcanzar mis metas y lograr mis sueños.

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, por albergarme en sus aulas y fortalecer mi preparación profesional, de igual manera a mi asesor, por su paciencia y soporte educativo; a los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo por su aporte y participación en el desarrollo del presente trabajo.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación:	15
3.2. Variables y Operacionalización:	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	18
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	51

Índice de Tablas

Tabla 1 Validez de expertos	20
Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos de Gestión de Talentos	20
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad de Gestión de Talentos	21
Tabla 4 Resumen de procesamiento de casos del desempeño profesional	21
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad del desempeño profesional	21
Tabla 6 Gestión de Talento	24
Tabla 7 Dimensión de la Gestión de1Talento	25
Tabla 13 Desempeño Laboral	26
Tabla 14 Dimensiones del Desempeño Laboral	27
Tabla 17 Pruebas de normalidad de las variables Gestión de talento y desempeño laboral	28
Tabla 18 Significancia estadística de la Hipótesis General	29
Tabla 19 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	30
Tabla 20 Significancia estadística de la Hipótesis específica 1	31
Tabla 21 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	31
Tabla 22 Significancia estadística de la Hipótesis específica 2	32
Tabla 23 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	32
Tabla 24 Significancia estadística de la Hipótesis específica	33
Tabla 25 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	33

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023. El tipo de estudio es básico, de nivel explicativo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población consideró 118 trabajadores centro de salud de San Jerónimo. Como resultado de la variable Gestión de talento se identificó que el 2,5% de los trabajadores posee una gestión de talento Bajo; el 48,3% talento Medio y 49,2% talento Alto. De la variable Desempeño Laboral se identificó que el 37,3% de los trabajadores consideran que su Desempeño Laboral es Medio y 62,7% es Alto. De acuerdo a los resultados el coeficiente de Nagelkerke es 0,350; lo cual significa que la variable gestión de talento humano influye y explica la variación de un 35% en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023.

Palabras Clave: Gestión de talento humano, desarrollo Laboral, trabajadores

Abstract

The general objective of the investigation was to determine the influence of human talent management on the job performance of workers at a health center in San Jerónimo, Andahuaylas 2023. The type of study is basic, explanatory level, quantitative approach and non-specific design. experimental. The population considered 118 workers from the San Jerónimo health center. As a result of the talent management variable, it was identified that 2.5% of workers have Low talent management; 48.3% Medium talent and 49.2% High talent. From the Labor Performance variable, it was identified that 37.3% of the workers consider that their Labor Performance is Medium and 62.7% is High. According to the results, the Nagelkerke coefficient is 0.350; which means that the human talent management variable influences and explains the variation of 35% in the work performance of the workers of a health center in San Jerónimo, Andahuaylas 2023.

Keywords: Human talent management, labor development, workers

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la gestión del talento humano se ha vuelto una necesidad para el buen funcionamiento de todas las organizaciones tanto públicas como privadas. Toda persona tiene la capacidad o habilidad de adquirir los talentos necesarios para realizar determinadas actividades. A partir de ahí, el aprendizaje conduce al conocimiento que nos permite utilizar y desarrollar nuestros talentos. También identificamos el talento en función de miles de factores, desde la crianza hasta la genética. Estos talentos están relacionados con nuestras habilidades de comportamiento que hacen que los sujetos sean más fáciles de comprender ciertos conocimientos. Volviendo al principio, todos podemos aprender y desarrollar lo que queremos o necesitamos. El talento es un proceso de desarrollo y práctica. Aunque nuestra configuración es baja, no es impedimento para conseguirlo. El conocimiento es básico, y también lo es el talento dentro de la empresa. (IEP, 2023)

La relación entre el talento humano y el desempeño laboral es la capacidad de las personas para resolver problemas con sus habilidades, destrezas, experiencia y calificaciones en puestos específicos. Esta capacidad encierra no solamente el esfuerzo, sino también diferentes factores tales como: la calidad, actitud y comportamiento de los empleados, sus habilidades, motivación, interés, cualificación, etc. Juntos a estos factores, tiene un rol preponderante en la determinación del éxito de una organización.

Huergo (2023) en su artículo denominado "El talento se ha convertido en un activo escaso, publicado en la revista Harvard Deusto plantea que el desarrollo de la tecnología, especialmente la digitalización, conlleva el desvanecimiento de un gran cantidad de puestos de trabajo, pero también la creación de nuevas profesiones y la formación de muchos puestos que requieren conocimientos y habilidades muy diferentes. En su informe concluye que los dos factores, tecnológico y sociocultural, nos dan las claves para reconocer y responder a los nuevos paradigmas en el ámbito laboral. Por tanto, la atracción y fidelización del talento requiere de una propuesta de valor que satisfaga las necesidades y deseos de los empleados, entre los que cabe destacar el alineamiento de objetivos y valores entre la organización y el individuo;

flexibilidad en términos de horario de trabajo y ubicación; salud física y mental, desarrollo de carrera y compensación y beneficios. Por lo tanto, el desarrollo del talento requiere un compromiso con el empleo y la gestión de la carrera, la inversión en actividades de mejora/rehabilitación y la provisión de oportunidades de movilidad interna. (Huergo, 2023)

La gestión del talento humano se viene transformado en un gran problema en varias empresas en el camino ya que tienen deficiencias en la contratación del personal, sobre todo en los centros de salud ya sea por falta de experiencia en el área requerida o no hay el profesional idóneo.

En nuestro país las organizaciones priorizan el desarrollo de sistemas, a veces dejándolos completamente en un segundo plano el desarrollo humano, el crecimiento personal y la gestión del talento, muchas veces se considera como recursos humanos a las personas que laboran dentro de una organización, las cuales a su vez son consideradas como una herramienta sin considerar a las personas que trabajan en la organización. (Armas, 2023)

Una institución, es el poseedor del valor máximo que maneja las habilidades, cualidades y capacidades de los seres humanos. Ese movimiento y actividad en toda la unidad, de las personas que laboran en el departamento se debe llamar talentos, porque para lograr buenos resultados se busca el personal suficiente y se requiere preparación para los diversos puestos y trabajos, por lo que actualmente esta persona es reconocida por su conocimiento, inversión intelectual y realización dentro de la unidad estructural; por lo tanto, puede mejorar efectivamente el desempeño de los trabajadores en los diferentes puestos de trabajo. (MINSA, 2022)

De acuerdo con esto Chiavenato (2010) el talento incluye no solo el esfuerzo o la actividad de una persona, sino también, otros factores que le dan una forma diferente a la actividad en cuestión: conocimiento, experiencia, motivación, interés profesional, capacidad, actitud, capacidad, potencial, salud, etc. La meta final de la gestión del talento es descubrir, integrar, destacar y retener el talento cuando tiene un alto potencial que permite que cada colaborador se beneficie del desarrollo de sus habilidades de acuerdo a los objetivos de la organización. Este modelo se aplica no solo a las instituciones, sino a todos los involucrados. (Chiavenato, 2010)

Por otro lado, el desempeño laboral se considera como el comportamiento real o el comportamiento de las personas que laboran, desde el punto de vista profesional y técnico, así como en las relaciones interpersonales establecidas en el curso de la atención de la salud-enfermedad. Lo que, a su vez, tiene una importante influencia en la composición del medio ambiente. Por tanto, existe una relación directa entre los factores propios del ejercicio profesional y los que determinan la calidad global de los servicios de salud. (Bautista, 2020)

Este concepto de desempeño laboral, unificado e integrado con la calidad de servicio, nos lleva a darnos cuenta de que evaluar el desempeño profesional viene a ser proceso continuo de la calidad asistencial, desprovista de conocimientos puramente académicos. La planificación, y se va vinculando con la responsabilidad institucional y compromiso social, tal como una respuesta a las necesidades de las personas; en un proceso activo, que busca la participación y el cuestionamiento de manera continua, que oriente las acciones desarrolladas en los procesos de formación y mejora de la salud a largo plazo. (Quezada, 2003)

Uno de los problemas dentro de las organizaciones o instituciones públicas o privadas como parte de la Gestión de Talento, es la falta de capacitación o formación de los empleados para estar acorde con los cambios o modernización que se requiere en los diferentes puestos de trabajo. Por otro lado también está la selección del personal que en muchos casos son poco eficientes, sobre todo cuando son por recomendación o a dedo, de igual manera es la falta de valoración del esfuerzo que realiza el empleado en su puesto de trabajo. Todo esto definitivamente puede afectar en su desempeño laboral de los trabajadores, en nuestro caso en el personal que trabaja en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023, en función de alcanzar el existo y satisfacción de los usuarios de esa entidad.

Se justifica la presente investigación de manera teórica ya que brindará un mayor conocimiento sobre la importancia de fortalecer la Gestión de Talento y como esta influye el Desempeño Profesional, en cualquier institución pública o privada, quiere decir si el trabajador es reconocido o si se les fortalece en sus capacidades, tendrá un mejor desempeño en su trabajo. De manera práctica,

porque pretende conocer la realidad del manejo de la Gestión de Talento en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y cómo influye este aspecto en el desempeño laboral de los trabajadores. Al tener los resultados, la institución puede tomar como referencia para enfatizar sobre las posibilidades de potencializar mejor a sus trabajadores.

De igual forma como justificación social, este trabajo permitiría en un futuro buscar estrategias para fortalecer el desempeño laboral de sus empleados y así mejorar la atención al público usuario, quienes se beneficiarían si habría un cambio en el desempeño de los trabajadores del centro de salud de San Jerónimo.

Es por ello por lo que se ha planteado el problema general como: ¿Cuál es la influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023?; y como problemas específicos ¿Cuál es la influencia de la gestión de talento humano en su desempeño de la tarea en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023?; ¿Cuál es la influencia de la gestión de talento humano en su comportamientos contraproducentes en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023?; y ¿Cuál es la influencia de la gestión de talento humano en su desempeño contextual en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023?

De igual manera y en función al problema, se plantea el siguiente objetivo general, Determinar la influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023; y como objetivos específicos Determinar la influencia de la gestión de talento humano en su desempeño de la tarea en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 203; Determinar la influencia de la gestión de talento humano en su comportamientos contraproducentes en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023; y Determinar la influencia de la gestión de talento humano en su desempeño contextual en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023

Se podrá dar uso el presente estudio al probar la hipótesis general: Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo,

Andahuaylas 2023; y como hipótesis específicas Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en su desempeño de la tarea en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023; Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en su comportamientos contraproducentes en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023; y Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en su desempeño contextual en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023

II. MARCO TEÓRICO

En relación al tema del trabajo de investigación se han podido encontrar tesis referentes, como antecedentes internacionales, han sido tomadas las siguientes investigaciones: Belén, Freire y Gutiérrez (2018) En su estudio titulado 'Impacto de la capacitación al personal y la productividad laboral', investigaron en la ciudad de Los Ángeles de Chile, ha buscado evaluar el efecto del adiestramiento del personal en la productividad laboral como su principal objetivo. Se utilizó una metodología explicativa correlacional transversal y la muestra fue de 8,084 participantes. "Las empresas que brindan capacitación no tienen una productividad significativamente mayor que las que no lo hacen, según los resultados de un estudio que muestra un aumento del 2,74%.

Los hallazgos del método de Nearest Neighbor Matching (NNM) contradicen estos resultados, ya que indican que las empresas que brindan capacitación en realidad tienen una productividad menor en un 2,12%". Empresas que capacitaban a sus colaboradores tenían un 40% mejor rendimiento que aquellas que no lo hacían, aun cuando contaban con recursos similares como maquinaria, salario y motivación. Se recomendó implementar un programa de capacitación debido a la naturaleza cambiante del trabajo y para lograr mejores resultados, pero no es el único factor. (Belén, 2018)

González, Román y Bermeo (2021), Universidad Estatal del Milagro de Ecuador. El objetivo principal es comprender la incidencia de la gestión de talento, la productividad y el desempeño profesional en las empresas privadas. Se realizó un estudio transversal, no experimental, descriptivo y el método fue una encuesta. La conclusión es que la gestión de talento afecta la productividad y el desempeño laboral de los socios comerciales de la empresa privada, pero dado que es un indicador positivo muy bajo, es necesario promover la motivación laboral para beneficiar efectivamente a la organización con las características individuales de cada recurso humano. (González, 2021)

López (2023), de la Universidad Nacional de Chimbotazo. El propósito de este estudio es evaluar la gestión del talento humano y el desempeño

laboral en la Agencia Nacional de Tránsito de Riobamba después del COVID-19. Se empleó el enfoque de investigación descriptivo de campo, con diseño no experimental, a través del método hipotético deductivo. 25 funcionarios fueron incluidos en el estudio. Se utilizó SPSS versión 26 para verificar el chi-cuadrado de los datos procesados. El valor de chi-cuadrado de 8,50 es mayor que el valor de chi-cuadrado tabulado de 3,84.

De acuerdo a los resultados, la hipótesis alternativa fue aceptada y la hipótesis nula rechazada, demostrando que la gestión del talento humano en tiempos post-COVID afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Nacional de Tránsito de Riobamba. (López, 2023)

García (2019) de la Universidad Tecnológica de Guayaquil. El trabajo de grado tiene como objetivo incrementar el nivel de desempeño laboral en la empresa Ateneo S.A. De la ciudad de Babahoyo. El método ofrece un paradigma sociocrítico que utiliza como técnicas el análisis transversal, no experimental, Fue aplicada una encuesta, la muestra estuvo conformada por 117 profesionales que laboran en el mismo. Finalmente, se concluye que el plan de HRM propuesto tiene como objetivo brindar soluciones a las causas fundamentales del problema, desarrollar actividades para formalizar el reclutamiento y la inducción, así como la capacitación, el entrenamiento y los incentivos. (García, 2019)

Moreno (2020) de la Universidad Nacional de Chimborazo. Buscan relacionar GTH y DL en instituciones policiales de primer nivel en Ecuador en su estudio. Se realizó un estudio cuantitativo, básico y descriptivo correlacional con la totalidad de los 71 trabajadores de la salud de la institución. Se usó un cuestionario válido y confiable a través de una encuesta. El grupo piloto fue sometido al alfa de Cronbach para medir la coherencia interna y confiabilidad de los elementos. Cada variable fue sometida a análisis estadístico descriptivo e inferencial para obtener tablas de frecuencias y porcentajes. La hipótesis alternativa debe ser aceptada debido a una correlación significativa ($p < 0,05$) de 0,570 entre GTH y DL. (Moreno, 2020)

De igual manera, a nivel nacional tenemos a

Rojas (2019) de la Universidad Señor de Sipán, Se buscó establecer la conexión entre gestión de talento y desempeño laboral en Molino Semper

S.A.C. Lambayeque en 2018. Los métodos de investigación incluyen descripción, correlación, cuantificación y diseños no experimentales. 33 empleados opinaron sobre la gestión de recursos humanos y se evaluó el desempeño del personal a través de técnicas de recopilación de datos y encuestas. Se utilizó SPSS versión 24 (Cronbach's Alpha) para realizar el análisis estadístico. El puntaje de gestión del talento y desempeño laboral de Molino Semper S.A.C es de 0.757% según el coeficiente de correlación de Pearson. Existe una alta correlación entre la gestión de personal y el desempeño laboral. Se observa al tener una gestión del talento efectiva. (Rojas, 2019)

Lazo y Punido (2019) Se buscó establecer la conexión entre el manejo del personal y el rendimiento en el trabajo. El estudio fue de diseño no experimental, con una correlación descriptiva. La muestra consta de 22 empleados. Oficina, almacén y área operativa de Waira System en Santiago de Surco - 2019. La prueba demostró una correlación significativa ($p < 0.05$) entre la gestión del talento y el desempeño laboral. El 54,55% de los empleados considera que la gestión del talento es promedio, indicando una falta de eficacia y consistencia en la aplicación de la gestión de la empresa en cuanto al rendimiento laboral. La gestión del talento humano afecta el desempeño de los empleados de Waira System, ya que el 50% de ellos la califica regularmente y considera que no se están logrando los resultados necesarios. (Punido, 2019)

Díaz (2022) de la Universidad Faustino Sánchez Carrión, El estudio buscó determinar si hay una correlación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho 2022. Se emplearon en el estudio un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal. A muestra aleatoria de 60 trabajadores administrativos contestó un cuestionario de 23 ítems para evaluar la gestión del talento y una escala de 21 ítems para evaluar el desempeño laboral. Se evaluó la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y se obtuvieron valores de 0,886 y 0,912 para dos de ellos. 60 de los encuestados: 60,0% ven la gestión del talento como regular, 31,7% la consideran adecuada y 8,3% la califican como inadecuada. 41.7% de los trabajadores tienen

desempeño pobre, 30.0% tienen desempeño regular y 28.3% tienen un buen desempeño en el trabajo.

