

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral en los  
profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca,  
2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de los Servicios de Salud**

**AUTORA:**

Novoa Cerquin, Felicita ([orcid.org/0009-0004-0747-5014](https://orcid.org/0009-0004-0747-5014))

**ASESORES:**

Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto ([orcid.org/0000-0002-8790-1682](https://orcid.org/0000-0002-8790-1682))

Mg. Zapatel Arriaga Luis Roger Ruben([orcid.org/0000-0001-5657-0799](https://orcid.org/0000-0001-5657-0799))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección De Los Servicios De Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS**

*Primeramente, se lo dedico a Dios por todos los logros alcanzados, gracias a él que me ilumina para seguir cada día a delante, fortaleciéndome de sabiduría, conocimiento y misericordia.*

### **A MIS PADRES**

*Este proyecto se lo dedico a mis padres con mucho cariño, por darme siempre sus consejos y estar apoyándome en todas las decisiones que toma para seguir creciendo profesionalmente.*

### **A MIS HERMANOS**

*Se lo dedico a mis hermanos porque de alguna forma u otra han sido un apoyo importante en mi vida, por mostrarme siempre su confianza y en todo el recorrido de mi vida.*

### **A MI HIJA XIOMARA**

*Es mi gran motivo de superación, y demostrarle con ejemplos que uno tiene que luchar por conseguir sus sueños.*

*Novoa Cerquín, Felícita*

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios y Familia**

*A DIOS, Por saber guiarme con sabiduría para ir desarrollando este proyecto y mi familia por a ver depositado toda su confianza en mí.*

### **A Mg. Davis Alberto Mejía Pinedo**

*Por haberme brindado todo su conocimiento y apoyo incondicional durante todo el proceso de desarrollo del proyecto.*

### **A los asistentes que participaron en el presente trabajo**

*Que, con su valioso aporte, se logró concluir satisfactoriamente el proyecto de investigación.*

*Novoa Cerquín, Felícita*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca, 2023.", cuyo autor es NOVOA CERQUIN FELICITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO DNI: 41490146 ORCID: 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIAPH el 30- 07-2023 11:26:00

Código documento Trilce: TRI - 0613750





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de originalidad de la autora**

Yo, NOVOA CERQUIN FELICITA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
NOVOA CERQUIN FELICITA DNI: 45876681 ORCID: 0009-0004-0747-5014	Firmado electrónicamente por: FNOVOAC el 03-10- 2023 22:42:56

Código documento Trilce: INV - 1314020



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	3
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y Diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.4. Procedimiento.....	16
3.5. Método de análisis de datos .....	16
3.6. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Gestión del talento humano en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca. 2023.....	18
<b>Tabla 2</b> Desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca. 2023.....	19
<b>Tabla 3</b> Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca. 2023.....	20
<b>Tabla 4</b> Gestión del talento humano en su dimensión Admisión del personal y el desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca. 2023.....	21
<b>Tabla 5</b> Gestión del talento humano en su dimensión Relación en capacidades y el desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca. 2023.....	22
<b>Tabla 6</b> Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca. 2023.....	23
<b>Tabla 7</b> Correlación entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca. 2023.....	24

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Cálculo del tamaño de la muestra .....	46
--	----



## RESUMEN

Esta tesis, su fin es determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca, 2023. De enfoque tipo cuantitativo, no experimental, correlacional, diseño transversal y descriptiva porque los datos se recopilaron en un solo punto de tiempo. Aplicándose una técnica de encuesta a una población y muestra a 97 profesionales. La técnica empleada fue la encuesta, consistente en dos cuestionarios aplicados, posteriormente la información recolectada a través de los instrumentos descritos fue ingresada y procesada en el programa estadístico SPSS 22. Los resultados se presentarán en tablas y pruebas estadísticas, así mismo se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, El coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral es de 0.821, lo que indica una correlación positiva alta. Esto sugiere que hay una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral cuando se consideran en conjunto.

**Palabras clave:** Gestión del Talento Humano, desempeño laboral, condición de trabajo.

## ABSTRACT

This thesis, its purpose is to determine the relationship that exists between the management of human talent and job performance in healthcare professionals of a post in Cajamarca, 2023. From a quantitative, non-experimental, correlational approach, cross-sectional and descriptive design because the data was collected at a single point of time. Applying a survey technique to a population and sample 97 professionals. The technique used was the survey, consisting of two questionnaires applied, later the information collected through the described instruments was entered and processed in the SPSS 22 statistical program. The results will be presented in tables and statistical tests, likewise the kolmogorov smirnov normality test was used. Spearman's correlation coefficient between Human Talent Management and Job Performance is 0.821, which indicates a high positive correlation. This suggests that there is a significant relationship between Human Talent Management and Job Performance when considered together.

Keywords: Human Talent Management, labor performance, condition of work.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El talento humano es una herramienta primordial en una institución de salud si se aplica adecuadamente sería de gran importancia a fin de lograr las metas y un desarrollo óptimo de todas las instituciones logrando un buen sistema. La OMS especifica que el talento humano es todos los trabajadores asalariados que forman parte de la institución con un propósito de perfeccionar la salud conforme a las actividades individuales que trabajen en otras instituciones, pero persiguiendo el mismo objetivo.

Ley Colombiana No. 2007 1164 decreta que todo especialista en salud es el encargado a establecer la promoción, educación, difusión, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y mitigación de enfermedades entre la población del estado. La conformación de la asistencia de los servicios sanitarios.

Estamos viviendo en un mundo de globalización, donde la tecnología y la restauración metodológicas añosas se encuentran dando un cambio dando miras a las destrezas del ser humano y al crecimiento del trabajo profesional, siendo un desafío de gran importancia en una organización. Cada vez es más importante el uso de la tecnología la cual está logrando reemplazar y subestimar algunos sucesos que son irremplazables para un preferible funcionamiento de toda institución, el reclutamiento de los empleados en gran parte se hace mediante las páginas vía web, con examen psicológicas, mediante la plataforma virtual de cada una de las organizaciones, este método favorece a disminuir tiempo y reducir recursos, pero este proceso no siempre permite captar al individuo correcta para ocupar un puesto.

La dirección de la destreza del ser humano se relaciona con el trabajo laboral, comprendiendo a esta última al igual que regocijo profesional de los colaboradores, un trabajador contento intentara el aumento de la institución, por lo que, es posible decir que completamente la institución pretenda el desenvolvimiento e incremento el cual tendría que referir con un personal generoso complacido, del cual la práctica profesional colabore a suministrar servicios de calidad. (Antezana, M. 2013).

El DL se entiende como la satisfacción de un trabajador que forma parte de una institución, esto dependerá del reconocimiento que recibe el personal al realizar sus labores, el método de recompensa y preeminencia que tiene la institución, el lugar laboral donde se realiza el profesional, las misiones que efectúa, incluso los colaboradores en el cual las instituciones en el que laboran. De acuerdo a lo que analizamos en nuestro país las corporaciones se encuentran que muchas de estas instituciones públicas no tienen un método adecuado para un eficaz reclutamiento, formación, entusiasmo y estímulos, hacia sus colaboradores, no están brindando un apropiado entorno profesional, como darles un pacto afectuoso hacia el personal que tienen en su organización se sientan parte de su institución y así logren los objetivos en conjunto. El medio intrínseco que continuamente avanza precisando la discrepancia en una institución, dándole un valor agregado a una organización es el trabajador. A fin de conocer la administración de la destreza del ser humano se desea laborar con personas que se encuentren dentro de una institución, de forma segura, es preciso conocer y robustecer la epistemología, destrezas, posición, aptitudes y entusiasmo que ejerce en la conducta del ser humano. (Romero y Natalia, 2016).

Por lo que se llega a la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca?

La intención del actual estudio es instaurar la conexión que se existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca, esto puede ayudar a mejorar las diferentes habilidades y puede tener un asistente de salud y así poder brindar una mejor atención.

Con el motivo de precisar la conexión que se encuentra en la gestión de talento humano y el desempeño laboral en profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca, contribuirá a comprender la estimación que sostiene la destreza del ser humano dentro de un establecimiento público y estimar la conexión hacia el trabajo profesional suscitando el beneficio en la administración de la destreza de cada individuo, asimismo dirigiendo la transposición a fin de patentizar una transformación efectiva.

El estudio pretende conocer la verdadera realidad de una de las postas de Cajamarca, con relación al talento humano y desempeño laboral de los profesionales asistenciales sanitarios, la investigación nos dará a conocer la consideración que ejerce la destreza del ser humano en el interior de puesto de salud para así lograr un buen desempeño laboral y así poder cumplir con un buen trabajo y salir adelante con las metas establecidas de la institución.

A partir de un punto de vista de la investigación, se plantearon posteriormente hipótesis a fin de comprender el problema del estudio: Existe relación directa, positiva entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca, 2023.

La esencial finalidad hacia la ejecución del subsiguiente estudio de análisis es: Determinar la relación que se encuentra entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca, 2023

A fin de robustecer más el presente trabajo, se plantea a continuación los objetivos específicos: Determinar la Gestión el Talento Humano en profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca, 2023 y Determinar el desempeño laboral en profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca, 2023. Luego identificar la dimensión admisión del personal y el Desempeño Laboral en profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca, 2023. Luego identificar la dimensión relación entre capacidades y el Desempeño Laboral en profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca, 2023. y Finalmente identificar la dimensión compensación del personal y el desempeño laboral en profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta parte se plasmará la recopilación en particular de investigaciones más resaltantes que se han desarrollado alrededor del mundo, nacional y local que validan el tema de investigación de este trabajo, dando la oportunidad de poder comparar los resultados.

