



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal
asistencial de la Dirección de Red de Salud Huaylas
Norte, Caraz, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Asencio Poma, Rufina Danaith (orcid.org/0009-0002-0048-9160)

ASESORES:

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (orcid.org/0000-0002-5582-0124)

Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo (orcid.org/0000-0003-4035-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis gemelas MADISON y MEREDIT que
son mi motivo de superación.

Agradecimiento

A Dios por siempre darme la fortaleza, para no dimitir en mis objetivos.

A mis padres por el apoyo incondicional.

A mi asesor MG. Fiestas Flores, Roberto Carlos.



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MEDINA CORCUERA GROBERTI ALFREDO , FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD HUAYLAS NORTE,CARAZ,2023.", cuyo autor es ASECIO POMA RUFINA DANAITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 01 de Setiembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS DNI: 16744141 ORCID: 0000-0002-5582-0124	Firmado electrónicamente por: RFIESTASFL el 01-09-2023 16:19:32
MEDINA CORCUERA GROBERTI ALFREDO DNI: 32910680 ORCID: 0000-0003-4035-157X	Firmado electrónicamente por: GROME el 01-09-2023 14:07:51

Código documento Trilce: TRI - 0650568



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ASECIO POMA RUFINA DANAITH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD HUAYLAS NORTE,CARAZ,2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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.

Nombres y Apellidos	Firma
ASENCIO POMA RUFINA DANAITH DNI: 77682906 ORCID: 0009-0002-0048-9160	Firmado electrónicamente por: RASENCIO el 07-08- 2023 13:13:06

Código documento Trilce: INV - 1744336

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor/ autores.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra y muestreo.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	26
3.6 Métodos de análisis de datos.....	26
3.7 Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de la escala Gestión del Talento Humano.....	24
Tabla 2 Validez de la escala Desempeño laboral	25
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento de Gestión del talento Humano	25
Tabla 4 Confiabilidad de la escala sobre desempeño laboral.....	26
Tabla 5 <i>Análisis de regresión de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores.....</i>	28
Tabla 6 <i>Análisis de regresión de la gestión del talento humano en el rendimiento en la tarea de los trabajadores.</i>	29
Tabla 7 <i>Análisis de regresión de la gestión del talento humano en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores.....</i>	30
Tabla 8 <i>Análisis de regresión de la gestión del talento humano en el rendimiento en el contexto de los trabajadores.....</i>	31
Tabla 9 <i>Niveles de la gestión del talento humano en el personal de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023</i>	32
Tabla 10 <i>Niveles del desempeño laboral en el personal de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023</i>	33

Índice de figuras

Figura 1 <i>Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal</i>	28
Figura 2 <i>Gestión del talento humano en el rendimiento en la tarea del personal.</i>	29
Figura 3 <i>Gestión del talento humano en los comportamientos contraproducentes del personal</i>	30
Figura 4 <i>Gestión del talento humano en el rendimiento en el contexto del personal</i>	31

Resumen

En la investigación realizada se planteó el objetivo principal: Determinar la influencia de la Gestión del talento humano (GTH) en el desempeño del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023. El estudio fue según su propósito básica, enfoque cuantitativo, alcance explicativo, diseño no experimental-transeccional. El universo se conformó por 120 trabajadores asistenciales, la muestra de estudio se conformó mediante la fórmula estadística, lo cual resultó de 91 trabajadores asistenciales, se recogieron los datos mediante la encuesta y utilizando dos cuestionarios estructurados y validados. Los hallazgos encontrados evidencian que tiene un p-valor de .000 inferior al valor .05; en resumen, la GTH influye significativamente en el desempeño del personal. Además, se observa que el 60.9% del personal percibe un nivel moderado de GTH, luego el 25.0% perciben un nivel bajo y finalmente el 14.1% perciben un nivel alto de gestión del talento humano en dicho lugar y el 62.0% de encuestados perciben un nivel medio de desempeño laboral, luego el 25.0% percibe un nivel bajo y finalmente el 13.0% perciben un nivel alto de desempeño laboral. Se concluye: existe relación directa media entre ambas variables investigadas en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, trabajadores.

Abstract

In the research carried out, the author raised the main objective: To determine the influence of Human Talent Management (HTM) on the performance of personnel in the Huaylas Norte Health Network, Caraz, 2023. The study was according to its basic purpose, quantitative approach, explanatory scope, non-experimental-transectional design. The universe was made up of 120 healthcare workers, the study sample was formed by means of the statistical formula, which resulted in 67 healthcare workers, the data was collected through the survey and using two structured and validated questionnaires. The findings found show that it has a p-value of .000 less than the value .05; In short, GTH significantly influences staff performance. In addition, it is observed that 60.9% of the staff perceive a moderate level of GTH, then 25.0% perceive a low level and finally 14.1% perceive a high level of human talent management in said place and 62.0% of respondents perceive a medium level of job performance, then 25.0% perceive a low level and finally 13.0% perceive a high level of job performance. It is concluded: there is a direct average relationship between both variables investigated in the Huaylas Norte Health Network, Caraz, 2023.

Keywords: Human talent management, job performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

El capital humano desde tiempos históricos es considerado un aspecto fundamental en los diversos factores institucionales, ello se debe a que otorgan garantías para desarrollar procedimientos organizacionales efectivos y competitivos, puesto que la organización y dirección del talento humano permite cimentar instituciones gubernamentales que logren su éxito (Gaspar, 2021). Aunado a ello, es necesario implementar climas laborales agradables en todas las instituciones, debido a que una comunicación óptima entre los colaboradores genera empoderamiento decisorio, una cultura organizacional sostenible, motiva a los colaboradores para desempeñar de manera articulada sus actividades y asumir responsabilidades designadas por la Gerencia de la institución, (Cubas et al., 2022).

Por la razón descrita se evidencia que la Gestión del Talento Humano (GTH) incide fuertemente en la producción del colaborador público, definiéndose a la GTH de acuerdo con Pérez (2021) como la integración de procesos en las instituciones, que se diseñan para brindar incentivos, capacitaciones y selección del personal idóneo; siendo fundamental considerar que para lograr las actividades correctas debe existir un balance entre los desarrollos personales y las competencias de cada colaborador, otorgándole un contenido humanístico. Aunado a ello, sus funciones deben ser orientadas al logro de propósitos institucionales planteados, lo que se conceptualiza como las labores orientadas a obtener resultados óptimos en fundamentos de utilidad. Además, acorde con el desempeño laboral se entiende como el rendimiento o performance productivo del colaborador que se enfoca al logro de resultados en sus actividades desempeñadas en la institución pública, teniendo en consideración sus funciones asignadas, las metas, los resultados esperados, su potencial y la contribución con el organismo estatal (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Además, la mala GTH no es un tópico de tiempos contemporáneos, puesto que en las instituciones de salud se sigue evidenciando que no se establecen climas laborales idóneos para realizar actividades productivas,

Así mismo se observa que las remuneraciones son deplorables y ello incide en el rendimiento de los trabajadores, las instituciones no se abastecen de recursos necesarios, los servidores y funcionarios públicos carecen de empoderamiento, motivación y compromiso, existen pocas capacitaciones, no se prioriza y aplica las dotaciones de los personales. Asimismo, la GTH defectuosa perjudica los desempeños de los profesionales y se sustenta con la visibilidad de aspectos fragmentados en los establecimientos de salud los cuales se financian sin tener en cuenta ciertos criterios por diversos sectores, carece de estabilización en las formaciones profesionales y las urgencias de atenciones médicas, se distribuye a los colaboradores en zonas urbanizadas y muy poco en zonas rurales, persisten las falencias para definir los perfiles apropiados para los servidores públicos quienes deben prestar servicios de calidad, se observa deficientes compromisos de los colaboradores y falencias de gerencia repercutiendo todo ello, en el rendimiento y regulación de acciones laborales (Palacios, 2021).

En el estudio internacional, según Apolo et al. (2021), determinó que no se desarrollan procedimientos idóneos para inducir a los colaboradores, se carece de capacitaciones apropiadas para estos, además no se efectúan controles y evaluaciones de los desempeños, por lo que el performance laboral no es el adecuado. Además, Alonso et al. (2018), indica que el 67% de los funcionarios y servidores públicos mencionaron que se asignan escasos recursos, siendo estos necesarios para la continuidad de labores, los estímulos profesionales son mínimos porque no se innova, ello evidencia ambientes laborales inadecuados, dando como resultado contextos no deseados para gestionar a los recursos humanos.

De acuerdo con, Lumbreras (2020) para aumentar el compromiso de los profesionales en las instituciones públicas del sector salud de México, se deben desarrollar acciones que se orienten a la gestión adecuada del talento de los profesionales, además de instaurar mejores condiciones laborales, desarrollar actividades para evaluar el rendimiento e incentivar a los funcionarios públicos para que puedan alcanzar los propósitos institucionales.

En otro contexto, para Fajardo et al. (2020) indican que para obtener una

adecuada GTH en Ecuador, se debe diseñar procesos consecutivos y articulados que cumplan con políticas y dispongan de manuales de rendimiento y estímulos, orientados y apoyados con las integraciones e identificaciones de los profesionales con la organización. Por otra parte, es fundamental contar con los funcionarios y servidores públicos adecuados, los cuales deben ser elegidos de acuerdo con el perfil y puesto de actividades, quienes deben disponer de saberes y experiencias profesionales.

A nivel nacional, de conformidad con Inga y Arosquipa (2019) establecen que los avances son mínimos en los desarrollos y gestiones del personal en el recurso humano de salud (RHUS) en los últimos 20 años, ello se corrobora con los niveles principales de atención médica que aún constituyen una problemática para ciertas naciones porque siguen empleando modelos antiguos, por ende, no se aseguran de brindar servicios de atención médica idóneas para las poblaciones vulnerables. Asimismo, para Gonzáles (2018) comenta que el proceso burocrático busca cumplir normas, directrices y manuales generando expectativas poco probables de lograr, esto se debe a que los paradigmas no tienen en consideración la realidad de los establecimientos de salud, motivo por el cual existe poco compromiso de los servidores públicos, procedimientos organizacionales deplorables, y carente estímulo para los profesionales de centros de salud. Aunado a ello, de acuerdo con Guerrero y Callao (2021) consideran que para establecer un GTH idóneo es fundamental contar con sistemas de asistencia médica especializadas, disponer del personal idóneo quienes deban intervenir proactivamente en la solución de problemas y en tal sentido brindar una atención adecuada a los pacientes.

Ñaupari (2018) indica que el correlato entre la GTH y los desempeños laborales es directo y de fuerte nivel, debido a que las inapropiadas GTH evidencian resultados deplorables en los niveles de desempeño profesional, lo que no sucede si la institución incorpora la GTH adecuada que otorga resultados anhelados para el rendimiento de los colaboradores.

A nivel local, se evidencia que los centros de salud asistencial de nivel II-2, no presentan dotaciones tecnológicas médicas y ello repercute en la

institución porque se dispone de diversos funcionarios y servidores que no se abastecen de recursos y ello origina un deplorable desempeño laboral que repercute en sus actividades y funciones.

Por las razones descritas, se puede observar que la GTH deficiente tiene una influencia negativa en el desempeño de los profesionales, por ello no se brinda la atención esperada a los pacientes. Asimismo, no se evidencia que se empodere a los profesionales, tampoco se emplea herramientas modernas para alcanzar las expectativas organizacionales, las funciones desempeñadas no son productivas, se observa pocas interacciones entre los profesionales por lo que no se genera valor institucional y compromiso, se distribuye a los colaboradores sin considerar sus actitudes y habilidades, no se capacitan a los agentes públicos y las negociaciones de implementación de planes para continuar con las especializaciones profesionales son nulas en la Dirección de Red de Salud estudiada.

Con lo expuesto, se constituyó una problemática grave en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz que atraviesa problemas críticos, debido a que carece de personal para realizar actividades administrativas y asistenciales, los colaboradores no emplean todas sus habilidades, destrezas y capacidades en su performance laboral, además no se promueven prácticas de polivalencias, actitudes positivas, compromisos con los propósitos para incrementar el desempeño de sus labores, es por ello que el problema está disperso en todas las áreas de la Red de salud Huaylas Norte, por consiguiente, se formuló el siguiente problema general del estudio ¿De qué manera la Gestión del talento humano influyen en el desempeño laboral del personal en la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2023?

Esta investigación se justifica teniendo en consideración los criterios de conveniencia, relevancia social y utilidad de la metodología. En su aspecto de conveniencia debido a que sus medidas para la implementación de incentivos contribuyen con aportes adecuados para el desempeño laboral, ya que se destinan a brindar mejores labores administrativas en los colaboradores asistenciales de la Red de Salud, Huaylas Norte, Caraz, además otorgan la capacidad de efectuar ciertos cambios e innovación de la

GTH, teniendo en presente las competencias y las relaciones profesionales idóneas. Por su aspecto de relevancia social debido a que se perciben falencias y limitaciones en la Red de Salud, Huaylas Norte, Caraz, ya que involucra al talento profesional, desde la gestión pública, incidiendo en el desempeño de labores que buscan mejores estrategias o un cambio en los comportamientos de los profesionales. En su aspecto metodológico, otorgará data informativa suficiente para las próximas investigaciones sobre el objeto de estudio, enriquecerá los saberes sobre GTH y el desempeño laboral, puesto que, son conocimientos de carácter universal, pero son escasos los estudios desarrollados en el sector salud. Además, aportará dos cuestionarios que serán validados por el juicio de expertos y serán confiables para llevar a cabo futuros estudios.

Con relación a los Objetivos, el General es: Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.; y los específicos son: a) Establecer la influencia de la GTH en el rendimiento en la tarea del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023. b) Determinar la influencia de la GTH en los comportamientos contraproducentes del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023. c) Establecer la influencia de la GTH en el rendimiento, en el contexto del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

Para concluir, respecto a las Hipótesis, la general es: La GTH influye de manera directa y significativamente en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023, y las específicas son: La GTH influye de manera directa y significativa en el rendimiento en la tarea del personal de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023. La GTH influye de manera inversa y significativa en los comportamientos contraproducentes del personal de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023. La GTH influye de manera directa y significativa en el rendimiento en el contexto del personal de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Después de la indagación minuciosa con base a data confiable y prestigiosa se encontró las investigaciones siguientes; a nivel internacional se cuenta con: Nagwan et al. (2022), se propuso determinar la incidencia de la GTH en los desempeños profesionales de los centros de salud de Malasia; investigación desarrollada mediante el paradigma cuantitativa; su muestra se conformó por 174 centros médicos; se empleó el modelo de ecuación estructural de mínimo cuadrado parcial (PLS-SEM) con el propósito de demostrar la hipótesis de estudio, obtuvo como resultado la existencia de correlato fuerte entre las variables.

Matabajoy et al. (2018) tuvieron como objetivo caracterizar los procesos desarrollados de talento humano en capacitación, calidad de vida laboral, salud, clima y evaluación en una clínica de especialista de la ciudad de Pasto-Colombia. Su estudio estuvo basado en el paradigma Cuantitativo, alcance descriptivo y diseño no experimental. Su universo y muestra de estudio estuvo conformado por 211 colaboradores; arrojando como resultados que hay diferencias significativas entre las categorías como capacitación, calidad laboral, desempeño y ambiente laboral, encontrando que un 31,7% en hombres y 23,95% de mujeres tienen una evaluación de desempeño medio y un 18,74% en hombres y un 14,82% de mujeres mencionan que el nivel de la gestión administrativa del talento humano es alto. Concluyéndose que se ha identificado la necesidad de seguir fortaleciendo cada proceso de capacitación, calidad laboral y evaluación de desempeño.

Almohtaseb et al. (2020), en su trabajo desarrollado se propuso constatar el efecto de los sistemas eficaces para la GTH en el desempeño de los colaboradores. Investigación de paradigma cuantitativo, explicativa y diseño que recaba la data en un único momento y que no se manipula variables. Su población se conformó por 430 profesionales de 30 instituciones públicas de nosocomios de Jordania, para recolectar la data informativa se utilizó encuestas y 2 escalas de valoración. Determinándose que la GTH presente una incidencia fuerte en el desempeño de labores con un R igual a 0.68; Concluyendo que: los sistemas para gestionar los talentos influyen fuertemente en los desempeños profesionales. Por recomendación se establece que es fundamental la implementación de estrategias para fortalecer las buenas prácticas entre los funcionarios y servidores públicos.

Mervat et al. (2018), en los centros hospitalarios de Shebin El-kom, se propusieron establecer la incidencia de la gestión del personal eficiente en el desempeño de labores en los nosocomios, estudio de paradigma cuantitativa y nivel explicativo, que no manipula variables y que recaba la data en un solo momento, su población se conformó por 273 273 servidores enfermeros; para recopilar la información hizo uso de la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Obtuvo como resultado que un 77% perciben un grado de nivel elevado en los desempeños de los centros hospitalarios de gran significancia. Se concluye que: la adecuada gestión de los colaboradores es el reflejo de un desempeño deseado en los centros hospitalarios.