El estadístico Rho de Spearman ($p < .05$; $\rho = .883$) indica una correlación lineal positiva alta y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. (Díaz, 2022)

Concha (2022) de la Universidad Cesar Vallejo, buscó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho 2022. Se empleó en el estudio un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal. 60 trabajadores fueron encuestados. 60,0% ven la gestión del talento como regular. 31,7% la ven como adecuada y el 8,3% la considera inadecuada. 41.7% de los trabajadores rinden mal, 30.0% rinden regular y 28.3% rinden bien en su trabajo. El desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión se correlaciona altamente y de manera significativa con la gestión del talento humano, según el análisis estadístico Rho de Spearman ($p < .05$ $\rho = .883$). (Concha, 2022)

En relación a las bases teóricas, se ha considerado el análisis de las dos variables y sus dimensiones, dentro de las cuales se considera la Gestión de talento humano, donde uno de los autores más representativos de este tema es Chiavenato (2009) quien conceptualiza a la gestión del talento como el conjunto de políticas, estrategias y prácticas que se requieren para poder gestionar puestos ejecutivos que involucren a las personas y los recursos; es por ello que es importante implementar formas de reclutamiento, selección y de igual manera la capacitación, implementación o preparación para el buen desempeño en el área asignada, de igual manera es importante las recompensas, y la evaluación, etc.

Por otro lado, Eslava (2004) explica que identificar la cualidad, capacidad o talento directivo; implica adoptar una perspectiva de gestión estratégica, que tiene como meta crear el máximo requerimiento para la organización por medio de una serie de actividades encaminadas a adquirir continuamente el nivel de conocimientos, habilidades y competencias

necesarias para alcanzar sus objetivos trazados y que son necesarios para ser competitivos tanto en la actualidad como en un futuro. Las personas son esenciales en el funcionamiento eficiente de una empresa, organización o institución, son el activo más importante con el que cuentan y, aunque están fuertemente invertidas, no se reflejan en el balance general como una categoría en sí mismas. (Chiavenato, 2009)

Dentro de la gestión del talento humano, se requiere tomar en consideración los procesos administrativos, lo que conlleva a planificar, coordinar, dirigir, organizar, controlar, entre otros aspectos. La cultura que existe en cualquier organización, la estructura de la organización, la naturaleza del entorno, la misión y visión de la organización empresarial, la tecnología usada, sus procesos internos, son aspectos que permiten valorar a la organización, sobre todo por su desempeño en la sociedad y en competencia con otras organizaciones. (Vallejo, 2016)

Tomando la teoría de Chiavenato (2009) sobre la Gestión de Talento Humano se ha considerado desagregar en cinco dimensiones fundamentales dentro de este proceso, estas son Reclutamiento, Selección, Capacitación, Recompensa y Evaluación de Desempeño, los cuales son considerados desde el tiempo de reclutamiento de los nuevos empleados que la empresa requiere para un determinado puesto laboral, En muchas empresas este proceso dura todo el periodo de prueba, hasta el momento que acompañe en la empresa. En esta etapa, el trabajador que se incorpora por primera vez al puesto de trabajo, debe demostrar cuáles son sus capacidades y su preparación profesional, de tal manera que demuestre porque debe ser contratado. (CEUPE, 2022)

Como primera dimensión se tiene al Reclutamiento que de acuerdo a Chiavenato se considera como la comunicación organizacional que se utiliza para divulgar y ofrecer oportunidades laborales. Es un proceso de comunicación bidireccional que comunica oportunidades de empleo y atrae a candidatos al proceso de selección.

La segunda dimensión considera a la Selección, la cual implica seleccionar a los candidatos más idóneos para la organización. Tiene una serie de etapas con múltiples opciones. La evaluación de los resultados de la

selección es crucial para calcular el costo operacional y los beneficios asociados.

La tercera dimensión es la Capacitación, también se ha considerado la teoría de Chiavenato, que indica que es la que busca mejorar el comportamiento de las personas para que logren los objetivos de la organización de manera sistemática. Capacitación y desarrollo son procesos de aprendizaje que modifican el comportamiento mediante cambios en la transmisión de información, el desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos.

La cuarta dimensión es la Recompensa, según Chiavenato, es la compensación o reconocimiento por los servicios de alguien. La remuneración es la recompensa más frecuente. Hay recompensas de índole económica y no económica. Se pueden recibir recompensas financieras de forma directa (por ejemplo, salario, premios, comisiones) o indirecta (vacaciones, descanso remunerado, gratificaciones, etc).

Por último, la quinta dimensión es la Evaluación del Desempeño, la cual evalúa el rendimiento individual según las tareas, metas, resultados y crecimiento potencial de cada persona, permitiendo juzgar y estimar su excelencia y contribución a la empresa. (Chiavenato, 2009)

Como segunda variable se ha considerado al desempeño laboral. Chiavenato lo define como la calidad del trabajo que realiza cada empleado para realizar sus tareas diarias en un período de tiempo determinado. Por otro lado Faria (1995) lo define como los resultados de la conducta de los empleados con respecto a su forma de trabajo, compromiso, tareas y actividades que dependen de la función que deben cumplir según su contrato. Faria también habla de la importancia de la estabilidad laboral, del trabajador contratado en una empresa, la cual debe de brindarles los beneficios más adecuados en función del puesto que desean cubrir. De ello, depende un mejor desempeño laboral, que se considera un elemento esencial para medir la efectividad y el éxito organizacional. La estabilidad laboral genera paz interior, salud, motivación y buen estado emocional. En este caso, el individuo está listo para dar más y enfocarse en otras áreas, mejorando así su estatus en la organización y la sociedad. (Faria, 1995)

De igual manera Robbins (2004) explica que es un término de recursos humanos que se utiliza para entender cómo se desarrolla una persona en su rol. Aquí entran en juego diversos factores, como la eficiencia, eficacia o utilidad con que una persona desempeña su cargo, dados los deberes, expectativas y responsabilidades que conlleva.

Se una idea más clara de cómo le está yendo a la organización, es preciso medir el desempeño individual y del equipo en todos los niveles, desde los empleados hasta los gerentes e incluso los puestos gerenciales. Para lograrlo, cada empresa implementará diferentes estándares, incluyendo qué factores se considerarán al momento de calcular el desempeño de los trabajadores, así como el período, método y personas para realizar estos procedimientos. (Robbins, 2004)

Para la segunda variable ha sido considerado el desempeño laboral, para lo cual se tomó como referente la teoría de Campbell et al, (1990) sostienen que el desempeño laboral se compone de acciones y conductas. Las destacadas habilidades de un colaborador que impulsan el crecimiento empresarial al lograr metas establecidas. Pedraza et al., (2010) indican que el desempeño exitoso está ligado a la conducta y características específicas. Milkovich & Boudreau (1994) consideran que el desempeño laboral se compone de características individuales, las cuales incluyen cualidades, capacidades, habilidades y necesidades, que interactúan en el trabajo y en la organización, y pueden influir en los resultados y la variabilidad actual en las organizaciones.

Faria (2000) define desempeño laboral como la respuesta de los trabajadores a sus actividades y responsabilidades, basada en la relación entre el colaborador y la empresa. Palmar, Rafael, Valero, y Jhoan (2014) dicen que es la respuesta ante el cumplimiento de las tareas asignadas, de acuerdo a sus requisitos y satisfacer los requisitos de la organización para lograr eficiencia, eficacia y efectividad en el cumplimiento de responsabilidades y objetivos, en línea con el éxito de las empresas. Palací (2005) equipara el desempeño laboral con el valor esperado por la organización en relación a las acciones que el empleado lleva a cabo en un intervalo de tiempo específico. Según Pedraza et al., (2010), estas acciones pueden ser tanto individuales como colectivas, contribuyendo así a la

eficiencia de la empresa, quienes lo confirman que los esfuerzos de trabajo son excelentes acciones y comportamientos de los socios para promover el desarrollo de la empresa, logrando las metas trazadas por la organización.

De acuerdo a la revista virtual Factorial (2022), indican que está sujeto a las cualidades personales: Este tipo de evaluación se enfoca en evaluar si la persona en cuestión tiene las habilidades y actitudes necesarias para cumplir con las expectativas del rol; a lo conductual: este enfoque se utiliza para identificar y monitorear acciones específicas que acercan o alejan a los empleados del desempeño ideal. Por último, enfocado en los resultados: Se trata precisamente de medir el desempeño de los empleados de forma cuantitativa. Se considera un método más objetivo que otros métodos que se basan en estadísticas e indicadores específicos. (Factorial, 2022)

Así mismo, la teoría de Campbell et,al, plantea tres dimensiones dentro de su investigación la misma que se refrenda en la investigación de Bautista et al (2020), estas se nombran como desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual. Bautista et al, en su investigación sobre Teorías del Desempeño Laboral.

La primera dimensión, desempeño de la tarea, se entiende como realizar las tareas y responsabilidades del trabajo conforme a las habilidades y conocimientos requeridos, que contribuyen directa o indirectamente a la organización.

El desempeño de la tarea involucra cumplir las responsabilidades en un empleo específico (Murphy, 1990). En consecuencia, aportan al núcleo técnico de la organización de manera directa o indirecta (Borman & Motowidlo, 1993). Las actividades técnicas se dividen en actividades de transformación de recursos y actividades complementarias. (Koopmans et.al., 2011)

Como segunda dimensión se considera a los comportamientos contraproducentes, las cuales son acciones perjudiciales intencionales que buscan dañar a las organizaciones en beneficio propio del trabajador.

Según Omar (2010), los comportamientos contraproducentes son acciones premeditadas. que perjudican a las organizaciones e individuos

por voluntad propia advirtiendo tanto el bienestar de la organización como de los demás. Los empleados llevan a cabo conductas desviadas que son contrarias a los intereses de la organización. Estos comportamientos laborales amenazan la organización y perjudican a sus miembros. (Omar, 2010)

Bautista et al, explica que los comportamientos contraproducentes son las acciones deliberadas realizadas voluntariamente para dañar a la organización, pero beneficiar a los empleados se denominan acciones contraproducentes. De acuerdo a lo que define Casola (2020) en la revista psicológica, el comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo se refiere al comportamiento en el que algunos empleados, a sabiendas y con conocimiento, se involucran directamente en contra de los mejores intereses de la empresa, causando así daños o pérdidas en algún nivel. Tal comportamiento puede ser un incidente aislado o puede ser continuo, en última instancia, siempre que el daño causado sea muy costoso de reparar. (Casola, 2020)

Por último, se ha considerado como tercera dimensión al desempeño contextual, es un comportamiento espontáneo y personal que supera las expectativas del puesto de uno y es importante para lograr los resultados deseados en una organización, de acuerdo a lo planteado por Bautista et al. Por otro lado, refiere a Motowidlo (2012) quien indica que esto se aplica al comportamiento que ayuda a mejorar el entorno psicológico y/o social y/o organizado para completar el trabajo, lo que ayuda a lograr los objetivos de la organización. (Scotter, 1994)

El desempeño contextual se refiere a comportamientos espontáneos y excepcionales de los trabajadores, que están por encima de lo esperado para su puesto y benefician a la organización. Organ (1990) amplía este concepto al describir el desempeño contextual como comportamientos voluntarios de los empleados que indirectamente contribuyen a lograr los objetivos de la organización mediante la creación de un ambiente de trabajo propicio. (Organ, 1990)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de estudio, de acuerdo a la guía de Concytec (2020) esta investigación se considera como básica, porque la investigación es utilizada en el campo de la ciencia para comprender y ampliar nuestro conocimiento sobre un fenómeno o campo en particular, implica generalizar la teoría a una rama del conocimiento; su propósito suele ser generar datos que confirmen o refuten la tesis original del estudio. (Concytec, 2020)

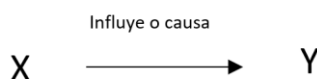
El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que los resultados serán representados numéricamente. (Hernández, 2014)

Es explicativa porque se muestra la relación de causa y efecto y con un enfoque cuantitativo ya que se cuantifica los resultados para comprobar las hipótesis.

El diseño es no experimental en vista de que no se manipularan las variables, transversal, porque se da en tiempo determinado tal y cual se presenten.

Figura 1

Diseño de la investigación



Dónde:

VI = Gestión del talento humano (GTH)

VD = Desempeño Laboral

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: Gestión de talento humano

Se trabajó de acuerdo al cuestionario previamente utilizado en otras investigaciones, "Gestión de Talento humano" de Chiavenato (2009), el mismo que fue validado correspondiente por expertos para fines del presente estudio. Se tomó cinco dimensiones: Reclutamiento, Selección, Capacitación, Recompensa y Evaluación de Desempeño, este consta de 28 ítems divididos en 1-4 Reclutamiento; 5-8 Selección; 9-18 Capacitación; 19-25 Recompensa y 26-28 Evaluación de Desempeño. Con un rango Alto (104 – 140); Medio (66 – 103) y Bajo (28 – 65) (Chiavenato, 2009)

Variable 2: Desempeño Laboral

Se trabajará de acuerdo a la teoría de Campbell et.al, (1990), con una encuesta que considera tres dimensiones, el desempeño de la tarea, los comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual, el material consta de 20 ítems divididos en tres dimensiones Desempeño de la tarea (1-7), Comportamientos contraproducentes (8-14) y Desempeño contextual (15-20). Con un rango Alto (76 – 100), Medio (46 – 75) y Bajo (15 – 45).