A nivel internacional, Sarmiento (2017), hizo una investigación, titulado “relación entre la administración de la destreza del ser humano y desempeño profesional en la Universidad Central”, su proceder fue de tipo descriptivo correlacional, delineación no experimental, la prueba era instituido por todos los colaboradores de la Universidad con un total de 600, estos respondieron a la herramienta de valuación para la obtención de la pesquisa. Como datos se obtiene que 83% valuación del DL no responde a las actividades que realizan, generando do sé para aumentar su desempeño en el trabajo, llegando a concluir que no es adecuada la administración para organizar sus colaboradores no es eficaz en comparación con el desempeño que hacen en la institución, por lo que no cumple con los objetivos.

Por otra parte, Arenas (2017), tiene como finalidad universal ampliar y examinar los componentes del ambiente del trabajo así mismo el desempeño profesional de los individuos que laboran en la Universidad Educativa Boliviana “La Mitisús”, la pesquisa es de tipo descriptivo desea examinar un acontecimiento de tal forma que dice del capital humano que tiene un trabajador son piezas fundamentales dentro un área de labores. Los datos están en una magnitud intermedia, con relación a la investigación de componentes de ambiente de trabajo y el desempeño laboral, considerando un dato importante hacia la extensión de liderazgo. Llegando a la conclusión que entre los indicadores que determinan la capacidad de autocrático y democrático tiene un índice alto en las capacidades que se relaciona el mando de los dirigentes que tiene a su disposición un grupo grande de trabajadores, porque se considera decisivo en desarrollar el ambiente de trabajo igualmente el trabajo profesional.

Por su parte, López (2015), realizó una investigación con el motivo de estimar la gerencia de la destreza del profesional en un área hospitalaria. La población se conformó por 32 asistentes, se realizó la encuesta ad hoc autenticada por especialistas en la cual se examinaron 68 items. Los datos encontrados dicen que un 59,4% hay una evolución de laboreo que se da en la organización, en concordancia a la detención del capital humano se da un 84% que su duración en el centro hospitalario es por la efectividad del progreso técnico y experto. El 78% de los entrevistados indicaron encontrar un elevado nivel de motivación en la ocupación pese a no contar con un agradecimiento. El clima laboral era adecuado (40,6%), se alega que los recursos fueron escasos y se asignó un 78,1% a encontrar óptimos líderes en la cual prevalece la confianza, el trabajo en equipo y la habilidad para dirigir, llegando a la deducción que la percepción sobre la administración de la destreza del ser humano hacia la institución es positiva.

Por su parte, Reinoso (2015) en su pesquisa tuvo como objetivo plantea una guía hacia la administración por capacidades en la destreza del ser humano hacia el Servicio de Enfermería del Nosocomio Básico Píllaro, el cual realizó dos modelos de muestras, clientes internos (23 unidades) y externos (339 de muestra, el muestreo será probabilístico estratificado), se aplicó una encuesta. Los datos encontrados son, el 83% mencionaron que no hay capacitaciones, por otro lado, un grupo disminuido menciona que, si les brindaron preparación en salud sanitaria, más no en atención, por lo que se aprecia que los de enfermería no cuentan con habilidades y competencias. De igual forma no se evalúa el desempeño profesional en las áreas, por lo que no se encuentra un resultado de atención. Se concluye que se debe implantar un ejemplar en administración por habilidades de la destreza del ser humano en la profesión de enfermería para perfeccionar la particularidad de del Nosocomio Básico Píllaro.

A nivel nacional, Asensios (2016), con su estudio de “Gerencia de la destreza del ser humano y trabajo profesional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016”, el fin es establecer la conexión de ambas variables, su método es de modelo correlacional, punto de vista cuantitativa, una delineación no experimental, tiene un grupo de 135 personas con un muestreo de 100 personas que son de la administración y la toma de muestra fue el no probabilístico. Como desenlace se halló que la gerencia de las destrezas del individuo suele estar en un 67%, ubicado en la dimensión admisión es bajo con 50%, en términos de capacidades es sobre una base regular es 60%, y en la medida de salario con 55%, en la medida de productividad laboral variable son elevados con 47%, en la medida de evaluación regularmente es 55%, y en la medida de obligación es elevado con 50%, llegando a concluir que hay una concordancia efectiva en las dos variables.

A su vez, Santa María (2017) el objetivo de su pesquisa fue instaurar la conexión de la administración de la destreza humana con el trabajo profesional en los individuos que laboran en la red de salud en Lambayeque. Su metodología es de modelo esencial, delineación no experimental y clase correlacional. El muestreo fue de 60 asistentes de salud. Se aplicaron dos encuestas para medir ambas variables. Se comprobó que la variable gerencia de la destreza del ser humano y su medición: antología, formación, tanteo, obstrucción; estos se consideran promedios, expresados como porcentajes de 60%, 78.3%, 68.3% y 76.7%, respectivamente. En tanto para desempeño laboral está con un (73,3%). Concluyendo que se presenta una conexión sólida y directa entre las dos variables ( $r=0.760$ ,  $p = 0.000$ ).



Por su parte, Valentín (2017), en su pesquisa el propósito es establecer de qué forma la destreza del ser humano incide en el trabajo profesional de los empleados de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016, su método es explicativo, causal, transversal, no experimental. Su muestreo fueron 161 trabajadores, utilizaron el instrumento la escala valorativa para la administración del talento y trabajo profesional. Obteniendo como datos que 65.2% y 69.6% de los empleados creen en la administración de la destreza del ser humano y trabajo profesional tienen un índice moderado, por otra parte, el 42.86%, 44.10% y 45.34% manifestaron que los procedimientos de incorporar, capacitar y evaluación son de índice moderado que influye de forma moderada en el trabajo profesional; por otro lado, 44.72% piensa que los incentivos están en un nivel disminuido, perjudicando al desempeño laboral; por último, 49.69% plantea la administración de la destreza del ser humano se halla en nivel regular e influye de forma regular el desempeño laboral. Concluyendo que, se encuentra en un dominio elevada y directamente relevante, entre las dos variables.

A sí mismo, Gianella (2017), realizó una investigación de “Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016”, Universidad César Vallejo. Perú. Su finalidad decretar la conexión que hay en GTH y utilidad laboral en el ámbito de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur. Su método es deductivo - descriptivo. Con una población de 275 profesionales, su muestra lo conformaron 200 enfermeras y obstetras. Aplicaron una encuesta, los datos encontrados son que el 36% (72) opina que la gestión del talento humano es regular, el 33% (66) opina que la GTH es bajo y por último el 31% (62) dice que la GTH es deficiente, llegando a la deducción, entre la GTH y la productividad laboral para enfermería y obstetricia si se encuentra correlación directa y significativa.

A nivel local, Chiquilín (2018) en su estudio tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la microrred de Pachacútec Cajamarca en el año 2018. Enfoque no experimental, transversal, descriptivo correlacional, dirigido a comprender el nivel de asociación observado en dos o más variables estudiadas, con una muestra de análisis de 40 participantes. Los datos muestran que el clima organizacional está en el rango medio. La conclusión es que es necesario elevar los estándares.

Por su parte, Espino (2016) utilizó una encuesta en escala Likert de 12 ítems al investigar “Factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los administradores hospitalarios de la región Cajamarca”. La confiabilidad se lleva a cabo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, y los datos de calidad de confiabilidad son 0~84, que se utilizan dentro del rango permitido. Se puede tomar un enfoque situacional sobre elementos motivadores que inciden en el desempeño laboral de un gerente, por otro lado, factores extrínsecos como: compensación, comodidad física, socialización, y factores intrínsecos: promoción, reconocimiento, aprendizaje, resolución. se identifiquen, Contribuir a la formación de programas de incentivos, todos diseñados para apoyar el trabajo efectivo y el crecimiento de la institución.

Por su parte, Carajulca (2022), tuvo como fin determinar la conexión que existe entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022. Su método es cuantitativo, básico, correlacional de corte transversal, su muestreo es de 39 asistentes de enfermería, utilizaron dos cuestionarios uno para los factores motivacionales y el otro para la medición de desempeño laboral. Con resultados encontraron que los factores motivacionales fueron aceptables con un 64.1%; en tanto el desempeño laboral es elevado con 97.4%. Llegando a concluir que hay conexión efectiva entre los factores motivacionales y desempeño laboral, gracias al valor encontrado del coeficiente de correlación de Pearson = 0.332, el cual muestra una correlación positiva moderada en las variables en nivel de significancia  $p = 0.039$  ( $p < 0,05$ ).

