



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral del
personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Sigvas Peña, Junior Francisco (ORCID: 0000-0002-1490-3206)

ASESOR:

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (ORCID : 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

En Memoria de Rosa Herrera Napa, a mi madre Luz Peña Herrera por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos y su motivación constante que me ha permitido llegar hasta aquí.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitir que mi familia comparta estos logros conmigo y darme la fuerza para mantenerme en pie hasta culminar mi carrera universitaria. A mis maestros por el gran apoyo brindado, el tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de mi formación profesional y a todas las importantes y fundamentales personas que están a mí lado y en mi vida por apoyarme y alentarme a concluir este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Juicio de expertos.....	16
Tabla 2.	Resultados de análisis de confiabilidad.....	17
Tabla 3.	Nivel descriptivo de la variable gestión del talento humano.....	18
Tabla 4.	Gestión del talento humano según sus dimensiones.....	19
Tabla 5.	Nivel descriptivo de la variable desempeño laboral.....	20
Tabla 6.	Desempeño laboral según sus dimensiones.....	21
Tabla 7.	Correlación de las variables gestión de talento humano y el desempeño laboral.....	22
Tabla 8.	Correlación de la dimensión proceso de incorporación y la variable desempeño laboral.....	23
Tabla 9.	Correlación de la dimensión capacitación y de la variable desempeño laboral.....	24
Tabla 10.	Correlación de la dimensión evaluación y la variable desempeño laboral.....	25
Tabla 11.	Correlación de la dimensión incentivos y la variable desempeño laboral.....	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Diseño de Investigación	13
Figura 2.	Diagrama de barra de la variable gestión de talento humano.....	18
Figura 3.	Gestión del talento humano según sus dimensiones.....	19
Figura 4.	Diagrama de barra de la variable desempeño laboral.....	20
Figura 5.	Desempeño laboral según sus dimensiones	21

RESUMEN

En la presente investigación denominada Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco-Ica, 2021, presenta como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; metodología de tipo básico con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional. La muestra fue de 80 profesionales de salud de la sanidad PNP Pisco, se aplicó una encuesta y como instrumento el cuestionario. Como principal resultado se obtuvo que, la mayoría refiere un nivel alto de desempeño laboral, representando el 96,00% de los encuestados. En cuanto, a el 5,00% del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, consideraron que se tiene un nivel medio. Asimismo, la mayoría opinan que se tiene un nivel alto de gestión de talento humano, siendo el 96,25% de los encuestados. Por otro lado, el 3,75% del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, coinciden que se tiene un nivel medio. Se concluyó que, existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica. Asimismo, el grado de correlación ($\rho = 0,860$) es de nivel alta.

Palabras claves: Gestión del talento Humano, desempeño laboral, organización.

ABSTRACT

In this research called Management of human talent and work performance of health personnel of the PNP Pisco-Ica Health, 2021, the main objective is to determine the relationship between the management of human talent and work performance; Basic type methodology with a quantitative approach of correlational descriptive level. The sample consisted of 80 health professionals from PNP Pisco, a survey was applied and the questionnaire was used as an instrument. As the main result, it was obtained that the majority refers to a high level of job performance, representing 96.00% of the respondents. As for 5.00% of the health personnel of the Sanidad PNP Pisco - Ica, they considered that there is a medium level. Likewise, the majority believe that there is a high level of human talent management, being 96.25% of those surveyed. On the other hand, 3.75% of the health personnel of the PNP Pisco - Ica Health, agree that there is a medium level. It was concluded that there is a relationship between the management of human talent and the work performance of the health personnel of the PNP Pisco - Ica Healthcare. Also, the degree of correlation ($\rho = 0.860$) is high.

Keywords: Human talent management, job performance, organization.

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión del talento humano (GTH) en el presente posee como visión la aplicación más allá de la administración de personas es decir hoy en día este tipo de gestiones se centra en garantizar que la población se manifieste y empodere como pieza clave en la estructura laboral. Además de participar de forma dinámica en el desarrollo de la toma de decisiones. Por tal motivo se considera que sin capital humano no hay empresa pese a que aún en ocasiones se afirma que la maquinaria está reemplazando a la mano de obra y que es mejor depositar la confianza en las máquinas, este contexto en su mayoría se ve opacado, por el rendimiento y mayor sustento que le brinda el capital humano a la empresa. Según menciona Ramírez, et al(2019), GTH, se orienta al desarrollo de las actividades operativas y administrativas, dotando así a la empresa de colaboradores con mejores competencias y técnicas para su desempeño garantizando mayores ventajas competitivas, sostenibles, líderes de talento humano que entiendan las implicaciones del capital humano sobre las situaciones del negocio y puedan modificar el sistema de recursos humanos para solucionar esos problemas, concienciando que la función de la gestión humana actualmente es formar estrategias más que colaboradores pasivos. Por otro lado, Agudelo (2019) señala que en la actualidad el conocimiento y la innovación las organizaciones complementan sus acciones, más aún las personas que las integran, pues son éstas quienes al interior de las empresas dinamizan los procesos de aprendizaje y los cambios necesarios para lograr mayor competitividad y sostenibilidad .Es por ello que las organizaciones deben tener una visión más ambiciosa de los recursos humanos, considerándolos como elementos claves para el éxito organizacional con el fin no de potenciar su rendimiento, sino que lo que busca es incorporar a sus trabajadores. Por ello cabe resaltar que según Fernández (2018), en México 25% de las organizaciones ya completa sus tareas a través de trabajo colaborativo entre personas y máquinas, lo que lleva a la redefinición de procesos, de equipos de trabajo y de habilidades necesarias para sobresalir en nuevo ambiente, apalancándose en la tecnología como un complemento de las habilidades humanas que incremente la productividad. Por otro lado, CEPAL (2018) señaló que en Latinoamérica las instituciones han llevado a cabo considerables sacrificios para incrementar la rentabilidad de sus trabajadores, implantando

proyectos, procedimientos. Donde también se señaló que la investigación realizada en la nación colombiana de consultores Plurum en 2014, se reportó que el 35,29% perciben que tienen una labor de elevado impacto, y un 85% se sienten orgullosos de la compañía pero que solamente uno de cada dos siente confianza en los líderes, esto refleja que hay factores importantes que posibilitan el bienestar en el empleo como, la confianza, el orgullo, los líderes y demás, consiguiendo de este modo que el bienestar de los individuos incidan en la productividad laboral. Mientras que en Perú según Carhuachin (2018) identifica que describir GTH y productividad en la empresa están directamente asociados, comprobándose que, al realizar una correcta gestión de la mano de obra, maximizando el potencial laboral, igualmente es de precisar que la preparación incide en la calidad de la labor; sin embargo, la ausencia de efectivos procedimientos de supervisión y valoración de regímenes en las distintas empresas propician una ausencia de indicadores que posibiliten poseer instrumentos para medir el rendimiento de sus gestiones y de cada uno de los sectores que constituyen la gestión pública. Todo ello considerando que Las Sanidades Policiales en el Perú son organizaciones del Sector Público Nacional, regidas por la Constitución Política del Estado, Reglamento del DL-1267 la Ley de la PNP y demás normas reglamentarias, que representan a una institución nacional con propósitos y metas orientadas por velar el bienestar de la población, bien público y seguridad ciudadana. Las entidades públicas como la Sanidad PNP Pisco no se encuentra lejos de la realidad mencionada haciendo relevante y propicia para desarrollar la presente pesquisa titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021” esto permitirá potenciar el rendimiento en los diversos servicios que se efectúan dentro de la Sanidad PNP Pisco, fomentando un mayor compromiso y tendencia de responsabilidad hacia su trabajo finalmente destacando por ello. Por tal motivo según lo expuesto con anterioridad se establece la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021? . Según la fundamentación teórica de la presente pesquisa se recoge información de tesis, revistas indexadas, a su vez contenido relacionado con definiciones y temas puntuales sobre GTH, la cual permita comprender la pertinencia de la variable. Es por ello que las personas representan el valor de

una organización esto conlleva a la necesidad de que las organizaciones sean más conscientes de su personal y brinden la adecuada atención. En cuanto a la fundamentación metodológica se empleó el cuestionario y un software que permite explicar de manera adecuada la validez en la aplicación de la GTH. Por último, cabe resaltar que la fundamentación práctica es relevante ya que recoge datos que el conocimiento de los aspectos sobre GTH y el desempeño laboral, teniendo por como objetivo dar a conocer el valor de las personas en la entidad laboral no solo como elemento sino como una contribución elemental que a través del paso del tiempo va incrementándose, convirtiéndose en el punto focal de expansión eliminando y mejorando las precariedades que se presentan, utilizando nuevas y renovados planes de mejora trascendente. Siendo el objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021. Y cómo objetivos específicos los siguientes: (1) Determinar la relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021. (2) Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021. (3) Determinar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021. (4) Determinar la relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021. Y por la naturaleza del estudio se presentó la siguiente hipótesis existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021. Asimismo podemos indicar a las Hipótesis Específica como: (1) Existe relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021. (2) Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021. (3) Existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021. (4) Existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021.

II. MARCO TEORICO

Con relación a los estudios anteriores realizados a nivel internacional, Tipan (2020). Con el objetivo de implementar un plan de intervención de factores de riesgo psicosocial. Investigación cuantitativa. Se establece dentro de los resultados en cuanto la apreciación de los factores de riesgos psicosociales evidencias de acoso laboral. Es decir, estudio determina que existe un nivel de riesgo medio, lo cual hace necesario abarcar planes de control a plazos reducidos en búsqueda de mitigar el riesgo al acoso. Así también Zeballos (2019). Plantea elaborar un prototipo de GTH para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre. La investigación es de enfoque mixto. Los resultados determinan la existencia de relaciones significativas de dependencia entre variables y dimensiones. Por lo tanto, se requiere la reestructuración organizacional y la implementación de un Modelo de Gestión del Talento por Competencias Laborales en la empresa. Según Mendivil (2018). El objetivo de la investigación es determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de sonora. La metodología empleada es de tipo cuantitativo, correlacional. Los resultados muestran un alto desempeño laboral cuando el trabajador siente el incremento del salario o mejores prestaciones y promociones de puesto. Se concluye que la estabilidad económica y la relación con los superiores tienen efectos estadísticamente positivos y significativos el desempeño laboral. Robles (2017). Con el objetivo presentar un modelo de Gestión de Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de jabonería de una Empresa Industrial. De metodología apoyada en revisión de literatura. El resultado mostró información precisa de fuentes primarias y secundarias. Se Concluyó que la propuesta realizada para el área de jabonería de la "Empresa Industrial", y a su vez mejoran el desempeño laboral; siendo estrategias que colaboran para mejorar las mismas y que pueden ser aplicadas en otras organizaciones. Zans (2017). Con la premisa de describir el clima organizacional, prevalencia en el desenvolvimiento en el trabajo de los empleadores administrativos y pedagogos de la Facultad Regional deMatagalpa, UNAN-Managua, en el período 2016. Metodología tipo cuantitativo. Resulta que el Clima Organizacional, presenta un alto porcentaje en valor optimo

sin embargo presenta una menor separación. Se establece por tal en cuanto a los profesores y ejecutivos de la casa de estudios se identifica que el bienestar de la organización proyectaría de manera eficiente en la labor del empleador.