Munaza (2019), en los organismos de salud en Pakistán, tuvo como finalidad determinar la incidencia de las prácticas gerenciales en los talentos del desempeño profesional, respecto a su aspecto metodológico fue de paradigma cuantitativa, de alcance explicativo, diseño que no manipula variables y que recaba la data en un único momento. Su población se conformó por 364 colaboradores que desarrollan actividades en los organismos de salud a escala nacional. Su data informativa se recopiló mediante encuestas y dos escalas de valoración; hallándose que es fundamental aplicar las buenas prácticas en la GTH para disponer del mejor grupo de funcionarios y servidores, quienes serán capacitados y obtendrán nuevos saberes, aspectos que inciden fuertemente en la forma de desempeñarse de los colaboradores; de su análisis se estableció el correlato fuerte y positivo mediante la regresión lineal igual a 0.834, arribando a la conclusión: que en los establecimientos de nosocomio se debe considerar implementar sistemas para la gestión adecuada de los talentos, que ayude con la integración, cambio de conductas y el fortalecimiento de los profesionales con la el fin de mejorar el rendimiento de sus centros de labores.

Lawal (2022), que por finalidad tuvo establecer como la GTH incide en los desempeños de los colaboradores en el centro hospitalario Universitario Barau Dikko de Kaduna. En su aspecto metodológico fue de paradigma explicativo. Su población se conformó por 757 colaboradores; su instrumento para copilar la data informativa fue el cuestionario: empleo el SPSS, determinándose como resultado: Que la mayoría de los colaboradores expresaron que al mejorar sus desempeños

profesionales trajo consigo la identificación y capacitación de los aspirantes para ser reemplazados por los profesionales más indispensables que dejarán de laborar en el centro hospitalario, asimismo gestionar los desempeños para un 61% es bueno, en un 62% se busca capacitar y el desarrollo, y un 71% una buena gestión de talentos y desempeño de las actividades de los profesionales tenía relación positiva y sustancial entre sí. Concluyéndose que el desempeño mejora si se hace una adecuada gestión del talento, capacitando de manera sistemática, generando un buen ambiente laboral y fomentando la creatividad y compromiso.

Álvarez et al. (2022), se propusieron establecer el rol de la gerencia del talento humano en medidas preventivas y mitigación en la salud mental del personal asistencial en un Hospital de la ciudad de Manizales. Su estudio estuvo basado en el paradigma cuantitativo, alcance descriptivo y diseño no experimental. Su universo y muestra de estudio estuvo conformado por todos los líderes del área de talento humano, de seguridad y de salud en el hospital mencionado. Para recopilar la información hizo uso de la técnica la entrevista y el instrumento el cuestionario. Obteniéndose el resultado que se logra mantener el talento humano en momentos, pero no adoptan tendencias que identifiquen los riesgos esenciales para mejorarlos y controlarlos apropiadamente. Llegando a concluir que se evidencia la afectación de la salud mental de cada trabajador bajo las condiciones de gestión en la que se desenvuelven.

Groves (2019) cuyo objetivo fue examinar las prácticas de gestión de la sucesión para mejorar los desempeños de los colaboradores en las organizaciones de servicios médicos de EE. UU. Su metodología fue de paradigma cuantitativa, correlacional y corte transeccional, sin manipular de las variables. La población de estudio se constituyó por 32 colaboradores relacionados a las actividades de la gestión; se recogieron los datos a través de fichas documentales, hallándose los resultados que las prácticas de gestión están relacionadas directamente con los desempeños de los colaboradores en nosocomios, que implica mayor satisfacción en los pacientes y favoreciendo a los hospitales integralmente. Llegando a la conclusión que la gestión constituye una buena ocasión para desarrollar cada entidad pública y lograr mejores desempeños de los colaboradores priorizando esta estrategia y poder brindar mejores servicios médicos, que tiene un futuro incierto.

En el ámbito nacional se ubicó a Valentín (2017), quien tuvo por finalidad establecer la manera en la que la GTH incide en los desempeños de labores en los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Sur. En su aspecto metodológico fue no experimental, diseño que recaba la data en un solo momento, y de nivel explicativa. Su población se conformó por los profesionales administrativos siendo igual a 161; por técnica se empleó la encuesta. Como resultado se obtuvo que la GTH presenta niveles de logro iguales a 65.21% y por desempeño de labores igual a 69.61%, estableciéndose que se evidencia un correlato fuerte de Chi Cuadrado igual a 70,146. Asimismo, en el rendimiento de la tarea un 18.63% considera que es alto, un 44,10% de nivel regular y 12.42% es bajo respecto al desempeño de las tareas designadas a los colaboradores. Se arribó a la conclusión que la GTH incide fuertemente en la DL.

Vásquez (2023), se propuso decretar la correlación de la GTH y el desempeño laboral en el personal del Hospital de Chachapoyas. Su estudio estuvo basado en el paradigma cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental – transeccional. Su universo y muestra censal se constituyó por 45 profesionales del área de emergencias. Para recopilar la información se hizo de la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Dando como resultado una significancia de 0.020 siendo menor a 0.05 y un Rho de Spearman de 0.346 indicando una correlación positiva baja, por otro lado, las conductas contraproducentes se relacionan a la gestión de talento humano para el 64.4% es regular, para un 24.4% bajo y para un 11,1% es alto; además, para el rendimiento en las tareas, para un 51.1% es alto mientras que para un 37.8% es regular. Concluyó que hay una correlación significativa entre ambas variables, demostrando que si mejora la gestión de talento humano ayudará a mejorar el desempeño laboral en los personales del Hospital mencionado en el título.

Campos y Torres (2021) que tuvieron como propósito determinar la correlación de la GTH con el desempeño laboral en el Hospital Nacional 02 de mayo; el estudio estuvo basado en el paradigma cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental – transaccional. Su universo de estudio y muestra estuvo conformado por 32 enfermeras. Para recabar los datos se hizo uso de la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Obtuvo que el 53,1% mencionan que la

GTH es regular, el 31,3% menciona que es bueno y para un 15,6% es malo; respecto al rendimiento en la tarea el 50% menciona que es medio, un 31,3% es malo y un 18,8% que es alto, también, el rendimiento en el ambiente laboral para un 50% es medio, para un 31,5% es alto y para un 17,8% es bajo. Concluyó que hay una correlación de manera moderada y directa en las variables.

Castro y Delgado (2020) en su estudio Huallaga Central y Bajo, por su finalidad buscaron comprobar la incidencia del Modelo GTH en los desempeños profesionales, investigación que se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo, nivel explicativo, diseño que no manipula variables y de corte que recaba la data informativa en un solo momento. Su población se conformó por 70 colaboradores, para recopilar la información aplicó como técnica la encuesta de 2 escalas. Los resultados demuestran que alrededor del 68% expresan que se gestiona el talento profesional de forma regular, mientras que el 57% expresa que los desempeños profesionales son regulares entre los profesionales de los proyectos especiales, además se evidencia un correlato directo y fuerte entre las variables, por el resultado de su regresión lineal igual a 0.812; además para el rendimiento en el contexto se encuentra que para el 57.1% se adaptan de manera fácil a los cambios dentro de la institución, para el 55,7% el personal es innovador y el 54,3% se arriesga para conseguir cosas positivas en la institución, así también el rendimiento en la tarea se encuentra que el 74,3% considera que es bueno y el 67,1% regular. De lo expuesto se concluye que existe impacto positivo y fuerte de la GTH en los desempeños profesionales.

Moza y Rojas (2019), en un centro hospitalario de Lima, tuvieron como propósito establecer la influencia de la Gestión de los talentos humanos en los desempeños profesionales de los administrativos. Su metodología fue de paradigma cuantitativa, de nivel explicativa, de diseño que recaba la información en un solo momento, asimismo su población fue de 30 profesionales, su data informativa se obtuvo por medio de una encuesta y con dos escalas de valoración. Los resultados indican en R2 igual a 0.92, que es indicativo de la incidencia alta de la GTH en el desempeño de labores, respecto a los comportamientos contraproducentes el 66,67% menciona que es bajo, mientras que un 33,34% menciona que es regular, también el rendimiento de la tarea para un 56,67% es

alto, para un 33,33% es regular y para un 10% es bajo. De lo expuesto se concluye que la GTH presenta una incidencia fuerte y significativa en los desempeños profesionales de los administrativos del nosocomio.

Ramos (2021) presentó como objetivo decretar la correlación que pueda existir entre la GTH y desempeño laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas. Su estudio estuvo basado en el paradigma cuantitativo, de alcance correlacional, diseño no experimental y corte transeccional. Su población y muestra censal fue de 49 profesionales de salud. Para poder llevar a cabo el estudio se hizo uso de la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Dando como resultado que el 67.3% considera una GTH de manera regular, respecto al desempeño laboral un 69.4% lo considera eficiente, el Rho es igual a 0.493, además respecto al rendimiento en el contexto el 49.9% consideran que es eficiente, el 22.4% es bueno y para el 12,2% es bajo, con un Rho de Pearson igual a 0.321; además, acorde al rendimiento de la tarea el 51% considera eficiente, el 16,3% bueno y 4,1% bajo; por lo que, se concluye que una buena GTH va a mejorar el DL de los profesionales de la red de salud mencionada, demostrando una relación directa.

Quiroz (2023), se propuso determinar la correlación existente entre las variables GTH y el DL de los colaboradores administrativos de la Red de Salud Valle del Mantaro. Su metodología es de paradigma cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental y corte transeccional. Su universo de estudio y muestra la conformaron 50 colaboradores del área administrativa de la red mencionada, se obtuvo la información a través del cuestionario y encuesta como instrumento y técnica. Dando como resultado que el 42% manifiesta que a veces se les reconoce el desempeño, el 28% casi siempre y el 14% señala que siempre. Llegando a concluir que la relación es positiva, si la variable primera GTH mejora, la segunda variable siendo el desempeño laboral mejorará demostrando que es fundamental para el crecimiento.

Crisóstomo (2019) tuvo como propósito decretar de que forma la GTH se correlaciona con el DL en el personal del departamento farmacéutico del Hospital Regional de Huacho. Su estudio estuvo basado en el paradigma cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental. Su universo de estudio y muestra

fueron 35 trabajadores y para recopilar la información se hizo uso de la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Dando como resultado que el 20% de los colaboradores mencionan que no se incentiva esta gestión, el 31,4% creen que no existe liderazgo y el 68,6% que solo a veces se tiene una buena actitud. Concluyéndose que la GTH si tiene relación con el DL en el personal asistencial en la Farmacia del Hospital mencionado.

Relacionado con la GTH (Gestión del Talento Humano), Chiavenato (2009) expresa que la administración que considera a los colaboradores como a la organización, así como a los actores internos, que son los profesionales que conocen de mejor manera la institución, su objeto y su aspecto prospectivo. Es un paradigma de las personas, puesto que ya no constituye solamente un sujeto pasivo caracterizado como recurso, sino son los individuos activos que deciden el rumbo institucional, realizan funciones, crean, innovan y agregan valores a la institución.

Asimismo, Tobon (2020) como medio de desarrollo personal favorecen con perfeccionar a los colaboradores y su desarrollo de estos, para que se encuentren inmersos con los propósitos institucionales. De igual forma, la GTH según Sparrow (2019) es la encargada de la identificación y atracción de los talentos, pretenden el logro de los compromisos, retienen a los colaboradores productivos con el propósito de alcanzar efectos adecuados inmediatos o con el transcurso de los tiempos, que se reflejarán en los desempeños de las actividades.

La GTH es la apuesta por el potencial del recurso humano con la finalidad de lograr ventajas competitivas fundamentales, cuando se implementan de manera adecuada, con la seguridad que se generarán ventajas sostenibles (Chitalu, 2019). GTH es indispensable desde que se firma el contrato con los colaboradores, debido a que observa competencias que buscan asegurar imparcialidad y criterios para seleccionar a los individuos idóneos; buscan cuidar todos los procedimientos que se realicen para obtener resultados esperados; son fundamentales para cubrir los puestos laborales y potenciar los procesos de las instituciones (Prieto y otros, 2021).

Por otra parte, ciertas teorías buscan fundamentar la GTH, como son la Teoría de motivaciones y personalidades establecidas por Maslow (1954), que

indica que está basada en los deseos de superarse que los individuos poseen a través de motivaciones y personalidades generando la satisfacción de sus deseos; están relacionadas de manera directa con las actuaciones de estos, que cuando logran satisfacer sus necesidades se sienten realizados y significantes con mayores aspiraciones. Además, se encuentra la teoría Y expresada por McGregor (2007) poniendo relevancia en las motivaciones y las necesidades de superarse de los colaboradores, ellos son vistos como individuos que piensan y sienten, no son simplemente recursos que desarrollan funciones, puesto que no son maquinarias que solo realizan la misma actividad porque son programados. De acuerdo con la teoría X.

La GTH concierne cinco dimensiones, en las cuales la primera se refiere a reclutar, para Chiavenato (2008) son las técnicas de comunicarse donde la institución estatal incentiva oportunidades de trabajo en el mercado laboral, simbolizando procedimientos de intercambios, atrayendo a los aspirantes para los procesos de selecciones, de acuerdo con Montoya (2016) es el método que permite a las instituciones brindar soluciones de requerimientos en sus recursos humanos, las ventajas, equilibrios, delimitan los requerimientos y sus capacitaciones.

De acuerdo con Huselid et al. (2005) se convierten en las primeras etapas de la GTH, los organismos públicos proporcionan herramientas indispensables con el propósito de reclutar al personal idóneo que posea capacidades enriquecedoras para la institución. Para lograr tal fin se puede emplear ciertas herramientas.

Su segunda dimensión es de selección, según Hamed y Aurelie (2019) son las partes de los procedimientos que sirven a una institución para establecer la identificación, evaluación y contratación del profesional, por tal razón, es necesario que se valore de forma correcta a los talentos, alentándolos con los propósitos del organismo para lograr los fines deseados, según Chiavenato (2008) es tratar de seleccionar a los mejores aspirantes para la institución y se conforma por ciertos procesos de diversas opciones. Su análisis de elegir al profesional idóneo es indispensable para conocer la inversión a realizar, así como la utilidad que poseerá para el organismo, de acuerdo con Capelli (2008) es atraer a los talentos externos con el propósito de inspeccionar las habilidades y competencias de cada uno de

ellos, a través de evaluaciones de capacidades mediante los análisis de aptitudes de estos.

La dimensión Capacitación busca brindar ciertos conocimientos a los colaboradores de la institución pública mediante las prácticas de talleres o programas especializados con el propósito de aumentar los saberes, para un idóneo rendimiento en sus acciones, actividades o cargos designados, lo que incrementa el rendimiento laboral y mejora la calidad de los procedimientos productivos en las instituciones (Armijos Mayon et al., 2019). Además, Chiavenato (2008) indica que las capacitaciones son las consecuciones sistemáticas de mejorar los saberes de los colaboradores para que se puedan alcanzar los propósitos planteados por la institución pública, constituyendo procedimientos de aprendizajes que cambian conductas de los involucrados mediante los siguientes criterios de cambio: transferencias de informaciones, crecimientos de habilidades, de actitudes y concepciones. De acuerdo con Garbanzo (2015) son las ocupaciones ejecutadas con los ciertos lineamientos establecidos para obtener el éxito institucional y De la calle et al. (2020) sostiene que para el incremento de conocimientos profesionales es necesario que exista un vínculo entre los intereses del colaborador con su campo laboral a seleccionar, es idóneo que se realicen análisis de sus competencias de labores.

La dimensión Recompensas, se refiere a los procesos que incrementan la motivación de los profesionales y se orientan a atender las necesidades identificadas como urgentes o deseadas (Jama-Zambrano, 2018). Incluye: premiaciones, sueldos, seguros sociales; según Armijos et al. (2019) se reflejan en los sueldos; son los desembolsos económicos adeudados por las prestaciones de servicios. Además, Chiavenato (2008) establece que son las retribuciones económicas, premios o reconocimientos por los servicios. Se establecen diversas recompensas como son de carácter financiero (salarios directos, premiaciones, comisiones) y no financiero (descansos semanales, vacaciones, CTS, gratificación, etc.)