En el estudio: Autoridad del jefe en enfermería y la causa por la que el personal del servicio de Enfermería-Red de Cajamarca,2019. Resulta que el 24 % de las enfermeras afirma que el reconocimiento de su trabajo es una parte integral de su motivación, el 21 % de ellas muestra un alto nivel de actividad y compromiso profesional. Concluyen que el 24 % dice que el avance profesional es una parte integral de su motivación, y el 38 % de los trabajadores de enfermería dicen que les brinda espacios de trabajo óptimos como un motivador extrínseco. El talento promueve e incide positivamente en la productividad y desempeño de la institución; identifica las habilidades y fortalezas especiales de una persona La gestión del talento pretende conectar el potencial humano con métodos de producción efectivos, seguros y robustos (Tejada, 2003). Es comprensible que el autor crea que el potencial humano es uno de los aspectos más beneficiosos de la empresa, ya que lidera varios cargos, apoya e impulsa la estrategia de formación empresarial. Por otro lado, la competencia profesional en el desempeño del trabajo y el hecho de hacerlo bien; cuando se habla de talento, significa que el empleado demuestra su competencia a través de su práctica profesional (Alles, 2007).

Por su parte el autor, recalca el compromiso del colaborador al hacer tareas planificadas por la organización, el cual se determina por su desempeño. Por otra parte, se considera el régimen piedra angular a fin de lograr el cumplimiento seguro del objetivo, tomando en cuenta que los colaboradores son los responsables de cumplir con sus obligaciones (Rivera, 2015).

La GTH se basa en los procesos básicos como son el reclutamiento que está orientado a la comunicación en donde la institución comunica, publicas los puestos de trabajo para captar los candidatos, será necesario escoger a los mejores para ocupar los puestos. La capacitación es para mejorar las habilidades de los individuos para alcanzar las metas de la institución, el capacitar y desarrollarse son etapas de aprendizaje, cambiando a los individuos por intermedio de transmitirles información, el desarrollar destrezas. La recompensa en el pago que recibe el empleado, existiendo recompensas pagadas como es el sueldo directo las comisiones y no financieras son las vacaciones, gratificaciones y los descansos semanales. (Chiavenato, 2008).

La GTH es necesaria porque crea el entorno de trabajo adecuado para impulsar los resultados a través del compromiso y la motivación. Esto le permite reconocer las dificultades en los empleados para conseguir las metas de la institución.

Lozano, 2017, identifica al talento humano una señal para encontrar el éxito en este mundo moderno con tecnología avanzada. El talento que tiene una persona es un grupo de habilidades, destrezas y el potencial que puedan aplicar al pretender el cambio para innovación. Este es un complemento excepcional para lograr el cambio en un mundo globalizado.

Se dice que la institución de salud debe de presentar métodos y praxis para coordinar el talento con la finalidad de captar, fomentar y conservar a los empleados de competencias de talento las obligaciones estén presentes y venideras de la institución (Munaza, 2018).

En realidad, el área de salud está atravesando por momentos difíciles, los medios económicos son disminuidos, los centros de salud también compiten con otras entidades en el mismo rubro, para captar y reservar trabajadores con habilidades por el motivo de falta de empleados aptos, es ahí donde tomó importancia el talento humano (Hermosa, 2018).

Considerando el desenvolvimiento laboral en el ámbito de salud, sus obligaciones principales, está en proporcionar cuidados desde un punto de vista completo, que dan solución y arreglan las dificultades y dolencias de la comunidad, fomentando la atención personal y la aceptación de las personas en el transcurso de enfermedad-salud, es por eso el afán de una educación apropiada en el personal de salud, contar con una buena capacitación para lograr un resultado favorable en el paciente, aplicando un buen cuidado esto , refleja el buen desempeño. En la actualidad el desenvolvimiento del empleado tiene concordancia con los triunfos que alcance la gestión hospitalaria, se debe contar con una evaluación constante para lograr una atención de calidad. (Quintana, 2020). El DL de una institución nos con lleva a diferentes procesos, en donde la persona demuestra su talento a través de sus destrezas, habilidades y el talento de ejecutar los objetivos planificados por la empresa. Por otra parte, recalca que

el desempeño es importante en relación a las obligaciones o puesto de trabajo que tiene la persona, para lograr buenos resultados y desempeñar las capacidades, objetivo y crecimiento de la compañía. Se dice que el desempeño estaría condicionado, considerando que puede variar de una persona a otra, en algún momento, puesto que hay circunstancias que afectarían el trabajo personal del individuo. Por otro lado, el desempeño humano en una empresa está sujeto a algunas eventualidades, dado que puede cambiar de un individuo (Chiavenato, 2009)

Se reafirma que el DCH es la combinación de las cualidades y obligaciones del colaborador, el cual lograra cumplir las metas y la respuesta laboral del individuo, esto será la respuesta de la decisión que realice la GTH. El DL de un individuo se nota el compromiso personal y profesional al momento de realizar sus obligaciones. Es necesario realizar la valuación de desempeño para identificar estrategias que se aplicaría para capacitar y preparar al colaborador, para garantizar el buen cumplimiento de sus obligaciones en el puesto que se le ubico. (Alles, 2005).

Así mismo Para Vásquez y Lara (2009), el desempeño laboral lo compara con la capacidad para ejecutar las obligaciones, según los autores, la expresión objetiva de las habilidades y destrezas que posee un empleado al ejecutar sus labores el cual se evaluaran su faena. Considerado esta información se dice que el desempeño laboral de debe calificar de una forma personal, en los procesos de evaluación se deben aplicar instrumentos que permitan medir el desempeño de forma personal.

Las dimisiones que afectan el desempeño de un individuo, tenemos la falta de compromiso por capacitar a su personal. Si un empleado se encuentra en hostigamiento, le falta motivarse, puedo desencadenar un desinterés por el trabajo que realiza. El no capacitar al trabajador con llevaría a perdidas para la institución o no cumplir con los objetivos planteados. El individuo no se siente feliz con lo que hace, no lograra un trabajo eficiente. El desempeño que tenga una persona en la institución depende del comité que se encuentre a cargo, las evaluaciones que se aplica en desempeño tienen la finalidad de motivar al colaborador, de esta forma disminuya las amenazas y debilidades de la institución y pueda crecer la producción laboral. (Hsing 2019).

Como dijo Palaci 2005, el desempeño es actividad con la que quiere aportar a una institución en los diferentes procesos del comportamiento humano las misma que se encontrara en diferentes situaciones y tiempos, serán estas capacidades del trabajador que logren el éxito de la empresa.

Según Robbins y Timothy, (2013), quienes dicen que el desempeño laboral vine a ser una técnica en la evolución de sus obligaciones y/o responsabilidades que estén ejecutando los trabajadores en un hábito de forma constante en la institución y es un aporte de mucha importancia para alcanzar las metas planificadas por la institución, incitando a un permanente desafío.

El DL se trata de comprender la "contribución" que cada empleado hace a la organización, es decir, medir la productividad de ese empleado para la organización. Por lo tanto, cada agencia debe tener un método oficial para cuantificar el desempeño laboral mediante el cual los auditores y supervisores puedan verificar el progreso, los éxitos y las deficiencias de cada miembro en el lugar de trabajo (Werther y Davis, 2008). Para los investigadores resaltan la importancia de apreciar el trabajo que realizan sus empleados en la institución, ya que cada persona es una pieza importante en la institución. es primordial estar atentos de las obligaciones, habilidades y objetivos planteados y que se van cumpliendo en la institución, con el fin de identificar en aporte de cada trabajador.

Al DL lo definen como las obligaciones o comportamiento que muestran los trabajadores, el cual son de suma importancia para realizar una función en la organización; muy aparte de reconocer las competencias de los empleados, se determina la calidad de participación en la institución. De tal modo que los gerentes de recurso humano, se percibe la inclinación por los aspectos que favorezcan su evaluación y la perfección (Pedraza, 2010).

El fin de calificar el desempeño es apoyar a los empleados de manera conjunta para contribuir a aumentos de salarios, facilidades de ascenso, pero también se aceptan la finalización de contratos de trabajo. Además, se deben realizar esfuerzos para facilitar los medios de informar el desempeño a los colegas porque indica cambios necesarios en su comportamiento, actitudes, habilidades o capacitación para el puesto desarrollado. Al hacer esta evaluación, proporciona información valiosa sobre la supervisión y el control (Certo,2001).

Sin embargo, el autor muestra que esto también conduciría a ciertas debilidades potenciales, tales como: centrarse en la remuneración a corto plazo de los empleados y subestimar la competitividad a largo plazo de la empresa, es decir, los integrantes asocian el desempeño con la recompensa o el castigo. De manera similar, los miembros se enfocan en completar un procedimiento como "papeleo" más que como una autocrítica constructiva del desempeño de un individuo (Certo, 2001).

Por su parte Pérez (2022), la calificación del desempeño está orientada al área del empleado o contribuye de manera competente al éxito de la organización; Las dimensiones de DL incluyen la competencia y logros. Los desafíos personales o en equipo, que el empleado aplique correctamente, según el tipo de institución, es decir, que tengan la capacidad de alcanzar la victoria de la institución son válidas, pero principalmente aplicables.

Por otro lado, Godoy (2016), las destrezas son capacidades de los individuos que contribuyen a su desempeño y exitoso; las habilidades, es la cusa del aprendizaje continuo para hacer y renovar un trabajo, tener un espíritu competente para identificar la realidad y el contexto, evaluar realidades, evaluar la igualdad y definir prioridades, lo que ayuda a manejar problemas o situaciones difíciles.