Según los antecedentes a nivel nacional. Tamay (2021). Su propósito es determinar la GTH impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. Tipo cuantitativo. Los resultados determinan que la GTH impacta en el rendimiento profesional del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. Se define que es necesario tomar conciencia que el capital humano es clave para el éxito. Según Checa (2020). El objetivo elaborar una Estrategia de GTH que ayude a implementar, desarrollar y evolucionar habilidades, aptitudes y conocimientos que permita darle mejoría al problema de investigación. La investigación es de diseño cuantitativa. Encontrando como resultados que los empleadores no tienen un crecimiento profesional adecuado que permita el desarrollo de sus capacidades y habilidades, además de no encontrar una buena coordinación y comunicación entre áreas que se relacionan entre sí. Se determina que elaborar una Estrategia de GTH mejora el desempeño de los colaboradores. Así también Ccahua (2019). Tiene como premisa establecer la relación entre la GTH y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. La metodología empleada es de tipo cuantitativo. Las datos recolectados en una muestra de 100 auxiliares señalan que entre GTH y desempeño policial existe correlación positiva. Según Rubio (2019). Presenta como objetivo identificar la relación entre GTH y Calidad del Servicio del personal asistencial de un hospital del MINSA, Lima, 2019. Investigación tipo cuantitativa. Los resultados obtenidos muestran que existe relación entre GTH y calidad de servicio. Se determina que existe concordancia significativa entre las variables. Aguilar, et al. (2018). Con el objetivo de especificarla como GTH en los empleadores de la red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018. La metodología es cuantitativa correlacional. Resultados 27 empleados consignan regularizar la dimensión del desarrollo de individuos en GTH, representado por el 38,6%, mientras 43 empleados señalan como bueno el desarrollo en la GTH representado por el 61.4% de la muestra. Se concluye que el 92.9% de los empleadores reciben una

buena predisposición en cuanto GTH para con los empleados de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica – 2018.

En consecuencia al respecto las bases teóricas sobre la GTH , en cuanto a las técnicas seleccionadas en la gestión del personal , según Chiavenato (2011), se puede mencionar que en relación a las personas no solo es importante la realización de tareas sino que se debe tomar en cuenta la importancia y buen aporte que significa contar con mano de obra y horas hombre tomando en cuenta que en muchas situaciones se ha manifestado una comparativa entre el hombre y la maquinaria siendo de mayor realce en su mayoría la labor realizada por aquel empleado que no solo aporta conocimientos sino que traslada su experticia, sus ganas en favor del empleador; es decir el potencial del trabajador se aboca al crecimiento empresarial y el aumento de ganancias. Por otro lado, Werther, et al(1991) señalan que en base al desarrollo, desenvolvimiento y oportunidades que un empleado pueda generar dentro de una empresa se genera la posibilidad del crecimiento no solo profesional, sino que se establece un vínculo mayor en función a la empresa y el trabajador obteniendo finalmente trabajadores más capacitados y fidelizados. Por lo cual se establece la relevancia de hablar sobre GTH en las empresas ya que esta a su vez no solo garantiza el mejor desempeño laboral, sino que maneja el crecimiento y desarrollo profesional lo cual repercute positivamente en el rendimiento de los colaboradores y a su vez en el buen clima organizacional que los rodee.

La conceptualización de la fluctuante GTH, según Vallejo (2016), precisa sobre la conducción del talento humano el cual gestiona una persecución de objetivos organizacionales y en cuanto a los objetivos, es imperativo considerar la estructura empresarial debiendo considerar la coordinación del factor humano. Por consiguiente, se enfoca que en GTH prima el cumplimiento de bases como, alistamiento, elección, posición, desenvolver, hacer auditorias y rastreo a los empleadores. Milián (2018), conceptualiza sobre la GTH es una alianza clave, crucial e inigualable para enfrentar los retos organizacionales de la actualidad. Se aspira en el impulso a grados altos de competitividad de talentos tomando en cuenta los requerimientos operativos, ubicando las facultades de las personas “de lo que saben hacer”.

Ganaie (2017). Estableció que en cuanto GTH es una tarea que no requiere grados, sentencias y mandatos. Resaltó la vitalidad de un compromiso de la entidad donde se pretende insertar una serie de mecanismos en considerando la dedicación de los trabajadores donde se considera la medida como la voluntad de los trabajadores. Collings et al. (2019), considera que la GTH es un proceso fundamental de identificación sistemática de puestos clave que contribuyan diferencialmente a la ventaja competitiva sostenible de la organización. Nisar (2015), conceptualiza a la GTH como la utilidad por excelencia, deduce que se debe saber usar y aplicar la oferta competitiva que presenta, por lo tanto es prudente identificar que los miembros de la institución laboren en líneas sistematizadas y productivas desarrollando actividades de forma sagaz, agregando un plus e importancia.

Los elementos de GTH, según Chiavenato (2011), manifiesta que los grandes cambios presentes deben ser comprendidos estos deben ser tomados en cuenta ya que influye en el término del trabajo, se deben consignar los conocimientos, en pro de alcanzar mejores resultados. En cuanto a materia Institucional se debe orientar a la modernización de los paradigmas para atraer y elevar los recursos humanos, identificados a encaminar en forma sucesiva la dirección de una Institución. El buen manejo de los recursos humanos contribuye con los colaboradores a elevar y mejorar sus conocimientos fortaleciendo su crecimiento laboral.

Según Cuesta (2002), la GTH, se caracteriza por presentar una perspectiva estratégica de dirección en la cual presenta como objetivo lograrla máxima creación del valor para la institución, lo cual conlleva a una unificación de medidas orientadas a establecer en cualquier situación la categoría de conocimientos , talentos y destrezas para la obtención de los resultados los cuales son importantes para ser concurrente en la actualidad.

Así también podemos mencionar la Importancia de la GTH de acuerdo a lo establecido Chiavenato (2011) delimita las secuencias en la conducción de GTH, determina la vitalidad de la secuencia ya que planifican según los factores ambientales externos y factores organizacionales internos para obtener una

mayor empatía, los esquemas reúnen a toda la organización, se ejecutan acorde a su intención, sentido. El abordaje tiene a encaminarse no necesariamente en el cumplimiento de la organización. Además, comprende la atención de los lineamientos de los colaboradores en cuestión a lograr que las acciones encaminen el cumplir los objetivos. El llevar a cabo esta secuencia permite ajustarse a todos los trabajadores, los involucra, aumenta la productividad y encamina a desempeñarse mejor. Es así que el área de GTH es el ente que garantiza la adaptación y el desempeño para el bienestar de los trabajadores.

En función al planteamiento brindado por Chiavenato (2011), teniendo en cuenta el propósito de la investigación se contemplan las subsiguientes dimensiones:

Proceso Incorporación

Según Allan et al. (2018), identifica que la secuencia de implementar como una acción en material puntual y organizada debe efectuarse manteniendo cubiertas los requerimientos de cada institución; en cuanto al rol y capacitación laboral de quien se busca ascienda o tome el puesto, mismos que son evaluados estrictamente por expertos en las diversas áreas a desarrollar.

Capacitación

Según Cenzo, et al. (2018), es impulsar y fortalecer las cualidades y conocimientos específicos propios de cada trabajador, en búsqueda de la mejoría, fomentando el empoderamiento y afianzamiento de la rentabilidad de la empresa. Por ello para que una institución cumpla en mantener el éxito, los colaboradores deben fortalecer los conocimientos sobre las actualizaciones tecnologías y mejoría de las actitudes para desarrollar sus labores.

Evaluación

Según Inca (2015). Es determinar constantemente el logro, el valor y el significado de alguien o algo de acuerdo a criterios de un conjunto de normas, estos a su vez permitirán conocer y medir las capacidades del individuo para un mejor desempeño laboral en el puesto de trabajo designado.

Incentivos

Según Amodio et al. (2019). Es la recompensa total para el empleador como para la organización el cual abarca los aspectos financieros y no financieros, condicionada a la medición del resultado de un trabajo como el incremento de la carga de trabajo o producción siempre que no disminuya la calidad de la operación, la observación de las conductas puede ser condicionante.

En relación a las bases teóricas el desempeño laboral Schermerhorn (2006), declara que el desenvolvimiento laboral presenta como peculiaridad centrarse en las actividades desarrolladas por un grupo laboral o por un colaborador. Siendo así una de los mayores pilares en rentabilidad que maximiza la obtención de metas dentro de la. Misma que identifica en base a dos puntos focales para valorar el desenvolvimiento laboral. Según Chiavenato (2011). Indica que el desenvolvimiento en el trabajo abarca la comprensión de las relaciones humanas, competencias y elementos en la conducción que implique la realización de las metas, objetivos propuestos. El elevado desempeño laboral es aquel que alcanza implementar vínculos emocionales tan fuertes que son capaces de poder sacrificar los intereses propios además de poder resistir la adversidad y llegar a perseverar hasta cumplir con los objetivos llegando a comprometerse en la mejora constante ya que presenta la iniciativa y la innovación como capacidad . El desempeño está ligado con los logros que se alcanzan de manera individual y grupal al interior de una institución tomando en cuenta que deben encontrarse alineadas con los propósitos y metas de una institución. Concluyendo que el desempeño es una magnitud de la consecución de un organismo.

Así mismo se consideran las siguientes definiciones de la variable desempeño laboral según. Bashir et al. (2019), enfatiza que es la actividad que permite evaluar el buen desempeño del personal. Además, esto permitirá verificar si el empleador cumple con los indicadores que pueda plantear el área de desarrollo organizacional de una entidad. Se debe tomar en cuenta que la evaluación realizada al empleador no debe denotar preferencia alguna por un empleador, sin embargo, esta mala práctica se ve reflejado en la actualidad. Los jefes deben tener en cuenta las tareas asignadas a cada empleador esto

les permitirá una evaluación más objetiva la cual permitirá una mayor valoración del trabajador y lo realizado para la organización.

Jayaweera (2015), indica que el desempeño laboral se evalúa diversos factores: componentes , capacidades, particularidad o competencias perteneciente los conocimientos, habilidades y capacidades ejecutas por el colaborador y puestas en marcha en su posición actual ,lo cual permite una adecuado y buen desempeño llevando al máximo las capacidades dispuestas por el colaborador que finalmente encaminen hacia las metas de la organización . Asimismo, cabe resaltar que tal y como es señalado la mano de obra es la parte vital de toda organización.

Lauracio (2020), manifiesta que en cuanto al entorno laboral el desempeño es el cumplimiento que se ejecuta el trabajador y su comportamiento el cual se evidencia en el colaborador al realizar sus actividades y trabajos diarios los cuáles evidencian su desempeño dentro del ámbito de la empresa permitiéndole demostrar y evidenciar su potencial. Es por ello que el rendimiento del trabajador es todo aquel en donde el colaborar como pieza fundamental evidencia no solo conocimiento, sino que pone en marcha todo lo aprendido, experiencias y experticia mismo que a lo largo del tiempo empoderan y sobre todo crean valor agregado al trabajo realizado logrando alcanzar las etas establecidas manteniendo los estándares de la institución. A más producción pues mayores ganancias.