Referido a la dimensión Retener (Talento humano), son los procedimientos que abarcan las capacitaciones para incrementar competencias de los individuos y personales. Además, implican la formación y el desarrollo, gestionan los saberes y

las destrezas, sus aprendizajes, los desarrollos de carreras, los planes de mejoras (Jama-Zambrano, 2018). Según Chiavenato (2008) retener a los colaboradores exigen la puesta de atención al conjunto de aspectos de enfoques administrativos, de relaciones personales entre los trabajadores, programa de higiene y seguridades en los trabajos que aseguren calidad de vida en los profesionales de las instituciones. Para De la Calle et al. (De la Calle-Durán y otros, 2020) indica que son las retenciones que aseguran continuar con los individuos que disponen de altos conocimientos en la institución. En ciertos aspectos, los planes de gestionar a los talentos de la institución pública están justificados en retener a los personales adecuados y la vez se impide que se retiren de la empresa para laborar en las competencias.

Respecto al Desempeño Laboral, se sustenta en la teoría conductual, según Campbell & Wiernik (2015), el desempeño de labores individuales se conceptualiza como las que desarrollan los profesionales, por ende, son las acciones llevadas a cabo para ser de apoyo a la institución con el propósito de contribuir con sus propósitos. Por esta razón los profesionales encargados deben identificar el comportamiento relacionado con los propósitos de la organización, aunque estén plasmados en escritos o no en su reglamento de funciones.

Igualmente, Robbins y Judge (2013), llegaron a identificar que establecer metas representa uno de los principios básico de la psicología organizacional en referencia al desempeño, que activa algunas conductas o comportamientos para mejorar el rendimiento dado que sirve de ayuda a los trabajadores en orientar sus energía a los objetivos, dándole énfasis a la relevancia de superar cada dificultad en alcanzarlos, lo que se explica en que si son objetivos más difíciles de lograr entonces realizan mayores esfuerzos.

La definición sobre DL en los primeros tiempos fue concebida simplemente a manera de describir los puestos, después se convirtió en uno de los instrumentos de evaluación para un mejor funcionamiento y las correctas actividades en todos los puestos organizacionales y actualmente se le condidera al DL como el elemento de mayor relevancia para que las organizaciones sean eficientes y la clave de que sean exitosas. Actualmente el modelo construido por Campbell desarrolla un proceso de evaluar el constructo integralmente, por su solidez, el modelo en mención

es considerado como un soporte teórico para evaluar el DL en razón de que realiza el abordaje teórico de manera multidimensional, y que se esfuerza en la obtención de los factores elementales para su medición, y gracias al modelo se apoya en el desarrollo de algunas estrategias que se orientan a lograr cada objetivo planteado, los elementos del modelo describen la estructuración básica en el DL (Bautista et al., 2020).

En tanto Chiavenato (2011) menciona sobre el DL que se refiere a la eficacia que muestra cada colaborador al realizar las tareas que se le encomienda, y considera que resulta fundamental para las organizaciones y, por eso se considera como una de las ventajas competitivas empresariales en el contexto actual.

En esta misma línea, Koopmans et al. (2011) lo definen como las competencias y destrezas asociadas a los trabajos encomendados, en estricto, se refiere a cada competencia y destreza respaldada en conocimientos adecuados para buenos desempeños en todos los puestos, igualmente, se debe tener en consideración la estructura considerada y las políticas laborales diseñadas por las organizaciones.

Por su parte, Faria (2004) sostiene que se relaciona con las actividades de cada trabajador relacionada con las tareas y atribuciones que se les asigna en función a los puestos desempeñados, depende de los acuerdos establecidos entre los empleados y las organizaciones.

Adicionalmente, Altindag (2020) indica que está asociada a que existan ciertas especialidades (capacidades) organizadas en torno a los requerimientos de los puestos, al esfuerzo realizado por el personal al realizar su trabajo (voluntad) y, además, que se presenten algunos elementos en relación con el ambiente existente, que apoye en facilitar la realización de cada tarea. El desempeño laboral, tiene un papel principal si se considera lograr cada objetivo y meta organizacional trazada, se consiguen siempre que cada trabajador demuestre su capacidad y destrezas, en función a las particularidades y la responsabilidad de su tarea encomendada, y con el apoyo o soporte recibido de los supervisores y de la alta gerencia.

A este tenor, Reyhanoglu y Akin (2020) señalan respecto al DL de cada trabajador en sus empresas que constituye uno de los vitales indicadores del

rendimiento en las organizaciones dado que el DL transforma el comportamiento de los trabajadores que benefician directa e indirectamente a cada objetivo organizacional y a la vez crean valor para las organizaciones. Asimismo, trabajadores que se declaran satisfechos, con agrado en sus funciones, altamente motivados, se esfuerzan sobremanera y se desempeñan apropiadamente y esto se relaciona a la remuneración, los colaboradores con los mejores desempeños disfrutan su trabajo porque además la remuneración va asociada al buen rendimiento, (Pantelis y Fotios, 2022).

Como resultado, Koopmans et al. (2013) desarrollan un instrumento general para evaluar el DL, los autores tuvieron que operacionalizar el constructo en tres componentes o dimensiones: rendimientos en las tareas, rendimientos en los contextos, y el comportamiento contraproducente:

El primer componente es sobre los rendimientos en la tarea, que engloba el comportamiento que está directamente relacionado con los puestos, técnicamente, (Koopmans et al., 2013). Asimismo, Liu & Liu (2021) lo consideran como la contribución de cada trabajador a sus empresas, y contiene las competencias técnicas y las competencias profesionales; igualmente la conducta inherente a la tarea técnica de cada puesto, (Gabini y Salessi, 2016).

La segunda dimensión se refiere a los comportamientos contraproducentes, implican todas las conductas intencionadas provenientes de los trabajadores de las entidades y que son contrapuestas a los intereses de ellas (Koopmans et al., 2013). Conjuntamente, se define a “conductas voluntarias que afectan el progreso de sus organizaciones” (Ramos et al., 2019), engloban las formas orientadas a lograr se tenga contextos agradables entre los trabajadores y de carácter anímico en el que se desarrolla el tema de los comportamientos (Gabini y Salessi, 2016).

Por último, se dispone de la dimensión rendimiento en el contexto, que se relaciona con las actuaciones dirigidas a conservar los entornos interpersonales y psicológicos las que se desarrollan con los núcleos técnicos (Koopmans et al., 2013). Además, son conocidos como los actos de los ciudadanos en las instituciones (OCB). Se conceptualiza como el comportamiento que contribuye con los propósitos de la organización y mejora los entornos sociales y anímicos (Ramos-Villagrasa y otros, 2019), son considerados como los actos intencionales

desarrollados por los profesionales de los organismos contrarios a las proposiciones de la institución (Gabini y Salessi, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque metodológico considerado en el estudio en procesos corresponde al cuantitativo, que son estudios en los cuales se emplea herramientas estadísticas, se comprueban hipótesis, se recogen datos numéricos y se establecen patrones de conductas y comprueban teorías, (Hernández y otros, 2014).

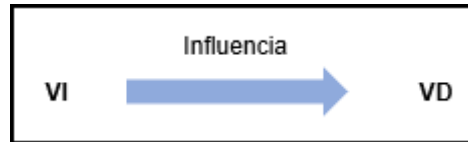
En lo referente a su propósito está fue a una investigación básica, que son estudios elaborados con el fin contribuir a incrementar el conocimiento y que no se hace con la finalidad de implementar prácticas para la resolución de una problemática identificada y descrita, se orienta al entendimiento de los principales aspectos y de las relaciones existentes entre ellas, (CONCYTEC, 2023)

Con relación a su alcance, este fue un estudio explicativo, que son estudios realizados con la finalidad de establecer las causas de los hechos investigados, estos estudios exigen un alto nivel de estructuración y muy elaborados (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), pretende encontrar la influencia de la manera en que se gestiona la personal en el desempeño del personal asistencial en la red de salud mencionada.

En referencia al criterio relacionado a la probabilidad que tuvo la investigadora de influir o de manipular la variable independiente del estudio en realización, es de diseño no experimental, hace referencia a toda investigación en la cual no se manipula intencionalmente ninguna variable, los hechos son observados en su propio contexto previo a los análisis correspondientes (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Con respecto al segundo criterio relacionado a la oportunidad en la que son recogidos los datos, corresponde al diseño transeccional, que se refirió al momento en lo que se recopila la data, que es recogida en un solo momento, esto es el año 2023 (Hernández y otros, 2014).

De acuerdo con lo descrito se expresa en el diagrama siguiente:



En el diseño:

VI: Gestión del talento Humano

VD: Desempeño laboral

Influencia o causa 

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión del talento humano

Definición conceptual: es una serie de procesos de carácter esencial que constituyen elementos de ayuda a la gerencia en tomar decisiones y organizar las actividades propias de cualquier gestión se relacionan de manera directa con el talento humano, sus capacidades y su potencial.

Definición operacional: la variable va a ser medida a través de una escala psicométrica elaborada por la investigadora y que tienen cinco dimensiones a saber: Reclutamiento, proceso de selección, capacitaciones, recompensas, y acciones para retener al talento humano.

Indicadores:

Primera dimensión: Convocatoria, dotar de recursos humanos.

Segunda dimensión Selección: Perfil de los aspirantes. Competencias adecuadas.

Tercera dimensión: Capacitación: Desarrollar competencias, Entrenamiento.

Cuarta dimensión: Recompensas: No monetarias y Monetarias.

Quinta dimensión: Retención del talento: Desarrollar sus carreras. Incentivarlos.

Escala de medición:

Ordinal:

Alternativas de respuestas: 1 = Nunca, 2 = Ocasionalmente, 3 = Algunas veces, 4 = Frecuentemente, 5 = Siempre

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: Koopmans et al. (2014, como se citó en, Gabini y Salessi, 2016) los autores refieren que son los comportamientos puestos de manifiesto en una organización o entidad, y que se consideran de carácter indispensable para cualquier organización, importantes a la hora de tratar de alcanzar cada objetivo planteado y que depende de cada trabajador brindar su máximo esfuerzo; además el DL lo integran tres dimensiones: rendimiento en las tareas, comportamientos contraproducentes y rendimiento contextual.

Definición operacional: la variable DL se va a medir mediante cada uno de sus componentes o dimensiones; y se va a emplear la escala validada por Gabini y otros la cual ha sido adaptado para la realidad investigada.

Indicadores:

Primera dimensión: Rendimiento en la tarea: Dedicación de tiempo y esfuerzo, trazar retos y tener los conocimientos actualizados.

Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes: sobredimensión de problemas, enfocar la conducta en aspectos negativos y comentar de manera negativa sobre su entidad o la organización.

Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto: Planificar las acciones, participar en las reuniones laborales y mantener las habilidades

Escala de medición:

Ordinal: Alternativas de respuestas: 1 = Nunca, 2 = A veces, 3 = Regularmente, 4 = Casi siempre 5 = Siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

El universo poblacional es definido como el conjunto de elementos que son coincidentes con los objetivos y que tienen las mismas particularidades (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En el caso del estudio en realización el universo poblacional estuvo conformado por 120 trabajadores asistenciales de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz.

La muestra es una parte (Subconjunto) del universo poblacional que debe reunir dos condiciones: que todos sus elementos sean iguales que el universo poblacional, y que además sea representativa a la población de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En el caso de la investigación en ejecución, estuvo constituida por 91 trabajadores asistenciales que pertenecen a la Red de salud Huaylas Norte, Caraz. La muestra ha sido establecida mediante el empleo de la fórmula estadística para poblaciones finitas.

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

Dónde:

n = muestra

Z = 1.96 parámetro

N = Población.

E = 5% error admitido

p = probabilidad de que se acepte la hipótesis.

q = 1 -p.

Se reemplaza los valores para obtener la muestra correspondiente.

$$n = \frac{1.96^2 (0.50*0.50) 120}{0.05^2 (120 - 1) + 1.96^2 (0.50*0.50)}$$

n = 91 trabajadores asistenciales.

En el estudio se usó el muestreo probabilístico, por lo que se empleó la fórmula estadística para poblaciones finitas. El muestreo probabilístico es aquel en que todos los elementos del universo poblacional tienen las mismas probabilidades de ser seleccionados como parte de la muestra (Hernández y otros,2014).

En el estudio se consideró al trabajador asistencial de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En referencia a la técnica a emplearse en el estudio en proceso, debe entenderse a los procedimientos necesarios o la manera singular en la que pretende obtener datos (Arias, 2012). La técnica usada para recopilar los datos necesarios en el estudio es la encuesta que se presenta más idónea para los propósitos del estudio y que va a permitir disponer de los datos en el tiempo establecido.

En referencia al instrumento, se ha optó por la escala valorativa o cuestionario, tal corresponde a la técnica elegida; cada escala se describe en detalle a continuación:

Ficha técnica del primer instrumento:

Denominación: Escala sobre Gestión del Talento Humano

Autor: Elaborada por la autora

Dimensiones: Reclutamiento, selección, capacitación, recompensa, retención de personas.

Descripción: Esta escala se ha construido en base a la teoría de Chiavenato (2009) y se ha construido en 20 enunciados que pretenden evaluar los niveles de gestión del Talento humano entre los trabajadores asistenciales en la Red de Salud mencionada. Las respuestas se han valorado en escala ordinal que corresponde: a. Nunca (1), b. A veces (2), c. Regularmente (3), d. Casi siempre (4), e. Siempre (5).

Baremos: niveles: bajo (20-47), medio (48-74) y alto (75-100).

Ficha técnica del segundo instrumento:

Nombre: Escala valorativa sobre Desempeño laboral.

Autor: Adaptado de Gabini y Salessi (2016)

Dimensiones: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, Rendimiento en el contexto.

Descripción: Esta escala se compone de 16 ítems que pretenden evaluar los gados de desempeño de los trabajadores asistenciales en la mencionada Red de Salud.

3. Las alternativas de respuesta se han construido en una escala ordinal que corresponden: a. Nunca (1), b. A veces (2), c. Regularmente (3), d. Casi siempre (4), e. Siempre (5).

Baremos: niveles: bajo (16-37), medio (38-59) y alto (60-80).

Se refiere al grado en que cada instrumento o escala sirve para medir la variable establecida, se consigue mediante la prueba de validez que el instrumento refleje el valor de su concepto abstracto mediante cada dimensión e indicador que forma parte de la variable (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En tal sentido en el estudio se procederá a obtener la validez mediante la valoración de tres expertos cuya experiencia se vincula a cada variable en estudio, se va a evaluar la pertinencia, la coherencia e importancia de la escala empleada, luego de valorar la escala se va a emitir un juicio valorativo y se recomienda su aplicación.

Tabla 1

Validez de la escala Gestión del Talento Humano.

Experto	Grado académico	Nombres y apellidos	Criterio
1	Doctor	Jorge Francisco Sabbag Chacón	Aplicable
2	Doctor	Hans Keyfren Avila Foesther	Aplicable
3	Magister	Rimmel Alex Muñoz Gómez	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Tabla 2*Validez de la escala Desempeño laboral.*

Experto	Grado académico	Nombres y apellidos	Criterio
1	Doctor	Jorge Francisco Sabbag Chacón	Aplicable
2	Doctor	Hans Keyfren Avila Foesther	Aplicable
3	Magister	Rimmel Alex Muñoz Gómez	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Para Hernández y Mendoza (2018) (2018), referencia al nivel en que cada escala ofrece resultados sólidos y coherentes, consiste en aplicar la escala a una parte de la muestra establecida (muestra piloto). En el estudio se estableció mediante el Alpha de Cronbach, para medir la consistencia interna de la escala, que se ha realizado con la ayuda del Software SPSS v. 27; es de obligación mencionar que, si se obtienen valores por encima del 0,7 la escala es confiable, se consigna cada salida del SPSS. Se ha considerado una muestra piloto conformada por 12 trabajadores asistenciales de la Red en estudio.

La escala que mide la Gestión del talento humano tuvo un valor de 0.865, superior a 0.7, con lo cual se concluye que la escala va a recopilar datos pertinentes y confiables.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento de Gestión del talento Humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.865	12

Nota: Elaboración propia

La escala que mide la Gestión del talento Humano tuvo un valor de 0.865, superior a 0.7, por lo que se puede asegurar que la escala va a recabar datos confiables

Tabla 4

Confiabilidad de la escala sobre desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.860	12

Nota: Elaboración propia

La escala que mide el desempeño laboral tuvo un valor de 0.860, superior a 0.7, por lo que se puede asegurar que la escala va a recabar datos confiables.

3.5 Procedimientos

Con relación al procedimiento, se gestionó la autorización correspondiente de parte del representante legal de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, se coordinó con el área de RRHH para que autoricen a los trabajadores asistenciales a llenar los instrumentos de recolección de datos, se informó a los trabajadores para que den su consentimiento y sean parte de la investigación y se programó los horarios para aplicar los instrumentos; por último, con los datos recopilados se realizó la estructura de la base de datos con apoyo del MS Excel 2022 para su construcción.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para el análisis descriptivo se procesaron los datos recopilados mediante las dos escalas, esto se realizó con ayuda del SPSS v. 27, los resultados se consignaron en sendas tablas y figuras, que fueron interpretados, lo cual reflejó los niveles de Gestión del talento humano en la mencionada Red de salud, así como los niveles de Desempeño laboral en la mencionada Red de Salud, conjuntamente se van a observar los resultados hallados sobre cada dimensión.