### III. METODOLOGÍA

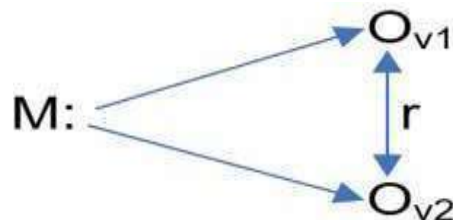
#### 1.1. Tipo y Diseño de investigación

##### Tipo de investigación:

El estudio tipo básico y descriptivo, tiene el fin de describir y caracterizar a las variables con las que se estudian, y al final determinar la concordancia que presenta en dos o más variables de inclinación de igual muestras de personas o nivel de vínculo que se presente entre dos fenómenos (Reyes, 2017).

##### Diseño de investigación:

Diseño no experimental, correlacional de carácter transversal; no es experimental ya que en la investigación no se produjo adulteración de variables; correlación busca la concordancia entre las dos variables y es transversal permite describir, comparar variables y observar los resultados. (Hernández et al, 2018).



Dónde:

M: Es la muestra de los asistentes de la salud de una posta de Cajamarca, 2023.

O1: interpreta acerca la variable GTH.

r: coeficiente de conexión de las 2 variables.

O2: interpreta acerca la variable DL.



## 1.2. Variables y operacionalización

### Identificación de variables

**Variable I:** Gestión del talento humano: se basa en los procesos básicos como son el reclutamiento que está orientado a la comunicación en donde la institución comunica, publicas los puestos de trabajo para captar los candidatos, será necesario escoger a los mejores para ocupar los puestos. La capacitación es para mejorar las habilidades de los individuos para alcanzar las metas de la institución, el capacitar y desarrollarse son etapas de aprendizaje, cambiando a los individuos por intermedio de transmitirles información, el desarrollar destrezas. La recompensa en el pago que recibe el empleado, existiendo recompensas pagadas como es el sueldo directo las comisiones y no financieras son las vacaciones, gratificaciones y los descansos semanales. (Chiavenato, 2008).

**Variable II:** Desempeño laboral: vine a ser una técnica en la evolución de sus obligaciones y/o responsabilidades que estén ejecutando los trabajadores en un hábito de forma constante en la institución y es un aporte de mucha importancia para alcanzar las metas planificadas por la institución, incitando a un permanente desafío. (Robbins y Timothy, 2013).

### Operacionalización de variables

**Gestión del talento humano:** En la medición de gestión de talento humano aplicamos un cuestionario, comprendida por 3 dimensiones: Admisión del personal, Desarrollo, Capacidades: (conocimiento, habilidades y actitudes que posee); teniendo el propósito de ver la concordancia. El cuestionario tiene 26 ítems cada uno con su rango.

**Desempeño laboral:** para calcular al DL se aplicó la encuesta, conformada por un cuestionario conformada por sus dimensiones que son 5. El cuestionario estuvo conformado por 25 ítems.

## **Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Estas personas fueron previamente seleccionadas y constituyeron el objeto de la investigación. (Hernández, 2018).

se conformó por 130 profesionales asistentes de la salud de una posta de Cajamarca 2023.

### **Criterios de inclusión**

Personal de salud que se encontraban trabajando y estaban dispuesto en colaborar con el estudio.

### **Criterios de exclusión**

Los trabajadores que no quería colaborar con la investigación.

### **Muestra**

se conformó por 97 profesionales asistentes de la salud de una posta de Cajamarca.

Es el fragmento representativo de la población, que posee características similares a toda la población (Hernández, 2018).

### **Muestreo**

Se aplico un muestreo probabilístico con nivel de confianza de 95% y con un error muestral de 0.05%.

### **Unidad de análisis**

Está conformado los asistentes de salud, los cuales estuvieron dispuestos en participar de la investigación el número de participantes fue sacado con la ecuación estadística poblacional.

## **1.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

La técnica utilizada fue una encuesta virtual, se consideró a las dos variables, se aplicó de forma responsable la encuesta, en donde evaluamos la estadística para la prueba piloto y así poder ejecutarlo.

Se utilizó una encuesta, porque nos facilita la recopilación de información que son usadas para describir, comparar, conocimiento, conducta, actitudes u opiniones de un grupo de personas (Baptista, 2014).

## **Instrumento**

Se utilizó dos cuestionarios, de gestión del talento humano que se conformó por tres dimensiones con 26 ítems con las escalas de Escala: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) y el otro de desempeño laboral con cinco dimensiones con 25 ítems con escalas de Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

## **Validación y confiabilidad de los instrumentos**

### **Validación**

La validez es el Nivel en el cual una herramienta con exactitud consigue cuantificar las variables. Hernández et al, (2018). En esta pesquisa se utilizó una herramienta validada, a fin de ver la relación entre GTH y DL, el cual fue validado por en la tesis de Sagastizabal 2018.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad es lo más importante que debe tener el instrumento para plasmar los resultados con seguridad Fernández y Baptista, 2014). Los cuestionarios aplicados en el estudio fueron elaborados por Sagastizabal para validez y confiabilidad en 2018; encontrar un alfa de Cronbach de 0,876 para la encuesta de gestión del talento humano y de 0,859 para desempeño laboral, detección altamente confiable; por lo que se permite el uso de herramientas. En el estudio se aplicó un piloto para tener más seguridad al momento de aplicar las encuestas.

## **1.4. Procedimiento**

Se logró contar con el consentimiento de cada uno de los asistentes en salud de la posta sé que encuentren laborando hasta la actualidad, lo cual respondieron el cuestionario en forma voluntaria con respuestas claras, sin ninguna obligación o que les perjudique en su centro de labor.

### **1.5. Método de análisis de datos**

Se empieza informado sobre el llenado de las encuestas, cada cuestionario tuvo un tiempo de quince minutos para ser llenado. Luego se realizó la matriz de los resultados, considerando los datos encontrados de acuerdo a la escala implantada y se procedió a realizar el análisis con la finalidad de hacer las conclusiones y recomendaciones.

Para presentar y analizar los resultados de la investigación, se aplicó el software SPSS versión 22. Y los datos se representaron en tablas y figuras estadísticas.

### **1.6. Aspectos éticos**

En cuanto al Código de Ética de la UCV, establece varios valores éticos. Esta investigación se apegó a la autonomía (considerando que fue decisión de los individuos participar de forma voluntaria), la justicia (donde todos tenían derecho a ser tratados por igual como muestra y como objeto de investigación) (Código de Ética del Museo de Ciencias, 2020, Decisión del Consejo Universitario N° 470-2022/UCV). Además, cabe mencionar que durante el avance del estudio a realizar se consideraron los valores de respeto a los participantes, respeto a los derechos de posesión intelectual, responsabilidad, transparencia y cautela. en una posta de Cajamarca. De igual forma, el investigador se aseguraría de la veracidad de los datos de manera que se elimine cualquier duda de alteración de los resultados.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Gestión del talento humano en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca.2023*

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Regular	6	6.19%
Bueno	64	65.98%
Excelente	27	27.84%
TOTAL	97	100.00%

Fuente: Encuesta

En la Tabla 1 nos muestra que la mayoría de las evaluaciones (65.98%) se clasificaron como Bueno, seguido de Excelente con el 27.84%. Hubo una pequeña proporción de casos clasificados como Regular con el 6.19%, mientras que no se registraron casos en la categoría Deficiente.

**Tabla 2**

*Desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca.2023.*

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	0	0.00%
Regular	34	35.05%
Bueno	62	63.92%
Excelente	1	1.03%
TOTAL	97	100.00%

Fuente: Encuesta

La Tabla 2 nos muestra la mayoría de las evaluaciones (63.92%) se clasificaron como Bueno, seguido de Regular con el 35.05%. Hubo un caso (1.03%) clasificado como Excelente, mientras que no se registraron casos en la categoría Deficiente.

Se analizó la normalidad de ambas variables siendo una de ellas normal (Gestión del talento humano) y la otra no tiene una disposición natural (Desempeño laboral) por lo que se empleó el estadístico de Rho de Spearman para los análisis de correlaciones. (ver anexo).

**Tabla 3**

*Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca.2023*

		VY: Desempeño Laboral				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
VX: Gestión del talento humano	<b>Deficiente</b>	Recuento	0	0	0	0	0
		% del total	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.00%</b>
	<b>Regular</b>	Recuento	0	6	0	0	6
		% del total	<b>0.0%</b>	<b>6.2%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>6.19%</b>
	<b>Bueno</b>	Recuento	0	28	36	0	64
		% del total	<b>0.0%</b>	<b>28.9%</b>	<b>37.1%</b>	<b>0.0%</b>	<b>65.98%</b>
	<b>Excelente</b>	Recuento	0	0	26	1	27
		% del total	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>26.8%</b>	<b>1.0%</b>	<b>27.84%</b>
	<b>Total</b>	Recuento	0	34	62	1	97
		% del total	<b>0.00%</b>	<b>35.05%</b>	<b>63.92%</b>	<b>1.03%</b>	100%

En esta tabla se observa que el 37.1% califico como buena a la gestión y al desempeño, mientras que un 28.9% califico como buena la gestión y regular el desempeño, por otro lado, un 6.2% califico como regular a la gestión y al desempeño y un 1.0% califico como excelente a la gestión y aldesempeño.