Platis et al.(2015),define que la eficacia laboral son manifestaciones o aptitudes visualizadas en los colaboradores las cuales son importantes en las metas de la institución y que a su vez deben ser auditados por cada miembro del equipo en búsqueda de su aporte dentro de la institución . Asimismo, señala que se debe contemplar y sumar todo aquello que se estima de cada trabajador, así como la persistente capacitación hacia el óptimo trabajo cumpliendo la mayoría de los puntos establecidos agregando a su vez un valor adicional en cada uno de los desafíos optados por el empleador.

Coulter (2014) define al desempeño laboral como aquel proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales, estos requieren

de implementar o tener una metodología más concisa. Es por ello que se considera la piedra angular para desplegar la eficacia y éxito en una institución u organización, además de permitir al área responsable no solo evaluarlo sino implementar metodologías para su mejora. La organización debe también brindar la debida estabilidad laboral y los beneficios para el empleador, esto permitirá un mejor desempeño laboral.

Así también menciona Werther et al. (2008). Cabe resaltar que la importancia del desempeño laboral se centra en la alta demanda de rendimiento en el trabajo enfoque dentro de la gestión del bienestar en cuanto hablar de capital humano, se toma en cuenta una de las mayores características para el crecimiento y adecuada intervención dentro del puesto originándose ya que muchas de las empresas encaminan su atención al desempeño y continuó avance en búsqueda de la mejora en la atención de sus usuarios para ser de su mayor agrado y con mayor eficacia en la obtención de objetivos garantizando mejores resultados manteniendo los estándares que el mercado actual enfoca.

Por otro lado, la encuesta de monitoreo por trabajador evidencia la presencia de actitudes y talentos fundamentales para el desarrollo de cada actividad en cada puesto de trabajo específico manteniendo los objetivos, cimientos y bases de la empresa en pro de la continua mejoría y mantenimiento de los resultados alcanzados cumpliendo con los objetivos establecidos por la empresa para un mejor control y monitoreo de su situación actual. El desempeño humano en el puesto del trabajador consta de varias implicancias que puede discernirse entre cada uno de los trabajadores y las diversas experiencias a las que se enfrenta, esto a su vez se ve sujeto a las diversas experiencias que lo conllevan o que influyen en su desempeño. La significancia que se les propone a los estímulos y la recepción de las entregas son decididas según la participación con las que se realizan estableciendo la valla entre los niveles de proactividad de cada miembro del equipo y a su vez asume el porcentaje de disposición final de aporte. Por otro lado, el desempeño propio se establece en cuestión propia de cada miembro y de su recepción del rol con el que contribuye. Así se deja en manifiesto que la eficacia dentro de sus funciones se encuentra dentro de los determinantes que se le presentan.

De acuerdo al estudio realizado por Judge et al. (2013) considera que las dimensiones en el desempeño laboral son observables y medibles de manera objetiva. Así mismo, el desempeño laboral óptimo es vital para cumplir con los objetivos de una organización, por lo cual considera las siguientes dimensiones que serán descritas a continuación:

Desempeño de Tareas

Según Koopmans (2011). Es el desarrollo de cada tarea y compromiso asumido dentro del área laboral basándose en los conocimientos y fortalezas inyectadas dentro de las actividades de cada área que favorecen finalmente a la institución en primera instancia o como fin supremo para cada puesto los cuales contribuyen a la organización directa o indirectamente. Además, busca lograr objetivos medibles teniendo en cuenta que el empleador conoce sus principales funciones y las pone en práctica.

Desempeño Contextual

Según Ingusci (2019). Son comportamientos espontáneos por parte de los colaboradores, superando las expectativas del puesto de trabajo, además este presenta una orientación la cual permita medir la responsabilidad asignadas a un empleador, brindar ayuda a los trabajadores en temas emocionales los cuales son pilares fundamentales para el desarrollo del empleador en una organización.

Desempeño Organizacional

Según García (2014). Es la medida de la eficiencia y eficacia estos son presentados desde diferentes puntos de vistas, por las diferentes variables de la organización. Los propietarios optimizan los medios posibles, logrando obtener una amplia cartera y fomentar el logro de objetivos dentro de la institución. Estas mediciones deben ser revisados con mayor detenimiento y con la atención debida, esto permitirá dimensionar estos resultados de una manera más dinámica para la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

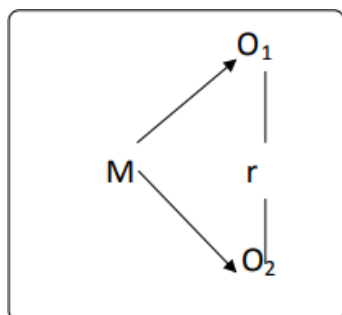
Por su orientación la pesquisa es cuantitativa, considera a las variables dentro del estudio las cuales han trascendido en un proceso analítico y descriptivo, para lo cual Hernández et al. (2014) evidencio que la exploración cuantitativa se detalla por presentar una auditoria en base a una hipótesis, recolectando data que se analiza con medios estadísticos con el propósito de presentar y evidenciar lo dicho en el contenido de la pesquisa.

El estudio que se está considerando para la investigación es de tipo básico; al respecto Neill et al. (2018) refirió que se manifiesta como pesquisa básica ya que se caracteriza por evidenciar funcionalidades específicas de una veracidad, sin intentar ir más adelante en ejecuciones prácticas.

El diseño de la pesquisa corresponde a un a diseño no experimental, debido a que no manifiesta la adulteración de la realidad, valorando la variable; indicando que es de corte transversal, pues la búsqueda de información fue en un periodo específico. Tomando en cuenta que Hernández, et al. (2014) planteó que las pesquisas con diseños no experimentales se evidencian en función de que los datos no se alteran, en conclusión, no hay intervención debatida o sistemática en los datos de la variable, pues solo se evidencian en una situación natural para luego ser comprobada.

Figura 1

Diseño de Investigación



Donde.

M = Muestra probabilista del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco.

O1= Gestión de talento humano

O2= Desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco

r = Relación

El porcentaje utilizado en la investigación es descriptivo correlacional al respecto Hernández (2014), indica que se tiene como propósito evaluar el vínculo que se presentan entre dos variables, determinando la relación existente entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

Se ha presentado dentro de la actual pesquisa el método de tipo deductivo hipotético, donde citando a Bernal (2010), quien indica que la metodología es el concepto que localiza la afirmación o replicación para el enfoque teniendo como consecuencia conclusiones de los hechos analizados.

3.2. Variables y operacionalización

Gestión Talento humano (V1), según Martín (2015) nos indica que puede comprenderse como la secuencia de aportaciones que conecta la interrelación con los trabajadores incidiendo en el buen trabajo y desenvolvimiento dentro de la empresa. La variable de gestión talento humano es medida mediante 17 ítems está organizada en 4 dimensiones: proceso de incorporación (3 ítems), capacitación (3 ítems), evaluación del desempeño (4 ítems), incentivos (7 ítems). Con 2 ítems cada una, es por ello que se responde desde una escala de 3 niveles que van desde mala hasta buena. Desempeño laboral (V2), según Bohórquez et al (2020) establece que es la escala de aplicación valorada en el empleador busca las metas en la institución en plazos establecidos. La variable desempeño laboral se mide mediante 17 ítems está organizada en 3 dimensiones: Desempeño tarea (5 ítems), desempeño contextual (4 ítems), desempeño organizacional (7 ítems) es por ello que se responde desde una escala de 3 niveles que va desde alta hasta baja.

3.3. Población, muestra, muestreo

Según Mejía et al. (2018) la población es aquello en la cual se añaden personajes con una particularidad determinada, es decir es el universo de toda investigación científica. La población estará conformada por 80 profesionales de la salud de la sanidad PNP Pisco.

Además, Hernández (2014) señala que la muestra es una clasificación de la población en donde se aplicará el recojo de datos, considerar que debe definirse y delimitarse con precisión. Para el desarrollo de la presente pesquisa la muestra es de tipo censal, se selecciona para el estudio a toda la población, por lo tanto, se aplicó un muestreo no probabilístico e intencional. Por último, con relación al muestreo Garza (2007) plantea al muestreo como la limitación

de los individuos que será más simple encuestar, esto permitirá poder escoger a los individuos que presenten beneficio para la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El recojo de datos se empleó como técnica a la encuesta según Fernández et al. (2014), están constituidas por cuestionarios los cuales permiten obtener la información adecuada permitiendo realizar una toma de decisiones en la pesquisa.

Por otro lado, el instrumento utilizado es el cuestionario que según menciona Meneses (2016), es definido como un grupo de interrogantes que se encuentran relacionadas a una o más variables para su valoración. Permitiendo uniformar y homogenizar el proceso de recopilación de datos. En este sentido el instrumento de recojo de datos para la variable desempeño laboral, permite recoger medir la percepción de los participantes de mi población. Por consiguiente, se detallará la ficha técnica de los instrumentos utilizados.

Ficha técnica variable 1 – gestión del talento humano

Denominación del instrumento: Cuestionario de percepción variable GTH.

Creador: Sigvas Peña, Junior Francisco, 2021

Universo de estudio: Profesionales de la salud de la sanidad PNP -PISCO

Nivel confianza: 95 %

Margen error: 0.5 %

Muestra: 80 Profesionales de la salud de la sanidad PNP-PISCO

Técnica: Encuesta.

Modelo de instrumento: Cuestionario.

Periodo de uso: 26 /06/2021

Escala de medida: Ordinal

Duración: 10 min.

Ficha técnica variable 2 – Desempeño laboral

Denominación del instrumento: Cuestionario de percepción variable desempeño laboral.

Creador: Sigvas Peña, Junior Francisco

Universo de estudio: Profesionales de la salud de la sanidad PNP -PISCO

Nivel de confianza: 95 %

Margen de error: 0.5 %

Muestra: 80 Profesionales de la salud de la sanidad PNP-PISCO

Técnica: Encuesta.

Modelo de instrumento: Cuestionario.

Periodo de uso: 26/06/2021

Escala de medida: Ordinal

Duración: 10 min.

La validez del instrumento Carlessi et al. (2018) refiere como el grado en que un instrumento ciertamente valora la variable. En la investigación se evidencia cada una de las secciones requeridas para la validación considerándose la coherencia y exactitud para cada componente presente en el instrumento, mismos que fueron validados por entendidos dentro de la asignatura.

Tabla 1.

Juicio de expertos

Experto	Grado Académico	Aplicabilidad
Dr. Felipe Guizado Oscoco	Doctor	Aplicable
Mg. Gustavo Zarate Ruiz	Magister	Aplicable
Mg. Jose Urquiza Ordinola	Magister	Aplicable

Mientras que la confiabilidad según Fernández (2019), declara que es la medición de relación con la cual un instrumento es valorado. En la obtención de la confiabilidad de la pesquisa se desarrolló la prueba piloto a un total de 20 profesionales de la salud sanidad PNP -PISCO así mismo se empleó el Alfa de Cronbach como verificación estadística.