En lo que concierne a los resultados inferenciales, y de esta manera alcanzar cada objetivo propuesto en el estudio, se construyó una tabla de niveles y puntuaciones, que iniciará la realización de los análisis cuantitativos inferenciales, tarea que se realizará mediante el SPSS v.27 Para luego poder contrastar cada hipótesis formulada. Se realizó la prueba de asociatividad (diagrama de dispersión); luego realizar la prueba Kolmogórov-Smirnov (K - S)

que se usa en una muestra con más de 50 elementos, para conocer cómo se distribuyen los datos, si se encuentra que los datos se distribuyen de manera paramétrica se tiene que utilizar la Regresión Lineal, pero si se no se distribuyen los datos paramétricamente se debe aplicar el estadígrafo Chi cuadrado.

3.7 Aspectos éticos

La Guía UCV, 2023, que se ha inspirado en la Declaración de Helsinki que se constituye en un referente general a ser considerada en cada investigación científica, se va a respetar los siguientes principios:

a. Beneficencia, una de las finalidades en la realización de estudios científicos es beneficiar a los pobladores de un determinado espacio o lugar, mediante la mejora de servicios prestados, al mismo tiempo de incrementar la calidad de su bienestar

b. Confidencialidad, todos los datos recabados durante el proceso de recolección serán utilizados con fines de estudio solamente, no se va a exponer los datos brindados a personas ajenas al estudio, además se va a mantener los datos brindados en absoluta confidencialidad

c. Confiabilidad, los datos recabados se van a consignar tal como fueron recogidos de cada informante

d. Respeto a la persona humana, las apreciaciones brindadas por los informantes se van a tomar sin subjetividad, con respeto a su punto de vista, percepciones, ideologías y nivel de conocimiento

e. Veracidad de los datos, todos los datos que se han indicado en la investigación y los que se van a van a ser consignados como fueron obtenidos, sin alterarlos

f. Respeto de la propiedad intelectual, cada teoría y definición a ser utilizada en el estudio apropiadamente referenciada, respetando los derechos de autor, igualmente, el estudio se va a subir al Turnitin, para garantizar el porcentaje de similitud establecido por nuestra casa de estudios y obviamente, cero de plagio.

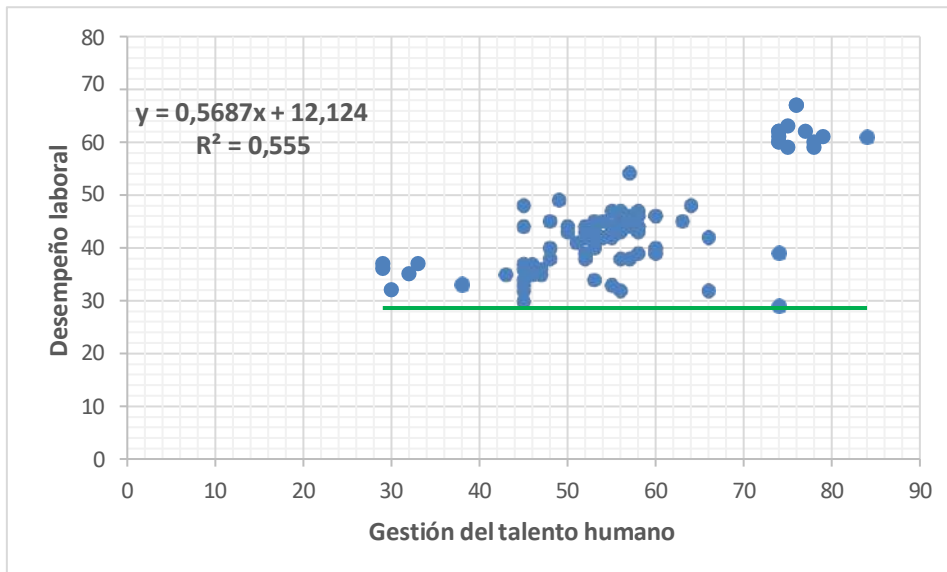
IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

De acuerdo con el objetivo general: determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

Figura 1

Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal.



En la figura 1 se visualiza que la nube de puntos tiene una tendencia lineal, es decir el modelo señala que cada unidad que aumenta la gestión del talento humano, el desempeño laboral aumenta en promedio en 0.57 puntos.

Tabla 5

Análisis de regresión de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores.

Modelo	R²	ANOVA		Coefficiente de correlación (Spearman)
Regresión		F	p-valor	
	.555	112.239	.000	.624**

**Correlación significativa al nivel del .01

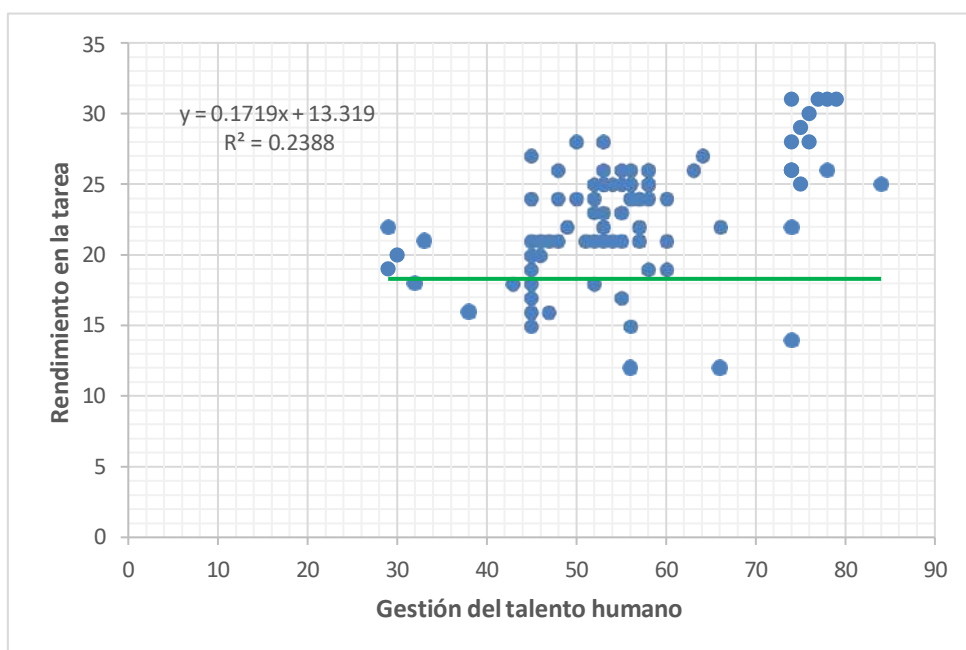
En la tabla 5 se visualiza que el análisis de varianza (ANOVA) tiene un p-valor de 0.000 menor que 0.05, es por ello que el modelo encontrado en la figura 1 es adecuado para el dato de la muestra, por lo tanto la GTH influye significativamente en el desempeño del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

Además, según el coeficiente de Spearman (.624) existe una correlación positiva moderada entre las variables y también se tiene que el 55.5% de los cambios en el desempeño laboral se debe a la influencia de la gestión del talento humano.

Según el objetivo específico 1: establecer la influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento en la tarea del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

Figura 2

Gestión del talento humano en el rendimiento en la tarea del personal.



En la figura 2 se visualiza que la nube de puntos tiene una tendencia lineal, el modelo indica que cada unidad que aumenta la GTH, los rendimientos en las tareas aumentan en promedio en 0.17 puntos.

Tabla 6

Análisis de regresión de la gestión del talento humano en el rendimiento en la tarea de los trabajadores.

<u>Modelo</u>	<u>R²</u>	<u>ANOVA</u>	<u>p-valor</u>	<u>Coefficiente de correlación</u>
Regresión		F		(Spearman)
	.239	28.230	.000	.526**

**Correlación de significancia al nivel del 0.01

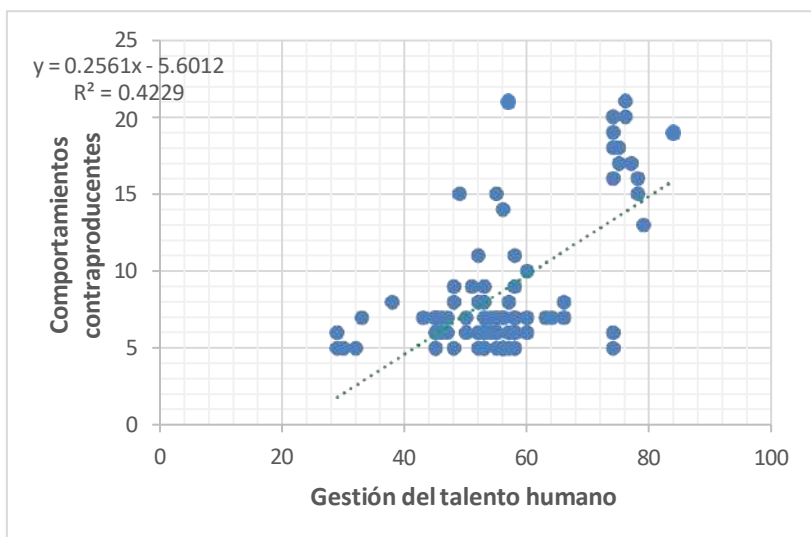
En la tabla 6, se visualiza que el análisis de varianza (ANOVA) tiene un p-valor de 0.000 menor que 0.05, es por ello que el modelo encontrado en la figura 2 está

adecuado para el dato de la muestra, por lo tanto la GTH influye de manera significativa en el rendimiento en la tarea del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023. Asimismo, según el coeficiente de correlación de Spearman (.526) hay una correlación positiva moderada entre ambas variables y también se tiene que el 23.9% de los cambios en el rendimiento en la tarea se debe a la influencia de la GTH.

Con respecto al objetivo específico 2: determinar la influencia de la gestión del talento humano en los comportamientos contraproducentes del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

Figura 3

Gestión del talento humano en los comportamientos contraproducentes del personal.



En la figura 3 se visualiza que la nube de puntos posee una tendencia lineal, del cual el modelo indica que cada unidad que aumenta la GTH, el comportamiento contraproducente aumentan en promedio en 0.26 puntos.

Tabla 7

Análisis de regresión de la gestión del talento humano en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores.

Modelo	R ²	ANOVA		Coeficiente de correlación (Spearman)
		F	p-valor	
Regresión	.423	65.962	.000	-.425**

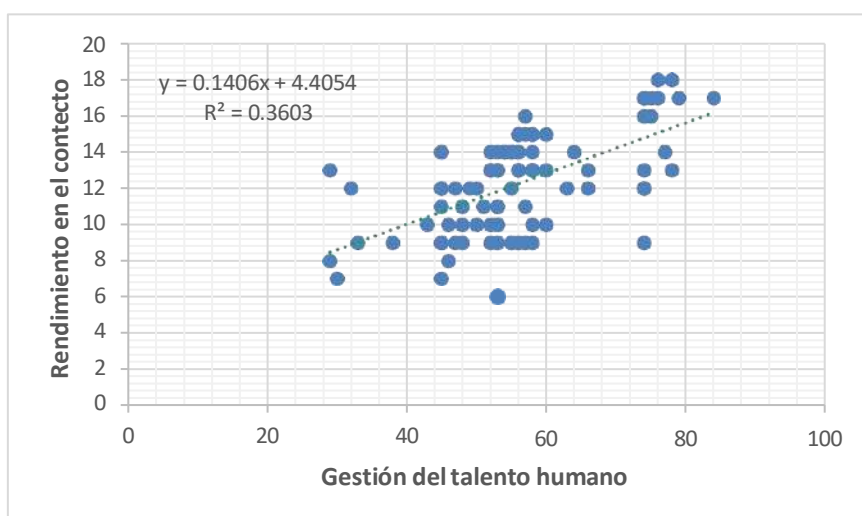
**Correlación significativa al nivel del .01

En la tabla 7 se visualiza que el análisis de varianza (ANOVA) tiene un p-valor de $0.000 < 0.05$, por lo cual el modelo encontrado en la figura 3 es adecuado para el dato de la muestra, es decir la GTH tiene una influencia significativa en los comportamientos contraproducentes de los personales en la Red de Salud estudiado. Asimismo, según el Rho de Spearman (-.425) hay una correlación negativa moderada entre las dos variables y también se tiene que el 42.3% de los cambios en los comportamientos contraproducentes se debe a la influencia de la gestión del talento humano.

Finalmente, de acuerdo con el objetivo específico 3: establecer la influencia de la GTH en el rendimiento en el contexto del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

Figura 4

Gestión del talento humano en el rendimiento en el contexto del personal.



En la figura 4 se visualiza que la nube de puntos posee una tendencia lineal, de lo cual el modelo señala que cada unidad que aumenta la GTH, el rendimiento en el contexto aumenta en promedio en 0.14 puntos.

Tabla 8

Análisis de regresión de la gestión del talento humano en el rendimiento en el contexto de los trabajadores.

Modelo	R ²	ANOVA		Coeficiente de correlación (Spearman)
		F	p-valor	
Regresión	.360	50.697	.000	.581**

**Correlación significativa al nivel del .01

En la tabla 8, se visualiza que el análisis de varianza (ANOVA) tiene un p-valor de 0.000 menor que 0.05, por lo cual el modelo encontrado en la figura 4 es adecuado para el dato de la muestra, por lo tanto la GTH influye de manera significativa en el rendimiento en el contexto en el personal de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023. Asimismo, según el Rho de Spearman (.581) hay una correlación positiva moderada entre ambas variables y también se tiene que el 36.0% de los cambios en el rendimiento en el contexto se debe a la influencia de la gestión del talento humano.

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

En cuanto a la variable: Gestión del talento humano.

Tabla 9

Niveles de la gestión del talento humano en el personal de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	25.0
Medio	56	60.9
Alto	13	14.1
Total	92	100.0

En la tabla 9 se observa que el 60.9% del personal encuestado perteneciente a la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz; perciben un nivel medio de GTH, luego el 25.0% perciben un nivel bajo y finalmente el 14.1% perciben un nivel alto de la GTH en dicho lugar.

En cuanto a la variable: Desempeño laboral.

Tabla 10

Niveles del desempeño laboral en el personal de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	25.0
Medio	57	62.0
Alto	12	13.0
Total	92	100.0

En la tabla 10 se observa que el 62.0% del personal encuestado perteneciente a la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz; perciben un nivel medio de desempeño laboral, luego el 25.0% perciben un nivel bajo y finalmente el 13.0% perciben un nivel alto de desempeño laboral en dicho lugar.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, determinar la influencia de la Gestión del talento humano (GTH), en el desempeño laboral (DL), se halló como resultado que p-valor es igual a 0.000, resultando ser menor a 0.05, por ello el modelo encontrado en la figura 1 es adecuado para el dato de la muestra, por lo tanto, la GTH influye de manera significativa en el desempeño del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023. Asimismo, según el Rho de Spearman (.624) hay una correlación positiva moderada entre las dos variables y también se tiene que el 55.5% de los cambios en el desempeño laboral se debe a la influencia de la gestión del talento humano. Estos resultados contrastan por los hallados por Quiroz (2023) quien obtuvo como resultado que el 42% manifiesta que a veces se les reconoce el desempeño, el 28% casi siempre y el 14% señala que siempre. Llegando a concluir que la relación es positiva, si la variable primera GTH mejora, la segunda variable siendo el desempeño laboral mejorará demostrando que es fundamental para el crecimiento. Así también se halla similitud a lo hallado por Lawal (2022) quien determina como resultado que la mayoría de los colaboradores expresaron que al mejorar sus desempeños profesionales trajo consigo la identificación y capacitación de los aspirantes para ser reemplazados por los profesionales más indispensables que dejarán de laborar en el centro hospitalario, asimismo gestionar los desempeños para un 61% es bueno, en un 62% se busca capacitar y el desarrollo, y un 71% una buena gestión de talentos y desempeño de las actividades de los profesionales tenía relación positiva y sustancial entre sí. Concluyéndose que el desempeño mejora si se hace una adecuada gestión del talento, capacitando de manera sistemática, generando un buen ambiente laboral y fomentando la creatividad y compromiso. Esto se fundamenta en base a que la GTH es la apuesta por el potencial del recurso humano con el fin de lograr ventajas competitivas fundamentales, cuando se implementan de manera adecuada, con la seguridad que se generarán ventajas sostenibles (Chitalu, 2019). La GTH es indispensable desde que se firma el contrato con los colaboradores, debido a que observa competencias que buscan asegurar imparcialidad y criterios para seleccionar a los individuos idóneos; buscan cuidar todos los procedimientos que se realicen para obtener resultados esperados; son fundamentales para cubrir los puestos laborales y potenciar los procesos de las instituciones (Prieto y otros, 2021). Por otra parte,

ciertas teorías buscan fundamentar la GTH, como son la Teoría de motivaciones y personalidades establecidas por Maslow (1954), que indica que está basada en los deseos de superarse que los individuos poseen a través de motivaciones y personalidades generando la satisfacción de sus deseos; están relacionadas de forma directa con las actuaciones de estos, que cuando logran satisfacer sus necesidades se sienten realizados y significantes con mayores aspiraciones. Chiavenato (2009) expresa que es la administración que considera a los colaboradores como a la organización, así como a los actores internos, que son los profesionales que conocen de mejor manera la institución, su objeto y su aspecto prospectivo. Es un paradigma de las personas, puesto que ya no constituye solamente un sujeto pasivo caracterizado como recurso, sino son los individuos activos que deciden el rumbo institucional, realizan funciones, crean, innovan y agregan valores a la institución.