La operativización de las variables se encuentra en Anexos

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

Población

De acuerdo a lo planteado por Tamayo y Tamayo (1997) se considera al conjunto de personas o elementos participantes en un proceso investigativo, en nuestra investigación se considera como población a 168 trabajadores del centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas. (p. 176)

Muestra

De acuerdo a Arias (2006, p.83) lo define como el sub conjunto de la población elegida, la misma que es extraída de acuerdo a la siguiente formula.

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

Donde:

N =Total de la población

Z α =1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p =proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q =1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d =precisión (en su investigación use un 5%).

Población= 168

Muestra: 118 trabajadores centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas

Muestreo

El muestro se establece que es probabilístico con la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas.

Unidad de análisis:

Un trabajador del centro de salud de San Jerónimo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas

Para este trabajo se planteado la aplicación de dos encuestas una para cada variable “Gestión de Talento humano y desempeño laboral”. La encuesta está considerada como una técnica que es utilizada para obtener información estandarizada para recopilar y analizar un conjunto de datos que representan la opinión de una población considerado como muestra, la que es elegida de un universo más grande con el fin de investigar. Posteriormente a la aplicación del instrumento se realizará la validación estadística se según el sistema estadístico SPSS.

IBM® SPSS® es una plataforma con análisis estadístico avanzado. Es apropiado para proyectos de cualquier tamaño y complejidad, y puede ayudar a su organización a descubrir oportunidades, mejorar la eficiencia y reducir el riesgo. (IBM, 2023)

Instrumentos

Variable 1:

Para la primera variable se consideró el cuestionario “Gestión de Talento humano” de Chiavenato (2009) Se aplicó un instrumento previamente utilizado en estudios, el mismo que fue validado correspondiente por expertos para fines del presente estudio. Se tomó cinco dimensiones: Reclutamiento, Selección, Capacitación, Recompensa y Evaluación de Desempeño

Variable 2:

Para la segunda variable se ha considerado el desempeño laboral, para lo cual se tomó como referente la investigación de Campbell et.al, (1990), de igual manera este instrumento a sido utilizado en estudios referentes. Se tomó como dimensiones el desempeño de la tarea, los comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual.

Ficha técnica 1

Nombre de la Prueba: Cuestionario de Gestión de Talento Humano

Autor (a): Chiavenato (2009)

Objetivo: Medir la Gestión de Talento de los Trabajadores del centro de salud de San Jerónimo

Ámbito de aplicación: Trabajadores del centro de salud de San Jerónimo

Confiabilidad: Alpha de Crombach

Escala: Escala de Likert 1 =Nunca, 2 =Casi nunca, 3 = A veces, 4=Casi siempre y 5 = Siempre. Alto (104 – 140); Medio (66 – 103) y Bajo (28 – 65)

Cantidad de ítems: 28

Tiempo de aplicación: 20 - 30 minutos

Ficha técnica 2

Nombre de la Prueba: Cuestionario del Desempeño Laboral

Autor (a): cuestionario de Campbell et.al, (1990)

Objetivo: Medir el Desempeño Laboral de los Trabajadores del centro de salud de San Jerónimo

Ámbito de aplicación: Trabajadores del centro de salud de San Jerónimo

Confiabilidad: Alpha de Crombach

Escala: Escala de Likert 1 =Totalmente desacuerdo; 2 =Desacuerdo; 3=Indeciso; 4=Acuerdo; 5=Totalmente de Acuerdo. Alto (76 – 100); Medio (46 – 75) y Bajo (15 – 45)

Cantidad de ítems: 20

Tiempo de aplicación: 20 - 30 minutos

Validez y confiabilidad

Tabla 1

Validez de expertos

Experto	Grado Académico	Nombre y Apellido	Criterio
1	Magister	Daniel Ángel Córdova Sotomayor	Aplicable
2	Doctor	Jorge Gim Espinoza Torres	Aplicable
3	Magister	Crispín Barrial Lujan	Aplicable

Propio

Hernández (2010) establece que la confiabilidad varía con el número de sujetos involucrados en el instrumento de medida, es decir, cuantos más sujetos, mayor debe ser la confiabilidad. Por lo tanto, cada vez que se administra una herramienta de medición, se debe calcular la confiabilidad junto con la evidencia de validez.

Se estableció la confiabilidad de los dos instrumentos para lo cual se ha tomado como muestra a 20 trabajadores teniendo como resultado en ambos una confiabilidad muy alta.

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos de Gestión de Talentos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad de Gestión de Talentos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	28

El resultado de la prueba de Alfa de Cronbach aplicado a la encuesta de Gestión de Talento es de 0,852, este resultado de confiabilidad se ubica en el rango de 0,81 a 1,00, obteniéndose una confiabilidad muy alta

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos del desempeño profesional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad del desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	20

El resultado de la prueba de Alfa de Cronbach aplicado a la encuesta de Desempeño Profesional es de 0,816, este resultado de confiabilidad se ubica en el rango de 0,81 a 1,00, obteniéndose una confiabilidad muy alta

3.5. Procedimientos

En esta investigación para la obtención de datos será aplicado dos encuestas una para valorar la gestión de talentos, la misma que se ha tomado la teoría de Chiavenato (2009), quien investigó sobre “Gestión de Talento” el segundo instrumento también es una encuesta que mide el Desempeño Laboral, el cual se basa en la teoría de Campbell et.al, (1990). Se solicitó al Centro de Salud de San Jerónimo la autorización de la aplicación de los dos instrumentos, los mismos que han sido llenados por los trabajadores en diferentes grupos, de acuerdo a los turnos de trabajo.

La fiabilidad y la validez de las medidas son los indicadores clave de la calidad de un instrumento de medida. El desarrollo y validación proceso en la reducción del error en la medición es de gran importancia en el desarrollo de un instrumento. Las estimaciones de confiabilidad evalúan la estabilidad, consistencia y confiabilidad entre evaluadores de las medidas e instrumentos de medición. La confiabilidad se refiere a la homogeneidad, estabilidad y equivalencia de un instrumento o escala de medición. (IBM, 2023)

3.6. Método de análisis de datos

Todos los datos obtenidos serán validados por tres expertos y se utilizará la prueba de fiabilidad alfa de Cronbach para determinar la validez del cuestionario con el sistema estadístico SPSS 25 para probar las hipótesis.

Con la estadística descriptiva se caracteriza un grupo de datos mediante métodos estadísticos. De igual manera con la estadística inferencial se deduce las conclusiones generales más allá de los datos obtenidos.

La estadística procesa y organiza datos obtenidos mediante experimentos, encuestas, censos u otros medios. Los datos se analizan comenzando con estadística descriptiva y continuando con estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos

"Toda investigación debe seguir principios éticos, especialmente en casos donde participan personas potencialmente afectadas por ese proceso". La ética es comúnmente aplicada en la investigación académica.

La ética de investigación se refiere a principios y directrices que determinan y guían la investigación, el diseño, desarrollo, gestión, uso y difusión de toda investigación que tenga impacto en seres conscientes (humanos y criaturas).

Es necesario aplicar las pautas éticas en la revisión de protocolos de investigación. Se considera que estos principios éticos son universales. La investigación científica debe seguir principios éticos para garantizar el avance del conocimiento, la mejora de la condición humana y el desarrollo de la sociedad, de acuerdo a la ética de la investigación. El enfoque es ético respecto a la investigación, su naturaleza y objetivos (respeto a la dignidad humana, autonomía de su voluntad, protección de sus datos –privacidad, confidencialidad–, bienestar animal y protección del medio ambiente). (Delclós, 2018)

De acuerdo a lo que plantea la Oficina de Investigación Lima (UCV, 2016), "El investigador debe tener la obligación de informar los resultados con veracidad, respetando los derechos de propiedad intelectual, la responsabilidad y la ética" (p. 12).

IV. RESULTADOS

Resultados variables 1

Tabla 6

Gestión de Talento

Gestión De Talento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	2,5	2,5	2,5
	Medio	57	48,3	48,3	50,8
	Alto	58	49,2	49,2	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base de datos estructurada

De acuerdo a los resultados de la variable Gestión de Talento, de los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo, el 2,5% de los trabajadores opinan que la gestión de talento es Bajo; el 48,3% opinan que la gestión de talento es Medio y 49,2% opinan que la gestión de talento es Alto, siendo esta la de mayor porcentaje.

Otra forma de interpretar los resultados es que cerca del cincuenta por ciento, califica como alta Gestión de Talento, esto significa que los trabajadores tienen oportunidad de mejorar o formular estrategias para hacer mejoras en el trabajo que viene realizando.

Tabla 7*Dimensiones de la Gestión de Talento*

	Reclutamiento		Selección		Capacitación		Recompensa		Evaluación de Desempeño	
	<i>fj</i>	%	<i>fj</i>	%	<i>fj</i>	%	<i>fj</i>	%	<i>fj</i>	%
Bajo	4	4,7	3	2,5	0	0,0	10	8,5		
Medio	47	55,5	48	40,7	72	61,0	26	22,0	26	22,0
Alto	67	39,8	67	56,8	46	39,0	82	69,5	92	78,0
Total	118	100,0	118	100,0	118	100,0	118	100,0	118	100,0

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base de datos estructurada

De la variable Gestión de talento en la dimensión Reclutamiento, de los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo, el 4,7% de los trabajadores opinan que la consideración de su capacidad es Baja; el 55,5% de los trabajadores opinan que la consideración de su capacidad es Media y 39,8% de los trabajadores manifestó que la consideración de su capacidad es Alta.

De la dimensión Selección, de los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo, el 2,5% de los trabajadores opinan que la consideración de su capacidad es Baja; el 40,7% de los trabajadores opinan que la consideración de su capacidad es Media y 56,8% de los trabajadores manifestó que la consideración de su capacidad es Alta.

De la dimensión Capacitación, de los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo, el 61,0% de los trabajadores opinan que su capacitación es Media y 39,0% de los trabajadores opinan que su capacitación es Alta.

De la dimensión Recompensa, de los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo, el 8,5% de los trabajadores opinan que el incentivo es Bajo; el 22,0% de los trabajadores opinan que el incentivo es Media y 69,5% de los trabajadores manifestó que el incentivo es Alta.

De la Evaluación de Desempeño, de los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo, el 22,0% de los trabajadores opinan que su evaluación es Media y 78,0% de los trabajadores opinan que su evaluación es Alta.

Variable 2 Desempeño Laboral

Tabla 8

Desempeño Laboral

Resultado Desempeño Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	44	37,3	37,3	37,3
	Alto	74	62,7	62,7	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base de datos estructurada

De la variable Desempeño Laboral, de los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo, el 37,3% de los trabajadores opinan que su Desempeño Laboral es Medio y 62,7% de los trabajadores opinan que su Desempeño Laboral es Alto, siendo esta la de mayor porcentaje.

Otra forma de interpretar los resultados es que más del cincuenta por ciento, califica como alto su Desempeño Laboral, esto significa que los trabajadores tienen oportunidad de mejorar o formular estrategias para hacer mejoras en el trabajo que viene realizando.

Tabla 9*Dimensiones del Desempeño Laboral*

	Desempeño de la Tarea		Comportamientos contraproducentes		Desempeño contextual	
	<i>fj</i>	%	<i>fj</i>	%	<i>fj</i>	%
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Medio	20	16,9	12	10,2	44	37,3
Alto	98	83,1	106	89,8	74	62,7
Total	118	100,0	118	100,0	118	100,0

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base de datos estructurada

De la variable Desempeño Laboral en la dimensión Desempeño de la Tarea, de los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo, el 16,9% de los trabajadores opinan que su Desempeño de la Tarea es Medio y 83,1% de los trabajadores opinan que su Desempeño de la Tarea es Alta.

De la dimensión Comportamientos contraproducentes, de los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo, el 10,2% de los trabajadores opinan que sus Comportamientos contraproducentes es Medio y 89,8% de los trabajadores opinan que sus Comportamientos contraproducentes es Alta.

De la variable Desempeño Laboral en la dimensión Desempeño contextual, de los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo, el 37,3% de los trabajadores opinan que su Desempeño contextual es Medio y 62,7% de los trabajadores opinan que su Desempeño contextual es Alto.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Tabla 10

Pruebas de normalidad de las variables Gestión de talento y desempeño laboral.

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento	0.326	118	0.025
Desempeño laboral	0.406	118	0.001

Nota: Elaborado con los insumos recolectados por el investigador al aplicar los instrumentos.

De los datos presentados en la tabla anterior se puede observar que el comportamiento de los datos recopilados es propio de una distribución de una prueba de estadística libre, a un nivel de significancia del 0.05, por lo tanto, los constructos medidos no se ciñen a la regla de normalidad. De esta manera, se eligió trabajar con un estadístico de contraste de tipo no paramétrico, por tanto, se empleó la técnica estadística Regresión logística Ordinal.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023

H0: No existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023

Tabla 11

Significancia estadística de la Hipótesis General

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	16,868			
Final	13,560	3,307	1	,000

Función de enlace: Logit.

Nota:

La Tabla N°18 indica que el Chi cuadrado es 3,307 y con el nivel de significancia estadística ($p < 0.000$) podemos afirmar que la gestión de talento humano influye sobre en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,28
Nagelkerke	,35
McFadden	,18
Función de enlace: Logit.	

Nota:

La Tabla N°19 señala que el coeficiente de Nagelkerke es 0,350; lo cual significa que la variable gestión de talento humano influye y explica la variación de un 35% en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023.

Hipótesis 1

H1: Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en su desempeño de la tarea en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023

H0: No existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en su desempeño de la tarea en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023

Tabla 13

Significancia estadística de la Hipótesis específica 1

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	20,652			
Final	8,742	11,910	1	,001

Función de enlace: Logit.

Nota:

La Tabla N°20 indica que el Chi cuadrado es 11,910 y con el nivel de significancia estadística ($p < 0.001$) podemos afirmar que la gestión de talento humano influye sobre en el desempeño de la tarea de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado d la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,396
Nagelkerke	,230
McFadden	,175

Función de enlace: Logit.

Nota:

La Tabla N°21 señala que el coeficiente de Nagelkerke es 0,230; lo cual significa que la gestión de talento humano influye y explica la variación de un 23% en el en el desempeño de la tarea de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis 2

H1: Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en sus comportamientos contraproducentes en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023

H0: No existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en sus comportamientos contraproducentes en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023

Tabla 15

Significancia estadística de la Hipótesis específica 2

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,259			
Final	8,038	14,221	1	,000

Función de enlace: Logit.

Nota:

La Tabla N°22 indica que el Chi cuadrado es 14,221 y con el nivel de significancia estadística ($p < 0.000$) podemos afirmar que la gestión de talento humano influye sobre en el comportamiento contraproducente de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16

Pseud R cuadrado de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,214
Nagelkerke	,274
McFadden	,214

Función de enlace: Logit.