Tabla 2.

Resultado de análisis de confiabilidad

Dimensión / variable	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Gestión del talento humano	0,814	17
Desempeño laboral	0,843	17

3.5. Procedimientos

La investigación es de enfoque cuantitativo donde se realizó una deliberación estadística obteniendo finalmente los datos, los cuales fueron vaciados a una tabla. Para el desarrollo de la validación se llevó a cabo un juicio de expertos quienes evaluaron los instrumentos tomando en cuenta la coherencia y exactitud. En la etapa de contraste de la confiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, ya que el instrumento comprende escalas numéricas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los instrumentos aplicados en el levantamiento de datos, son trasladados en una hoja de cálculo del software Excel 2013, posterior a ello utilizar la herramienta SPSS 26. Se comenzó con la comparativa de variables según la escala Likert, tomando en cuenta que se realizara la prueba de Spearman en busca de la verificación de la correlación de las variables. Este procedimiento nos permite validar la hipótesis dando así contestación a los objetivos asignados a cada problema dentro de la investigación. Según Chóez et al. (2020) denota que los métodos de análisis de información son procesos estadísticos del informe recogido.

3.7. Aspectos éticos

En este punto, se ha tomado en cuenta las pautas dispuestas donde se busca respetar la autoría y los diversos elementos manejados dentro de la investigación. Por tal motivo se identifica la autoría, editorial, y lugar de publicación de donde se obtuvo cada una de las comunicaciones. Cabe resaltar que se ha cumplido con las referencias normadas a fin de mantener los valores y conducta moral.

IV.RESULTADOS

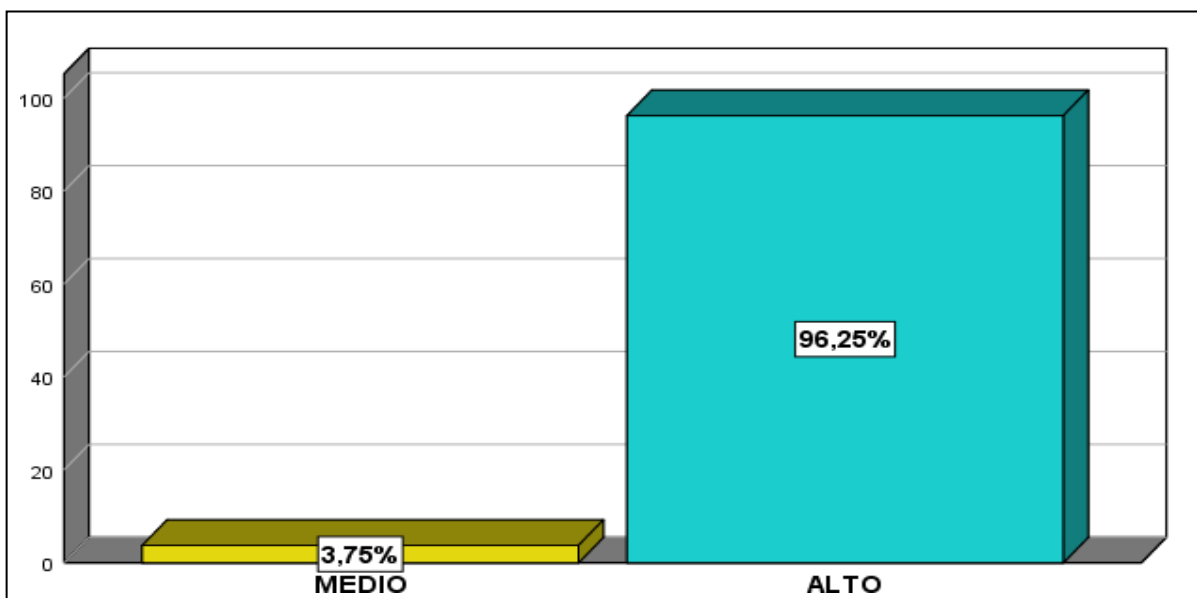
4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3.

Nivel descriptivo de la variable gestión de talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Medio	3	3,8	3,8
Alto	77	96,3	96,3
Total	80	100,0	100,0

Figura 2. Diagrama de barra de la variable gestión de talento humano



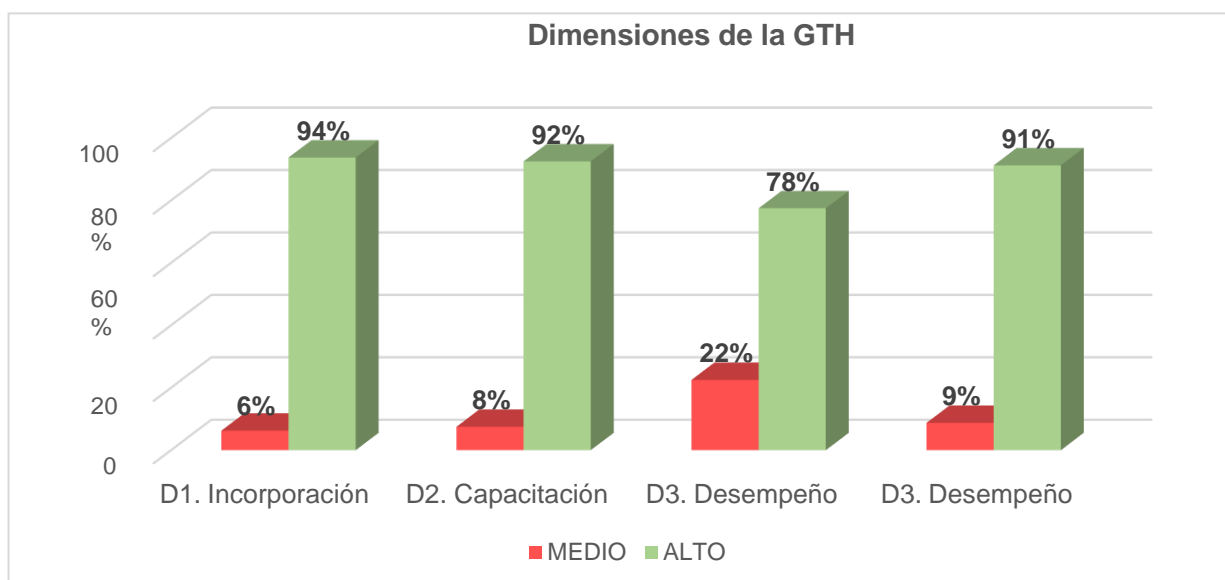
Los resultados mostrados en la tabla 3 reflejan que, de la muestra encuestada, la mayoría opinan que se tiene un nivel alto de gestión de talento humano, representando el 96,25% de los encuestados. Por otro lado, el 3,75% del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021 coinciden que se tiene un nivel medio.

Tabla 4.

Niveles	D1. Incorporación		D2. Capacitación		D3. Desempeño		D4. Incentivos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Medio	5	6%	6	8%	18	22%	7	9%
Alto	75	94%	74	92%	62	78%	73	91%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Gestión del talento humano según sus dimensiones

Figura 3. Gestión del talento humano según sus dimensiones



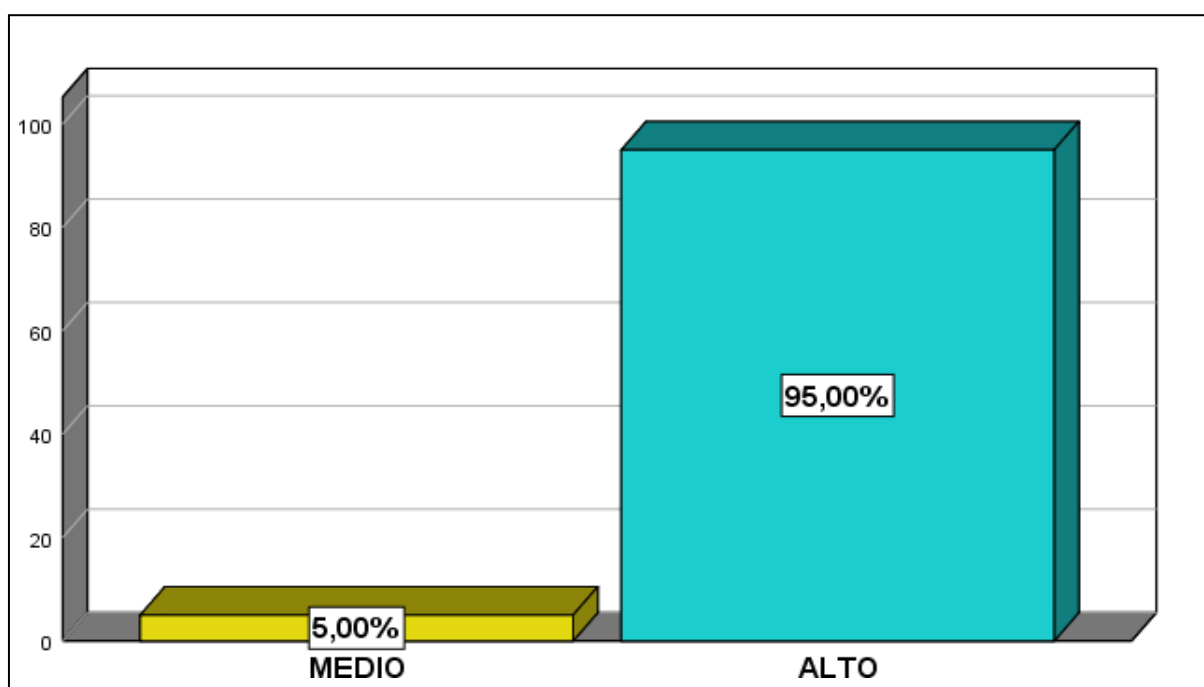
Los resultados mostrados en la tabla 4 reflejan que, de la muestra encuestada, la mayoría opinan que se tiene un nivel alto de incorporación, representando el 94% de los encuestados. Por otro lado, el 6% del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021 coinciden que se tiene un nivel medio. Además, la mayoría indican que se tiene un nivel alto de capacitación, representando el 92% de los encuestados. Por otra parte, el 8% del personal de salud coinciden que se tiene un nivel medio. Inclusive, la mayoría indican que se tiene un nivel alto de evaluación del desempeño, representando el 78% de los encuestados. Además, el 22% del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021 sostuvieron que se tiene un nivel medio. Finalmente, de la muestra encuestada, la mayoría indican que se tiene un nivel alto de incentivos, representando el 91% de los encuestados. En cuanto, a el 9% del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021 consideraron que se tiene un nivel medio.

Tabla 5.