Respecto al objetivo específico 1, establecer la influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento en la tarea, obteniendo como resultado que tiene un p-valor de 0.000 menor que 0.05, por lo cual el modelo encontrado en la figura 2 es adecuado para el dato de la muestra, es decir la GTH influye significativamente en el rendimiento en la tarea del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023. Asimismo, según el Rho de Spearman (.526) hay una correlación positiva moderada entre las variables y también se tiene que el 23.9% de los cambios en el rendimiento en la tarea se debe a la influencia de la GTH. Estos resultados son similares a los hallados por Valentín (2017) quien obtuvo como resultado se obtuvo que la GTH presenta niveles de logro iguales a 65.21% y por desempeño de labores igual a 69.61%, estableciéndose que se evidencia un correlato fuerte de Chi Cuadrado igual a 70,146. Asimismo, en el rendimiento de la tarea un 18.63% considera que es alto, un 44,10% de nivel regular y 12.42% es bajo respecto al desempeño de las tareas designadas a los colaboradores. Se arribó a la conclusión que la GTH incide fuertemente en la DL. Por otro lado, los resultados se contrastan también con los obtenidos por Campos y Torres (2021) que obtuvieron como resultados que el 53,1% mencionan que la gestión del talento humano es regular, el 31,3% menciona que es bueno y para un 15,6% es malo; respecto al rendimiento

en la tarea el 50% menciona que es medio, un 31,3% es malo y un 18,8% que es alto, también, el rendimiento en el ambiente laboral para un 50% es medio, para un 31,5% es alto y para un 17,8% es bajo. Concluyéndose que existe una correlación directa y moderada entre las variables. Este se basa en las teorías mencionadas como son la Teoría de motivaciones y personalidades establecidas por Maslow (1954), que indica que está basada en los deseos de superarse que los individuos poseen a través de motivaciones y personalidades generando la satisfacción de sus deseos; están relacionadas de forma directa con las actuaciones de estos, que cuando logran satisfacer sus necesidades se sienten realizados y significantes con mayores aspiraciones. Además, se encuentra la teoría Y expresada por McGregor (2007) poniendo relevancia en las motivaciones y las necesidades de superarse de los colaboradores, ellos son vistos como individuos que piensan y sienten, no son simplemente recursos que desarrollan funciones, puesto que no son maquinarias que solo realizan la misma actividad porque son programados. De acuerdo con la teoría X. por otro lado, el rendimiento en la tarea, que engloba el comportamiento que está directamente relacionado con los puestos, técnicamente, (Koopmans et al., 2013). Asimismo, Liu & Liu (2021) lo consideran como la contribución de cada trabajador a sus empresas, y contiene las competencias técnicas y las competencias profesionales; igualmente la conducta inherente a la tarea técnica de cada puesto, (Gabini y Salessi, 2016).

Con respecto al objetivo específico 2, determinar la influencia de la gestión del talento humano en los comportamientos contraproducentes, se hallaron como resultado tiene un p-valor de 0.000 menor que 0.05, por lo cual el modelo encontrado en la figura 3 es adecuado para el dato de la muestra, por lo tanto la GTH influye de manera significativa en los comportamientos contraproducentes de los personales en la Red de Salud estudiada. Asimismo, según el Rho de Spearman (-.425) hay una correlación negativa moderada entre las variables y también se tiene que el 42.3% de los cambios en los comportamientos contraproducentes se debe a la influencia de la GTH. Estos resultados son semejantes a los encontrados por Vásquez (2023) que obtuvo como resultado una significancia de 0.020

siendo menor a 0.05 y un Rho de Spearman de 0.346 indicando una correlación positiva baja, por otro lado, las conductas contraproducentes se relacionan a la gestión de talento humano para el 64.4% es regular, para un 24.4% bajo y para un 11,1% es alto. Por ende, se concluye que existe correlación significativa entre las variables, demostrando que si mejora la gestión de talento humano ayudará a mejorar el desempeño laboral en el personal del Hospital mencionado en el título. También con los obtenidos por Moza y Rojas (2019) que sus resultados indican en R2 igual a 0.92, que es indicativo de la incidencia alta de la GTH en el desempeño de labores, respecto a los comportamientos contraproducentes el 66,67% menciona que es bajo, mientras que un 33.34% menciona que es regular. De lo expuesto se concluye que la GTH presenta una incidencia fuerte y significativa en los desempeños profesionales de los administrativos del nosocomio. Esto se fundamenta con lo mencionado por Tobon (2020) como medio de desarrollo personal favorecen con perfeccionar a los colaboradores y su desarrollo de estos, para que se encuentren inmersos con los propósitos institucionales. De igual forma, la GTH según Sparrow (2019) es la encargada de la identificación y atracción de los talentos, pretenden el logro de los compromisos, retienen a los colaboradores productivos con el propósito de alcanzar efectos adecuados inmediatos o con el transcurso de los tiempos, que se reflejarán en los desempeños de las actividades. También la dimensión comportamientos contraproducentes, implican todas las conductas intencionadas provenientes de los trabajadores de las entidades y que son contrapuestas a los intereses de ellas (Koopmans et al., 2013). Conjuntamente, se define a “conductas voluntarias que afectan el progreso de sus organizaciones” (Ramos et al., 2019), engloban las formas orientadas a lograr se tenga contextos agradables entre los trabajadores y de carácter anímico en el que se desarrolla el tema de los comportamientos (Gabini y Salessi, 2016).

Respecto al objetivo específico 3, establecer la influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento en el contexto, se obtuvieron como resultado que

tiene un p-valor de 0.000 menor que 0.05, por lo cual el modelo encontrado en la figura 4 es adecuado para el dato de la muestra, por lo tanto la GTH influye significativamente en el rendimiento en el contexto en el personal de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023. Asimismo, según el Rho de Spearman (.581) hay una correlación positiva moderada entre las variables y también se tiene que el 36.0% de los cambios en el rendimiento en el contexto se debe a la influencia de la gestión del talento humano. Estos resultados tienen similitud con los encontrados por Castro y Delgado (2020) dónde sus resultados demuestran que alrededor del 68% expresan que se gestiona el talento profesional de forma regular, mientras que el 57% expresa que los desempeños profesionales son regulares entre los profesionales de los proyectos especiales, además se evidencia un correlato directo y fuerte entre las variables, por el resultado de su regresión lineal igual a 0.812; además para el rendimiento en el contexto se encuentra que para el 57.1% se adaptan de manera fácil a los cambios dentro de la institución, para el 55,7% el personal es innovador y el 54,3% se arriesga para conseguir cosas positivas en la institución, así también el rendimiento en la tarea se encuentra que el 74,3% considera que es bueno y el 67,1% regular. De lo expuesto se concluye que existe impacto positivo y fuerte de la GTH en los desempeños profesionales. También se encuentra similitud con los resultados hallados por Ramos (2021) quien obtuvo como resultado que el 67.3% considera una gestión de talento humano de manera regular, respecto al desempeño laboral un 69.4% lo considera eficiente, el Rho es igual a 0.493, además respecto al rendimiento en el contexto el 49.9% consideran que es eficiente, el 22.4% es bueno y para el 12,2% es bajo, con un Rho de Pearson igual a 0.321; además, acorde al rendimiento de la tarea el 51% considera eficiente, el 16,3% bueno y 4,1% bajo; por lo que, se concluye que una buena gestión de talento va a mejorar el desempeño laboral de los profesionales de la red de salud mencionada, demostrando una relación directa. Todo esto se fundamenta por Chiavenato (2008) son las técnicas de comunicarse donde la institución estatal incentiva oportunidades de trabajo en el mercado laboral, simbolizando procedimientos de intercambios, atrayendo a los aspirantes para los procesos de selecciones, de acuerdo con Montoya (2016) es el método que permite a las instituciones brindar soluciones de requerimientos en sus recursos humanos, las ventajas, equilibrios, delimitan los requerimientos y sus capacitaciones. Además, se dispone de la dimensión rendimiento en el contexto,

que se relaciona con las actuaciones dirigidas a conservar los entornos interpersonales y psicológicos las que se desarrollan con los núcleos técnicos (Koopmans et al., 2013). Además, son conocidos como los actos de los ciudadanos en las instituciones (OCB). Se conceptualiza como el comportamiento que contribuye con los propósitos de la organización y mejora los entornos sociales y anímicos (Ramos-Villagrasa y otros, 2019), son considerados como los actos intencionales desarrollados por los profesionales de los organismos contrarios a las propositivas de la institución (Gabini y Salessi, 2016).

VI. CONCLUSIONES

Primera: En referencia al objetivo general, de acuerdo con los análisis de la relación entre la GTH y el DL se obtuvo un p-valor de $.000 < .05$, es decir hay influencia significativa; asimismo, según el Rho de Spearman (.624) hay una correlación positiva moderada entre las variables y también se tiene que el 55.5% de los cambios en el desempeño laboral se debe a la influencia de la GTH en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

Segunda: Respecto al objetivo específico 1, con relación al análisis de la relación entre la GTH y el rendimiento en la tarea, según los datos, se encontraron un p-valor de $.000 < .05$, es decir existe influencia significativa; asimismo, según el Rho de Spearman (.526) hay una correlación positivamente moderada entre ambas variables y también se tiene que el 23.9% de los cambios en el rendimiento en la tarea se debe a la influencia de la GTH en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

Tercera: En referencia al objetivo específico 2, de acuerdo con el análisis de la relación entre la GTH y los comportamientos contraproducentes. Según los datos, un p-valor de $.000 < .05$, es decir influye significativamente; Asimismo, según el Rho de Spearman (-.425) hay una correlación negativa moderada entre las variables y también se tiene que el 42.3% de los cambios en los comportamientos contraproducentes se debe a la influencia de la gestión del talento humano del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023

Cuarta: Respecto al objetivo específico 3, dado el análisis de la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento en el contexto. Según los datos, un p-valor de $.000 < .05$, es decir hay una influencia significativa; Asimismo, según el Rho de Spearman (.581) existe una correlación positiva moderada entre ambas variables y también se tiene que el 36.0% de los cambios en el rendimiento en el contexto se debe a las influencias de la GTH en los personales de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al director encargado de la Red de salud Huaylas Norte se le recomienda fortalecer la GTH para poder desarrollar un mejor desempeño en las labores de los colaboradores y estos a su vez se desarrollen profesionalmente, ya que, es un factor relevante para el desempeño evaluando a cada colaborador y tomando decisiones acordes a las competencias y destrezas.

Segunda: Acorde al rendimiento de la tarea se recomienda al director de la Red de salud Huaylas Norte que evalúe el desempeño en los puestos de las áreas con el fin de determinar el rendimiento de las tareas que realizan cada puesto, considerando las competencias de los encargados y delegando acorde a una GTH para contribuir en los desarrollos profesionales de los colaboradores.

Tercera: Se le recomienda al director de la Red de salud Huaylas Norte mediante la GTH capacitar a los personales para evitar los comportamientos contraproducentes, ya que éstas conductas, no son beneficiosas para la institución y debemos orientar al personal a tener conductas adecuadas al momento de realizar el servicio.

Cuarta: Finalmente, al director de la Red de salud Huaylas Norte se le recomienda que acorde a una buena gestión del talento mantener una comunicación constante con el personal para atender las carencias del contexto donde se trabaja para mejorar el rendimiento en los contextos de cada área del centro de salud, de tal manera, que aumente el desempeño del personal desarrollando al personal, así como a la institución.

REFERENCIAS

- Almohtaseb, A., Shaheen, H., Alomari, K., & Yousef, M. (2020). Impact of Talent Management on Organizational Performance: The Moderating Role of an Effective Performance Management System. *International Journal of Business and Management*, 15(4), 11-24. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n4p11>
- Alonso, L. :, López, P., & Amado, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte Sanitario*, 17(2), 157-160. doi:10.19136/hs.a17n2.2042
- Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *Research in Business & Social Science*, 9(2), 43-49. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.636>
- Álvarez, J., Bueno, L., Castaño, M., Castaño, N., & Echeverri, Y. (2022). *Rol De La Gerencia Del Talento Humano En Las Medidas De Prevención Y Mitigación De Los Efectos De La Pandemia En La Salud Mental Del Personal Asistencial, En Un Hospital De La Ciudad De Manizales*. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES. [https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/4067/1/AlvarezCasta%
1oJairoJulio_2023%20_EAS.TG.pdf](https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/4067/1/AlvarezCasta%c3%b1oJairoJulio_2023%20_EAS.TG.pdf)
- Apolo, K., Álvarez, J., & William, V. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 38-66. doi:DOI 10.35381/cm.v7i12.419
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Episteme.
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(2), 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Campos, L., & Torres, F. d. (2021). *Gestión Del Talento Humano Y Desempeño*

Laboral En El Personal De Enfermería De La Unidad De Cuidados Intensivos Adultos Del Hospital Nacional Dos De Mayo. Universidad Nacional Del Callao.

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESIS%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZAN-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Capelli, P. (2008). Talent on demand: Managing talent in an age of uncertainty. *Harvard Business Press*, 40(1), 277. <https://doi.org/10.1108/ict.2008.03740gae.002>

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvsc/1242/Chiavenato.%20Gestion%20talento%20humano.%202009.pdf?sequence=1>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3era ed. ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. The McGraw-Hill Companies, Inc. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvsc/1242/Chiavenato.%20Gestion%20talento%20humano.%202009.pdf?sequence=1>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9na ed. ed.). McGRAW-HILL/Interamericana editores, S.A. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chitalu, K. (2019). The efficacy of talent management in international business: The case of European multinationals. *Thunderbird International Business Review*, 61(6), 857-872. <https://doi.org/10.1002/tie.22090>

CONCYTEC. (04 de Junio de 2023). *Glosario de términos*. Investigación básica:
<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>

Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2884/MAR%20CRIS%20STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cubas, N., Gonzales, L., Días, M., Polo, B., De la Cruz, R., Gonzáles, E., & Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Pakamuros*, 10(2), 56-68.
doi:10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286

De la Calle-Durán, M. d., García Muiña, F. E., & Osuna, A. A. (2020). Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos. Un estudio de casos. *Cuadernos de Administración*, 33(1), 1.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao33.agtfdp>

Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión del Talento Humano sector salud. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 1(47), 107-117.
Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>

Faria Mello, F. (2004). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral* (1era ed. ed.). Limusa.
<https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBx-swC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

Garbanzo, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67-87. <https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>

Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329.
doi:10.23857/pc.v6i8

Gonzáles, G. (2018). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú año 2018*. Repositorio Institucional UNP. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1517>

- Groves, K. (2019). Examining the impact of succession management practices on organizational performance: A national study of U.S. hospitals. *Health Care Management Review*, 44(4), 356-365. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000176>
- Guerrero, A., & Callao, M. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud COVID-19. *Revista Científica Salud % Vida Sipanense*, 8(1), 100-108. doi:<https://doi.org/10.26495/svs.v8i1.1602>
- Hamed, T., & Aurelie, B. (2019). Analyzing the Process of Supplier Selection Criteria and Methods. *ScienceDirect*, 32(1), 1024-1034. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2019.02.317>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Huselid, M., Becker, B., & Beatty, R. (2005). 'A players' or 'A positions'? The strategic logic of workforce management. *Harvard Business Review*, 1(1), 110. <https://hbr.org/2005/12/a-players-or-a-positions-the-strategic-logic-of-workforce-management>
- Inga, F., & Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo del recurso humano en salud en el Perú y su importancia en la calidad de la atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 312-8. doi: <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Jama-Zambrano, V. R. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. *FIPCAEC*, 3(3), 65-83. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.58>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H., & Van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2013). Development of an Individual Work

- Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management* , 62(1), 6-28.
<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Lawal, H., Chidinma, J., Chukwuemeka, O., Chifurumnanya Anyanwu, E., Ammielshaddai Chinonso , A., Chiemelie Dennis, O., Comfort Ugochi, C., & Barakat Oyinkansola, A. (2022). The Impact of Talent Management on the Performance of Employees at Barau Dikko Teaching Hospital (BDTH), Kaduna. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 15(3), 24-44.
<https://doi.org/10.9734/SAJSSE/2022/v15i330408>
- Liu, W., & Liu, Y. (2021). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Front. Public Health*, 9(1), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.778101>
- Lumbreras, M., Hernández, I., Dosamanates, L., Méndez, P., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública en México* , 62(1), 87-95.
[doi:https://doi.org/10.21149/10247](https://doi.org/10.21149/10247)
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y Personalidad* (1era ed. ed.). Ediciones Díaz de Santos, S. A. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Matabajoy, J., Matabachoy, S., & Obando, L. (2018). Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 26-36.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3555/pdf>
- McGregor, D. (2007). *El lado Humano de las Empresas. Aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente desu equipo* (Ediión Anotada ed.). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
<https://es.scribd.com/document/392224431/mcgregonr#>
- Mervat, E., Lamiaa, K., & Laila, D. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals. *International Journal of Nursing* , 5(2), 108-123.
<https://doi.org/10.15640/jns.v5n2a10>
- Montoya, A., & Boyero, M. (2016). I recurso humano como elemento fundamental

- para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2), 1-20.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>
- Moza, D., & Rojas, J. (2019). *Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - Lima*. Universidad Peruana de las Américas.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/801>
- Munaza, B. (2019). Impact of Talent Management Practices on Employee Performance: An Empirical Study among Healthcare Employees. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22-32. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>
- Nagwan , A., Ramayah, T., Gamal, A. A., Hussein, A., & Amr, A. (2022). El efecto de la gestión del talento y el capital humano en el desempeño empresarial sostenible: una investigación empírica en hospitales de Malasia. *Revista Internacional de Ética y Sistemas*, 38(2), 316-337.
<https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0130>
- Ñaupari, K. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27177/%c3%b1aupari_yk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palacios, M. (2021). *La gestión de los Recursos Humanos en el sector salud*. Obtenido de LinkedIn: <https://es.linkedin.com/pulse/la-gesti%C3%B3n-de-los-recursos-humanos-en-el-sector-salud-mariano>
- Pérez, O. (3 de julio de 2021). *People Next*. Obtenido de ¿Qué es la gestión del talento humano?: <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Portugal. (2005). *Cuestionario de Comunicación Organizacional*. Bellas artes.
<https://bellasartes.edu.co/images/talentohumano/cuestionarioComunicacion Organizacional.pdf>
- Prieto, F., Pérez, M., & Escorcía, M. (2021). La Importancia del Proceso de Selección de Personal en el Desarrollo de las Políticas de Gestión del Talento Humano en las Pymes Colombianas. *Conocimiento Global*, 6(51),

48-60.

<https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/129/71>

Quiroz, C. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red Salud Valle del Mantaro 2021*.

Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112718/Quiroz_MCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, R. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas - 2021*. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91660/Ramos_RR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205.

<https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Reyhanoglu, M., & Akin, O. (2020). The Effect of Workplace Conditions on Employee Job. *Ege Academic Review*, 20(1), 57-74.

<https://doi.org/10.21121/eab.510839>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta edición ed.). Pearson Educación de México, S A .

https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf

Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Rev. Esc. Adm. Neg*, 1(87), 79-101. doi:10.21158/01208160.n87.2019.2452

Sparrow, P. (2019). A historical analysis of critiques in the talent. *Business Research Quarterly*, 22(1), 160-170. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.05.001>

Tobon, S. (2020). Proposal for a new talent concept based on socioformation. *Educational Philosophy and Theory*, 53(1), 21-33.

<https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1725885>

- Valentín Rodríguez, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. [tesis de pregrado; Universidad Inca Garcilaso De La Vega]. <http://168.121.45.184/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8dN%20RODR%C3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vasquez, M. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109779/Vasquez_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión del talento humano	Para Chiavenato (2009) La GTH es un conjunto de procedimientos esenciales que permiten a los gerentes liderar y coordinar las tareas de gestión que están directamente relacionadas con los recursos humanos, la capacidad y el potencial.	Se va a medir a través de la escala valorativa que será aplicada y adaptada para el personal de la Dirección de Red de Salud Huaylas Norte, Caraz; en los niveles, bueno, regular y malo.	Reclutamiento	Comunicación	Escala: Ordinal 1= Nunca 2= A veces 3= Regularmente 4=Casi siempre 5= Siempre
				Dotación de recursos humanos	
			Selección	Perfil de los candidatos	
				Adecuadas competencias	
			Capacitación	Desarrollo de competencias	
				Entrenamiento	
			Recompensa	Financieras	
				No financieras	
			Retención de personas	Desarrollo de carrera	
				Incentivos	
Variable 2: Desempeño Laboral	Koopmans et al. (2015) (como se citó en Torres López et al., 2022) consideran que es la competencia y habilidades relacionadas a las tareas encomendadas, en resumen, son las competencias y destrezas respaldadas en conocimientos pertinentes para un buen desempeño en ciertos puestos, asimismo, hay que considerar la condición estructural y laboral brindada por la organización.	Se va a medir a través de la escala valorativa que será aplicada al personal de la Dirección de Red de Salud Huaylas Norte, Caraz; en sus niveles, bueno, regular y malo.	Rendimiento en la tarea	Dedicación de tiempo y esfuerzo	Escala: Ordinal 1= Nunca 2= A veces 3= Regularmente 4=Casi siempre 5= Siempre
				Enfrentar desafíos	
				Actualización de conocimientos	
			Comportamientos contraproducentes	Sobre dimensionar problemas	
				Enfocarse en las cosas negativas	
				Comentar aspectos negativos de la empresa	
			Rendimiento en el contexto	Planificar las tareas	
				Participar en reuniones	
				Mantener las habilidades	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
CUESTIONARIO

Estimado trabajador de salud de la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, reciba un saludo cordial, el presente cuestionario es anónimo y es parte de la investigación concerniente a la **“Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal asistencial de la Dirección de Red de Salud Huaylas Norte, Caraz,2023”** se le solicita de manera muy atenta su disposición y colaboración para responder las interrogantes del cuestionario, que no le tomará mucho tiempo; además sus repuestas serán confidenciales, puesto que, las opiniones de los encuestados son el soporte de la tesis para la obtención del grado de maestra en Gestión pública.

INSTRUCCIONES: Señale con un aspa (X) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que crea más indicada para cada uno de los enunciados propuestos. Agradezco responder objetivamente a fin de que se pueda lograr los objetivos de la investigación

Alternativas de respuesta:

Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

A. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
Reclutamiento					
1. ¿Existe publicidad y difusión en los medios de comunicación sobre los puestos de trabajo materia de concurso?	1	2	3	4	5
2. ¿Existe acceso necesario a la información para postular al puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
3. ¿La entidad realiza convocatorias de personal adecuadas y oportunas?	1	2	3	4	5
4. ¿Las convocatorias permiten que la entidad pueda seleccionar a los mejores candidatos para cada una de las áreas solicitadas?	1	2	3	4	5
Selección					

5. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión del personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	1	2	3	4	5
6. ¿La selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según el cargo a ocupar?	1	2	3	4	5
7. ¿El comité de selección es imparcial e idóneo?					
8. ¿Durante la selección del personal se realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional o técnico?	1	2	3	4	5
9. ¿Se toma en cuenta la evaluación curricular para la selección del personal?	1	2	3	4	5
Capacitación					
10. ¿Las capacitaciones para el personal son realizadas por instituciones de prestigio?	1	2	3	4	5
11. ¿Usted ha recibido la inducción necesaria para desempeñarse correctamente dentro de su área correspondiente?	1	2	3	4	5
12. ¿Usted recibe apoyo para mejorar sus condiciones de desempeño por parte de la entidad?	1	2	3	4	5
13. ¿El personal que labora cumple con los estándares que la institución requiere?	1	2	3	4	5
14. ¿Considera usted que las capacitaciones que recibe lo mantienen actualizado para el desempeño de sus funciones?	1	2	3	4	5
Recompensa					
15. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos monetarios?	1	2	3	4	5
16. ¿La institución le brinda recompensas como bonos, pagos adicionales o algún reconocimiento?	1	2	3	4	5
17. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos no monetarios?	1	2	3	4	5
Retención de personas					
18. ¿Se brindan oportunidades de ascenso en la institución?	1	2	3	4	5
19. ¿se contrata nuevos trabajadores para cubrir los puestos vacantes?	1	2	3	4	5
20. ¿Se siente satisfecho con lo que recibe de parte de la institución respecto a su trabajo?	1	2	3	4	5

B. DESEMPEÑO LABORAL

ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
Rendimiento en la tarea					
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.	1	2	3	4	5
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	1	2	3	4	5
3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	1	2	3	4	5
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	1	2	3	4	5
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	1	2	3	4	5
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	1	2	3	4	5
7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	1	2	3	4	5
Comportamientos contraproducentes					
8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	1	2	3	4	5
9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	1	2	3	4	5
10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	1	2	3	4	5
11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
Rendimiento en el contexto					
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	1	2	3	4	5
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	1	2	3	4	5
15. Participé activamente de las reuniones laborales.	1	2	3	4	5
16. Mi planificación laboral fue óptima.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de postgrado programa académico de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magister.

El título del Proyecto de investigación es: "**Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal asistencial de la Dirección de Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023**" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.


Firma
D.N.I: 77682906
Celular: 914146603

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable gestión del talento humano:

Chiavenato (2009) expresa que es la administración que considera a los colaboradores como a la organización, así como a los actores internos, que son los profesionales que conocen de mejor manera la institución, su objeto y su aspecto prospectivo. Es un paradigma de las personas, puesto que ya no constituye solamente un sujeto pasivo caracterizado como recurso, sino son los individuos activos que deciden el rumbo institucional, realizan funciones, crean, innovan y agregan valores a la institución.

Dimensiones:

Reclutamiento: De acuerdo con Montoya (2016) es el método que permite a las instituciones brindar soluciones de requerimientos en sus recursos humanos, las ventajas, equilibrios, delimitan los requerimientos y sus capacitaciones.

Selección: Según Hamed y Aurelie (2019) son las partes de los procedimientos que sirven a una institución para establecer la identificación, evaluación y contratación del profesional, por tal razón, es necesario que se valore de forma correcta a los talentos, alentándolos con los propósitos del organismo para lograr los fines deseados.

Capacitación: Busca brindar ciertos conocimientos a los colaboradores de la institución pública mediante las prácticas de talleres o programas especializados con el propósito de aumentar los saberes, para un idóneo rendimiento en sus acciones, actividades o cargos designados, lo que incrementa el rendimiento laboral y mejora la calidad de los procedimientos productivos en las instituciones (Armijos Mayon et al., 2019).

Recompensa: Se refiere a los procesos que incrementan la motivación de los profesionales y se orientan a atender las necesidades identificadas como urgentes o deseadas (Jama-Zambrano, 2018).

Retención de personas: De la Calle-Durán y otros (2020), indica que son las retenciones que aseguran continuar con los individuos que disponen de altos conocimientos en la institución. En ciertos aspectos, los planes de gestionar a los talentos de la institución pública están justificados en retener a los personales adecuados y la vez se impide que se retiren de la empresa para laborar

en las competencias.

Consta de 20 ítems.

II. Variable desempeño Laboral :

Se sustenta en la teoría conductual, según Campbell & Wiemik (2015), el desempeño de labores individuales se conceptualiza como las que desarrollan los profesionales, por ende, son las acciones llevadas a cabo para ser de apoyo a la institución con el propósito de contribuir con sus propósitos. Por esta razón los profesionales encargados deben identificar el comportamiento relacionado con los propósitos de la organización, aunque estén plasmados en escritos o no en su reglamento de funciones.

Dimensiones:

Rendimiento en la tarea: Engloba el comportamiento que está directamente relacionado con los puestos, técnicamente, (Koopmans et al., 2013). Asimismo, Liu & Liu (2021) lo consideran como la contribución de cada trabajador a sus empresas, y contiene las competencias técnicas y las competencias profesionales; igualmente las conductas inherentes a las tareas técnicas de cada puesto, (Gabini y Salessi, 2016).

Comportamientos contraproducentes: Engloban las formas orientadas a lograr se tenga contextos agradables entre los trabajadores y de carácter anímico en el que se desarrolla el tema de los comportamientos (Gabini y Salessi, 2016).

Rendimiento en el contexto : Se relaciona con las actuaciones dirigidas a conservar los entornos interpersonales y psicológicos las que se desarrollan con los núcleos técnicos (Koopmans et al., 2013)

Consta de 16 ítems.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ESCALA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1 : RECLUTAMIENTO									
	Directo	1. ¿Existe publicidad y difusión en los medios de comunicación sobre los puestos de trabajo materia de concurso?	X		X		X		
	Directo	2. ¿Existe acceso necesario a la información para postular al puesto de trabajo?	X		X		X		
	Directo	3. ¿La entidad realiza convocatorias de personal adecuadas y oportunas?	X		X		X		
	Directo	4. ¿Las convocatorias permiten que la entidad pueda seleccionar a los mejores candidatos para cada una de las áreas solicitadas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : SELECCIÓN			SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	Directo	5. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión del personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	X		X		X		
	Directo	6. ¿La selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según el cargo a ocupar?	X		X		X		
	Directo	7. ¿El comité de selección es imparcial e idóneo?	X		X		X		
	Directo	8. ¿Durante la selección del personal se realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional o técnico?	X		X		X		
	Directo	9. ¿Se toma en cuenta la evaluación curricular	X		X		X		

Rosendo Moya

		para la selección del personal?			
		Sí	No	Sí	No
DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN					
Directo	10. ¿Las capacitaciones para el personal son realizadas por instituciones de prestigio?	X		X	
Directo	11. ¿Usted ha recibido la inducción necesaria para desempeñarse correctamente dentro de su área correspondiente?	X		X	
Directo	12. ¿Usted recibe apoyo para mejorar sus condiciones de desempeño por parte de la entidad?	X		X	
Directo	13. ¿El personal que labora cumple con los estándares que la institución requiere?	X		X	
	14. ¿Considera usted que las capacitaciones que recibe lo mantienen actualizado para el desempeño de sus funciones?	X		X	

		Sí	No	Sí	No
DIMENSIÓN 4: RECOMPENSA					
Directo	15. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos monetarios?	X			
Directo	16. ¿La institución le brinda recompensas como bonos, pagos adicionales o algún reconocimiento?	X			
Directo	17. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos no monetarios?	X			
DIMENSIÓN 5: RETENCIÓN DE PERSONAS					
Directo	18. ¿Se brindan oportunidades de ascenso en la institución?	X		X	
Directo	19. ¿Se contrata nuevos trabajadores para cubrir los puestos vacantes?	X		X	
Directo	20. ¿Se siente satisfecho con lo que recibe de parte de la institución respecto a su trabajo?	X		X	

Handwritten signature

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE TALENTO DE GESTIÓN HUMANO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Kunz Gonz Pimmel Alex*

DNI: *18180132*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Mg. en Gestión Pública</i>	<i>U.C.U.</i>
02	<i>Lic. en Ciencias de la Comunicación</i>	<i>UPAO</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Analista</i>	<i>Minist. Publ.</i>
02	<i>Docente</i>	<i>UNASAM</i>
03	<i>Jefe de Inogen</i>	<i>M. P. CHZ.</i>

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Mg: *Kenneth Gonzales Rimmel Alex*

DNI: *18180132*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Mg. en Gestión Pública</i>	<i>U.C.V.</i>
02	<i>Ec. en Ciencias de la Comunicación</i>	<i>UPAO</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Analista</i>	<i>Minist. Públ.</i>
02	<i>Docente</i>	<i>UNASAM</i>
03	<i>Supl. de Ingeniero</i>	<i>M.P. CHZ</i>

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



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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Cantidad ³		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA									
	Directo	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
	Directo	2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
	Directo	3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
	Directo	4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
	Directo	5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
	Directo	6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
	Inversa	7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2 : COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES									
	Directo	8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	

Ramiro Valencia

	Directo	9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	X		X			X	
	Directo	10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	X		X			X	
	Directo	11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	X		X			X	
	Directo	12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		X			X	
DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO									
	Directo	13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	X		X			X	
	Directo	14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X			X	
	Directo	15. Participé activamente de las reuniones laborales.	X		X			X	
	Inversa	16. Mi planificación laboral fue óptima.	X		X			X	

Ramón Pérez

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de postgrado programa académico de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magister.