**Tabla 4**

*Gestión del talento humano en su dimensión Admisión del personal y el desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca.2023*

		VY: Desempeño Laboral				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
	Recuento	0	0	0	0	0	
Dimensión: Admisión personal	<b>Deficiente</b>	% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.00%
	Recuento	0	10	5	0	15	
	<b>Regular</b>	% del total	0.0%	10.3%	5.2%	0.0%	15.46%
	Recuento	0	22	36	0	58	
	<b>Bueno</b>	% del total	0.0%	22.7%	37.1%	0.0%	59.79%
	Recuento	0	2	21	1	24	
	<b>Excelente</b>	% del total	0.0%	2.1%	21.6%	1.0%	24.74%
	Recuento	0	34	62	1	97	
<b>Total</b>	% del total	0.00%	35.05%	63.92%	1.03%	100%	

En este cuadro se observa que un 37.1% responde que es buena la admisión y el desempeño, y tenemos un 22.7% que dice ser buena la admisión y regular el desempeño, sigue un 21.6% que califica como excelente la admisión y bueno el desempeño, y encontramos a un 10.3% que menciona que es regular la admisión y el desempeño, y un 5.2% que regular la admisión y bueno el desempeño y con un 2.1% que es excelente la admisión y regular el desempeño y finalmente un 1.0% es excelente la admisión y el desempeño.



**Tabla 5**

*Gestión del talento humano en su dimensión Relación en capacidades y el desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca.2023*

		VY: Desempeño Laboral				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
	Recuento	0	0	0	0	0	
<b>Dimensión: Relación en capacidades</b>	<b>Deficiente</b>	% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.00%
	Recuento	0	5	0	0	5	
	<b>Regular</b>	% del total	0.0%	5.2%	0.0%	0.0%	5.15%
	Recuento	0	18	22	0	40	
<b>Bueno</b>	% del total	0.0%	18.6%	22.7%	0.0%	41.24%	
Recuento	0	11	40	1	52		
<b>Excelente</b>	% del total	0.0%	11.3%	41.2%	1.0%	53.61%	
<b>Total</b>	Recuento	0	34	62	1	97	
	% del total	0.00%	35.05%	63.92%	1.03%	100%	

En primer lugar, tenemos que un 41.2% califico como excelente la relación de capacidades y regular el desempeño, un 22.7% como bueno la relación de capacidades y bueno el desempeño, un 18.6% como bueno la relación de capacidades y regular el desempeño, un 11.3% excelente la relación de capacidades y regular el desempeño, un 5.2% regular la relación de capacidades y regular el desempeño, y finalmente un 1.0% excelente la relación de capacidades y excelente el desempeño.

**Tabla 6**

*Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca. 2023*

		VY: Desempeño Laboral				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
	Recuento	0	3	0	0	3	
Dimensión: Compensación del personal	<b>Deficiente</b>	% del total	<b>0.0%</b>	<b>3.1%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>3.09%</b>
	Recuento	0	16	18	0	34	
	<b>Regular</b>	% del total	<b>0.0%</b>	<b>16.5%</b>	<b>18.6%</b>	<b>0.0%</b>	<b>35.05%</b>
	Recuento	0	13	29	0	42	
	<b>Bueno</b>	% del total	<b>0.0%</b>	<b>13.4%</b>	<b>29.9%</b>	<b>0.0%</b>	<b>43.30%</b>
	Recuento	0	2	15	1	18	
	<b>Excelente</b>	% del total	<b>0.0%</b>	<b>2.1%</b>	<b>15.5%</b>	<b>1.0%</b>	<b>18.56%</b>
	Recuento	0	34	62	1	97	
<b>Total</b>	% del total	<b>0.00%</b>	<b>35.05%</b>	<b>63.92%</b>	<b>1.03%</b>	<b>100%</b>	

En esta tabla nos muestra que un 29.9% dice que compensación del personal es buena y regular el desempeño, un 18.6% que la compensación del personal es regular y el desempeño es bueno, un 16.5% muestra que la compensación del personal es regular al igual que el desempeño, mientras que un 15.5% dice que la compensación del personal en excelente y el desempeño bueno, el 13.4% que la compensación del personal es bueno y el desempeño regular, un 3.1% que la compensación del personal es deficiente y el desempeño regular, el 2.1% la compensación del personal es excelente y regular el desempeño.

**Tabla 7**

*Correlación entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca. 2023*

<b>Dimensión de gestión del talento humano</b>	<b>Coefficiente r de Spearman</b>	<b>Sig.</b>
<i>Admisión Personal</i>	0.580	0,00
<i>Relación en capacidades</i>	0.560	0,00
<i>Compensación del personal</i>	0.441	0,00

<i>Variables</i>	<b>Coefficiente r de Spearman</b>	<b>Sig.</b>
<i>Gestión del talento humano y desempeño laboral</i>	0.821	0,00

El coeficiente de correlación de Spearman entre la GTH y el DL es de 0.821, lo que indica una correlación positiva alta. Esto sugiere que hay una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral cuando se consideran en conjunto.

Sin embargo, cuando se analizan por separado, las dimensiones de Admisión personal, Relación en capacidades y Compensación del personal muestran coeficientes de correlación de Spearman moderadas (0.580, 0.560 y 0.441 respectivamente). Esto puede indicar que, aunque estas dimensiones contribuyen individualmente al DL, su influencia conjunta es más fuerte cuando se considera la GTL en general.

## V. DISCUSIÓN

Se dice que la GTH está vinculada con sus condiciones, experiencias que se aplican para mejorar las habilidades y destrezas en la zona de gestión del talento y mejorar la productividad (Civenato (2009) La gestión son los requisitos a seguir para elegir, capacitar y verificar el trabajo que realizan las personas en cumpliendo los todos los criterios que solicito la institución, como son el nivel de productividad y los objetivos que logren alcanzar (Chiavenato,2012).El talento humano se basa en números de pasos, que son indispensables para dirigir diversos aspectos orientados al colaborador, incorporando en el proceso de captar, seleccionar, capacitar, evaluar y retener al talento humano. Definen al desempeño laboral como una sucesión de conocimientos que demuestra el colaborador en el ámbito de trabajo, logrando recompensas y/o beneficios para seguir creciendo. Los datos obtenidos en nuestro estudio, dan a conocer que existe una coherencia entre los dos conceptos, en realidad el desempeño laboral se sujeta de la GTH; si se tiene una adecuada gestión tendrán un justo desempeño. Se confirma, que, si un empleado está feliz en su lugar de empleo, esto se percibirá positivamente en sus habilidades y capacidades; para tener relaciones efectivas se necesitan gestores o coordinadores de las instituciones que brinden un considerable cuidado a un modo de beneficios y recompensas que estén aplicando; considerando que es un proceso de mucho cuidado y atención en el cual el colaborador tiene un interés especial. Se considera por desempeño laboral, de cómo se desarrolla el trabajador en el transcurso de su faena laboral, el cual este sujeto a exigencias de las organizaciones, teniendo como metas ser efectivo y eficaz con el desempeño de las obligaciones encargadas, es decir el empeño que el trabajador realiza para lograr la notoriedad de la institución (Bunk y Manuel, 2013).

Los conceptos dados, también son para las entidades de salud ya que se necesita tener profesionales realmente capacitados y especializados que se desarrollen en un lugar de motivación y satisfacción laboral esto permitiría el aumento de la productividad laboral. Así, Lamiaa et, al (2022) señala que las organizaciones de salud tienen que lidiar con condiciones que desmotivan el trabajo, tales como: salarios bajos, condiciones de trabajo inapropiadas y malestar causado por la sobrecarga de trabajo. Si sumamos estas condiciones especiales para esta carrera, tenemos turnos 24/7 durante el mes, con una

atención continua, consideración hacia el paciente, atención preventiva y exposición a situaciones críticas como atención en casos graves cuando la vida corre peligro. El desempeño del personal de salud es capaz de cambiar mediante: una fiscalización objetiva e imparcial; con sueldos admisibles y seguros que afectan sobre el desarrollo de calidad de atención, los incentivos remunerativos, los reconocimientos para aumentar competencias, mejorar las infraestructuras y condiciones y así disminuir los riesgos laborales. Se pueden lograr rápidamente mejoras significativas en la accesibilidad, en la competencia, la capacidad de respuesta y la productividad mediante el uso de una serie de métodos prácticos y menos costosos.

Para este estudio se trabajó con un cuestionario de gestión del talento humano que consta de 26 ítems con tres dimensiones que son: **Admisión de personal, Capacidades: conocimientos, habilidades y actitudes que se posee Y Compensación de personal**, la otra parte la encuesta de desempeño laboral consta de 25 interrogantes con cinco dimensiones que son: **Satisfacción Laboral, Compensación y beneficios, Trabajo en equipo, Comunicación y Funciones Esenciales**. Manteniendo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca, 2023, para respaldar nuestra investigación en el marco teórico se presentan varios estudios que abordan la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en diferentes contextos. A continuación, se discutirán los resultados de tres de estos estudios: el estudio de Sarmiento (2017), el estudio de Arenas (2017) y el estudio de López (2015).

El estudio de Sarmiento (2017) se centró en la conexión que hay en gestión del talento humano y la productividad de los empleados de las áreas céntricas de la institución. sus resultados arrojaron que un 83% de los estudiados aprueban que la evaluación de desempeño laboral no correspondía a las obligaciones de su área, lo que afectaba negativamente su potencial laboral. Esto llevó a la conclusión de que la gestión de los trabajadores en la institución no era óptima y no satisfacía el cumplimiento de los objetivos.