Nivel descriptivo de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Medio	4	5,0	5,0
Alto	76	95,0	95,0
Total	80	100,0	100,0

Figura 4. Diagrama de barra de la variable desempeño laboral



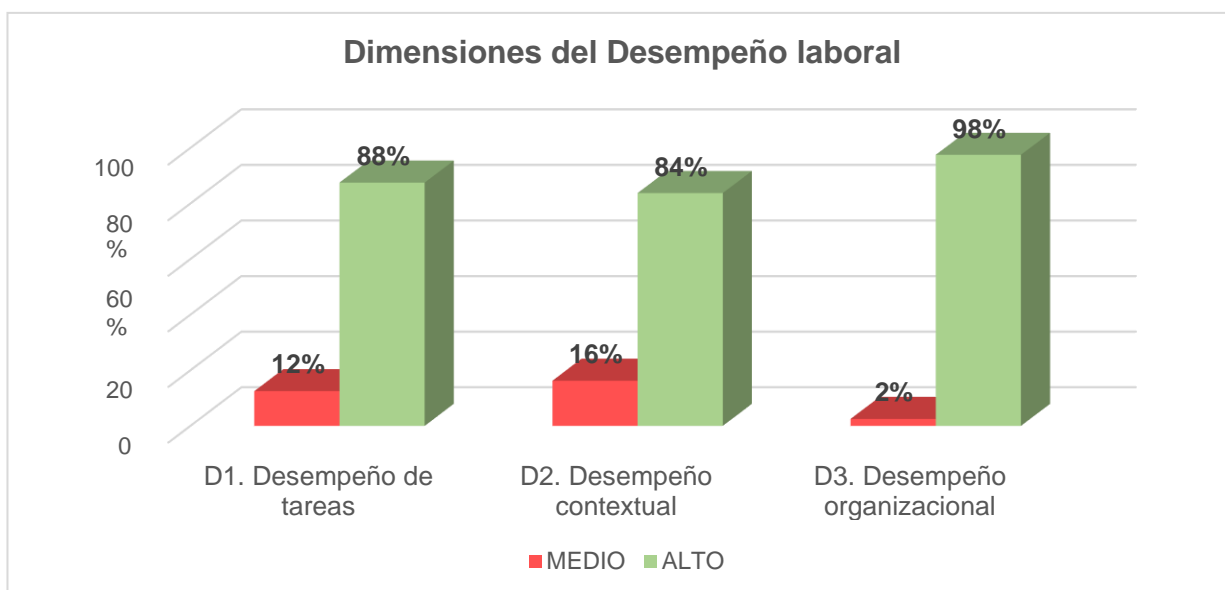
Los resultados mostrados en la tabla 5 revelaron que, de la muestra encuestada, la mayoría refieren que se tiene un nivel alto de desempeño laboral, representando el 96,00% de los encuestados. En cuanto, a el 5,00% del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021 consideraron que se tiene un nivel medio.

Tabla 6.

Desempeño laboral según sus dimensiones

Niveles	D1. Desempeño de tareas		D2. Desempeño contextual		D3. Desempeño organizacional	
	f	%	f	%	f	%
Medio	10	12%	13	16%	2	2%
Alto	70	88%	67	84%	78	98%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

Figura 5. Desempeño laboral según sus dimensiones



Los resultados mostrados en la tabla 6 revelaron que, de la muestra encuestada, la mayoría indicaron que se tiene un nivel alto de desempeño de tarea, representando el 88% de los encuestados. En cuanto, a el 12% del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021 consideraron que se tiene un nivel medio. Además, la mayoría indicaron que se tiene un nivel alto de desempeño, representando el 84% de los encuestados. En cuanto, a el 16% del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021 consideraron que se tiene un nivel medio. Asimismo, la mayoría indicaron que se tiene un nivel alto de desempeño organizacional, representando el 98% de los encuestados. En cuanto, a el 2% del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021 consideraron que se tiene un nivel medio.

4.2 Resultado de prueba de Hipótesis

Hipótesis general

Se requirió la aplicación de una prueba paramétrica (Rho Spearman)

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021.

H₁: Si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021.

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

$P < \alpha$

Tabla 7.

Correlación de las variables gestión de talento humano y el desempeño laboral

		Gestión del talento humano		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,860**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	80	80	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,860**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	80	80	

En la tabla 7, se observa que la sig. = 0,000 < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021. El grado de correlación ($\rho = 0,860$) es de nivel alta.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: No existe relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021

H₁: Si existe relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

$P < \alpha$

Tabla 8.

Correlación de la dimensión proceso de incorporación y la variable desempeño laboral

			Incorporación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Incorporación	Coefficiente de correlación	1,000	,889**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

En la tabla 8, se observa que la sig. = 0,000 < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alternativa. Es decir, existe relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021. El grado de correlación ($r = 0,889$) es de nivel alta.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: No existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021

H₁: Si existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

$P < \alpha$

Tabla 9.

Correlación de la dimensión capacitación y de la variable desempeño laboral

			Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

En la tabla 9, se observa que la sig. = 0,000 < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021. El grado de correlación ($r = 0,806$) es de nivel alta.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: No existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021

H₁: Si existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

$P < \alpha$

Tabla 10.

Correlación de la dimensión evaluación y la variable desempeño laboral

			Evaluación del desempeño	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,497**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

En la tabla 10, se observa que la sig. = 0,000 < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021. El grado de correlación ($r = 0,497$) es de nivel moderada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H₀: No existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021

H₁: Si existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

$P < \alpha$

Tabla 11.

Correlación de la dimensión incentivos y la variable desempeño laboral

			Incentivos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

En la tabla 11, se observa que la sig. = 0,000 < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021. El grado de correlación ($r = 0,538$) es de nivel moderada.

IV.DISCUSIÓN

En el presente estudio se plantea establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021. Para ello se procedió a realizar una búsqueda de conceptos básicos y trabajos anteriores que nos permitan conocer más a fondo la temática, para de esa forma poder abordar el tema correctamente.

De acuerdo con Collings et al. (2019) considera que la GTH es un proceso fundamental de identificación sistemática de puestos claves que contribuyan diferencialmente a la ventaja competitiva sostenible de la organización.

Por otro lado, el desempeño laboral según Lauracio (2020) es el cumplimiento que se ejecuta entre el trabajador y su comportamiento, el cual se evidencia en el empleado al realizar sus actividades y trabajos diarios, los cuales muestran su desempeño dentro del ámbito de la empresa, permitiéndole demostrar su potencial.

En este sentido las dimensiones en las cuales se basó este estudio pertenecen a la variable de gestión de talento humano, las cuales son proceso de incorporación, la cual Allan et al. (2018) identifica como la secuencia de implementar una acción en material puntual y organizada, la cual debe efectuarse manteniendo cubiertos los requerimientos de cada institución; en segundo lugar tenemos la capacitación, tal como lo expresa Cenzo, et al. (2018) es impulsar y fortalecer las cualidades y conocimientos específicos propios de cada trabajador, en búsqueda de la mejoría, fomentando el empoderamiento y afianzamiento de la rentabilidad de la empresa; seguidamente tenemos la evaluación en la que Inca (2015) nos indica que es determinar constantemente el logro, el valor y el significado de alguien o algo de acuerdo a criterios en conjunto de normas, los cuales a su vez permitirán conocer y medir las capacidades del individuo para un mejor desempeño laboral. Finalmente están los incentivos, que son la recompensa total para emplear, las remuneraciones fuera del contexto del abono mensual, así como la obtención de vales corporativos o incentivos con productos físicos, los cuáles son condicionados en

base al desempeño evidenciado en el puesto, según lo expuesto por Amodio, et al. (2019).

A continuación, se desarrollará la discusión de los resultados obtenidos. En la hipótesis general indica la existencia de un vínculo significativo entre la GTH y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021, la correlación fue $\rho = 0,000$ siendo menor que 0,05. Estos valores se complementan con los obtenidos al aplicar el instrumento, donde un 96,25% de la muestra afirma poseer un nivel alto en cuanto a la GTH, mientras que 3,75% del personal afirma tener un nivel medio. Seguidamente tenemos la variable de desempeño laboral en la cual un 95% de los encuestados dice tener un alto nivel, y solo un 5,00% manifiesta tener un nivel medio.

Con respecto a lo antes expuesto, se observó que los resultados obtenidos coinciden con los encontrados en el trabajo de Ccahua (2019), donde su objetivo fue establecer la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño policial en la dirección de investigaciones de la inspectoría general de la policía nacional del Perú, 2018. Donde se enfocó en un estudio cuantitativo y los datos recolectados en una muestra de 100 auxiliares, afirman que entre GTH y desempeño policial existe correlación positiva. Es decir, que las bases que sustentan la GTH y las técnicas que se emplean para la administración del personal van de la mano, ya que son variables que se complementan para generar óptimos beneficios a la organización, como menciona Chiavenato (2011), en relación a las personas no solo es importante la realización de tareas sino que se debe tomar en cuenta la importancia y buen aporte que significa contar con mano de obra y horas hombre tomando en cuenta que en muchas situaciones se ha manifestado una comparativa entre el hombre y la maquinaria siendo de mayor realce en su mayoría la labor realizada por aquel empleado que no solo aporta conocimientos sino que traslada su experticia, sus ganas en favor del empleador.

En este contexto, observamos que los resultados obtenidos están en concordancia con los de Zeballos (2019) el cual su objetivo fue proponer un modelo de GTH para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre. La investigación fue de enfoque mixto. Los resultados determinaron la existencia de relaciones significativas de dependencia entre variables y dimensiones. Por lo que concluyó la reestructuración organizacional y la implementación de un Modelo de Gestión del Talento por Competencias Laborales en la empresa. En otras palabras, como se ha venido mencionando las variables de estudio mantienen una estrecha relación, ya que de ellas depende el buen desenvolvimiento del talento humano de una empresa u organización, el cual es clave para incrementar su desarrollo; mientras se mantenga empleados satisfechos en cuanto a su ambiente y área laboral, a las actividades que se le asignan, a las remuneraciones que perciben, se alcanzara un mayor rendimiento de estos, lo que conlleva a una eficiencia de la empresa.

En la hipótesis específica 1 se obtuvo como resultado que si existe relación significativa entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal de salud de la sanidad de PNP Pisco – Ica, 2021. Con un grado de correlación de 0,889 rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa.

En este sentido, los encuestados afirmaron que poseen un alto nivel de incorporación, esto fue representado por un 94,00% del total, mientras que el 6,00% restante expuso tener un nivel medio. Según Tamay (2021) en su estudio como objetivo determino si la GTH impacta en la productividad laboral del Gobierno regional de la Libertad, 2020. Realizo un estudio cuantitativo donde los resultados establecieron que la gestión de talento humano si impacta en el rendimiento profesional del gobierno regional, por lo que concluye que es necesario tomar conciencia que el capital humano es clave para el éxito. Dicho de otra manera, es fundamental para las organizaciones que su personal este y se sienta parte de las actividades esenciales de la empresa, así como también se sienta escuchado y tomado en cuenta con respecto a sus necesidades e inquietudes, para que de esta manera eleven su desempeño laboral en un nivel

más alto, y produzcan de esta forma beneficios en pro al desarrollo de las empresas o instituciones.