Nota:

La Tabla N°23 señala que el coeficiente de Nagelkerke es 0,274; lo cual significa que la gestión de talento humano influye y explica la variación de un 27,4% en el comportamiento contraproducente de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis 3

H1: Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en su desempeño contextual en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023

H0: No existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en su desempeño contextual en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023

Tabla 17

Significancia estadística de la Hipótesis específica 3

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	36,664			
Final	34,170	2,495	1	,001
Función de enlace: Logit.				

Nota:

La Tabla N°22 indica que el Chi cuadrado es 2,495 y con el nivel de significancia estadística ($p < 0.001$) podemos afirmar que la gestión de talento humano influye sobre en su desempeño contextual de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,221
Nagelkerke	,226
McFadden	,113
Función de enlace: Logit.	

Nota:

La Tabla N°25 señala que el coeficiente de Nagelkerke es 0,226; lo cual significa que la gestión de talento humano influye y explica la variación de un 22,6% en su desempeño contextual de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

"La propuesta de McKinsey Consulting Group es importante en este campo" (1998). Su artículo 'The War for Talent' analiza grandes empresas estadounidenses y las empresas competirán intensamente por un líder experimentado es esencial para establecer ventajas competitivas duraderas. De la misma época, otros estudios indican que las empresas no están listas para enfrentar esta situación y que incluso las más destacadas muestran importantes falencias. La Teoría de la Empresa Basada en el Conocimiento resalta la importancia del conocimiento y el talento humano en el éxito de las organizaciones desde la perspectiva de la estrategia empresarial. (Joyce & Slocum, 2012)

De igual manera Walker, J.W. (2002) y Larocco, J.M.; y (2007) coinciden en que los encargados de talento humano contratan y entrenan a empleados talentosos para mejorar el rendimiento de la empresa. El líder o el jefe son la clave para potenciar el talento de los empleados.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se muestra la relevancia que en la actualidad ocupa la Gestión de Talento en las instituciones públicas, donde el 2,5% de los trabajadores presentó una gestión de talento Bajo; el 48,3% presentó una gestión de talento Medio y 49,2% presentó una gestión de talento Alto Aunque se le da mucha importancia a la gestión del talento, hay pocos estudios empíricos y teóricos que ahonden en los fundamentos fundamentales y su limitada presencia en las empresas.

En lo referente a Desempeño Laboral, la similitud entre todas estas definiciones es que la evaluación se enfoca en el comportamiento relevante para la organización y el ejecutor tiene control sobre dicho comportamiento. Técnicamente, la Evaluación del Desempeño (ED) es la medición y valoración del comportamiento organizacional relevante del ejecutor. (Penney, 2005)

De igual manera en el tema del Desempeño Laboral, se sabe por diversas investigaciones, que se afecta por diversos aspectos, entre estos se considera a la Gestión de Talento. En nuestra investigación se contempla que el 37,3% de

los trabajadores consideran que su Desempeño Laboral es Medio y 62,7% de los trabajadores consideran que su Desempeño Laboral es Alto.

Las variables de nuestra investigación han considerado a la Gestión de Talento y Desempeño Laboral, mostrando la relación entre ellas. Cabe recalcar que todos toman de referente teórico a McKinsey & Company quien creó el término gestión de talento humano en 1997 después de estudiar recursos humanos. David Watkins, de la empresa Softscape, popularizó este concepto en uno de sus artículos en 1998 y ganó reconocimiento internacional.

Talento humano es la fuerza laboral que impacta de manera positiva en la productividad y rendimiento de cualquier empresa, según David Watkins (1998).

Se hace la discusión en relación al Objetivo General. Podemos definir que la gestión de talento humano administra los recursos humanos de las organizaciones para mejorar el desempeño laboral y alcanzar el éxito. (kehinde, 2012)

El talento humano es esencial para el desempeño adecuado de las funciones son los factores que conducen al éxito de las organizaciones. Actualmente, el capital humano ha adquirido mucha importancia. La eficiencia operativa de las empresas es esencial, por lo cual es importante garantizarla. La gestión del talento humano, es clave para lograr el éxito en las empresas. La administración eficiente de los recursos motiva la aparición de la gestión de talento humano. El factor humano afecta el rendimiento laboral para lograr el éxito de las organizaciones. (Scullion & Collings, 2011)

Como referente se toma la investigación de Gaspar (2021) quien buscó analizar la relevancia de la gestión del talento humano en el éxito laboral empresarial. Por eso, el artículo se basa en una metodología de investigación documental. Un estudio no experimental y descriptivo, se llevó a cabo para analizar y describir la relevancia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral y el éxito de las organizaciones. Se destaca que las empresas actualmente están poniendo mayor énfasis en la capacitación y el desarrollo de su capital humano, ya que tienen un papel crucial en la consecución de sus objetivos. La gestión del talento humano administra

eficientemente los recursos humanos y capacidades de la organización, promoviendo el desempeño laboral, alcance de objetivos empresariales y éxito organizacional. Al igual que nuestra investigación donde el Chi cuadrado es 3,307 y con el nivel de significancia estadística ($p < 0.000$) el cual afirmó que la gestión de talento humano influye sobre en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechaza la hipótesis nula.

De acuerdo al primer objetivo específico, Tarique & Schuler (2010) define la gestión del desempeño, como la manera en que se maneja el tiempo y como se aborda la resolución de tareas asignadas. La combinación adecuada de ambos factores generará productividad, por lo tanto, deben ser incluidos en la estrategia de gestión del talento desde su definición. Se considera un factor determinante para medir la productividad del trabajador.

Se toma a Montenegro (2021) como referente para la discusión de esta dimensión ya que él planteó en su trabajo el objetivo de establecer el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño de los trabajadores de La Chola Cajacha S.R.L. empresa en Cajamarca - 2021. Se realizó una investigación básica de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal, utilizando un cuestionario para recopilar información de una muestra de 32 colaboradores de una empresa. Donde el 46,9% de los empleados calificó la gestión del talento como baja y el 50,0% tuvo un desempeño laboral moderado. Se encontraron correlaciones significativas entre la gestión del talento y el desempeño de tareas ($Rho=0.850$, $R^2=0.723$), desempeño contextual ($Rho=0.815$, $R^2=0.664$), desempeño organizacional ($Rho=0.909$, $R^2=0.826$) y desempeño laboral ($Rho= 0,864$, $R^2=0,746$). La gestión del talento humano influye directa y significativamente en el desempeño laboral de La Chola Cajacha S.R.L. en Cajamarca durante el año 2021. En este objetivo en ambas investigaciones se buscó identificar las competencias, actitudes y aptitudes requeridas para un correcto desempeño de los puestos de trabajo es el objetivo de la gestión del talento humano, en ambos trabajos se muestra que existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en el desempeño, en nuestro caso el Chi cuadrado es 11,910 y con el nivel de significancia estadística ($p < 0.001$) se afirmó que la gestión de talento

humano influye sobre en el desempeño de la tarea de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechaza la hipótesis nula.

De acuerdo al segundo objetivo específico, se define a los comportamientos contraproducentes en el trabajo como acciones conscientes y deliberadas de algunos empleados que dañan los intereses de la compañía y ocasionan pérdidas. Este comportamiento puede ser un incidente solitario o convertirse en un problema persistente, generando costos significativos en reparaciones por el daño causado. El empleado puede causar un costo inesperado a la empresa según la conducta y el nivel de sabotaje llevado a cabo, ya sea reparando los elementos dañados o perdiendo una cantidad de ingresos que podrían haber sido generados. Los dos escenarios resultan en un perjuicio económico para la empresa. (Fox, 2012)

Por otro lado, Bruursema, Kessler, Spector (2011) afirma que "No solo se pierde dinero, sino que las acciones contraproducentes de los empleados afectan la reputación de la marca y requieren recursos para recuperarla".

Estas acciones pueden resultar en la pérdida de miembros valiosos del equipo que son eficientes y valiosos para la compañía, a pesar de haber exhibido comportamientos contraproducentes en el pasado. Más adelante exploraremos las razones detrás de ese cambio de actitud radical. (Bruursema, 2011)

Se tomó como referente para la discusión de esta dimensión a Calle (2020) cuyo trabajo tuvo el propósito de determinar si la gestión del talento humano influye en el rendimiento de los colaboradores de la Acuícola de Cofimar S.A, Guayaquil, en 2020. En una de sus dimensiones se consideró al comportamiento contraproducente. Se utilizó un enfoque correlacional con diseño transversal no experimental. La gestión del talento humano impacta el rendimiento de los colaboradores de la Acuícola de COFIMAR. El rendimiento en S.A, Guayaquil 2020 está significativamente influenciado por la gestión del talento humano a nivel 0,01 (bilateral) en un ,788 la gestión del talento humano influye en los trabajadores de la Acuícola COFIMAR S.A., Guayaquil, en el año 2020, según un estudio de 784 sujetos al nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Se llegó a determinar que la gestión de Talento influye

significativamente en su comportamiento contraproducente de los trabajadores. Los comportamientos contraproducentes en el trabajo son acciones realizadas intencionalmente por algunos empleados que entran en conflicto con los intereses de la empresa, causando daño o pérdidas, en ambas investigaciones se demuestra existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en su comportamiento contraproducente. En nuestro caso el Chi cuadrado es 14,221 y con el nivel de significancia estadística ($p < 0.000$) se afirmó que la gestión de talento humano influye sobre el comportamiento contraproducente de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechaza la hipótesis nula.

De acuerdo al tercer objetivo específico, Morgeson, Reider, y Campion, (2005) plantean que evaluar el rendimiento del empleado en relación a sus responsabilidades asignadas se lleva a cabo mediante el enfoque de desempeño contextual. Se evalúa el desempeño del empleado no solo en términos de cumplimiento del nivel aceptable de trabajo, sino también de destacar habilidades que conduzcan a un comportamiento ejemplar. Al evaluar el desempeño del empleado, se identifican aquellos ideales para su trabajo actual, los que requieren capacitación correctiva y los que no. Sea considerado para promociones que se adapten a sus habilidades y capacidades.

Borman & Motowidlo identificaron este constructo en psicología industrial y organizacional. El desempeño contextual es un tema de investigación crecientemente relevante. Las organizaciones ahora premian y evalúan el desempeño contextual debido a la creciente investigación en este campo. La economía del conocimiento ha ampliado las expectativas laborales. La iniciativa y creatividad de los trabajadores son cruciales para la ventaja competitiva de las organizaciones. El desempeño contextual es un constructo independiente a pesar de su similitud con el comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB) y el comportamiento prosocial, según psicólogos industriales/ organizacionales. (Scullion & Collings, 2011)

Para este objetivo se tomó como referencia a Zambrano (2019) el cual planteó como propósito de la investigación el analizar si la gestión del talento humano afecta el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral - 2019. Se consideró como variables al Talento humano y

el Desempeño laboral. Fue un estudio descriptivo con diseño no experimental. El talento humano tiene una influencia importante en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral. La hipótesis de la investigación confirma mediante el análisis de los resultados, demostrando la relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Aucallama. Al comparar con los resultados, encontramos que más del 50% demuestra relación entre las variables. La gestión del talento humano afecta el desempeño laboral pues el 74.1% cumplen sus tareas de forma responsable y organizada. El desempeño contextual se ve afectado por la gestión del talento humano, ya que el 65.3% de los trabajadores demuestran compromiso y aptitud positiva hacia la institución edil. La gestión del talento humano afecta al desempeño contextual con un 72.0% de mejoras en la productividad laboral y calidad de trabajo; nuestra investigación muestra que el Chi cuadrado es 2,495 y con el nivel de significancia estadística ($p < 0.001$) se afirmó que la gestión de talento humano influye sobre en su desempeño contextual de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechaza la hipótesis nula.

VI. CONCLUSIONES

- Primero. De acuerdo a los resultados de la variable Gestión de Talento, de los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo, el 2,5% de los trabajadores opinan que la gestión de talento es Bajo; el 48,3% opinan que la gestión de talento es Medio y 49,2% opinan que la gestión de talento es Alto, siendo esta la de mayor porcentaje.
- Segundo. De la variable Desempeño Laboral, de los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo, el 37,3% de los trabajadores opinan que su Desempeño Laboral es Medio y 62,7% de los trabajadores opinan que su Desempeño Laboral es Alto, siendo esta la de mayor porcentaje.
- Tercero. A través de la significancia estadística indica, que el Chi cuadrado es 3,307 y con el nivel de significancia estadística ($p < 0.000$) se ha podido afirmar que la gestión de talento humano influye sobre en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechazó la hipótesis nula.
- Cuarto. A través de la significancia estadística indica, que el Chi cuadrado es 11,910 y con el nivel de significancia estadística ($p < 0.001$) se ha podido afirmar que la gestión de talento humano influye sobre en el desempeño de la tarea de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechazó la hipótesis nula.
- Quinto. A través de la significancia estadística indica, que el Chi cuadrado es 14,221 y con el nivel de significancia estadística ($p < 0.000$) se ha podido afirmar que la gestión de talento humano influye sobre en el comportamiento contraproducente de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechazó la hipótesis nula.
- Sexto. A través de la significancia estadística indica, que el Chi cuadrado es 2,495 y con el nivel de significancia estadística ($p < 0.001$) se ha podido afirmar que la gestión de talento humano influye sobre

en su desempeño contextual de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023 y se rechazó la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero. Se recomienda a las autoridades del Centro de Salud de San Jerónimo fortalecer la Gestión de Talento en sus trabajadores, ya que más de la mitad de ellos, consideran estar en un nivel bajo y medio.
- Segundo. De igual manera se recomienda al área de Recursos Humanos especificar y capacitar al personal, sobre todo en temas afines a su área de trabajo, de esta manera se mejorará su desempeño profesional.
- Tercero. El jefe de personal debe sensibilizar a los trabajadores, con el fin de reducir los índices de comportamientos contraproducentes, explicando cómo estos afectan en el crecimiento de la organización.
- Cuarto. Las autoridades del Centro de Salud de San Jerónimo deben hacer mayor reconocimiento de las capacidades del trabajador para motivar a un mejor desempeño.

REFERENCIAS

- Abril.y.Núñez. (2023). *Gestión del talento humano y su influencia en el clima organizacional de las instituciones de Educación Superior*. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.
- Alhuay. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en un centro de salud mental comunitario, Chincheros, 2022*. . Universidad Cesar Vallejo.
- Alles. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Granica.
- Armas, L. y. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral de los empleados en negocios relacionados con cámaras; Con base en su impacto en la salud y el impacto en el desempeño de los empleados en el d*. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.
- Avilés, M. y. (2018). *Proceso de selección del talento humano por competencia para el fortalecimiento del desempeño laboral*. Universidad Metropolitana De Educación, Ciencia Y Tecnología.
- Bautista, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Universidad Peruana Unión.
- Bautista.et.al. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Universidad Peruana Unión.
- Belén, F. y. (2018). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Universidad De Concepción.
- Bruursema, K. K. (2011). *ored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behaviour*. *Work & Stress*. Taylor & Francis.
- Buendía. (1998). Metodologías de la investigación. *Wordpress*, <https://metodologiasdelainvestigacion.wordpress.com/2010/11/19/la-tecnica-de-la-encuesta/>.
- Bustamante. (2019). *“Propuesta de Mejora en la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral en la U.G.E.L Carhuaz, 2019”*. Universidad César Vallejo.