En la investigación de Arenas (2017), se estudió el ambiente profesional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Educativa Boliviana "La Mitisús". Los datos mostraron que el liderazgo de los directivos,

especialmente en la forma de comunicarse, trabajar en forma conjunta y capacidad de dirección, era un factor determinante para corregir el clima laboral y el desempeño laboral. Por otra parte, se encontró que el nivel de clima laboral y desempeño laboral era intermedio, lo que muestra la necesidad de mejoras. En el estudio de López (2015), se evaluó la gestión del talento humano en un área hospitalaria específica. El tanteo manifiesta que el 59,4% de los encuestados respondieron que existía una evaluación de su labor en la organización. Además, el 84% dijo que su permanencia en el hospital se debía al desarrollo tecnológico y profesional existente. A pesar de la falta de reconocimiento, el 78% de entrevistados mencionaron un elevado nivel de motivación para el trabajo. Por otro lado, también se da a conocer que los recursos eran limitados. En general, llega a la conclusión que la apreciación para la gestión del talento humano en la empresa era positiva, pero aún existían áreas de mejora identificables.

En su estudio Santa María (2017) el Objetivo de su investigación es determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud en Lambayeque en el 2017. Es estudio es básico, diseño no experimental y nivel correlacional. La población y muestra se conformó por 60 asistentes de salud. Se realizaron dos encuestas para medir las dos variables. En los resultados vinculados con la variable gestión del talento humano y sus aspectos: seleccionar, evaluar, retener y formación: todos se encuentran en el nivel medio correspondiendo a la tasa del 60%, 78,3%, 68,3% y 76,7%. Por su parte, la variable de desempeño laboral se encuentra en el nivel medio (73,3%). Llegando a concluir que una relación fuerte y directa entre las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral ( $r = 0.760$ ,  $p = 0.000$ ).

En estos cuatro estudios, se evidencia la importancia de una buena gestión del talento humano para el desempeño laboral de los empleados. La falta de correspondencia entre la evaluación del desempeño y las obligaciones laborales, la necesidad de un liderazgo efectivo y la importancia de recursos adecuados

son aspectos clave que afectan tanto el ambiente profesional como al desempeño laboral. Los datos subrayan la necesidad de implementar estrategias de gestión del talento humano que brinden un entorno laboral favorable y fomenten el crecimiento y el fundamento de los empleados. Además, destacan

la importancia de contar con evaluaciones y reconocimientos adecuados para mejorar las características del beneficio y la ejecución de los objetivos organizacionales.

La tabla número uno plasma en sus evidencias que (65.98%) se relacionan como buena, seguida por excelentes con una puntuación del 27,84%. Un pequeño porcentaje de casos fue calificado como suficiente (6,19%), en la evaluación de deficiente no se encontró respuesta. Estos datos confirman que, para lograr un buen nivel de gestión del talento, se debe considerar al talento como un factor clave para lograr resultados positivos con un valor agregado satisfactorio para la organización (Gonzales, 2006).

A sus vez la elección de personal tiene un buen cribado considerando el perfil de puestos de gerencia, excelente acogida para el trabajador que les permita ser más responsables y eficientes, aceptar ser calificados en desempeño, ya que es más rápido encontrar los problemas estos es rápido gracias a la supervisión, la gobernanza, la integración de los individuos, la vinculación de los empleados con sus áreas , la falta de preparación para capacitar en habilidades, facilita el perfeccionamiento para hacer un trabajo de calidad (Chiavenato, 2008). Este estudio es congruente con Reyes (2017), en el que encontramos que la gestión del talento y sus aspectos de seleccionar, capacitar y la formación de personas son relevantes y ascendientes en un 62,9%, 61,4%, 60% y 54,3%, Sin embargo, esto difiere de Valentín (2017) y Sagastizabal (2018), que reportan que del total de la población, el 65,2% y el 36% están gestionando talento, el 42,86% y el 42% están en un transcurso de postulación al talento, el 44,10% y 38%, en procesos de entrenamiento; en el nivel ordinario, y el 45,34% y el 34%, respectivamente, evalúan su rendimiento como insatisfactorio.

La Tabla 2 nos muestra la mayoría de las evaluaciones (63.92%) se clasificaron como Bueno, seguido de Regular con el 35.05%. Hubo un caso (1.03%) clasificado como Excelente, mientras que no se registraron casos en la categoría deficiente. Se analizó la normalidad de ambas variables siendo una de ellas normal (Gestión del talento humano) y la otra no tiene una dimensión normal (Desempeño laboral) por lo que se aplicó el estadístico de Rho de Spearman para el estudio de correlaciones.

La tabla 3 En esta tabla se observa que el 37.1% califico como buena a la gestión y al desempeño, mientras que un 28.9% califico como buena la gestión y regular el desempeño, por otro lado, un 6.2% califico como regular a la gestión y al desempeño y un 1.0% califico como excelente a la gestión y aldesempeño.

Tabla 4 En este cuadro se observa que un 37.1% responde que es buena la admisión y el desempeño, y tenemos un 22.7% que dice ser buena la admisión y regular el desempeño, sigue un 21.6% que califica como excelente la admisión y bueno el desempeño, y encontramos a un 10.3%que menciona que es regular la admisión y el desempeño, y un 5.2% que regular la admisión y bueno el desempeño y con un 2.1% que es excelente la admisión y regular el desempeño y finalmente un 1.0% es excelente la admisión y el desempeño.

Tabla 5 En primer lugar, tenemos que un 41.2% califico como excelente la relación de capacidades y regular el desempeño, un 22.7% como bueno la relación de capacidades y bueno el desempeño, un 18.6% como bueno la relación de capacidades y regular el desempeño, un 11.3% excelente la relación de capacidades y regular el desempeño, un 5.2% regular la relación de capacidades y regular el desempeño, y finalmente un 1.0% excelente la relación de capacidades y excelente el desempeño.

Tabla 6 En esta tabla nos muestra que un 29.9% dice que compensación del personal es buena y regular el desempeño, un 18.6% que la compensación del personal es regular y el desempeño es bueno, un 16.5% muestra que la compensación del personal es regular al igual que el desempeño, mientras que un 15.5% dice que la compensación del personal en excelente y el desempeño bueno, el 13.4% que la compensación del personal es bueno y el desempeño regular, un 3.1% que la compensación del personal es deficiente y el desempeño regular, el 2.1% la compensación del personal es excelente y regular el desempeño.

En la Tabla 7 se muestra la Correlación entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca.2023. El coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral es de 0.821, lo que indica una correlación positiva alta. Esto sugiere que hay una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral cuando se consideran en conjunto. Sin embargo, cuando se analizan por separado, las dimensiones de



Admisión personal, Relación en capacidades y Compensación del personal muestran coeficientes de correlación de Spearman moderadas (0.580, 0.560 y 0.441 respectivamente). Esto puede indicar que, aunque estas dimensiones contribuyen individualmente al Desempeño laboral, su influencia conjunta es más fuerte cuando se considera la Gestión del talento humano en general.

En resumen, estos estudios respaldan la idea de que la gestión del talento humano efectiva contribuye a un mejor desempeño laboral. El trabajo nos brindó información valiosa que es importante tener presente las habilidades interpersonales de los empleados, así como también darnos a conocer que es importante reconocer el desarrollo, el saber elegir, apreciar el empeño, el saber orientar y dar mejores condiciones laborales, dar una buena remuneración y que los empleados se sientan en confianza, que su espacio laboral no se afecte y se involucren en la toma de decisiones para el crecimiento de la institución y se cumplan con éxito los objetivos.

Los resultados obtenidos proporcionan información valiosa para identificar espacios de mejoría en la gestión del talento humano y destacan la necesidad de ponerle atención a estos aspectos como se presentó a lo largo de este trabajo, estas mejoras lo tendría que hacer el comité encargado, esperamos que estos datos encontrados en este trabajo ayude o se tome como ejemplo para futuras investigaciones, que deseen estudiar sobre el tema y en contar las mejores soluciones para el bienestar del empleado y la institución y así ambos sean beneficiados.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** El resultado nos indica que la sig. De la de la variable Gestión del talento humano supera el valor de 0.05 por lo tanto sigue una distribución normal mientras que en la variable Desempeño laboral su nivel de sig. no supera el valor de 0.05 por lo tanto no sigue una distribución normal.

**Segunda:** Como vemos en ambas variables la sig. Es menor al valor de contraste 0.05 por lo tanto podemos decir que las variables están correlacionadas y esta es muy alta.

**Tercero:** Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca, otro dato que corrobora esta relación es el 29.9% del personal asistencial en la dimensión compensación del personal y su desempeño laboral es Bueno.

**Cuarto:** Se observó una correlación muy elevada entre las variables GTH y DL de profesionales asistenciales de una posta en Cajamarca, otro dato que corrobora esta relación es el 37.1% que en ambas variables se encuentran en un nivel Bueno.

**Quinto:** El coeficiente de correlación de Spearman entre la GTH y el DL es de 0.821, lo que indica una correlación positiva alta. Esto sugiere que hay una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral cuando se consideran en conjunto.

**Sexto:** Se concluyó esta esta investigación obteniendo datos deseados, esperando que los resultados obtenidos sirvan de ayuda para futuras investigación que realicen investigación en relación a la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**PRIMERO.** El responsable de la posta debe de buscar métodos para reconocer las capacidades y destrezas que tiene el personal de salud para poder aprovechar el desempeño laboral del personal en las distintas áreas para si lograr con los objetivos trazados con eficacia por el bien de la institución.