Con respecto a la hipótesis específica 2, tenemos que existe una relación positiva y significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de salud de la sanidad PNP Pisco – Ica, 2021 con un grado de correlación de 0,806 aceptando de esta manera la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

Por otro lado, Werther, et al (1991) señalan que en base al desarrollo, desenvolvimiento y oportunidades que un empleado pueda generar dentro de una empresa se genera la posibilidad del crecimiento no solo profesional, sino que se establece un vínculo mayor en función a la empresa y el trabajador obteniendo finalmente trabajadores más capacitados y fidelizados. Por lo cual se establece la relevancia de hablar sobre GTH en las empresas ya que esta a su vez no solo garantiza el mejor desempeño laboral, sino que maneja el crecimiento y desarrollo profesional lo cual repercute positivamente en el rendimiento de los colaboradores y a su vez en el buen clima organizacional que los rodee.

De esta forma tenemos la investigación realizada por Checa (2020), donde su objetivo fue elaborar una estrategia de GTH que se implemente, lleve a cabo, se evalúe condiciones y aptitudes, así como las experiencias permitiendo brindar mayor énfasis a la pesquisa descrita. Su pesquisa fue de diseño cuantitativa. Encontrando como resultados la deficiencia de plazas de líneas de carrera y formación continua, por otro lado, falta de información sobre los objetivos trazados, evidenciando la no existencia de un adecuado diálogo entre departamentos. Se determinó que la elaboración de una estrategia de GTH mejora el desempeño de los colaboradores. De manera que, si la organización se encarga de brindar frecuentemente una capacitación a su personal de las actividades que conforman el día a día de trabajo, el personal estará más competente para realizar sus labores, además de que podrá brindar soluciones a posibles problemas que se puedan presentar, lo cual agilizará los procesos dentro de cualquier empresa u organización haciéndola más eficaz.

En la hipótesis específica 3, se observa que existe relación positiva y significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de los empleadores de salud de la sanidad PNP Pisco – Ica, 2021 con una correlación de 0,497 lo que lleva a aceptar la hipótesis alternativa rechazando la hipótesis nula. Partiendo de esto tenemos que un 78% de los encuestados indicar tener un nivel alto de evaluación en su desempeño laboral, y un 22% del personal sostiene tener un nivel medio. Asimismo, Vallejo (2016) precisa sobre la conducción del talento humano el cual gestiona una persecución de objetivos organizacionales y en cuanto a los objetivos, es imperativo considerar la estructura empresarial debiendo considerar la coordinación del factor humano. Por consiguiente, se enfoca que en Gestión de Talento Humano prima el cumplimiento de bases como alistamiento, elección, posición, desenvolver, hacer auditorias y rastreo a los empleadores. Lo que quiere decir, que es importante realizar periódicamente una evaluación de las actividades desarrolladas por los empleados, para conocer cuáles son sus fallas, sus fortalezas y así poder conocer y medir las capacidades individuales en una labor, para poder brindar soluciones a posibles fallas que estos posean, todo ello en beneficio de un óptimo desempeño laboral

Finalmente tenemos la hipótesis específica 4, donde se establece una relación positiva y significativa entre los incentivos y el desempeño laboral, con un grado de correlación de 0,538 rechazando de esta forma la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. De igual modo en la encuesta realizada se observó que un 91% de los trabajadores de salud de la sanidad PNP Pisco – Ica, 2021 indico tener un nivel alto de incentivos en su desempeño laboral, y un 9% consideraron tener un nivel medio. Del mismo modo en la investigación realizada por Mendivil (2018) los resultados coinciden con el presente estudio, ya que su finalidad fue determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora. Enfocándose en un estudio cuantitativo correlacional, donde los resultados establecen un alto desempeño laboral cuando el trabajador siente el incremento del salario o mejores prestaciones y promociones de puesto. Se concluye que la estabilidad económica y la relación con los superiores tienen efectos estadísticamente positivos y significativos el desempeño laboral. Es decir, a

mayor grado reciban incentivos los trabajadores, bien sea económicos o de superación dentro de empresa, mayor será su desempeño y rendimiento laboral.

En este contexto Milián (2018), conceptualiza sobre la Gestión de Talento Humano es una alianza clave, crucial e inigualable para enfrentar los retos organizacionales de la actualidad. Se aspira en el impulso a grados altos de competitividad de talentos tomando en cuenta los requerimientos operativos, ubicando las facultades de las personas “de lo que saben hacer”.

En lo que se refiere al desempeño laboral, en los resultados obtenidos se observó que un 88% de los encuestados indicaron que poseen un alto nivel en cuanto al desempeño de sus tareas dentro de La Sanidad, mientras que un 12% del personal consideran tener un nivel medio. Con respecto al desempeño contextual un 84% reflejo tener un nivel alto, a su vez un 16% considera tener un nivel medio en esta dimensión. Asimismo, encontramos que en el aspecto del desempeño organizacional un 98% de los empleados afirma tener un alto nivel, y tan solo un 2% dice tener un nivel medio. Lo que nos lleva a expresar que el desempeño laboral del personal de salud de la sanidad PNP Pisco – Ica, 2021 en términos generales se encuentra en un nivel alto, sin embargo, hay elementos que deben trabajarse y mejorarse para llegar a la optimización de la misma.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se evidencia la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica,2021. La correlación fue de 0,860 la cual establece que presenta un nivel alto con sig. = 0,000 siendo menor que 0,05.

Segunda: Se evidencia la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión incorporación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica,2021. La correlación fue de 0,889 la cual establece que presenta un nivel alto con sig. = 0,000 siendo menor que 0,05.

Tercera: Se evidencia la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica,2021. La correlación fue de 0,806 la cual establece que presenta un nivel alto con sig. = 0,000 siendo menor que 0,05.

Cuarta: Se evidencia la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión evaluación del desempeño y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica,2021. La correlación fue de 0,497 la cual establece que presenta un nivel moderado con sig. = 0,000 siendo menor que 0,05.

Quinta: Se evidencia la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión incentivos y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica,2021. La correlación fue de 0,538 la cual establece que presenta un nivel moderado con sig. = 0,000 siendo menor que 0,05

VI.RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda a los funcionarios de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica valorar este estudio para incentivar la eficacia y eficiencia de los colaboradores dentro de la organización, mediante la gestión de talento humano en lo que se refiere a la selección de personas que posean capacidades para el puesto de trabajo, desarrollando sus aptitudes y evaluando sus labores para así incentivarlo para lograr optimizar los resultados.

Segunda: se recomienda al personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021 darse la oportunidad de conocer los procesos de gestión de talento humano para de esa forma exigir que se cumplan con las actividades encargadas de incrementar su desempeño laboral; asimismo crear conciencia al personal en lo que se refiere al cumplimiento de sus labores asignadas.

Tercera: se recomienda que el programa de compensaciones e incentivos laborales que implementa la Sanidad PNP Pisco – Ica, debe ser de acuerdo al desenvolvimiento de cada trabajador, ya que es un factor positivo que incide en la eficiencia del desempeño laboral y puede contribuir al desarrollo de la institución.

Cuarta: se recomienda que la institución evalúe adecuadamente al personal de salud, ya que es relevante indicarle a los evaluados cuales fueron sus resultados, para que de esta manera se pueda garantizar la mejora y satisfacción del personal. Además de mejorar los criterios bajo el cual se tiene al talento humano, no solo por el empleado sino también por los usuarios de la sanidad, puesto que si los usuarios observan cambios constantes en el personal que los atiende, esto le genera desconfianza.

Quinta: se recomienda continuar con la investigación profundizando los contenidos a fin de mejorar la gestión del talento humano y favorecer al desempeño laboral en los trabajadores. Asimismo, cabe resaltar que la investigación cuenta con contenido de base que puede funcionar como base para futuras investigaciones en pro de mejorar los conocimientos y fomentar la investigación científica.

REFERENCIAS

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 1–22. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aguilar, L. N. y Manrique, A. V. (2018). *Gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26491>
- Allan, B. R. (2018). *Diseño de un modelo de incorporación de personal para la organización AIESEC en Ecuador para el período 2017–2018 (TFG)* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/15259>
- Amodio, F. y Martínez, C. M. (2019). Inputs, Incentives, and Self- Selection at the Workplace. *IZA Institute of Labor Economics*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3510451
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M. y Hasan, T. (2019). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Taylor & Francis*. 7(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación para administración, economía y ciencias sociales* (3ª ed.). Pearson Educación.
- Bohórquez, E., Perez, M., Caiche, W. y Benavides, R. A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*. 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Carhuachín, I. F. (2018). *Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de Otuzco – La Libertad, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5371>

- Carlessi, S. H. y Romero, R. C. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio URP. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>.
- Ccahua, T. Z. (2019) *Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General PNP, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30288>
- Cenzo, D. A. y Robbins, S. P. (2018). *Administración de recursos humanos* (2ª ed.). Limusa.
- CEPAL, América, C. D. B. O. L., & Economic Commission for Latin América and the Caribbean. (2018). *Perspectivas económicas de América Latina 2018: repensando las instituciones para el desarrollo*. OECD.
- Checa, LL. L. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C. – agencia Balta* [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7278>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración De Recursos Humanos* (9ª ed.). McGraw-Hill Education. <https://filadd.com/doc/chiavenato-9na-ed-pdf-administracion-de-recursos>
- Chóez, Ch. O., Lalama, F. R., Gomez, C. R. y Arredondo, D. E. (2020). Investigación científica y estadística para el análisis de datos. *Dilemas Contemporáneos*, 8(1), 1-19. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2411>
- Collings, D. G. y Mellahi, K. (2019). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 1–37. https://www.researchgate.net/publication/228672156_Strategic_Talent_Management_A_review_and_research_agenda
- Cuesta, S. A. (2002). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. (2ª ed.). ECOE Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del->

[conocimiento.pdf](#)

- Fernández, R. L., Martínez, A. R., Palmero, U. D. y Gálvez, S. S. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(1), 441-450. <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/352>
- Ganaie U. M. y Israrul, H. M. (2017). Talent management and value creation: A conceptual framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2). https://www.researchgate.net/publication/321026135_Talent_management_and_value_creation_A_conceptual_framework
- García, P. G. (2014). *Desempeño Organizacional y las Funciones de la Administración* [Diapositivas de power point]. Universidad Autónoma de Hidalgo. https://uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/atotonilco_tula/inteligencia_mercados/documentos/desempeno_organizacional.pdf
- Garza, M. (2007). *Manual para elaborar Manuales de Políticas y Procedimiento*. Panorama Editorial, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., Lucio, P. B., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Inca, A. K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas Andahuaylas, 2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio UNAJMA. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/232>
- Ingusci, E., Spagnoli, P., Zito, M., Colombo, L. y Cortese, C. (2019). Seeking Challenges, Individual Adaptability and Career Growth in the Relationship between Workload and Contextual Performance: A Two-Wave Study. *MDPI*, 11(2), 1-13. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/2/422>
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271-278. <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/43789>