El título del Proyecto de investigación es: **"Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal asistencial de la Dirección de Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023"** y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente,



Firma
D.N.I: 77682906
Celular: 914146603

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable gestión del talento humano:

Chiavenato (2009) expresa que es la administración que considera a los colaboradores como a la organización, así como a los actores internos, que son los profesionales que conocen de mejor manera la institución, su objeto y su aspecto prospectivo. Es un paradigma de las personas, puesto que ya no constituye solamente un sujeto pasivo caracterizado como recurso, sino son los individuos activos que deciden el rumbo institucional, realizan funciones, crean, innovan y agregan valores a la institución.

Dimensiones:

Reclutamiento: De acuerdo con Montoya (2016) es el método que permite a las instituciones brindar soluciones de requerimientos en sus recursos humanos, las ventajas, equilibrios, delimitan los requerimientos y sus capacitaciones.

Selección: Según Hamed y Aurelie (2019) son las partes de los procedimientos que sirven a una institución para establecer la identificación, evaluación y contratación del profesional, por tal razón, es necesario que se valore de forma correcta a los talentos, alentándolos con los propósitos del organismo para lograr los fines deseados.

Capacitación: Busca brindar ciertos conocimientos a los colaboradores de la institución pública mediante las prácticas de talleres o programas especializados con el propósito de aumentar los saberes, para un idóneo rendimiento en sus acciones, actividades o cargos designados, lo que incrementa el rendimiento laboral y mejora la calidad de los procedimientos productivos en las instituciones (Armijos Mayon et al., 2019).

Recompensa: Se refiere a los procesos que incrementan la motivación de los profesionales y se orientan a atender las necesidades identificadas como urgentes o deseadas (Jama-Zambrano, 2018).

Retención de personas: De la Calle-Durán y otros (2020), indica que son las retenciones que aseguran continuar con los individuos que disponen de altos conocimientos en la institución. En ciertos aspectos, los planes de gestionar a los talentos de la institución pública están justificados en retener a los personales adecuados y la vez se impide que se retiren de la empresa para laborar

en las competencias.

Consta de 20 ítems.

II. Variable desempeño Laboral :

Se sustenta en la teoría conductual, según Campbell & Wiemik (2015), el desempeño de labores individuales se conceptualiza como las que desarrollan los profesionales, por ende, son las acciones llevadas a cabo para ser de apoyo a la institución con el propósito de contribuir con sus propósitos. Por esta razón los profesionales encargados deben identificar el comportamiento relacionado con los propósitos de la organización, aunque estén plasmados en escritos o no en su reglamento de funciones.

Dimensiones:

Rendimiento en la tarea: Engloba el comportamiento que está directamente relacionado con los puestos, técnicamente, (Koopmans et al., 2013). Asimismo, Liu & Liu (2021) lo consideran como la contribución de cada trabajador a sus empresas, y contiene las competencias técnicas y las competencias profesionales; igualmente las conductas inherentes a las tareas técnicas de cada puesto, (Gabini y Salessi, 2016).

Comportamientos contraproducentes: Engloban las formas orientadas a lograr se tenga contextos agradables entre los trabajadores y de carácter anímico en el que se desarrolla el tema de los comportamientos (Gabini y Salessi, 2016).

Rendimiento en el contexto : Se relaciona con las actuaciones dirigidas a conservar los entornos interpersonales y psicológicos las que se desarrollan con los núcleos técnicos (Koopmans et al., 2013)

Consta de 16 ítems.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ESCALA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO									
	Directo	1. ¿Existe publicidad y difusión en los medios de comunicación sobre los puestos de trabajo materia de concurso?	✓		✓		✓		
	Directo	2. ¿Existe acceso necesario a la información para postular al puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
	Directo	3. ¿La entidad realiza convocatorias de personal adecuadas y oportunas?	✓		✓		✓		
	Directo	4. ¿Las convocatorias permiten que la entidad pueda seleccionar a los mejores candidatos para cada una de las áreas solicitadas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : SELECCIÓN									
	Directo	5. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión del personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	✓		✓		✓		
	Directo	6. ¿La selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según el cargo a ocupar?	✓		✓		✓		
	Directo	7. ¿El comité de selección es imparcial e idóneo?	✓		✓		✓		
	Directo	8. ¿Durante la selección del personal se realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional o técnico?	✓		✓		✓		
	Directo	9. ¿Se toma en cuenta la evaluación curricular	✓		✓		✓		

		para la selección del personal?									
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN											
Directo	10. ¿Las capacitaciones para el personal son realizadas por instituciones de prestigio?	✓		✓				✓			
Directo	11. ¿Usted ha recibido la inducción necesaria para desempeñarse correctamente dentro de su área correspondiente?	✓		✓				✓			
Directo	12. ¿Usted recibe apoyo para mejorar sus condiciones de desempeño por parte de la entidad?	✓		✓				✓			
Directo	13. ¿El personal que labora cumple con los estándares que la institución requiere?	✓		✓				✓			
	14. ¿Considera usted que las capacitaciones que recibe lo mantienen actualizado para el desempeño de sus funciones?	✓		✓				✓			

		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 4: RECOMPENSA											
Directo	15. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos monetarios?	✓		✓				✓			
Directo	16. ¿La institución le brinda recompensas como bonos, pagos adicionales o algún reconocimiento?	✓		✓				✓			
Directo	17. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos no monetarios?	✓		✓				✓			
DIMENSIÓN 5: RETENCIÓN DE PERSONAS											
Directo	18. ¿Se brindan oportunidades de ascenso en la institución?	✓		✓				✓			
Directo	19. ¿Se contrata nuevos trabajadores para cubrir los puestos vacantes?	✓		✓				✓			
Directo	20. ¿Se siente satisfecho con lo que recibe de parte de la institución respecto a su trabajo?	✓		✓				✓			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jorge Francisco Sabbaaga Chacón

DNI: 09527825

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Bachiller en Administración	
02	Lic. en Administración	
	Registrar en Gestión Pública	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario - Universidad César Vallejo - UNASAM - PRE GRADO - POST GRADO
02	Administrador MP - Ministerio Público - Distrito Fiscal de Arequipa
03	Administrador PJ - Poder Judicial - Distrito Judicial de Arequipa
	Administrador HVRG - Hospital Víctor Raúl Huidobro - H2.

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA									
	Directo	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.	✓		✓		✓		
	Directo	2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	✓		✓		✓		
	Directo	3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	✓		✓		✓		
	Directo	4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	✓		✓		✓		
	Directo	5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	✓		✓		✓		
	Directo	6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	✓		✓		✓		
	Inversa	7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES									
	Directo	8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	✓		✓		✓		

	Directo	9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	✓				✓			
	Directo	10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	✓				✓			
	Directo	11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	✓				✓			
	Directo	12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	✓				✓			
DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO										
	Directo	13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	✓				✓			
	Directo	14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	✓				✓			
	Directo	15. Participé activamente de las reuniones laborales.	✓				✓			
	Inversa	16. Mi planificación laboral fue óptima.	✓				✓			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE TALENTO DE GESTIÓN HUMANO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Saboggy Chauca Jorge Francisco

DNI: 09527825

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

- | | |
|----|---|
| 01 | Bachiller en Administración Universidad de San Martín de Porres |
| 02 | Doc. en Administración Universidad de San Martín de Porres |
| | Magister en Gestión Pública Universidad César Vallejo |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

- | | |
|----|---|
| 01 | Docente Universitario - Universidad César Vallejo - Urmas - Pregrado - Post Grado |
| 02 | Administrador MP - Ministerio Público - Distrito Fiscal de Arequipa |
| 03 | Administrador HRS - Hospital Víctor Ramos Guardia - HZ |

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de postgrado programa académico de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magister.

El título del Proyecto de investigación es: **"Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal asistencial de la Dirección de Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023"** y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma
D.N.I: 77682906
Celular: 914146603

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable gestión del talento humano:

Chiavenato (2009) expresa que es la administración que considera a los colaboradores como a la organización, así como a los actores internos, que son los profesionales que conocen de mejor manera la institución, su objeto y su aspecto prospectivo. Es un paradigma de las personas, puesto que ya no constituye solamente un sujeto pasivo caracterizado como recurso, sino son los individuos activos que deciden el rumbo institucional, realizan funciones, crean, innovan y agregan valores a la institución.

Dimensiones:

Reclutamiento: De acuerdo con Montoya (2016) es el método que permite a las instituciones brindar soluciones de requerimientos en sus recursos humanos, las ventajas, equilibrios, delimitan los requerimientos y sus capacitaciones.

Selección: Según Hamed y Aurelie (2019) son las partes de los procedimientos que sirven a una institución para establecer la identificación, evaluación y contratación del profesional, por tal razón, es necesario que se valore de forma correcta a los talentos, alentándolos con los propósitos del organismo para lograr los fines deseados.

Capacitación: Busca brindar ciertos conocimientos a los colaboradores de la institución pública mediante las prácticas de talleres o programas especializados con el propósito de aumentar los saberes, para un idóneo rendimiento en sus acciones, actividades o cargos designados, lo que incrementa el rendimiento laboral y mejora la calidad de los procedimientos productivos en las instituciones (Armijos Mayon et al., 2019).

Recompensa: Se refiere a los procesos que incrementan la motivación de los profesionales y se orientan a atender las necesidades identificadas como urgentes o deseadas (Jama-Zambrano, 2018).

Retención de personas: De la Calle-Durán y otros (2020), indica que son las retenciones que aseguran continuar con los individuos que disponen de altos conocimientos en la institución. En ciertos aspectos, los planes de gestionar a los talentos de la institución pública están justificados en retener a los personales adecuados y la vez se impide que se retiren de la empresa para laborar

en las competencias.

Consta de 20 ítems.

II. Variable desempeño Laboral :

Se sustenta en la teoría conductual, según Campbell & Wiemik (2015), el desempeño de labores individuales se conceptualiza como las que desarrollan los profesionales, por ende, son las acciones llevadas a cabo para ser de apoyo a la institución con el propósito de contribuir con sus propósitos. Por esta razón los profesionales encargados deben identificar el comportamiento relacionado con los propósitos de la organización, aunque estén plasmados en escritos o no en su reglamento de funciones.

Dimensiones:

Rendimiento en la tarea: Engloba el comportamiento que está directamente relacionado con los puestos, técnicamente, (Koopmans et al., 2013). Asimismo, Liu & Liu (2021) lo consideran como la contribución de cada trabajador a sus empresas, y contiene las competencias técnicas y las competencias profesionales; igualmente las conductas inherentes a las tareas técnicas de cada puesto, (Gabini y Salessi, 2016).

Comportamientos contraproducentes: Engloban las formas orientadas a lograr se tenga contextos agradables entre los trabajadores y de carácter anímico en el que se desarrolla el tema de los comportamientos (Gabini y Salessi, 2016).

Rendimiento en el contexto : Se relaciona con las actuaciones dirigidas a conservar los entornos interpersonales y psicológicos las que se desarrollan con los núcleos técnicos (Koopmans et al., 2013)

Consta de 16 ítems.

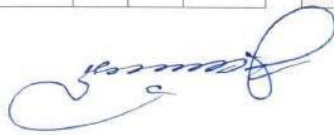
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ESCALA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1 : RECLUTAMIENTO									
	Directo	1. ¿Existe publicidad y difusión en los medios de comunicación sobre los puestos de trabajo materia de concurso?	✓		✓		✓		
	Directo	2. ¿Existe acceso necesario a la información para postular al puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
	Directo	3. ¿La entidad realiza convocatorias de personal adecuadas y oportunas?	✓		✓		✓		
	Directo	4. ¿Las convocatorias permiten que la entidad pueda seleccionar a los mejores candidatos para cada una de las áreas solicitadas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : SELECCIÓN									
	Directo	5. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión del personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	✓		✓		✓		
	Directo	6. ¿La selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según el cargo a ocupar?	✓		✓		✓		
	Directo	7. ¿El comité de selección es imparcial e idóneo?	✓		✓		✓		
	Directo	8. ¿Durante la selección del personal se realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional o técnico?	✓		✓		✓		
	Directo	9. ¿Se toma en cuenta la evaluación curricular	✓		✓		✓		



		para la selección del personal?			
		Sí	No	Sí	No
DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN					
Directo	10. ¿Las capacitaciones para el personal son realizadas por instituciones de prestigio?	✓		✓	
Directo	11. ¿Usted ha recibido la inducción necesaria para desempeñarse correctamente dentro de su área correspondiente?	✓		✓	
Directo	12. ¿Usted recibe apoyo para mejorar sus condiciones de desempeño por parte de la entidad?	✓		✓	
Directo	13. ¿El personal que labora cumple con los estándares que la institución requiere?	✓		✓	
	14. ¿Considera usted que las capacitaciones que recibe lo mantienen actualizado para el desempeño de sus funciones?	✓		✓	



		Sí	No	Sí	No
DIMENSIÓN 4: RECOMPENSA					
Directo	15. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos monetarios?	✓		✓	
Directo	16. ¿La institución le brinda recompensas como bonos, pagos adicionales o algún reconocimiento?	✓		✓	
Directo	17. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos no monetarios?	✓		✓	
DIMENSIÓN 5: RETENCIÓN DE PERSONAS					
Directo	18. ¿Se brindan oportunidades de ascenso en la institución?	✓		✓	
Directo	19. ¿Se contrata nuevos trabajadores para cubrir los puestos vacantes?	✓		✓	
Directo	20. ¿Se siente satisfecho con lo que recibe de parte de la institución respecto a su trabajo?	✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE TALENTO DE GESTIÓN HUMANO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Dr. Arvia Forstner Hans Keyren*

DNI: *32783100*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	<i>BACHILLER</i>	<i>ADMINISTRACIÓN</i>
01	<i>ECONOMISTA</i>	
02	<i>DOCENCIA UNIVERSITARIA</i>	<i>UNASAM</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>ADMINISTRADOR</i>	<i>AUSDIL</i>	<i>PANTEL</i>
02	<i>GERENTE</i>	<i>ENATRU-Peru</i>	
03	<i>CONFERENCIISTA</i>	<i>EMP. PUBLICAS</i>	<i>PRIVADAS</i>

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

Nota: Suficiencia se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**



Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA									
	Directo	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.	✓		✓		✓		
	Directo	2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	✓		✓		✓		
	Directo	3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	✓		✓		✓		
	Directo	4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	✓		✓		✓		
	Directo	5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	✓		✓		✓		
	Directo	6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	✓		✓		✓		
	Inversa	7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES									
	Directo	8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	✓		✓		✓		

Directo	9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	✓		✓		✓		✓	
Directo	10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	✓		✓		✓		✓	
Directo	11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	✓		✓		✓		✓	
Directo	12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	✓		✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO									
Directo	13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	✓		✓		✓		✓	
Directo	14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	✓		✓		✓		✓	
Directo	15. Participé activamente de las reuniones laborales.	✓		✓		✓		✓	
Inversa	16. Mi planificación laboral fue óptima.	✓		✓		✓		✓	

Signature

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: **DR. ANILA FORTNER HANS KEYSER**

DNI: **32783102**



Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	ECONOMISTA	
02	DOCENCIA UNIVERSITARIA	UNASAM

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	ADMINISTRADOR	AVONIL	PAWTEL
02	GERENTE	EWATU Peru	
03	CONFERENCISTA	EMP. PÚBLICAS	PRIVADAS

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

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

5 de junio del 2023



Anexo 4. Modelo del consentimiento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20146925686
DIRECCION DE RED DE SALUD HUAYLAS NORTE	
Nombre del Titular o Representante legal: YURI MIGUEL CARRANZA CALVO	
Nombres y Apellidos: YURI MIGUEL CARRANZA CALVO	DNI: 43508974


Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (1), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD HUAYLAS NORTE, CARAZ, 2023.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
RUFINA DANAITH ASENCIO POMA	77682906

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:


GOBIERNO REGIONAL ANCASH
DIRECCIÓN DE SALUD ANCASH
RED DE SALUD HUAYLAS NORTE
M.C. Yuri Miguel Carranza Calvo
CMP: 052913
DIRECTOR EJECUTIVO

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

Anexo 5. Tabla de datos de prueba piloto

Coeficiente de Alpha de Cronbach – Gestión del talento humano

SUJETO	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	TOTAL
1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	31
2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	33
3	2	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	44
4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	24
5	3	1	3	1	1	2	1	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	41
6	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	27
7	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	47
8	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	29
9	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	24
10	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	27
11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	26
12	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	48
VARIA NZAS	0.743 056	0.576 389	0.57638 8889	0.576 389	0.5	0.222 222	0.1 875	0.576 389	0.416 667	0.555 556	0.222 222	0.638 889	0.243 056	0.576 389	0.722 222	0.555 556	0.638 889	0.68 75	0.388 889	0.305 5556	75,5 7

Σ (Símbolo sumatoria)	
α (alfa)=	0.865
K (número de ítems)=	20
Vi (Varianza de cada ítem)=	9.909722222
Vt (Varianza total)=	75.57638889

INTERPRETACIÓN

El instrumento tiene una EXCELENTE confiabilidad y consistencia. Ya que el alfa de Cronbach arroja el resultado de 0.865

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Coeficiente de Alpha de Cronbach – Desempeño laboral

SUJETO	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	TOTAL
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	33
2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	51
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53
4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	49
5	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	33
6	2	3	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	43
7	2	1	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	40
8	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	46
9	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	36
10	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	46
11	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
12	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	29
VARIAN ZAS	0.243056	0.576389	0.07638889	0.354167	0.243056	0.222222	0.1875	0.243056	0.743056	0.576389	0.409722	0.1875	0.638889	0.243056	0.805556	0.638889	55,083

Σ (Símbolo sumatoria)	
α (alfa)=	0.860
K (número de items)=	20
Vi (Varianza de cada item)=	7,77777778
Vt (Varianza total)=	55,08333333

INTERPRETACIÓN

El instrumento tiene una EXCELENTE confiabilidad y consistencia. Ya que el alfa de Cronbach arroja el resultado de 0.860

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Anexo 7. Baremación ejemplo

Número de preguntas	20				
Valores	min	max	resta	n dimensiones	Rango (*)
	20	100	80	3	26.7

NIVELES	BUENA	20	47
	REGULAR	48	75
	MALA	76	100

* Se obtiene de la división del número de dimensiones y la diferencia entre el valor mínimo y máximo.