**SEGUNDO.** La gestión del talento humano, deben ser más comprensibles, se debe tener más contacto con los trabajadores, mostrar que la institución se preocupa por su colaborador y generales confía, dándole las herramientas necesarias para su crecimiento profesional y así cumplir las metas con eficacia para el buen funcionamiento de la institución.

**TERCERO.** Se debe tener en cuenta la importancia que son las capacitaciones y las habilidades a fin de llevar a la práctica un buen compromiso laboral, los empleados de la institución deben estar en constante capacitación y aprendizaje de acuerdo a las habilidades, esto puede ser de acuerdo al área donde se encuentran laborando.

**CUARTO.** Por último, se recomienda a los encargados de una de las postas de Cajamarca calificar y detener correctamente a los talentos humanos, la evaluación se dice que debe ser constantes y efectiva, también es necesario informar al evaluado cuáles serán sus resultados, esta será la única manera en que la institución logre aprobar un desempeño laboral y saber cómo se sienten los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias (3ra edición). Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A.
- Antezana, M. (2013). El talento no se compra, se cultiva. Esan.edu.pe. Retrieved 23 June 2016. Disponible en: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/09/09/talento-compra-cultiva/>
- Arenas (2017), El clima laboral para tener un mejor desenvolvimiento en el trabajo como un reto al intelecto profesional, la universidad de Carabobo. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8060/Fern%C3%A1ndez%20Lucano%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asencios, C. (2016). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo; Lima, Perú. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Asociación Médica Mundial (2016).
- Bunk, Manuel (2003), Gestión de Recursos Humanos”, Revista Calidad Empresarial, Caracas. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Baptista (2014). Metodología de la investigación (6ta. edición). México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A.
- Caruajulca (2022), FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, PERÚ. Disponible en: [2022.http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2444/INFO-RME%20FINAL%20JHULISSA%20%20CARUAJULCA%20Y%20LILIANA%20CH%c3%81VEZ.%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2444/INFO-RME%20FINAL%20JHULISSA%20%20CARUAJULCA%20Y%20LILIANA%20CH%c3%81VEZ.%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Certo, S. (2001). Administración moderna. 8° edic. Bogotá, Colombia: Pearson educación.
- Chiavenato I. (2009) Gestión del Talento Humano. Tercera Edición ed. Michaca Fandiño R, Zuñiga Gutiérrez C, editors. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano (3ra edición). México: Editorial Mc. Graw Hill. Disponible en <http://bit.ly/1NW5fKw>
- Espino, (2016). los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Cajamarca: una propuesta de programa de motivación 2014.
- Chiquilín (2018), Clima organizacional y satisfacción laboral en el establecimiento de salud Pachacutec – Cajamarca 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26172/Chiquilin\\_HLE-Soto\\_RME.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26172/Chiquilin_HLE-Soto_RME.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Gianella, R. (2017). Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur. (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima - Perú. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella\\_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Godoy (2016). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Foncodes, Huánuco.
- González, A. (2006). Métodos de compensación basados en competencias. Colombia: Editorial Universidad Nacional del Norte, UNINORTE. Disponible en: <http://bit.ly/1RKp4Dz>
- Hernández I. (2018) Metodología de la investigación. 6th ed. Editores I, editor. México: Mc Graw Hill.
- Hermosa (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: Explorando el bienestar laboral. Estudios de Administration. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/sisib,+Journal+editor,+art2%20\(2\).](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/sisib,+Journal+editor,+art2%20(2).)

- Hsing, L. (2019). *The relationship of personal competencies, social adaptation, and job adaptation on jobsatisfaction*. Nurse Education Today Volume 83, December 2019, 104199.
- Lamiaa et al. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El -Kom Hospitals. International Journal of Nursing December 2018, Vol. 5, No. 2, pp. 108-123 ISSN 2373-7662 (Print) 2373-7670 (Online)
- López P, et al. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Revista Cubana de Salud Pública.43(1). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000100002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002)
- Lozano, L. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- Munaza, B. (2019). Impact of Talent Management Practices on Employee Performance: An Empirical Study among Healthcare Employees. Revista SEISENSE Journal of Management Vol 2 No 1 (2019): DOI:<https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>, 22-32.disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Munaza-Bibi/publication/330339873\\_Impact\\_of\\_Talent\\_Management\\_Practices\\_on\\_Employee\\_Performance/links/610e18251ca20f6f86076afc/Impactof-Talent-Management-Practices-on-Employee-Performance.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Munaza-Bibi/publication/330339873_Impact_of_Talent_Management_Practices_on_Employee_Performance/links/610e18251ca20f6f86076afc/Impactof-Talent-Management-Practices-on-Employee-Performance.pdf).
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid: Pearson.
- Pérez, M. (2022). Gestión del Talento Humano y su relación con el cumplimiento de metas de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Tarapoto, Perú.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativa contratado de la facultad de medicina de la Universidad del Zulia. Rev. de Ciencias Sociales. 16 (3), 493-505:

Venezuela. Disponible en  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>.

Quintana D. y Tarqui C (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Disponible en:  
[https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#redalyc\\_273862538013\\_ref23](https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#redalyc_273862538013_ref23)

Reinoso, M., G. (2015). Gestión por competencias del talento humano y la capacidad de servicio en el departamento de enfermería del Hospital Básico Píllatro (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato; Ambato, Ecuador.

Reyes, T. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27696>.

Robbins y timothy (2013). Comportamiento Organizacional / Edición 15. Mexico: Organizational Behavior. Disponible en:  
<https://es.slideshare.net/jorgeadriandj/comportamiento-organizacional-edicin-15>

Ramos, R (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas - 2021 - Universidad Cesar Vallejo. Ramos\_RR-SD.pdf (ucv.edu.pe)

Sagastizabal, L. J. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo; Lima, Perú. Disponible en:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20573/zagastizabal\\_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20573/zagastizabal_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Santa María, C. F. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017.". Lima-Perú.

- Sarmiento, J. (2017). Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central. Tesis de maestría. Escuela politécnica nacional, Quito, Ecuador.
- Tejada, A. (2003). Los métodos actuales de gestión en las organizaciones, gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>
- Valentín, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>.
- Vásquez, A., & Lara, J. (2009). Gestión del Talento Humano. Venezuela.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas (6a. Edición). México: Editorial McGraw- HILL Interamericana Editores, S.A. Disponible en: <http://bit.ly/1XIIIvN>



ANEXOS

ANEXO 01

Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición de la Variable
Gestión de talento humano	Gestión del talento humano: se basa en los procesos básicos como son el reclutamiento que está orientado ala comunicación en donde la institución comunica, publicas los puestos de trabajo para captar los candidatos, será necesario escoger a los mejores para ocupar los puestos. La capitación es para mejorar las habilidades de los individuos para alcanzar las metas de la institución, el capacitar y desarrollarse son etapas de aprendizaje,	Aplicamos un cuestionario, comprendida por 3 dimensiones:  Admisión del personal,  Desarrollo,  Capacidades: (conocimiento, habilidades y actitudes que posee); teniendo el propósito de ver la concordancia. El cuestionario tiene 26 ítems cada uno con su rango.	Admisión del personal	El personal de la oficina de recursos humanos, conoce la importancia de reclutar personal con talento.	Del 1 al 9	Ordinal  <i>Nunca =1</i> <i>Casi nunca =2 A</i> <i>vecas =3</i> <i>Casi siempre =4</i> <i>Siempre =5</i>
				La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada.		
				La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria.		
				Los comités que evalúan la admisión del personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo.		
				Las pruebas de conocimiento aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.		
				Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales.		
				La documentación solicitada al personal nuevo es los adecuados.		
				La charla sobre la misión, visión y políticas de la entidad se efectúa al personal ingresante (inducción general)		
			Capacidades: conocimiento, habilidad, actitudes que posee	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica).		
				Se le asignó las funciones que realizaría de acorde a su conocimientos o formación académica (aptitud)	Del 10 18	
				El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que contaba, fue considerado para la asignación de funciones.		
				Buscas la orientación de un especialista o coordinadores para obtener mejores resultados.		
				Posees habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico		
				Posees habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.		