- Judge, T. y Robbins, P. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15ª ed.). Pearson Educación.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V. y Schaufeli, W. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Joem*, 53(8), 856-66. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21775896/>
- Lauracio, C. y Laurencio, T. (2020). Burnout syndrome and job performance in health personnel. *Innova Educación*, 2(4), 543-554. <http://dx.doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Martín, A. (2015). Talent Management: Preparing a “Ready” agile workforce. *International journal of pediatrics and adolescent medicine*, 2(3), 112-116. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352646715001088>
- Mejía, C. E., Naranjo, A. D. y Santamaría, T. J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ª ed.). Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Mendivil, C. Y. (2018). *Factores que influyen en el Desempeño Laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Universitat Oberta de Catalunya. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/>
- Milián, G. A., Lopez, P. Gonzales, A. A. y Corbonell, A. L. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte sanitario*, 17(2), 151-160. <http://dx.doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Ministerio del Interior. (2017). *Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú*. Diario oficial del bicentenario El Peruano.
- Molina, T. D. y Varela, V. C. (2020). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020*

- 2021 [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK]. Repositorio UISEK.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3836>
- Neill, A., y Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica* (1ª ed.). UTMACH.
- Nisar, Q. A., Zubair, N., Qasim, A. y Anwar, A. (2015). Talent Management: Strategic Priority of Organizations. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(3), 1148-1154.
https://www.researchgate.net/publication/269039971_Talent_Management_Strategic_Priority_of_Organizations
- Platis, C. y Reklitis, P. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815012860>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., y Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 1–10. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000600167>
- Robbins, P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12ª ed.). Pearson Educación.
- Robles, C (2017). *Propuesta de un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de jabonería de una empresa industrial de la ciudad de manta* [Tesis de maestría, Universidad de Especialidades Espíritu Santo]. Repositorio UEES
<http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/2258>
- Rubio, A. E (2019). *Gestión del talento humano y calidad del servicio del personal asistencial de un hospital del MINSA, Lima, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36440>
- Schermerhorn, J. R. (2006). *Administración* (1ª ed.). LIMUSA.
- Tamay, F. A (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad*

laboral del Gobierno Regional de La Libertad ,2020 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56876/Tamay_%20FAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tomás, F. (2018). Las tendencias de capital humano 2018 en México. *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/tendencias-de-capital-humano-2018-en-mexico/>

Vallejo, Ch. L. (2016). *Gestión del talento humano* (1ª ed.). La Caracola. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de personal y recursos humanos* (6ª ed.). McGraw-Hill Education.

Zans, C. J (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio UNAM <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

Zeballos, S. I. (2019). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de Sucre* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/634>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<i>Gestión del talento humano</i>	Según Martin (2015) nos indica que puede comprenderse como la secuencia de aportaciones que conecta la interrelación con los trabajadores incidiendo en el buen trabajo y desenvolvimiento dentro de la empresa.	La variable gestión talento humano (V1) es medida mediante 17 ítems está organizada en 4 dimensiones: proceso de incorporación (3 ítems), capacitación (3 ítems), evaluación del desempeño (4 ítems), incentivos (7 ítems). Con 2 indicadores cada una.	Proceso de Incorporación Capacitación Evaluación del desempeño Incentivos	Necesidad del personal de la institución Funciones del personal de la institución Capacitación por medio de talleres y recursos Seguimiento y monitoreo del personal Evaluación de equipos Evaluación de toma de decisiones Desempeño personal Promoción laboral	Nominal Likert 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4 = De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<i>Desempeño laboral</i>	Desempeño laboral (V2), según Bohórquez et al (2020) establece que es la escala de aplicación valorada en el empleador busca las metas en la institución en plazos establecidos	La variable desempeño laboral (V2) se mide mediante 17 ítems está organizada en 3 dimensiones: Desempeño tarea (5 ítems), desempeño contextual (4 ítems), desempeño organizacional (7 ítems). Con 3 indicadores cada una.	Desempeño de tarea Desempeño contextual Desempeño organizacional	Mejora del desempeño en el área de trabajo Mejora de organización y ejecución de actividades Mejora del cumplimiento de actividades Mejora del compromiso con la institución Mejora de iniciativa en el área de trabajo Mejora de colaboración Mejora de la responsabilidad en base a objetivos Mejora de asistencia y eficiencia del tiempo Mejora del rendimiento laboral	Nominal Likert 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4 = De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia							
Título: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021.							
Autor: Junior Francisco Siguas Peña.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021</p> <p>Determinar la relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Si existe relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021</p> <p>Si existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021</p> <p>Si existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021</p> <p>Si existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021</p>	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Proceso de Incorporación	Necesidad del personal de la institución Funciones del personal de la institución Capacitación por medio de talleres y recursos	1-3 4-6 7-10	Nominal Likert en 1=Totalmente desacuerdo. 2= En desacuerdo. 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4= De acuerdo. 5= Totalmente de acuerdo.	Bajo () Medio () Alto ()
			Capacitación	Seguimiento y monitoreo del personal Evaluación de equipos	11-17		
			Evaluación	Evaluación de toma de decisiones Desempeño personal			
			Incentivos	Promoción laboral			
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Desempeño de tarea	Mejora del desempeño en el área de trabajo Mejora de organización y ejecución de actividades	1-5 6-9	Nominal Likert en 1=Totalmente desacuerdo. 2= En desacuerdo. 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4= De acuerdo. 5= Totalmente de acuerdo.	Bajo () Medio () Alto ()
			Desempeño Contextual	Mejora del cumplimiento de actividades Mejora del compromiso con la institución Mejora de iniciativa en el área de trabajo	10-17		
			Desempeño organizacional	Mejora de colaboración Mejora de la responsabilidad en base a objetivos Mejora de asistencia y eficiencia del tiempo Mejora del rendimiento laboral			
Nivel- diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Descriptiva o correlacional</p> <p>Diseño: No experimental- de corte transversal Correlación causal</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p>	<p>Población: 80 Profesionales de la salud de la sanidad PNP -PISCO</p> <p>Tamaño de muestra: 80 Profesionales de la salud de la sanidad PNP -PISCO</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Junior Francisco Siguas Peña Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: Pisco Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Junior Francisco Siguas Peña Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: Pisco Forma de Administración: Directa.</p>		<p>DESCRIPTIVA: Distribución de frecuencia, tablas de contingencia, figuras INFERENCIAL: Según Regresión logística</p>			

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DATOS

Número

ENCUESTA SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL

Buen día. Estamos realizando una encuesta para determinar la relación de: LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD SANIDAD PNP PISCO- ICA 2021; por lo que agradecemos, leer cada uno de los enunciados y marcar con una (x) , la alternativa que considere sea el caso. (Responda con toda confianza, puesto que se garantiza una total reserva de sus apreciaciones).

1=Totalmente en desacuerdo. 2=En desacuerdo. 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo.4=De acuerdo. 5=Totalmente de acuerdo.

INDICADORES	ENUNCIADOS	VALORES				
GESTION DEL TALENTO HUMANO						
Incorporación	1.El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución .	1	2	3	4	5
	2.El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeño.	1	2	3	4	5
	3.La distribución del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).	1	2	3	4	5
Capacitación	4.La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	1	2	3	4	5
	5.En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).	1	2	3	4	5
	6.Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.	1	2	3	4	5
Evaluación del desempeño	7.La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.	1	2	3	4	5
	8.La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	1	2	3	4	5
	9.Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo.	1	2	3	4	5
	10. Los resultados de la evaluación del personal, son socializados para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
	11.Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad.	1	2	3	4	5
	12.Por el buen desempeño del personal, hay a estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.	1	2	3	4	5

Incentivos	13.Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.	1	2	3	4	5
	14.Por el buen desempeño laboral regularmente reconocen su trabajo	1	2	3	4	5
	15.Por su buen desempeño laboral esta de acuerdo con el reconocimiento que le brindan.	1	2	3	4	5
	16. Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con las oportunidades de crecimiento.	1	2	3	4	5
	17. Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con sus incentivos .	1	2	3	4	5

1=Totalmente en desacuerdo. 2=En desacuerdo. 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo.4=De acuerdo. 5=Totalmente de acuerdo.

INDICADORES	ENUNCIADOS	VALORES				
DESEMPEÑO LABORAL						
Desempeño de tarea	1.La ubicación actual según su perfil mejora su desempeño en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
	2. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.	1	2	3	4	5
	3.La evaluación del desempeño mejora la ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.	1	2	3	4	5
	4. La evaluación del desempeño ha mejorado su organización de acuerdo al plan de trabajo.	1	2	3	4	5
	5.Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades.	1	2	3	4	5
Desempeño Contextual	6.La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.	1	2	3	4	5
	7.La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
	8.La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
	9.Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.	1	2	3	4	5
	10.La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
	11.La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.	1	2	3	4	5

Desempeño Organizacional	12.La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.	1	2	3	4	5
	13.Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral en forma voluntaria.	1	2	3	4	5
	14.Considera adecuada la capacitación para su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
	15.Considera que su perfil encaja con su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
	16.En los últimos meses ha mejorado su rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
	17.Si tuviera mejores incentivos cree usted que seria mejor su rendimiento laboral.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su valiosa

Colaboración

ANEXO 4. VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS



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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Incorporación								
1	El personal que labora en el establecimiento de salud , es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución	✓		✓		✓		
2	El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeño	✓		✓		✓		
3	La distribución del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).	✓		✓		✓		
Capacitación								
4	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	✓		✓		✓		
5	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (Ambiente y mobiliario adecuado , material visual y de escritorio , ponente de acuerdo al tema).	✓		✓		✓		
6	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.	✓		✓		✓		
Evaluación del desempeño								
7	La evaluación se realiza por personal calificado , con un criterio motivador para el trabajador.	✓		✓		✓		
8	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	✓		✓		✓		
9	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo .	✓		✓		✓		
10	Los resultados de la evaluación del personal, son socializados para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
Incentivos								
11	Por el buen desempeño del personal , se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad.	✓		✓		✓		
12	Por el buen desempeño del personal , hay a estímulos (monetario o no monetario) , para el trabajador.	✓		✓		✓		
13	Por el buen desempeño del personal , es promovido a algún cargo jerárquico.	✓		✓		✓		
14	Por el buen desempeño laboral regularmente reconocen su trabajo	✓		✓		✓		
15	Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con el reconocimiento que le brindan.	✓		✓		✓		
16	Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con las oportunidades de crecimiento.	✓		✓		✓		
17	Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con sus incentivos .	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Guizado Oscco Felipe DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente Metodólogo.

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

Jueves 10 de Junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Desempeño de tarea							
1	La ubicación laboral según tu perfil mejora tu desempeño en el área de trabajo.	✓		✓		✓		
2	La capacitación recibida mejora sus conocimientos en el cargo actual.	✓		✓		✓		
3	La evaluación del desempeño mejora la organización de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.	✓		✓		✓		
4	La evaluación del desempeño ha mejorado su organización de acuerdo al plan de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) mejora el cumplimiento de sus actividades.	✓		✓		✓		
	Desempeño Contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La ubicación actual de acuerdo a su perfil mejora su compromiso con la institución.	✓		✓		✓		
7	La capacitación recibida mejora su iniciativa en el área de trabajo	✓		✓		✓		
8	La evaluación del desempeño mejora su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) mejora su identificación con la institución.	✓		✓		✓		
	Desempeño Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La ubicación actual de acuerdo a su perfil mejora su responsabilidad con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
11	La capacitación recibida mejora la calidad en la ejecución de sus actividades.	✓		✓		✓		
12	La evaluación del desempeño mejora la asistencia al trabajo.	✓		✓		✓		
13	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) mejora su rendimiento laboral en forma voluntaria.	✓		✓		✓		
14	Considera adecuada la capacitación para su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Considera que su perfil encaja con su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
16	En los últimos meses ha mejorado su rendimiento laboral.	✓		✓		✓		
17	A mayor incentivo mejor rendimiento laboral.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Guizado Oscoco Felipe DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente Metodólogo.