- Calle. (2020). *Gestión del talento humano y rendimiento de los trabajadores de la acuícola de COFIMAR S.A., Guayaquil, 2020*. Universidad Cesar Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55887/Call_e_SJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Casola. (2020). Comportamientos contraproducentes en el trabajo. *Psicologiyamente*,
<https://psicologiyamente.com/organizaciones/comportamientos-contraproducentes-trabajo>.
- Castro, H. y. (2021). *Estrés por el Covid-19 y desempeño laboral de los trabajadores del CAP III Mantaro – RAJ- ESSALUD, Huancayo 2021*. Universidad Peruana Los Andes.
- CEUPE. (2022). El proceso de incorporación, inducción y seguimiento. *Blog* ,
<https://www.ceupe.com/blog/proceso-incorporacion-induccion-seguimiento.html>.
- Chiavenato. (2009). La Caracola Editores - Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Chiavenato. (2009). *Gestion del Talento Humano - Tercera edición: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.*
- Chiavenato. (2010). *Administración de Recursos humanos: Makron Books do Brasil, Ltda.*
- Concha. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una municipalidad del Cusco, 202*. Universidad César Vallejo.
- Concytec. (2020). *Guía Práctica Para La Formulación Y Ejecución De Proyectos De Investigación Y Desarrollo (I+D)*. Consejo Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica.
- Curiel. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC*. Universidad de la Guajira.

- Delclós. (2018). Ética en la investigación científica . *Cómo Elaborar Un Proyecto En Ciencias De La Salud*, <https://www.esteve.org/wp-content/uploads/2018/03/C43-02.pdf>.
- Delgado, C. y. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*. Universidad César Vallejo.
- Díaz. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la universidad nacional Joséfaustino Sánchez Carrión De Huacho, 2022*. Universidad Faustino Sánchez Carrión: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7445>.
- Espinoza.y.Montalvo. (2021). *Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la zona Registral N° VIII Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Universidad Continental.
- Estupiñán. (2019). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Muisne, Periodo 2019*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Factorial. (2022). ¿Cuáles son las etapas de evaluación del desempeño laboral? *Blog Factorial*, <https://factorialhr.es/blog/evaluacion-desempeno-laboral/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20laboral%20es%20un%20instrumento%20que%20se,el%20departamento%20de%20Recursos%20Humanos>.
- Factorial. (2022). Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas. *Blog Virtual Factorial*, <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol>.
- Faria. (1995). *Desarrollo Organizacional*. Noriega Editores.
- Fox, S. S. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Wiley Online Library.

- García. (2019). *Gestión de talento humano para incrementar el nivel de desempeño laboral de la empresa Ateneo S.A. de Babahoyo*. . Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil : <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1083>.
- Gaspar. (2021). “*La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*” . Univeraidad Técnica Luis Vargas Torres.
- Gaspar. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*. Universidad Técnica Luis Vargas Torres: <file:///C:/Users/Hp/Downloads/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf>.
- González, R. y. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral*. Universidad Estatal de Milagro: <file:///C:/Users/Hp/Downloads/common.file.namingpattern.pdf>.
- Gorbaneff.Et, a. (2009). El Concepto De Incentivo En Administración. Una Revisión De La Literatura. *Revista de Economía Institucional*, Print version ISSN 0124-5996.
- Hernández. (2014). *Metodología de la Investigación 6ta Edición* . McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huergo. (2023). “El talento se ha convertido en un activo escaso” . *Harvard Deusto*, <https://www.harvard-deusto.com/el-talento-se-ha-convertido-en-un-activo-escaso>.
- IBM. (2023). Software IBM SPSS. *Blog IMP*, <https://www.ibm.com/es-es/spss>.
- IEP. (2023). ¿Qué es la Gestión del Talento Humano? *Instituto Europeo de Posgrado*, <https://www.iep.edu.es/gestion-del-talento-humano-que-es/#:~:text=La%20Gesti%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano%20es%20la%20estrategia%20de%20una,su%20potencial%2C%20desarrollarlo%20y%20retenerlo>.

- Joyce, W., & Slocum, J. (2012). Top management talent, strategic capabilities, and firm performance. *Organizational Dynamics*, 41(3): 183-193.
- kehinde, J. (2012). Talent Management: Effect on Organization Performances. *Journal of Management Research*, 4(2): 178-186.
- Koopmans et.al. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- López. (2023). *La gestión del talento humano en tiempos post-covid y el desempeño laboral en la Agencia Nacional de Tránsito Riobamba*. Universidad Nacional de Chimbotazo.
- MINSA. (2022). *Clima organizacional en los centros de salud*. Perú: MINSA.
- Montenegro. (2021). *Gestión Del Talento Humano Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal En La Chola Cajacha S.R.L., CAJAMARCA – 2021*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1946?show=full>.
- Moreno. (2020). *Relación entre GTH y DL en instituciones policiales de primer nivel en Ecuador*. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Morgeson, F. R. (2005). Selección de individuos en entornos de equipo: la importancia de las habilidades sociales, las características de personalidad y el conocimiento del trabajo en equipo. *Psicología del personal*, 58 (3), 583-612.
- Newstrom. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. 13 Edición-sponsor:.
- Omar et.al. (2011). *Comportamientos contraproducentes en el trabajo*. Universidad Nacional de Rosario.
- Omar, A. (2010). Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 2(8), 32–53.

- OMS. (2022). *La Bioseguridad en Salud*. General: Organización Mundial de la Salud.
- Organ. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43–72. .
- Penney, L. y. (2005). The prediction of contextual performance. *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*, 376-396.
- Ponce. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central* . Universidad Tecnológica Equinoccial .
- Punido, L. y. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco - 2019*. Universidad Autónoma del Perú.
- Quezada. (2003). Competencias Laborales (IV). Identificación de Competencias Modelos. *Newsletter Ser Humano y Trabajo N° 45*;, Disponible en: <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/competencias4.htm>.
- Ramírez. (2022). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022*. Universidad Nacional de Ucayali.
- Ready, D., & Conger, J. (2007). Make your company a talent factory. *Harvard Business Review*, 85(6): 68-70.
- Robbins. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. México: Prentice Hall. .
- Rojas. (2019). *Gestión de Talento humano y desempeño labora*. Universidad Señor de Sipan.
- Saavedra. (2021). *Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del hospital Obrero de la ciudad de Oruro*: Universidad Mayor De San Andrés.

- Saavedra. (2021). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL OBRERO DE LA CIUDAD DE ORURO*. Universidad Mayor De San Andrés.
- Scotter, M. y. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4),475–480.
- Scullion, H., & Collings, D. (2011). *Global Talent Management*. New York. NY: *Taylor & Francis*.
- Sesame. (2023). Capacitación. *Blog SESAME*, <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/capacitacion/>.
- Shilquigua. (2020). *Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral Del Personal De La Distribuidora Fonseca, Ciudad De Riobamba, 2018*. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Silva, R. y. (2021). *Gestión Del Talento Humano Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal En La Chola Cajacha S.R.L., Cajamarca – 2021*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Silvestre. (2020). *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla del distrito de Rímac 2019*. Universidad de Huánuco .
- TARIQUE, I., & SCHULER, R. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework and suggestions for further research. *Journal of world business*, 45: 122-133. .
- Vallejo. (2016). *Gestión del talento humano*. La Caracola Editores.
- Walker, J., & Larocco, J. (2002). Talent Pools: The best and the rest. *Human Resource Planning*, 25(3): 12-14.
- Yazlle. (2019). *Gestión de talento humano y desempeño laboral*: Universidad Católica de Salta.

Yazlle. (2019). *Gestión de talento humano y desempeño laboral*. Universidad Católica de Salta Argentina.

Zambrano. (2019). *Gestión Del Talento Humano Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal De La Municipalidad Distrital De Aucallama Huaral, 2019*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión:
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3641/TE SIS%20FINAL%20ZAMBRANO-PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Zeballos. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre*. Universidad Andina Simón Bolívar de Bolivia.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz De Consistencia

TÍTULO: Gestión de talento humano en el desempeño laboral de trabajadores en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2023						
AUTOR:						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cuál es la influencia de la gestión de talento humano en su desempeño de la tarea en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023?;</p> <p>2. ¿Cuál es la influencia de la gestión de talento humano en su comportamientos contraproductivos en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023?;</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar la influencia de la gestión de talento humano en su desempeño de la tarea en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023</p> <p>2. Determinar la influencia de la gestión de talento humano en su comportamientos contraproductivos en un centro de</p>	<p>General:</p> <p>Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en su desempeño de la tarea en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023</p> <p>2. Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en su comportamientos contraproductivos en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023</p> <p>3. Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano en su desempeño</p>	Variable 1: Gestión de talento Humano			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			<p>D1: Reclutamiento</p> <p>D2: Selección</p> <p>D3: Capacitación</p> <p>D4: Recompensa</p> <p>D5: Evaluación de Desempeño</p>	<p>Comunicación Divulgación</p> <p>Dotación de recurso humano</p> <p>Entrenamiento</p> <p>Desarrollo de Habilidades</p> <p>Desarrollo de actitudes</p> <p>Financieras</p> <p>No financieras</p> <p>Evaluación de actividades</p> <p>Logro de metas</p>	<p>1-4</p> <p>5-8</p> <p>9-18</p> <p>19-25</p> <p>26-28</p> <p>Total 28 Ítems</p>	<p>Alto (104 – 140)</p> <p>Medio (66 – 103)</p> <p>Bajo (28 – 65)</p>
Variable 2: Desempeño Laboral						
D1: desempeño de la tarea			1-7			

<p>3. ¿Cuál es la influencia de la gestión de talento humano en su desempeño contextual en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023?</p>	<p>salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023</p> <p>3. Determinar la influencia de la gestión de talento humano en su desempeño contextual en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023</p>	<p>contextual en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2023</p>	<p>D2: comportamientos contraproducentes</p> <p>D3: desempeño contextual</p>	<p>Cumplimiento de las laborales asignadas</p> <p>Valor esperado para la organización</p>	<p>8-14</p> <p>15-20</p> <p>Total 20 ítems</p>	<p>Alto (76 – 100)</p> <p>Medio (46 – 75)</p> <p>Bajo (15 – 45)</p>
--	--	---	--	---	--	---

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 168 trabajadores centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas</p> <p>Muestra: 118 trabajadores centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas</p> <p>Muestreo El muestro se aplicó el muestro probabilístico con la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Variable 1: Gestión de talento Humano 28 ítems</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral 20 ítems</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: La validación estadística se realizará según el sistema estadístico SPSS. Para la prueba de hipótesis se hará con Rho Sperman, una medida de asociación lineal diseñada para detectar relaciones entre variables.</p>

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

Variable 1: Gestión de talento Humano

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Variable 1: Gestión de talento Humano Se considera gestión del talento el desempeño integral de actividades como saber integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas con el objetivo de dotar a las empresas de competencias y competitividad. (Chiavenato, 2009)	Se trabajará de acuerdo al cuestionario validado por Rojas (2019) en su trabajo de investigación "Gestión de Talento humano y desempeño laboral", que consta de 28 ítems divididos en cinco dimensiones Capacitación del personal (1-5), Evaluación del personal (6-10), Incentivos del personal (11-15) y Capacidades del personal (15-20).	D1: Reclutamiento D2: Selección D3: Capacitación D4: Recompensa D5: Evaluación de Desempeño	Comunicación Divulgación Dotación de recurso humano Entrenamiento Desarrollo de Habilidades Desarrollo de actitudes Financieras No financieras Evaluación de actividades Logro de metas	1-4 5-8 9-18 19-25 26-28 Total 28 Ítems	Escala de Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Alto (104 – 140) Medio (66 – 103) Bajo (28 – 65)

Nota: Esquema asignado por la UCV

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Desempeño laboral es saber evaluar el trabajo, esto puede ser realizado por un superior y por un subordinado. Deben observar el comportamiento de los empleados en el trabajo y recordar que la mayoría de los trabajadores necesitan y esperan este tipo de retroalimentación. (Bautista, 2020)</p>	<p>Se trabajará de acuerdo a la teoría de Bautista et al, (2020), con una encuesta que considera tres dimensiones, el desempeño de la tarea, los comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual, el material consta de 20 ítems divididos en tres dimensiones Desempeño de la tarea (1-7), Comportamientos contraproducentes (8-14) y Desempeño contextual (15-20).</p>	D1: desempeño de la tarea	Cumplimiento de las laborales asignadas	1; 2; 3; 4; 5; 6 y 7	<p>Escala de Likert</p> <p>1 =Totalmente desacuerdo</p> <p>2 =Desacuerdo</p> <p>3 =Indeciso.</p> <p>4 =Acuerdo</p> <p>5 =Totalmente de Acuerdo.</p>	<p>Alto (76 – 100)</p> <p>Medio (46 – 75)</p> <p>Bajo (15 – 45)</p>
		D2: comportamientos contraproducentes	Conducta personal en el centro laboral	8; 9; 10; 11; 12; 13; 14 y 15		
		D3: desempeño contextual	Valor esperado para la organización	16; 17; 18; 19 y 20		

Nota: Esquema asignado por la UCV

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Encuesta sobre Gestión de Talento

Instrucciones: Este formulario tiene por objetivo recolectar su opinión y determinar la Gestión del Talento Humano y su desempeño laboral, para lo cual deberá responder en base a la siguiente escala:

PUNTUACIONES EN ESCALA DE LIKERT				
5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca

Ítems		Respuesta en base a la Escala				
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
D1: Reclutamiento						
1	¿La institución elabora el perfil profesional adecuado para la plaza en concurso?					
2	¿La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna?					
3	¿Por lo general, ¿la persona que gana el concurso, cuenta con el perfil del concurso?					
4	¿En caso de quedar desierta la plaza, ¿la institución realiza una nueva convocatoria?					
D2: Selección						
5	En el proceso de selección, ¿se evalúa el currículo del postulante?					
6	En el proceso de selección, ¿se toma una prueba escrita de conocimientos al postulante?					
7	En el proceso de selección, ¿se realiza una entrevista al postulante?					
8	¿Se firma un documento formal de contratación al personal ganador del concurso?					
D3: Capacitación						
9	¿La institución cuenta con un programa de inducción al personal ingresante?					
10	¿Se elabora un programa de capacitación para los trabajadores?					
11	¿Se elabora un programa de actualización para los trabajadores?					