	<p>cambiando a los individuos por intermedio de transmitirles información, el desarrollar destrezas. La recompensa en el pago que recibe el empleado, existiendo recompensas pagadas como es el sueldo directo las comisiones y no financieras son las vacaciones, gratificaciones y los descansos semanales. (Chiavenato, 2008).</p>			<p>Posees habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.</p> <p>Las funciones que realizas lo haces con compromiso y voluntad.</p> <p>Te sientes comprometido con tu institución</p> <p>Posees espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.</p>		
			<p><b>Compensación del personal</b></p>	<p>Existe en la institución una política remunerativa adecuada.</p> <p>Las compensaciones no remunerativas (resolución de felicitaciones, incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones públicas.</p> <p>En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades, éxitos por su trabajo</p> <p>Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes, conocimiento de normas y seguridad en el trabajo.</p> <p>Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada</p> <p>El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud.</p> <p>Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones</p> <p>Se ejecuta los planes o líneas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.</p>	<p><b>Del 19 al 26</b></p>	
<p>Desempeño laboral</p>	<p>Vine a ser una técnica en la evolución de sus obligaciones y/o responsabilidades que estén ejecutando los trabajadores en un hábito de forma constante en la institución y es un aporte de mucha</p>	<p>para calcular al DL se aplicó la encuesta, conformada por un cuestionario conformada por sus dimensiones que son 5. El</p>	<p><b>Satisfacción laboral</b></p>	<p>La Institución cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos.</p> <p>Se preocupan los funcionarios por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.</p> <p>La Institución brinda seguridad laboral para los trabajadores.</p> <p>Se interesan por su situación personal que Ud. atraviesa.</p> <p>Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.</p>	<p>Del 1 al 5</p>	<p>ordinal</p> <p>Totalmente en desacuerdo =1</p> <p>En desacuerdo =2</p> <p>Indiferente =3</p> <p>De acuerdo =4</p>
			<p>Compensación y beneficios</p>	<p>En esta Institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.</p> <p>Las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores se dan por iniciativa de la institución.</p>	<p>Del 6 al 10</p>	

	importancia para alcanzar las metas planificadas por la institución, incitando a un permanente desafío. (Robbins y Timothy, 2013).	cuestionario estuvo conformado por 26 ítems.		En esta Institución existe suficiente recompensa por hacer un buen trabajo		Totalmente de acuerdo = 5
				Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.		
				Las promociones y ascensos en la Institución se manejan de una manera justa.		
			Trabajo en equipo	La mayoría de las veces en el área de trabajo compartimos la información más que guardarla para nosotros.	Del 11 al 15	
				En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores.		
				Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la Institución.		
				En esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.		
				En esta Institución existe individualismo y la cooperación es pobre.		
			comunicación	La comunicación es adecuada en la institución	Del 16 al 20	
				El personal comunica libremente sus ideas.		
				La relación entre coordinadores o responsables y trabajadores es adecuada.		
				La institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas		
				Existe participación y colaboración en forma conjunta entre personal e institución.		
			Funciones esenciales	Existe una evaluación del desempeño de los trabajadores.	Del 21 al 25	
				Se me proporciona información oportuna, adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.		
				Se cumple con las metas u objetivos establecidas por la Institución.		
				Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.		
				La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos para tener un buen desempeño en el puesto.		

## ANEXO 2

### Instrumento de recolección de datos

#### Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca.

#### CUESTIONARIO DE GESTION DE TALENTO HUMANO.

(De Sagastizabal, año 2018; adaptado por Novoa, 2023)

Estimado señor (a):

Buen día, estoy haciendo una encuesta para determinar: **Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales asistenciales de una posta de Cajamarca.**

; por lo que le agradeceré leer cada uno de los enunciados y marcar con una (x), la alternativa que considere sea el caso. (Responda con toda confianza, puesto que se garantiza una total reserva de sus apreciaciones).

**Escala: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)**

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Admisión de personal</b>						
1	El personal de la oficina de recursos humanos, conoce la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada.					
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria.					
4	Los comités que evalúan la admisión del personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo.					
5	Las pruebas de conocimiento aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.					
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales.					
7	La documentación solicitada al personal nuevo es los adecuados.					
8	La charla sobre la misión, visión y políticas de la entidad se efectúa al personal ingresante (inducción general)					

9	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica).					
<b>Dimensión: Capacidades: conocimientos, habilidades y actitudes que se posee</b>						
10	Se le asignó las funciones que realizaría de acorde a su conocimientos o formación académica (aptitud)					
11	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que contaba, fue considerado para la asignación de funciones.					
12	Buscas la orientación de un especialista o coordinadores para obtener mejores resultados.					
13	Posees habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico					
14	Posees habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
15	Posees habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.					
16	Las funciones que realizas lo haces con compromiso y voluntad.					
17	Te sientes comprometido con tu institución					
18	Posees espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.					
<b>Dimensión: Compensación de personal</b>						
19	Existe en la institución una política remunerativa adecuada.					
20	Las compensaciones no remunerativas (resolución de felicitaciones, incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones públicas.					
21	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades, éxitos por su trabajo					
22	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes, conocimiento de normas y seguridad en el trabajo.					
23	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada					
24	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud.					

25	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones					
26	Se ejecuta los planes o líneas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.					

BAREMOS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Nivel	DIMENSIÓN I	DIMENSIÓN II	DIMENSIÓN III	DESEMPEÑO LABORAL
Deficiente	9 - 18	9 - 18	8 - 16	26 - 52
Regular	19 - 27	19 - 27	17 - 24	53 - 78
Bueno	28 - 36	28 - 36	25 - 32	79 - 104
Excelente	37 - 45	37 - 45	33 - 40	105 - 130

### ANEXO 03

#### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Satisfacción Laboral</b>						
1	La Institución cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos.					
2	Se preocupan los funcionarios por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.					
3	La Institución brinda seguridad laboral para los trabajadores.					
4	Se interesan por su situación personal que Ud. atraviesa.					
5	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.					
<b>DIMENSIÓN: Compensación y beneficios</b>						
6	En esta Institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
7	Las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores se dan por iniciativa de la institución.					
8	En esta Institución existe suficiente recompensa por hacer un buen trabajo					
9	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.					
10	Las promociones y ascensos en la Institución se manejan de una manera justa.					
<b>DIMENSIÓN: Trabajo en equipo</b>						
11	La mayoría de las veces en el área de trabajo compartimos la información más que guardarla para nosotros.					
12	En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores.					
13	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la Institución.					
14	En esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.					
15	En esta Institución existe individualismo y la cooperación es pobre.					





## ANEXO 04

### Cálculo del tamaño de la muestra

Cálculo de la muestra

Figura 1

Formula de la muestra.

$$n = \frac{NZ^2P^2}{(N-1)^2 + Z^2P^2}$$

N= Población 130

Z= Confianza estadística 95%, 1.96

P= probabilidad éxito / fracaso, 0.5

E= margen de error, 0.05

DESARROLLO

$$n = \frac{130 * 1.96^2 * 0.5^2}{(130 - 1)0.05^2 + 1.96^2 * 0.5^2}$$

$$n = \frac{130 * 3.8416 * 0.25}{(130 - 1)0.0025 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{124.852}{0.3225 + 0.9604}$$

$$n = \frac{124.852}{1.2829}$$

$$n = 97.32$$

$$n = 97$$

Serán 97 profesionales de la salud a encuestar.

## **ANEXO 05**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El presente trabajo de investigación que lleva como título Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los Profesionales Asistenciales de una posta de Cajamarca, 2023, desarrollado por la Bachiller Novoa Cerquín, Felícita de la maestría Gestión en los Servicios de la Salud

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues solo los investigadores tendrán acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 15 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es determinar la relación de gestión del talento humano y desempeño laboral.

## ANEXO 06

Shapiro-Wilk

n ≤ 50

Kolmogorov-Smirnov

n ≥ 50

### Hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

### Nivel de significancia

Confianza

95%

Alfa

5%

### Prueba estadística

Kolmogorov -Smirnov

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión_talento_humano	,067	97	,200 <sup>*</sup>	,981	97	,170
Desempeño_laboral	,098	97	,021	,978	97	,099

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

### Criterio de decisión

Si  $p < 0.05$  rechazamos la Ho y aceptamos la Ha

Si  $p \geq 0.05$  aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

### Decisión y conclusión

El resultado nos indica que la sig. de la variable Gestión del talento humano supera el valor de 0.05 por lo tanto sigue una distribución normal mientras que en la variable Desempeño laboral su nivel de sig. no supera el valor de 0.05 por lo tanto no sigue una distribución normal.

## Debido a que una las variables en estudio no son normales utilizaremos el Rho de Spermán

### Hipótesis

Ho: Las variables gestión del talento humano y desempeño laboral son independientes

Ha: Las variables gestión del talento humano y desempeño laboral no son independientes

### Nivel de significancia

Confianza

Alfa

### Prueba estadística

Rho de Spermán

### Criterio de decisión

Si  $p < 0.05$  rechazamos la Ho y aceptamos la Ha

Si  $p \geq 0.05$  aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

Correlaciones

			Desempeño_laboral	Gestión_talento_humano
Rho de Spearman	Desempeño_laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Gestión_talento_humano	Coefficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Decisión y conclusión

Como vemos en ambas variables la sig. Es menor al valor de contraste 0.05 por lo tanto podemos decir que las variables están correlacionadas y esta es muy alta

Coeficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Moderada
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Muy baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja

#### Correlaciones

		Dese m pe ñ o_ laboral	Ad mi sion_ Per sonal
Rho de Spearman	Dese m pe ñ o_ l aboral	1,000	,580***
			,000
		97	97
Admi sion_ Personal	Coefi c iente de co rrel ac i ón	,580***	1,000
		,000	
		97	97

- . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Correlaciones

		Dese m pe ñ o_ laboral	Relaci ón. en_ ca paci dad es
Rt10 de Spearman	Dese m pe ñ o_ l sboral	1,000	,560
			,000
		97	97
Relaci ón_ en_ capaci dade s	Coefi c iente de co rrel ac i ón	,560***	1,000
		,000	
		97	97

- . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Correlaciones

		Compensaci ón_ del_ Personal	Dese m pe ñ o_ laboral
Rho de Spearman	Co mpensaci ón_ del_ Personal	1,000	,441
			,000
		97	97
Dese m pe ñ o_ laboral	Coefi c iente de co rrel ac i ón	,441***	1,000
		,000	
		97	97

- . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).