***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

Jueves 10 de Junio del 2021



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Incorporación							
1	El personal que labora en el establecimiento de salud , es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución	✓		✓		✓		
2	El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeño	✓		✓		✓		
3	La distribución del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).	✓		✓		✓		
	Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	✓		✓		✓		
5	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (Ambiente y mobiliario adecuado , material visual y de escritorio , ponente de acuerdo al tema).	✓		✓		✓		
6	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.	✓		✓		✓		
	Evaluación del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La evaluación se realiza por personal calificado , con un criterio motivador para el trabajador.	✓		✓		✓		
8	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	✓		✓		✓		
9	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo .	✓		✓		✓		
10	Los resultados de la evaluación del personal, son socializados para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
	Incentivos							
11	Por el buen desempeño del personal , se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad.	✓		✓		✓		
12	Por el buen desempeño del personal , hay a estímulos (monetario o no monetario) , para el trabajador.	✓		✓		✓		
13	Por el buen desempeño del personal , es promovido a algún cargo jerárquico.	✓		✓		✓		
14	Por el buen desempeño laboral regularmente reconocen su trabajo	✓		✓		✓		
15	Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con el reconocimiento que le brindan.	✓		✓		✓		
16	Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con las oportunidades de crecimiento.	✓		✓		✓		
17	Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con sus incentivos .	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Zarate Ruiz Gustavo Ernesto DNI: 09870134

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública y en Administración de Negocios – MBA // Metodólogo y Temático.

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

Martes 15 de Junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño de tarea								
1	La ubicación laboral según tu perfil mejora tu desempeño en el área de trabajo.	✓		✓		✓		
2	La capacitación recibida mejora sus conocimientos en el cargo actual.	✓		✓		✓		
3	La evaluación del desempeño mejora la organización de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.	✓		✓		✓		
4	La evaluación del desempeño ha mejorado su organización de acuerdo al plan de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) mejora el cumplimiento de sus actividades.	✓		✓		✓		
Desempeño Contextual								
6	La ubicación actual de acuerdo a su perfil mejora su compromiso con la institución.	✓		✓		✓		
7	La capacitación recibida mejora su iniciativa en el área de trabajo	✓		✓		✓		
8	La evaluación del desempeño mejora su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) mejora su identificación con la institución.	✓		✓		✓		
Desempeño Organizacional								
10	La ubicación actual de acuerdo a su perfil mejora su responsabilidad con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
11	La capacitación recibida mejora la calidad en la ejecución de sus actividades.	✓		✓		✓		
12	La evaluación del desempeño mejora la asistencia al trabajo.	✓		✓		✓		
13	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) mejora su rendimiento laboral en forma voluntaria.	✓		✓		✓		
14	Considera adecuada la capacitación para su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Considera que su perfil encaja con su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
16	En los últimos meses ha mejorado su rendimiento laboral.	✓		✓		✓		
17	A mayor incentivo mejor rendimiento laboral.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Zarate Ruiz Gustavo Ernesto DNI: 09870134

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública y en Administración de Negocios – MBA // Metodólogo y Temático.

Martes 15 de Junio del 2021

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Incorporación							
1	El personal que labora en el establecimiento de salud , es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución	✓		✓		✓		
2	El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña	✓		✓		✓		
3	La distribución del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).	✓		✓		✓		
	Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	✓		✓		✓		
5	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (Ambiente y mobiliario adecuado , material visual y de escritorio , ponente de acuerdo al tema).	✓		✓		✓		
6	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.	✓		✓		✓		
	Evaluación del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La evaluación se realiza por personal calificado , con un criterio motivador para el trabajador.	✓		✓		✓		
8	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	✓		✓		✓		
9	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo .	✓		✓		✓		
10	Los resultados de la evaluación del personal, son socializados para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
	Incentivos							
11	Por el buen desempeño del personal , se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad.	✓		✓		✓		
12	Por el buen desempeño del personal , hay a estímulos (monetario o no monetario) , para el trabajador.	✓		✓		✓		
13	Por el buen desempeño del personal , es promovido a algún cargo jerárquico.	✓		✓		✓		
14	Por el buen desempeño laboral regularmente reconocen su trabajo	✓		✓		✓		
15	Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con el reconocimiento que le brindan.	✓		✓		✓		
16	Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con las oportunidades de crecimiento.	✓		✓		✓		
17	Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con sus incentivos .	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Urquiza Ordinola Jose DNI:71208494

Especialidad del validador:

***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

Martes 15 de Junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Desempeño de tarea							
1	La ubicación laboral según tu perfil mejora tu desempeño en el área de trabajo.	✓		✓		✓		
2	La capacitación recibida mejora sus conocimientos en el cargo actual.	✓		✓		✓		
3	La evaluación del desempeño mejora la organización de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.	✓		✓		✓		
4	La evaluación del desempeño ha mejorado su organización de acuerdo al plan de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) mejora el cumplimiento de sus actividades.	✓		✓		✓		
	Desempeño Contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La ubicación actual de acuerdo a su perfil mejora su compromiso con la institución.	✓		✓		✓		
7	La capacitación recibida mejora su iniciativa en el área de trabajo	✓		✓		✓		
8	La evaluación del desempeño mejora su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) mejora su identificación con la institución.	✓		✓		✓		
	Desempeño Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La ubicación actual de acuerdo a su perfil mejora su responsabilidad con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
11	La capacitación recibida mejora la calidad en la ejecución de sus actividades.	✓		✓		✓		
12	La evaluación del desempeño mejora la asistencia al trabajo.	✓		✓		✓		
13	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) mejora su rendimiento laboral en forma voluntaria.	✓		✓		✓		
14	Considera adecuada la capacitación para su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Considera que su perfil encaja con su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
16	En los últimos meses ha mejorado su rendimiento laboral.	✓		✓		✓		
17	A mayor incentivo mejor rendimiento laboral.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Urquiza Ordinola Jose DNI:71208494

Especialidad del validador:

Martes 15 de Junio de 2021

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

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 5. AUTORIZACIÓN APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



PERU	Ministerio del Interior	Policía Nacional del Perú	Dirección de Sanidad Policial	VIII Macro Región Sanidad Policial - Ayacucho POL POL- ICA	Posta Médica Policial Pisco
------	-------------------------	---------------------------	-------------------------------	--	-----------------------------

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Pisco, 15 de Junio del 2021.

Oficio N°. 99 –2021- DIRSAPOL-VIII-MRSP-AYA-POL-POL-ICA PMP /sec.

Señor : JUNIOR FRANCISCO SIGUAS PEÑA
ESTUDIANTE DE LA MAESTRIA EN GESTION PUBLICA
DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Asunto : Aceptación de solicitud, que se indica.

Ref. : CARTA N° 001-2021 del 15JUN2021


Me dirijo a Ud., en atención a su carta indicada en la referencia de fecha 15 de Junio del año en curso, indico que esta Jefatura de la Posta Médica Policial Pisco a mi cargo, en aras de favorecer la investigación académica le otorga autorización a usted, señor Junior Francisco SIGUAS PEÑA, identificado con DNI N° 70798064 y código de matrícula 7002517566; para que aplique los instrumentos que corresponda al desarrollo de su trabajo de investigación denominado "Gestión Del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de Salud de la Posta Médica Policial Pisco-ICA .

Es propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Dios guarde a Ud.

MCBB/smlc.




05-247238
María del Carmen, BENDEZU BAILETTI
CMDTE SPMP
JEFE (E) DE LA POSTA MÉDICA POLICIAL PISCO

ANEXO 6. BASE DE DATOS

ID	GESTION DEL TALENTO HUMANO																	DESEMPEÑO LABORAL																	
	INCORPORACIÓN			CAPACITACIÓN			EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO				INCENTIVOS							DESEMPEÑO DE TAREA				DESEMPEÑO CONTEXTUAL				DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	3	4	5	3	5	3	5	2	5	5	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4		
2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	
4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	
5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	5	3	4	5	3	5	5	5	
6	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	2	2	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	
11	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3	
12	5	4	3	5	4	5	3	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	3	3	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	5	4	
13	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	
14	3	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	3	5	3	4	3	3	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	5	3	3	5	
15	5	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	
16	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
17	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
18	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	
20	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
21	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	2	4	4	5	3	4	3	3	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	4	
22	5	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	
23	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
31	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	
32	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
33	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	

34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4			
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4			
36	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4				
37	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3				
38	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4				
39	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4				
40	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5				
41	2	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4				
42	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
43	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4				
44	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5				
45	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5				
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5				
47	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4				
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4			
49	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5			
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5			
51	5	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4				
52	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3			
53	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4			
54	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5			
55	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4			
56	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4			
57	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4		
58	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4			
59	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5			
60	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4			
61	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4		
62	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4			
63	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4		
64	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4		
65	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	
66	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
67	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
68	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	
69	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	
70	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	
71	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
72	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
73	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
74	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
75	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	5	
76	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
77	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	
78	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	
79	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
80	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4

ANEXO 7. PROCESAMIENTO DE DATOS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Reliability

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24
P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	80	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Año de Cronbach	N de elementos
.814	34

INFERENCIALES (1).spv [Documentos] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	VAR_GESTIONDELTALENTOHUMAN	VAR_DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	N
	VAR_GESTIONDELTALENTOHUMAN	VAR_DESEMPEÑO LABORAL	,862	80
	VAR_DESEMPEÑO LABORAL	VAR_GESTIONDELTALENTOHUMAN	,862	80

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=DIM_INCORPORACION VAR_DESEMPEÑO LABORAL
/PRINT=SPEARMAN TROTATI1 MOSTO
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	DIM_INCORPORACION	VAR_DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	N
	DIM_INCORPORACION	VAR_DESEMPEÑO LABORAL	,869	80
	VAR_DESEMPEÑO LABORAL	DIM_INCORPORACION	,869	80

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=DIM_CAPACITACION VAR_DESEMPEÑO LABORAL
/PRINT=SPEARMAN TROTATI1 MOSTO
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

DESCRPTIVOS (1).spv [Documentos] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

FRECUENCIAS VARIABLES=VAR_GESTIONDELTALENTOHUMAN
/PRINT=TABLE PERCENTS
/ORDER=ANALITIS.

Frecuencias

Estadísticos

VAR_GESTIONDELTALENTOHUMAN

N Válido 80
Perdidos 0

Válido	MEDIO	3	3,8	3,8	3,8
	ALTO	77	88,9	88,9	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

VAR_GESTIONDELTALENTOHUMAN

Gráfico de barras

Porcentaje

VAR_GESTIONDELTALENTOHUMAN

MEDIO 3,7%
ALTO 88,9%