12	¿Las capacitaciones responden a las necesidades actuales del servicio?					
13	¿Los temas de capacitación están orientados a fortalecer competencias para mejorar su desempeño?					
14	¿Los programas de actualización están orientados a ampliar sus conocimientos sobre nuevas tecnologías?					
15	¿La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo?					
16	¿La institución promueve la aplicación de principios y valores?					
17	¿La institución promueve o capacita sobre el clima laboral?					
18	¿La institución realiza talleres o capacitaciones de inteligencia emocional?					
	D4: Recompensa					
19	¿La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato?					
20	¿La institución otorga becas para el desarrollo profesional?					
21	¿La institución tiene programas de recompensas no económicas para los trabajadores?					
22	¿Se otorga incentivos económicos al buen desempeño laboral o logros académicos?					
23	¿La institución realiza reconocimientos no económicos por el buen desempeño de sus colaboradores?					
24	¿La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización?					
25	¿La institución promueve programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones para el personal y familiares?					
	D5: Evaluación del Desempeño					
26	¿La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades?					
27	¿La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades?					
28	¿Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño?					

Encuesta sobre Desempeño Laboral

Ítems		Respuesta en base a la Escala				
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión1: Desempeño de la tarea						
1	¿Tiene usted los conocimientos profesionales para asumir el puesto de trabajo asignado?					
2	¿Tiene usted el interés para prepararse para asumir eficazmente el puesto de trabajo asignado?					
3	¿Las decisiones que tomo usted son para el cumplimiento de las tareas asignadas?					
4	¿Planifica usted sobre las actividades que debe cumplir?					
5	¿Se compromete usted con su desarrollo como profesional?					
6	¿Demuestra usted su capacidad profesional en el desempeño de su trabajo?					
7	¿Tiene usted el interés de asumir cargos superiores como profesional?					
Dimensión2: Comportamientos contraproducentes						
8	¿Usted actúa dentro de las normas y políticas de la institución?					
9	¿Usted evita hacer daño a la institución?					
10	¿Usted evita reportarse enfermo para no asistir al trabajo?					
11	¿Usted evita tomarse más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?					
12	¿Cree usted que las indicaciones y reglamentos de la institución son positivas?					
13	¿Usted evita evadir responsabilidades de la institución?					
14	¿Usted evita llegar tarde a la institución?					
15	¿Demuestra usted respeto por las normas y políticas de la institución?					
Dimensión3: Desempeño contextual						
16	¿Usted cumple con otras tareas que se le pueda asignar en favor de la institución?					
17	¿Se muestra dispuesto/a para hacer tareas que no forman parte de sus funciones laborales en colaboración con sus compañeros?					
18	¿Usted participa en actividades extra laborales como representación institucional? (desfiles, deportes, aniversarios)					
19	¿Usted socializa con sus compañeros sobre las responsabilidades de su área?					
20	¿Usted apoya y defiende los objetivos de la institución?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Dr. Jorge Gim Espinoza Torres.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede lima norte, promoción 2023, aula 05, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

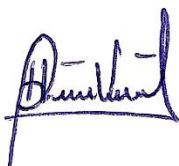
El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de talento humano en el desempeño laboral de trabajadores en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Herlinda Vasquez Quispe
DNI:74143899

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dr. Jorge Gim Espinoza Torres.
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Área jurídica Entrenamiento de habilidades blandas y duras
Institución donde labora:	Ministerio de justicia y derechos humanos Docencia universitaria pregrado y posgrado Conferencista nacional e internacional. Profesor afiliado a CONCYTEC-RENACIT
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Experiencia en investigación Profesor de investigación científico. Asesor de tesis Jurado de sustentación de trabajos universitarios pre y posgrado Título del estudio realizado Reincidencia y habitualidad y su inconsistencia dogmática y jurídica en un proceso penal y constitucionalizado. L a búsqueda de la verdad como presupuesto y finalidad de un proceso penal constitucionalizado Propuesta de mejora para el servicio de la defensa pública. Entre otros

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión de Talento
Autor (a):	Chiavenato
Objetivo:	Medir la Gestión de Talento
Administración:	Investigador
Año:	2019
Ámbito de aplicación:	Trabajadores en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2023
Dimensiones:	Capacitación – Evaluación – Incentivos - Capacidad
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Escala de Likert 1 =Nunca 2 =Casi nunca 3 = A veces 4 =Casi siempre

	5 = Siempre
Niveles o rango:	Alto (104 – 140) Medio (66 – 103) Bajo (28 – 65)
Cantidad de ítems:	28
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autor (a):	Bautista et al,
Objetivo:	Medir el Desempeño Laboral
Administración:	Investigador
Año:	2020
Ámbito de aplicación:	Trabajadores en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2023
Dimensiones:	desempeño de la tarea - comportamientos contraproducentes - desempeño contextual
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Escala de Likert 1 =Totalmente desacuerdo 2 =Desacuerdo 3 =Indeciso. 4 =Acuerdo 5 =Totalmente de Acuerdo.
Niveles o rango:	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Gestión de talento Humano y Desempeño Laboral elaborado** por Rojas (2019) y Bautista et al, (2020), y de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de talento Humano

Definición de la variable:

Gestión de talento humano, uno de los autores más representativos de este tema es Chiavenato (2009) quien conceptualiza a la gestión del talento como el conjunto de políticas, estrategias y prácticas que se requieren para poder gestionar puestos ejecutivos que involucren a las personas y los recursos; es por ello que es importante implementar formas de reclutamiento, selección y de igual manera la capacitación, implementación o preparación para el buen desempeño en el área

asignada, de igual manera es importante las recompensas, y la evaluación, etc.
(Chiavenato, 2009)

Dimensión 1: Reclutamiento

Definición de la dimensión:

Reclutamiento que de acuerdo a Chiavenato se considera como la comunicación organizacional que se utiliza para divulgar y ofrecer oportunidades laborales. Es un proceso de comunicación bidireccional que comunica oportunidades de empleo y atrae a candidatos al proceso de selección. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento del personal	1. ¿La institución elabora el perfil profesional adecuado para la plaza en concurso?	4	3	4	Ninguna
	2. ¿La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna?	3	4	4	Ninguna
	3. ¿Por lo general, ¿la persona que gana el concurso, cuenta con el perfil del concurso?	4	4	3	Ninguna
	4. ¿En caso de quedar desierta la plaza, ¿la institución realiza una nueva convocatoria?	3	4	4	Ninguna



Dr. Jorge Gim Espinoza Torres
DNI: 40204318

Dimensión 2: Selección

Definición de la dimensión:

La Selección implica seleccionar a los candidatos más idóneos para la organización. Tiene una serie de etapas con múltiples opciones. La evaluación de los resultados de la selección es crucial para calcular el costo operacional y los beneficios asociados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del personal	5. En el proceso de selección, ¿se evalúa el currículum del postulante?	4	3	4	Ninguna
	6. En el proceso de selección, ¿se toma una prueba escrita de conocimientos al postulante?	3	4	4	Ninguna
	7. En el proceso de selección, ¿se realiza una entrevista al postulante?	4	3	3	Ninguna
	8. ¿Se firma un documento formal de contratación al personal ganador del concurso?	4	3	4	Ninguna



Dr. Jorge Gim Espinoza Torres
DNI: 40204318

Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

La tercera dimensión es la Capacitación, la cual busca mejorar el comportamiento de las personas para que logren los objetivos de la organización de manera sistemática. Capacitación y desarrollo son procesos de aprendizaje que modifican el comportamiento mediante cambios en la transmisión de información, el desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación al personal	9. ¿La institución cuenta con un programa de inducción al personal ingresante?	4	3	4	Ninguna
	10. ¿Se elabora un programa de capacitación para los trabajadores?	3	4	4	Ninguna
	11. ¿Se elabora un programa de actualización para los trabajadores?	4	3	4	Ninguna
	12. ¿Las capacitaciones responden a las necesidades actuales del servicio?	4	3	4	Ninguna
	13. ¿Los temas de capacitación están orientados a fortalecer competencias para mejorar su desempeño?	3	4	4	Ninguna
	14. ¿Los programas de actualización están orientados a ampliar sus conocimientos sobre nuevas tecnologías?	4	3	4	Ninguna
	15. ¿La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo?	3	4	4	Ninguna
	16. ¿La institución promueve la aplicación de principios y valores?	4	3	4	Ninguna
	17. ¿La institución promueve o capacita sobre el clima laboral?	4	3	4	Ninguna
	18. ¿La institución realiza talleres o capacitaciones de inteligencia emocional?	3	4	4	Ninguna


Dr. Jorge Gim Espinoza Torres
DNI: 40204318

Dimensión 4: Recompensa

Definición de la dimensión:

La Recompensa, la cual es la compensación o reconocimiento por los servicios de alguien. La remuneración es la recompensa más frecuente. Hay recompensas de índole económica y no económica. Se pueden recibir recompensas financieras de forma directa (por ejemplo, salario, premios, comisiones) o indirecta (vacaciones, descanso remunerado, gratificaciones, etc).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa al personal	19. ¿La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato?	4	3	4	Ninguna
	20. ¿La institución otorga becas para el desarrollo profesional?	3	4	4	Ninguna
	21. ¿La institución tiene programas de recompensas no económicas para los trabajadores?	4	3	4	Ninguna
	22. ¿Se otorga incentivos económicos al buen desempeño laboral o logros académicos?	4	3	4	Ninguna
	23. ¿La institución realiza reconocimientos no económicos por el buen desempeño de sus colaboradores?	3	4	4	Ninguna
	24. ¿La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización?	4	3	4	Ninguna
	25. ¿La institución promueve programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones para el personal y familiares?	3	4	4	Ninguna


Dr. Jorge Gim Espinoza Torres
DNI: 40204318

Dimensión 5: Evaluación del Desempeño

Definición de la dimensión:

La cual evalúa el rendimiento individual según las tareas, metas, resultados y crecimiento potencial de cada persona, permitiendo juzgar y estimar su excelencia y contribución a la empresa. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del Desempeño del personal	26. ¿La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades?	4	3	4	Ninguna
	27. ¿La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades?	3	4	4	Ninguna
	28. ¿Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño?	4	3	4	Ninguna



Dr. Jorge Gim Espinoza Torres
DNI: 40204318

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Para lo cual se tomó como referente la teoría de Bautista et al, (1990) quienes lo confirman que los esfuerzos de trabajo son excelentes acciones y comportamientos de los socios para promover el desarrollo de la empresa, logrando las metas trazadas por la organización. (Bautista.et.al, 2020)

Dimensión 1: Desempeño de la tarea

Definición de la dimensión:

La capacitación, es la etapa que permite identificar las necesidades futuras del área que requiere de un personal, en el cual se debe considerar de dotar al postulante (personal altamente calificado) de las nociones básicas o propósito del puesto, asegurando el desarrollo de recurso humano colocado en el puesto. Su propósito es desarrollar las habilidades de los empleados. (Sesame, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de las laborales asignadas	1. ¿Tiene usted los conocimientos profesionales para asumir el puesto de trabajo asignado?	3	4	4	Ninguna
	2. ¿Tiene usted el interés para prepararse para asumir eficazmente el puesto de trabajo asignado?	4	3	4	Ninguna
	3. ¿Las decisiones que tomo usted son para el cumplimiento de las tareas asignadas?	4	4	3	Ninguna
	4. ¿Planifica usted sobre las actividades que debe cumplir?	3	4	4	Ninguna
	5. ¿Se compromete usted con su desarrollo como profesional?	3	4	3	Ninguna
	6. ¿Demuestra usted su capacidad profesional en el desempeño de su trabajo?	4	3	4	Ninguna
	7. ¿Demuestra usted su capacidad profesional en el desempeño de su trabajo?	3	4	4	Ninguna

Dimensión 2: Comportamientos Contraproducentes

Definición de la dimensión:

Los comportamientos contraproducentes son las acciones deliberadas realizadas voluntariamente para dañar a la organización pero beneficiar a los empleados se denominan acciones contraproducentes. De acuerdo a lo que define Casola (2020) en la revista psicológica, el comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo se refiere al comportamiento en el que algunos empleados, a sabiendas y con conocimiento, se involucran directamente en contra de los mejores intereses de la empresa, causando así daños o pérdidas en algún nivel. Tal comportamiento puede ser un incidente aislado o puede ser continuo, en última instancia, siempre que el daño causado sea muy costoso de reparar. (Casola, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conducta personal en el centro laboral	8. ¿Usted actúa dentro de las normas y políticas de la institución?	4	3	4	Ninguna
	9. ¿Usted ha pensado en alguna oportunidad en hacer daño a la institución?	3	4	4	Ninguna
	10. ¿Usted se ha reportado enfermo para no asistir al trabajo?	4	3	4	Ninguna
	11. ¿Cree usted que es importante tomarse más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?	4	4	3	Ninguna
	12. ¿Cree usted que las indicaciones y reglamentos de la institución son absurdas?	3	4	4	Ninguna
	13. ¿Cree usted que está bien evadir responsabilidades de la institución?	4	3	3	Ninguna
	14. ¿A usted le es difícil llegar puntual a la institución?	4	3	4	Ninguna
	15. ¿Demuestra usted respeto por las normas y políticas de la institución?	3	4	4	Ninguna

Dimensión 3: Desempeño Contextual

Definición de la dimensión:

El desempeño contextual es un comportamiento espontáneo y personal que supera las expectativas del puesto de uno y es importante para lograr los resultados deseados en una organización, de acuerdo a lo planteado por Bautista et al. Por otro lado refiere a Motowidlo (2012) quien indica que esto se aplica al comportamiento que ayuda a mejorar el entorno psicológico y/o social y/o organizado para completar el trabajo, lo que ayuda a lograr los objetivos de la organización. (Bautista.et.al, 2020) (p.8)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor esperado para la organización	16. ¿Usted cumple con otras tareas que se le pueda asignar en favor de la institución?	4	4	3	Ninguna
	17. ¿Se muestra dispuesto/a para hacer tareas que no forman parte de sus funciones laborales en colaboración con sus compañeros?	3	4	4	Ninguna
	18. ¿Usted participa en actividades extra laborales como representación institucional? (desfiles, deportes, aniversarios)	4	3	4	Ninguna
	19. ¿Usted socializa con sus compañeros sobre las responsabilidades de su área?	4	3	4	Ninguna
	20. ¿Las autoridades hacen reconocimiento sobre el desempeño laboral de los trabajadores?	3	4	4	Ninguna



Dr. Jorge Gim Espinoza Torres
DNI: 40204318



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ESPINOZA TORRES, JORGE GIM DNI 40204318	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/08/2016 Fecha egreso: 25/10/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
ESPINOZA TORRES, JORGE GIM DNI 40204318	MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES Fecha de diploma: 22/05/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
ESPINOZA TORRES, JORGE GIM DNI 40204318	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA Fecha de diploma: 14/09/05 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
ESPINOZA TORRES, JORGE GIM DNI 40204318	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 30/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/05/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ESPINOZA TORRES, JORGE GIM DNI 40204318	ABOGADO Fecha de diploma: 12/01/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Daniel Ángel Córdova Sotomayor.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede lima norte, promoción 2023, aula 05, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