Anexo: Prueba de normalidad

- H0: La base de la data muestra distribución normal.
- Hi: La base de la data no muestra distribución normal.

Significancia: $\alpha = 5\%$

Según Romero (2016) si el valor del coeficiente es menor que el nivel de significancia α , se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (Hi) en términos técnicos. En este estudio, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS) para verificar la normalidad de los datos, ya que es la prueba adecuada para muestras de tamaño mayor a 50, como en este caso que cuenta con una muestra de 92.

En resumen, se aplicó la prueba KS para determinar si se puede rechazar la hipótesis nula o no, dada la magnitud de la muestra.

Tabla 11

Prueba de normalidad.

	<i>Kolmogorov Smirnov</i>		
	Estadístico	GI	Sig.
Vx: Gestión del talento humano	,178	92	,000
Vy: Desempeño laboral	,179	92	,000

Fuente: Resultado de procesamiento en SPSS 27

1. Base de datos elaborada con la respuesta de los 70 integrantes de la muestra.
2. Con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por ser más de 50 elementos.
3. No existe distribución normal porque los resultados de la sig. Son menores al p=valor 0.05 o 5% de error estadístico. En ambos casos se obtuvieron: 0.000 y 0.000; para la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral respectivamente.
4. Al no existir distribución normal: la prueba de contrastación a utilizar es no paramétrica, que por las características de la investigación será Regresión

Lineal.

5. Por ende, se acepta Hi al no haber distribución normal.

Anexo: Base de datos

ID	GESTION DEL TALENTO HUMANO																			
	Reclutamiento				Selección					Capacitación						Recompensa			Retención	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	4	4	2	5	1	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4
2	5	3	2	2	2	1	2	1	5	2	2	3	4	2	1	3	4	5	4	3
3	1	1	1	2	2	2	2	1	4	1	1	3	3	1	1	3	3	4	5	4
4	5	4	2	2	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4
5	4	4	2	2	4	4	5	4	4	1	1	4	3	2	1	4	3	4	4	4
6	4	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1
7	4	3	2	2	3	1	1	1	5	1	1	3	2	2	1	3	3	3	4	4
8	5	3	3	3	2	2	1	1	4	2	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1
9	3	3	1	1	3	2	1	1	2	2	1	4	1	2	1	3	1	5	4	5
10	5	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	3	3	1	1	4	4	4	4	5
11	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	1	4	4	1	2	3	1	3	1	1
12	4	4	2	3	3	1	2	1	4	2	1	4	3	2	1	4	3	4	4	4
13	4	4	3	2	1	1	1	1	5	2	1	4	3	2	1	3	3	3	4	3
14	5	5	4	3	2	1	1	1	5	2	1	3	3	3	1	3	4	5	4	4
15	4	3	2	1	2	1	1	1	5	1	1	3	2	3	1	3	3	3	5	3
16	5	5	1	2	1	2	2	1	5	1	1	3	3	1	1	3	3	5	5	4
17	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	5	1
18	5	4	1	3	1	1	1	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
19	4	5	3	3	3	1	1	2	4	1	1	2	2	2	1	4	3	3	5	3
20	3	2	1	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	1	1	4	1	4	1	1
21	5	3	2	2	2	3	3	3	4	1	2	3	4	1	1	4	3	3	5	4
22	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	1	1	4	4	5	5	5
23	4	4	2	1	1	2	1	1	5	1	1	3	4	1	1	3	3	5	5	5
24	4	4	3	1	3	1	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
25	5	3	3	2	2	2	2	1	5	1	1	3	3	2	1	3	3	5	5	3
26	4	4	2	2	1	1	1	2	4	2	3	2	2	2	1	2	3	4	2	1
27	4	4	2	2	1	1	1	1	5	1	1	4	3	2	1	4	3	5	5	3
28	4	3	3	1	2	1	1	1	5	2	2	4	2	1	1	4	3	4	5	5
29	5	5	2	3	3	1	3	1	5	1	2	4	3	2	1	3	1	3	4	4
30	5	5	2	3	3	1	3	1	4	2	1	3	2	1	1	4	4	4	5	4
31	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4
32	3	3	3	1	2	1	2	1	4	2	1	3	2	1	1	4	4	4	5	5
33	4	4	2	3	2	4	4	1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	3	2	1
34	5	4	3	2	3	2	2	1	4	1	2	2	2	2	1	3	3	4	5	4
35	4	5	3	1	4	1	1	1	5	1	1	2	4	1	1	4	3	4	5	4
36	4	3	2	4	1	2	1	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
37	5	3	3	2	3	1	1	1	5	1	2	3	3	2	1	4	3	5	4	5
38	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	1
39	4	4	2	2	3	1	1	1	5	1	1	4	2	3	1	4	3	5	5	4
40	1	2	1	1	1	1	3	1	4	1	2	2	1	1	2	4	4	5	5	3
41	5	3	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	4	3	4	5	3
42	4	5	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5
43	4	3	3	3	1	2	2	1	4	2	1	4	2	1	1	4	3	4	5	3
44	5	3	2	1	3	1	2	2	5	2	1	2	4	1	1	2	4	1	2	1
45	5	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	4	3	4	5	3
46	4	1	3	1	1	1	1	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4
47	5	4	2	3	2	1	2	1	4	2	3	3	2	1	1	4	3	4	5	4
48	1	4	2	2	4	4	4	4	5	1	2	3	2	1	1	4	3	4	5	4
49	5	5	2	3	3	2	3	2	4	2	1	3	2	2	1	4	1	5	5	3
50	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1
51	4	5	3	2	2	2	2	1	4	1	2	4	3	1	1	4	3	5	5	4
52	4	5	3	4	4	3	2	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4
53	4	3	4	4	4	5	1	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4
54	5	3	2	2	2	1	2	1	5	2	2	3	4	2	1	3	4	5	4	3
55	1	1	1	2	2	2	2	1	4	1	1	3	3	1	1	3	3	4	5	4
56	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	2	3	2	1	1	4	2	2	1	1
57	4	4	2	2	4	4	5	4	4	1	1	4	3	2	1	4	1	4	4	4
58	2	2	1	1	2	1	2	1	4	2	1	1	4	1	1	3	2	3	1	1
59	4	3	2	2	3	1	1	1	5	1	1	3	2	2	1	3	3	3	4	4
60	5	3	3	3	2	2	1	1	4	2	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1
61	3	3	1	3	3	2	1	1	5	2	2	4	3	2	1	3	3	5	4	5
62	5	3	1	3	1	1	1	1	1	4	4	3	3	1	1	4	4	4	4	5
63	4	4	1	2	2	1	2	2	5	1	1	4	4	2	1	3	3	3	5	4
64	4	4	2	3	3	1	2	1	4	2	1	4	3	2	1	4	3	4	4	4
65	2	2	3	2	2	1	2	2	5	2	1	3	3	2	2	1	3	1	2	1
66	5	5	4	3	2	1	1	1	5	2	1	3	3	3	1	3	4	5	4	4
67	4	3	2	1	2	1	1	1	5	1	1	3	2	3	1	3	3	3	5	3
68	5	5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	4
69	3	4	2	1	2	1	1	1	4	1	1	3	3	1	1	3	3	3	5	4
70	5	4	1	3	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	4	4	4	5	4
71	4	5	3	3	3	1	1	2	4	1	1	2	2	2	1	4	3	3	5	3
72	3	2	1	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	1	1	4	1	4	1	1
73	5	3	2	2	2	3	3	3	4	1	2	3	4	1	1	4	3	3	5	4
74	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	1	1	4	4	5	5	5
75	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1
76	4	4	3	1	3	1	1	1	4	2	1	3	3	4	1	3	4	4	4	5
77	5	3	3	2	2	2	2	1	5	1	1	3	3	2	1	3	1	5	5	3
78	4	4	2	2	1	1	1	2	4	2	3	2	2	2	1	2	3	4	2	1
79	4	4	3	2	2	1	1	1	5	1	1	4	3	2	1	4	3	5	5	3
80	4	3	3	1	2	1	1	1	5	2	2	4	2	1	1	4	1	4	5	5
81	5	5	2	3	3	1	3	1	5	1	2	4	3	2	1	3	3	4	4	4
82	5	5	2	3	3	1	3	1	4	2	1	3	2	1	1	4	4	4	5	4
83	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3
84	3	3	3	1	2	1	2	1	4	2	1	3	2	1	1	4	4	4	5	5
85	4	4	2	3	2	4	4	3	2	1	2	3	3	3	2	4	1	3	1	2
86	5	4	3	2	1	2	2	1	4	1	2	2	2	2	1	3	3	4	5	4
87	4	5	3	1	4	1	1	1	5	1	1	2	4	1	1	4	3	4	5	4
88	4	5	2	5	4	2	5	4	5	5	4	3	2	3	1	4	5	5	4	4
89	5	3	3	2	3	1	1	5	1	2	3	3	2	1	4	3	5	4	5	4
90	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4
91	4	4	4	1	2	1	1	1	5	4	4	2								

N°	DESEMPEÑO LABORAL															
	Rendimiento en la tarea						Comportamientos contraproducentes						Rendimiento en el contexto			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5	1	4	4	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	3
2	3	1	5	4	3	5	4	2	1	1	1	2	5	5	4	1
3	2	1	3	2	2	5	3	1	1	1	2	1	4	2	2	1
4	5	5	5	5	2	5	4	3	3	3	3	1	5	4	4	4
5	3	4	5	4	3	5	3	1	1	1	2	2	4	4	4	2
6	5	1	4	2	3	2	1	1	1	1	1	1	4	3	3	2
7	5	1	3	4	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	5	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2
9	5	1	3	2	3	2	5	1	2	1	1	1	2	2	2	2
10	5	1	4	5	2	4	2	1	2	1	1	1	3	4	4	2
11	4	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	4	2
12	5	1	5	5	2	4	2	2	1	1	2	1	4	5	4	2
13	4	1	3	4	3	4	2	1	3	1	3	1	4	3	3	1
14	5	1	5	5	2	4	2	2	1	1	2	1	5	5	3	2
15	3	1	5	4	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2
16	4	1	3	4	2	4	3	2	2	1	1	1	5	3	3	3
17	4	1	5	3	3	4	1	1	2	1	1	2	1	3	3	2
18	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2
19	5	1	5	5	3	4	5	1	1	1	1	2	3	2	3	2
20	3	1	3	4	2	4	3	2	1	1	2	1	4	3	2	1
21	5	1	4	5	2	4	4	2	1	1	1	1	5	3	3	2
22	3	1	4	5	3	5	5	1	2	1	1	2	4	4	3	1
23	5	1	5	4	2	5	4	2	2	1	1	3	3	2	3	2
24	3	4	4	4	2	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5
25	3	1	4	4	3	5	5	1	1	1	1	1	4	4	4	2
26	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	3
27	3	1	4	4	2	5	4	2	1	1	3	1	3	3	2	1
28	4	1	4	4	3	4	5	2	1	1	1	1	3	5	4	2
29	4	1	5	4	2	5	3	1	1	1	1	1	4	3	3	3
30	4	1	5	5	2	5	2	2	2	1	1	1	4	5	4	2
31	4	5	5	5	2	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5
32	3	1	5	4	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2
33	3	1	5	4	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2
34	4	1	3	4	2	4	3	2	2	1	1	1	5	3	3	3
35	4	1	5	3	3	4	3	3	2	4	2	4	1	3	3	2
36	4	1	5	4	2	5	1	1	1	1	1	1	4	3	3	2
37	3	1	5	4	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2
38	4	1	3	4	2	4	3	2	2	1	1	1	3	2	2	2
39	2	1	2	3	3	3	1	3	2	4	3	2	3	2	2	2
40	4	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	2
41	5	1	5	5	3	4	5	1	1	1	1	2	3	2	3	2
42	3	4	5	5	2	5	5	2	5	1	4	5	4	4	4	5
43	5	1	4	5	2	4	4	2	1	1	1	1	5	3	3	2
44	3	1	4	5	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1
45	5	1	5	4	2	5	4	2	2	1	1	3	3	2	3	2
46	3	1	4	4	2	4	4	2	1	1	2	1	4	4	4	1
47	3	1	4	4	3	5	5	1	1	1	1	1	4	4	4	2
48	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1	4	2	3	2	3
49	3	1	4	4	2	1	4	3	3	1	3	1	3	3	2	1
50	4	1	4	4	3	4	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2
51	4	1	5	4	2	5	5	1	1	1	1	1	4	3	3	3
52	4	1	5	5	3	4	4	2	5	4	1	4	5	5	4	4
53	4	1	3	5	4	5	4	4	2	4	3	5	4	5	3	5
54	3	1	5	4	3	5	3	2	1	1	1	1	5	4	3	2
55	3	1	5	2	3	1	1	2	2	1	1	1	4	4	3	1
56	4	1	5	1	1	4	1	2	1	1	1	2	1	5	1	2
57	4	1	3	4	3	5	3	1	1	1	1	2	4	4	4	2
58	4	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2
59	3	1	5	4	2	5	4	1	2	1	1	1	4	5	4	3
60	4	1	4	2	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	3	1
61	3	1	5	4	3	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	2
62	4	1	5	4	3	5	2	1	1	1	2	1	4	4	3	3
63	5	1	4	4	3	4	3	2	1	1	2	1	3	3	3	3
64	4	4	4	4	3	5	1	4	4	4	2	4	5	4	4	3
65	4	1	3	4	3	4	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1
66	5	1	4	4	3	5	5	1	1	2	2	2	5	4	3	2
67	5	1	4	5	3	4	2	1	1	1	1	1	4	3	3	1
68	5	1	4	1	1	1	1	2	1	1	2	2	4	4	3	1
69	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	5	4	3	3
70	4	1	4	4	3	4	1	2	1	1	1	1	4	4	3	2
71	5	1	4	5	2	4	4	1	2	1	1	2	4	5	4	2
72	5	1	5	1	1	4	2	1	1	1	1	1	4	3	3	3
73	5	1	5	4	3	4	4	1	1	1	1	2	4	4	4	2
74	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4
75	4	1	5	4	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1
76	3	1	5	4	2	5	5	2	1	1	2	1	4	5	3	1
77	3	1	5	5	3	5	3	1	1	1	1	1	3	3	4	1
78	2	2	3	2	2	1	4	2	1	1	1	2	3	2	1	1
79	4	1	4	4	2	4	2	2	1	1	2	1	4	4	3	3
80	5	1	4	4	2	4	5	1	1	1	1	1	4	5	3	1
81	5	1	5	5	2	5	2	1	1	1	1	1	5	3	3	2
82	5	1	4	5	3	5	2	1	3	1	2	2	3	3	2	2
83	4	5	4	4	4	5	5	4	1	3	4	4	4	4	3	2
84	2	3	3	3	2	4	1	3	3	1	3	1	2	2	3	3
85	5	1	4	5	2	4	4	1	1	1	1	1	4	4	3	2
86	5	1	4	4	3	4	4	1	1	1	2	1	3	4	3	1
87	5	1	5	5	3	3	4	2	1	1	1	1	3	4	3	2
88	4	1	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4
89	4	1	5	4	3	5	2	1	1	1	1	1	5	5	3	2
90	4	1	4	5	3	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	5
91	3	2	4	4	2	5	2	5	4	4	4	4	4	3	3	1
92	5	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	5	4	1