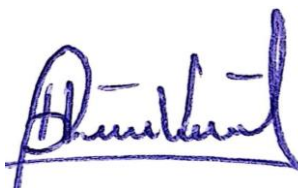
El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de talento humano en el desempeño laboral de trabajadores en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Herlinda Vasquez Quispe

DNI:74143899

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autor (a):	Bautista et al,
Objetivo:	Medir el Desempeño Laboral
Administración:	Investigador
Año:	2020
Ámbito de aplicación:	Trabajadores en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2023
Dimensiones:	desempeño de la tarea - comportamientos contraproducentes - desempeño contextual
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	<p>Escala de Likert</p> <p>1 =Totalmente desacuerdo</p> <p>2 =Desacuerdo</p> <p>3 =Indeciso.</p> <p>4 =Acuerdo</p> <p>5 =Totalmente de Acuerdo.</p>
Niveles o rango:	<p>Alto (76 – 100)</p> <p>Medio (46 – 75)</p> <p>Bajo (15 – 45)</p>
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Gestión de talento Humano y Desempeño Laboral elaborado** por Rojas (2019) y Bautista et al, (2020), y de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de talento Humano

Definición de la variable:

Gestión de talento humano, uno de los autores más representativos de este tema es Chiavenato (2009) quien conceptualiza a la gestión del talento como el conjunto de políticas, estrategias y prácticas que se requieren para poder gestionar puestos ejecutivos que involucren a las personas y los recursos; es por ello que es importante implementar formas de reclutamiento, selección y de igual manera la capacitación, implementación o preparación para el buen desempeño en el área asignada, de igual manera es importante las recompensas, y la evaluación, etc. (Chiavenato, 2009)

Dimensión 1: Reclutamiento

Definición de la dimensión:

Reclutamiento que de acuerdo a Chiavenato se considera como la comunicación organizacional que se utiliza para divulgar y ofrecer oportunidades laborales. Es un proceso de comunicación bidireccional que comunica oportunidades de empleo y atrae a candidatos al proceso de selección. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento del personal	29. ¿La institución elabora el perfil profesional adecuado para la plaza en concurso?	4	3	4	Ninguna
	30. ¿La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna?	3	4	4	Ninguna
	31. ¿Por lo general, ¿la persona que gana el concurso, cuenta con el perfil del concurso?	4	4	3	Ninguna
	32. ¿En caso de quedar desierta la plaza, ¿la institución realiza una nueva convocatoria?	3	4	4	Ninguna



DNI: 08877455

Dimensión 2: Selección

Definición de la dimensión:

La Selección implica seleccionar a los candidatos más idóneos para la organización. Tiene una serie de etapas con múltiples opciones. La evaluación de los resultados de la selección es crucial para calcular el costo operacional y los beneficios asociados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del personal	33. En el proceso de selección, ¿se evalúa el currículum del postulante?	4	3	4	Ninguna
	34. En el proceso de selección, ¿se toma una prueba escrita de conocimientos al postulante?	3	4	4	Ninguna
	35. En el proceso de selección, ¿se realiza una entrevista al postulante?	4	3	3	Ninguna
	36. ¿Se firma un documento formal de contratación al personal ganador del concurso?	4	3	4	Ninguna



DNI: 08877455

Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

La tercera dimensión es la Capacitación, la cual busca mejorar el comportamiento de las personas para que logren los objetivos de la organización de manera sistemática. Capacitación y desarrollo son procesos de aprendizaje que modifican el comportamiento mediante cambios en la transmisión de información, el desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación al personal	37. ¿La institución cuenta con un programa de inducción al personal ingresante?	4	3	4	Ninguna
	38. ¿Se elabora un programa de capacitación para los trabajadores?	3	4	4	Ninguna
	39. ¿Se elabora un programa de actualización para los trabajadores?	4	3	4	Ninguna
	40. ¿Las capacitaciones responden a las necesidades actuales del servicio?	4	3	4	Ninguna
	41. ¿Los temas de capacitación están orientados a fortalecer competencias para mejorar su desempeño?	3	4	4	Ninguna
	42. ¿Los programas de actualización están orientados a ampliar sus conocimientos sobre nuevas tecnologías?	4	3	4	Ninguna
	43. ¿La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo?	3	4	4	Ninguna
	44. ¿La institución promueve la aplicación de principios y valores?	4	3	4	Ninguna
	45. ¿La institución promueve o capacita sobre el clima laboral?	4	3	4	Ninguna
	46. ¿La institución realiza talleres o capacitaciones de inteligencia emocional?	3	4	4	Ninguna



DNI: 08877455

Dimensión 4: Recompensa

Definición de la dimensión:

La Recompensa, la cual es la compensación o reconocimiento por los servicios de alguien. La remuneración es la recompensa más frecuente. Hay recompensas de índole económica y no económica. Se pueden recibir recompensas financieras de forma directa (por ejemplo, salario, premios, comisiones) o indirecta (vacaciones, descanso remunerado, gratificaciones, etc).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa al personal	47. ¿La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato?	4	3	4	Ninguna
	48. ¿La institución otorga becas para el desarrollo profesional?	3	4	4	Ninguna
	49. ¿La institución tiene programas de recompensas no económicas para los trabajadores?	4	3	4	Ninguna
	50. ¿Se otorga incentivos económicos al buen desempeño laboral o logros académicos?	4	3	4	Ninguna
	51. ¿La institución realiza reconocimientos no económicos por el buen desempeño de sus colaboradores?	3	4	4	Ninguna
	52. ¿La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización?	4	3	4	Ninguna
	53. ¿La institución promueve programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones para el personal y familiares?	3	4	4	Ninguna



DNI: 08877455

Dimensión 5: Evaluación del Desempeño

Definición de la dimensión:

La cual evalúa el rendimiento individual según las tareas, metas, resultados y crecimiento potencial de cada persona, permitiendo juzgar y estimar su excelencia y contribución a la empresa. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del Desempeño del personal	54. ¿La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades?	4	3	4	Ninguna
	55. ¿La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades?	3	4	4	Ninguna
	56. ¿Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño?	4	3	4	Ninguna



DNI: 08877455

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Para lo cual se tomó como referente la teoría de Bautista et al, (1990) quienes lo confirman que los esfuerzos de trabajo son excelentes acciones y comportamientos de los socios para promover el desarrollo de la empresa, logrando las metas trazadas por la organización. (Bautista.et.al, 2020)

Dimensión 1: Desempeño de la tarea

Definición de la dimensión:

La capacitación, es la etapa que permite identificar las necesidades futuras del área que requiere de un personal, en el cual se debe considerar de dotar al postulante (personal altamente calificado) de las nociones básicas o propósito del puesto, asegurando el desarrollo de recurso humano colocado en el puesto. Su propósito es desarrollar las habilidades de los empleados. (Sesame, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de las laborales asignadas	21. ¿Tiene usted los conocimientos profesionales para asumir el puesto de trabajo asignado?	3	4	4	Ninguna
	22. ¿Tiene usted el interés para prepararse para asumir eficazmente el puesto de trabajo asignado?	4	3	4	Ninguna
	23. ¿Las decisiones que tomo usted son para el cumplimiento de las tareas asignadas?	4	4	3	Ninguna
	24. ¿Planifica usted sobre las actividades que debe cumplir?	3	4	4	Ninguna
	25. ¿Se compromete usted con su desarrollo como profesional?	3	4	3	Ninguna
	26. ¿Demuestra usted su capacidad profesional en el desempeño de su trabajo?	4	3	4	Ninguna
	27. ¿Demuestra usted su capacidad profesional en el desempeño de su trabajo?	3	4	4	Ninguna

Dimensión 2: Comportamientos Contraproducentes

Definición de la dimensión:

Los comportamientos contraproducentes son las acciones deliberadas realizadas voluntariamente para dañar a la organización pero beneficiar a los empleados se denominan acciones contraproducentes. De acuerdo a lo que define Casola (2020) en la revista psicológica, el comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo se refiere al comportamiento en el que algunos empleados, a sabiendas y con conocimiento, se involucran directamente en contra de los mejores intereses de la empresa, causando así daños o pérdidas en algún nivel. Tal comportamiento puede ser un incidente aislado o puede ser continuo, en última instancia, siempre que el daño causado sea muy costoso de reparar. (Casola, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conducta personal en el centro laboral	28. ¿Usted actúa dentro de las normas y políticas de la institución?	4	3	4	Ninguna
	29. ¿Usted ha pensado en alguna oportunidad en hacer daño a la institución?	3	4	4	Ninguna
	30. ¿Usted se ha reportado enfermo para no asistir al trabajo?	4	3	4	Ninguna
	31. ¿Cree usted que es importante tomarse más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?	4	4	3	Ninguna
	32. ¿Cree usted que las indicaciones y reglamentos de la institución son absurdas?	3	4	4	Ninguna
	33. ¿Cree usted que está bien evadir responsabilidades de la institución?	4	3	3	Ninguna
	34. ¿A usted le es difícil llegar puntual a la institución?	4	3	4	Ninguna
	35. ¿Demuestra usted respeto por las normas y políticas de la institución?	3	4	4	Ninguna

Dimensión 3: Desempeño Contextual

Definición de la dimensión:

El desempeño contextual es un comportamiento espontáneo y personal que supera las expectativas del puesto de uno y es importante para lograr los resultados deseados en una organización, de acuerdo a lo planteado por Bautista et al. Por otro lado refiere a Motowidlo (2012) quien indica que esto se aplica al comportamiento que ayuda a mejorar el entorno psicológico y/o social y/o organizado para completar el trabajo, lo que ayuda a lograr los objetivos de la organización. (Bautista.et.al, 2020) (p.8)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor esperado para la organización	36. ¿Usted cumple con otras tareas que se le pueda asignar en favor de la institución?	4	4	3	Ninguna
	37. ¿Se muestra dispuesto/a para hacer tareas que no forman parte de sus funciones laborales en colaboración con sus compañeros?	3	4	4	Ninguna
	38. ¿Usted participa en actividades extra laborales como representación institucional? (desfiles, deportes, aniversarios)	4	3	4	Ninguna
	39. ¿Usted socializa con sus compañeros sobre las responsabilidades de su área?	4	3	4	Ninguna
	40. ¿Las autoridades hacen reconocimiento sobre el desempeño laboral de los trabajadores?	3	4	4	Ninguna



DNI: 08877455

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg . Crispín Barrial Lujan.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede lima norte, promoción 2023, aula 05, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

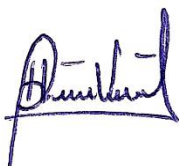
El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de talento humano en el desempeño laboral de trabajadores en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Herlinda Vasquez Quispe
DNI:74143899

Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autor (a):	Bautista et al,
Objetivo:	Medir el Desempeño Laboral
Administración:	Investigador
Año:	2020
Ámbito de aplicación:	Trabajadores en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2023
Dimensiones:	desempeño de la tarea - comportamientos contraproducentes - desempeño contextual
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	<p>Escala de Likert</p> <p>1 =Totalmente desacuerdo</p> <p>2 =Desacuerdo</p> <p>3 =Indeciso.</p> <p>4 =Acuerdo</p> <p>5 =Totalmente de Acuerdo.</p>
Niveles o rango:	<p>Alto (76 – 100)</p> <p>Medio (46 – 75)</p> <p>Bajo (15 – 45)</p>
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Gestión de talento Humano y Desempeño Laboral elaborado** por Rojas (2019) y Bautista et al, (2020), y de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de talento Humano

Definición de la variable:

Gestión de talento humano, uno de los autores más representativos de este tema es Chiavenato (2009) quien conceptualiza a la gestión del talento como el conjunto de políticas, estrategias y prácticas que se requieren para poder gestionar puestos ejecutivos que involucren a las personas y los recursos; es por ello que es importante implementar formas de reclutamiento, selección y de igual manera la capacitación, implementación o preparación para el buen desempeño en el área asignada, de igual manera es importante las recompensas, y la evaluación, etc. (Chiavenato, 2009)

Dimensión 1: Reclutamiento

Definición de la dimensión:

Reclutamiento que de acuerdo a Chiavenato se considera como la comunicación organizacional que se utiliza para divulgar y ofrecer oportunidades laborales. Es un proceso de comunicación bidireccional que comunica oportunidades de empleo y atrae a candidatos al proceso de selección. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento del personal	57. ¿La institución elabora el perfil profesional adecuado para la plaza en concurso?	4	3	4	Ninguna
	58. ¿La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna?	3	4	4	Ninguna
	59. ¿Por lo general, ¿la persona que gana el concurso, cuenta con el perfil del concurso?	4	4	3	Ninguna
	60. ¿En caso de quedar desierta la plaza, ¿la institución realiza una nueva convocatoria?	3	4	4	Ninguna


GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
HOSPITAL SUBREGIONAL INCAHUAYLAS
Josef
Mag. Crispin Barrial Lujan
CEP 83606 RNE 25657
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCUMENTACIÓN E INVESTIGACIÓN

Dimensión 2: Selección

Definición de la dimensión:

La Selección implica seleccionar a los candidatos más idóneos para la organización. Tiene una serie de etapas con múltiples opciones. La evaluación de los resultados de la selección es crucial para calcular el costo operacional y los beneficios asociados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del personal	61. En el proceso de selección, ¿se evalúa el currículo del postulante?	4	3	4	Ninguna
	62. En el proceso de selección, ¿se toma una prueba escrita de conocimientos al postulante?	3	4	4	Ninguna
	63. En el proceso de selección, ¿se realiza una entrevista al postulante?	4	3	3	Ninguna
	64. ¿Se firma un documento formal de contratación al personal ganador del concurso?	4	3	4	Ninguna

 GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
HOSPITAL SUBREGIONAL ANDAHUAYLAS

Mag. Crispin Barrial Lujan
CIEP 93308 RNE 00057
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

La tercera dimensión es la Capacitación, la cual busca mejorar el comportamiento de las personas para que logren los objetivos de la organización de manera sistemática. Capacitación y desarrollo son procesos de aprendizaje que modifican el comportamiento mediante cambios en la transmisión de información, el desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación al personal	65. ¿La institución cuenta con un programa de inducción al personal ingresante?	4	3	4	Ninguna
	66. ¿Se elabora un programa de capacitación para los trabajadores?	3	4	4	Ninguna
	67. ¿Se elabora un programa de actualización para los trabajadores?	4	3	4	Ninguna
	68. ¿Las capacitaciones responden a las necesidades actuales del servicio?	4	3	4	Ninguna
	69. ¿Los temas de capacitación están orientados a fortalecer competencias para mejorar su desempeño?	3	4	4	Ninguna
	70. ¿Los programas de actualización están orientados a ampliar sus conocimientos sobre nuevas tecnologías?	4	3	4	Ninguna
	71. ¿La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo?	3	4	4	Ninguna
	72. ¿La institución promueve la aplicación de principios y valores?	4	3	4	Ninguna
	73. ¿La institución promueve o capacita sobre el clima laboral?	4	3	4	Ninguna
	74. ¿La institución realiza talleres o capacitaciones de inteligencia emocional?	3	4	4	Ninguna


 GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
 HOSPITAL SUBREGIONAL INCAHUATLAS

 Mag. Crispin Barrial Lujan
 CEP 53606 RNE 20657
 JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Dimensión 4: Recompensa

Definición de la dimensión:

La Recompensa, la cual es la compensación o reconocimiento por los servicios de alguien. La remuneración es la recompensa más frecuente. Hay recompensas de índole económica y no económica. Se pueden recibir recompensas financieras de forma directa (por ejemplo, salario, premios, comisiones) o indirecta (vacaciones, descanso remunerado, gratificaciones, etc).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa al personal	75. ¿La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato?	4	3	4	Ninguna
	76. ¿La institución otorga becas para el desarrollo profesional?	3	4	4	Ninguna
	77. ¿La institución tiene programas de recompensas no económicas para los trabajadores?	4	3	4	Ninguna
	78. ¿Se otorga incentivos económicos al buen desempeño laboral o logros académicos?	4	3	4	Ninguna
	79. ¿La institución realiza reconocimientos no económicos por el buen desempeño de sus colaboradores?	3	4	4	Ninguna
	80. ¿La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización?	4	3	4	Ninguna
	81. ¿La institución promueve programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones para el personal y familiares?	3	4	4	Ninguna

Dimensión 5: Evaluación del Desempeño

Definición de la dimensión:

La cual evalúa el rendimiento individual según las tareas, metas, resultados y crecimiento potencial de cada persona, permitiendo juzgar y estimar su excelencia y contribución a la empresa. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del Desempeño del personal	82. ¿La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades?	4	3	4	Ninguna
	83. ¿La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades?	3	4	4	Ninguna
	84. ¿Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño?	4	3	4	Ninguna


GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
HOSPITAL SUBREGIONAL INCAHUAYLAS

Mag. Crispin Barrial Lujan
CEP 92608 RNE 20197
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCUMENTACIÓN

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Para lo cual se tomó como referente la teoría de Bautista et al, (1990) quienes lo confirman que los esfuerzos de trabajo son excelentes acciones y comportamientos de los socios para promover el desarrollo de la empresa, logrando las metas trazadas por la organización. (Bautista.et.al, 2020)

Dimensión 1: Desempeño de la tarea

Definición de la dimensión:

La capacitación, es la etapa que permite identificar las necesidades futuras del área que requiere de un personal, en el cual se debe considerar de dotar al postulante (personal altamente calificado) de las nociones básicas o propósito del puesto, asegurando el desarrollo de recurso humano colocado en el puesto. Su propósito es desarrollar las habilidades de los empleados. (Sesame, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de las laborales asignadas	41. ¿Tiene usted los conocimientos profesionales para asumir el puesto de trabajo asignado?	3	4	4	Ninguna
	42. ¿Tiene usted el interés para prepararse para asumir eficazmente el puesto de trabajo asignado?	4	3	4	Ninguna
	43. ¿Las decisiones que tomo usted son para el cumplimiento de las tareas asignadas?	4	4	3	Ninguna
	44. ¿Planifica usted sobre las actividades que debe cumplir?	3	4	4	Ninguna
	45. ¿Se compromete usted con su desarrollo como profesional?	3	4	3	Ninguna
	46. ¿Demuestra usted su capacidad profesional en el desempeño de su trabajo?	4	3	4	Ninguna
	47. ¿Demuestra usted su capacidad profesional en el desempeño de su trabajo?	3	4	4	Ninguna

Dimensión 2: Comportamientos Contraproducentes

Definición de la dimensión:

Los comportamientos contraproducentes son las acciones deliberadas realizadas voluntariamente para dañar a la organización pero beneficiar a los empleados se denominan acciones contraproducentes. De acuerdo a lo que define Casola (2020) en la revista psicológica, el comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo se refiere al comportamiento en el que algunos empleados, a sabiendas y con conocimiento, se involucran directamente en contra de los mejores intereses de la empresa, causando así daños o pérdidas en algún nivel. Tal comportamiento puede ser un incidente aislado o puede ser continuo, en última instancia, siempre que el daño causado sea muy costoso de reparar. (Casola, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conducta personal en el centro laboral	48. ¿Usted actúa dentro de las normas y políticas de la institución?	4	3	4	Ninguna
	49. ¿Usted ha pensado en alguna oportunidad en hacer daño a la institución?	3	4	4	Ninguna
	50. ¿Usted se ha reportado enfermo para no asistir al trabajo?	4	3	4	Ninguna
	51. ¿Cree usted que es importante tomarse más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?	4	4	3	Ninguna
	52. ¿Cree usted que las indicaciones y reglamentos de la institución son absurdas?	3	4	4	Ninguna
	53. ¿Cree usted que está bien evadir responsabilidades de la institución?	4	3	3	Ninguna
	54. ¿A usted le es difícil llegar puntual a la institución?	4	3	4	Ninguna
	55. ¿Demuestra usted respeto por las normas y políticas de la institución?	3	4	4	Ninguna


 GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
 HOSPITAL SUBREGIONAL ANDAHUAYLAS



 Mag. Crispin Barrial Lujan
 CEP 53608 RNE 201537
 JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA PROMOCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Dimensión 3: Desempeño Contextual

Definición de la dimensión:

El desempeño contextual es un comportamiento espontáneo y personal que supera las expectativas del puesto de uno y es importante para lograr los resultados deseados en una organización, de acuerdo a lo planteado por Bautista et al. Por otro lado refiere a Motowidlo (2012) quien indica que esto se aplica al comportamiento que ayuda a mejorar el entorno psicológico y/o social y/o organizado para completar el trabajo, lo que ayuda a lograr los objetivos de la organización. (Bautista.et.al, 2020) (p.8)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor esperado para la organización	56. ¿Usted cumple con otras tareas que se le pueda asignar en favor de la institución?	4	4	3	Ninguna
	57. ¿Se muestra dispuesto/a para hacer tareas que no forman parte de sus funciones laborales en colaboración con sus compañeros?	3	4	4	Ninguna
	58. ¿Usted participa en actividades extra laborales como representación institucional? (desfiles, deportes, aniversarios)	4	3	4	Ninguna
	59. ¿Usted socializa con sus compañeros sobre las responsabilidades de su área?	4	3	4	Ninguna
	60. ¿Las autoridades hacen reconocimiento sobre el desempeño laboral de los trabajadores?	3	4	4	Ninguna


 GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
 HOSPITAL SUBREGIONAL ANDAHUAYLAS

 Mag. Crispin Barrial Lujan
 CEP 93606 RNE 20667
 JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Anexo 5: Registro SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
1	ResulRecl	Numérico	8	0	D1: Reclutamiento	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
2	Recl1	Numérico	8	0	¿La institución elabora el perfil profesional adecuado para la plaza en concurso?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
3	Recl2	Numérico	8	0	¿La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtua...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
4	Recl3	Numérico	8	0	¿Por lo general, ¿la persona que gana el concurso, cuenta con el perfil del concurso?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
5	Recl4	Numérico	8	0	¿En caso de quedar desierta la plaza, ¿la institución realiza una nueva convocatoria?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
6	ResulSelc	Numérico	8	0	D2: Selección	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
7	Selc1	Numérico	8	0	En el proceso de selección, ¿se evalúa el currículo del postulante?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
8	Selc2	Numérico	8	0	En el proceso de selección, ¿se toma una prueba escrita de conocimientos al postul...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
9	Selc3	Numérico	8	0	En el proceso de selección, ¿se realiza una entrevista al postulante?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
10	Selc4	Numérico	8	0	¿Se firma un documento formal de contratación al personal ganador del concurso?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
11	ResulCap	Numérico	8	0	D3: Capacitación	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
12	Cap1	Numérico	8	0	¿La institución cuenta con un programa de inducción al personal ingresante?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
13	Cap2	Numérico	8	0	¿Se elabora un programa de capacitación para los trabajadores?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
14	Cap3	Numérico	8	0	¿Se elabora un programa de actualización para los trabajadores?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
15	Cap4	Numérico	8	0	¿Las capacitaciones responden a las necesidades actuales del servicio?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
16	Cap5	Numérico	8	0	¿Los temas de capacitación están orientados a fortalecer competencias para mejorar...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
17	Cap6	Numérico	8	0	¿Los programas de actualización están orientados a ampliar sus conocimientos sobr...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
18	Cap7	Numérico	8	0	¿La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
19	Cap8	Numérico	8	0	¿La institución promueve la aplicación de principios y valores?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
20	Cap9	Numérico	8	0	¿La institución promueve o capacita sobre el clima laboral?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
21	Cap10	Numérico	8	0	¿La institución realiza talleres o capacitaciones de inteligencia emocional?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
22	ResulRecomp	Numérico	8	0	D4: Recompensa	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
23	Recomp1	Numérico	8	0	¿La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
24	Recomp2	Numérico	8	0	¿La institución otorga becas para el desarrollo profesional?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
25	Recomp3	Numérico	8	0	¿La institución tiene programas de recompensas no económicas para los trabajadores?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
26	Recomp4	Numérico	8	0	¿Se otorga incentivos económicos al buen desempeño laboral o logros académicos?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
27	Recomp5	Numérico	8	0	¿La institución realiza reconocimientos no económicos por el buen desempeño de su...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
28	Recomp6	Numérico	8	0	¿La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
29	Recomp7	Numérico	8	0	¿La institución promueve programas recreativos, actividades deportivas, paseos y ex...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
30	ResulEval	Numérico	8	0	D5: Evaluación del Desempeño	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
31	Eval1	Numérico	8	0	¿La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus activida...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
32	Eval2	Numérico	8	0	¿La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
33	Eval3	Numérico	8	0	¿Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño?	Nunca}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
34	ResulGT	Numérico	8	0	RESULTADO GESTIÓN DE TALENTO	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
35	DT1	Numérico	8	0	¿Tiene usted los conocimientos profesionales para asumir el puesto de trabajo asign...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
36	DT2	Numérico	8	0	¿Tiene usted el interés para prepararse para asumir eficazmente el puesto de trabajo...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
37	DT3	Numérico	8	0	¿Las decisiones que tomo usted son para el cumplimiento de las tareas asignadas?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
38	DT4	Numérico	8	0	¿Planifica usted sobre las actividades que debe cumplir?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
39	DT5	Numérico	8	0	¿Se compromete usted con su desarrollo como profesional?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
40	DT6	Numérico	8	0	¿Demuestra usted su capacidad profesional en el desempeño de su trabajo?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
41	DT7	Numérico	8	0	¿Tiene usted el interés de asumir cargos superiores como profesional?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
42	ResumenDT	Numérico	8	0	Resumen Desempeño de la Tarea	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
43	CC1	Numérico	8	0	¿Usted actúa dentro de las normas y políticas de la institución?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
44	CC2	Numérico	8	0	¿Usted evita hacer daño a la institución?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
45	CC3	Numérico	8	0	¿Usted evita reportarse enfermo para no asistir al trabajo?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
46	CC4	Numérico	8	0	¿Usted evita tomarse más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
47	CC5	Numérico	8	0	¿Cree usted que las indicaciones y reglamentos de la institución son positivas?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
48	CC6	Numérico	8	0	¿Usted evita evadir responsabilidades de la institución?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
49	CC7	Númerico	8	0	¿Usted evita llegar tarde a la institución?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
50	CC8	Númerico	8	0	¿Demuestra usted respeto por las normas y políticas de la institución?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
51	ResCC	Númerico	8	0	Resumen Comportamientos contraproducentes	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
52	DC1	Númerico	8	0	¿Usted cumple con otras tareas que se le pueda asignar en favor de la institución?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
53	DC2	Númerico	8	0	¿Se muestra dispuesto/a para hacer tareas que no forman parte de sus funciones lab...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
54	DC3	Númerico	8	0	¿Usted participa en actividades extra laborales como representación institucional? (d...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
55	DC4	Númerico	8	0	¿Usted socializa con sus compañeros sobre las responsabilidades de su área?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
56	DC5	Númerico	8	0	¿Usted apoya y defiende los objetivos de la institución?	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
57	ResDC	Númerico	8	0	Resumen Desempeño contextual	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal
58	ResulDL	Númerico	8	0	RESULTADO DESEMPEÑO LABORAL	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal

	Resu IRecl	Recl 1	Recl 2	Recl 3	Recl 4	Resu ISelc	Selc 1	Selc 2	Selc 3	Selc 4	Resu ICap	Cap1	Cap2	Cap3	Cap4	Cap5	Cap6	Cap7	Cap8	Cap9	Cap1 0	Resu IRec omp	Rec mp1
1	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2
2	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3
3	4	3	4	3	5	2	4	2	4	4	5	3	1	1	1	1	1	1	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3
5	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
6	2	4	3	3	4	2	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
7	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3
8	4	3	4	3	5	2	4	2	4	4	5	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2
9	5	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
10	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3
12	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
13	2	4	3	3	4	2	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
14	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3
15	4	3	4	3	5	2	4	2	4	4	5	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2
16	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3
17	4	3	4	3	5	2	4	2	4	4	5	3	1	1	1	1	1	1	3	4	4	3	3
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3
19	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
20	2	4	3	3	4	2	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
21	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3

1: Eval1		2																				Visible: 58 de 58 variabl	
	Resu IRecl	Recl 1	Recl 2	Recl 3	Recl 4	Resu ISelc	Selc 1	Selc 2	Selc 3	Selc 4	Resu ICap	Cap1	Cap2	Cap3	Cap4	Cap5	Cap6	Cap7	Cap8	Cap9	Cap1 0	Resu IRec omp	Reco mp1
98	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3
99	4	3	4	3	5	2	4	2	4	4	5	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2
100	5	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
101	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
102	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3
103	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
104	2	4	3	3	4	2	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
105	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3
106	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2
107	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3
108	4	3	4	3	5	2	4	2	4	4	5	3	1	1	1	1	1	1	3	4	4	3	3
109	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3
110	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
111	2	4	3	3	4	2	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
112	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3
113	4	3	4	3	5	2	4	2	4	4	5	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2
114	5	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
115	2	4	3	3	4	2	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
116	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3
117	4	3	4	3	5	2	4	2	4	4	5	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2
118	5	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
119																							

Confiabilidad de la totalidad de encuestados

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	118	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	118	100,0

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

Gestión de Talento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	20

Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	20



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ BARRERA LÁZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestion de talento humano en el desempeño laboral de trabajadores en un centro de salud de San Jeronimo, Andahuaylas, 2023.", cuyo autor es VASQUEZ QUISPE HERLINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 13 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ BARRERA LÁZARO DNI: 17811921 ORCID: 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 13- 08-2023 08:39:45

Código documento Trilce: TRI - 0648636