



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA

EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del  
Centro de Salud Conde de la Vega Baja, Contexto COVID 19 – Lima.2020

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

**MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Villaverde Contreras, Flor de Maria (ORCID: 0000-0002-6608-672X)

ASESOR(A):

Dra. Graus Cortez, Lupe Esther (ORCID: 0000-0002-9687-492X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

CALLAO-PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi madre, Asunción Contreras Castro  
por su ejemplo de lucha constante

### Agradecimiento

A mi familia y hermanos, en especial a mi sobrina Alexia por su apoyo. A mi asesora Dra. Lupe Grauss Cortes

## INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CONTENIDO	iv
CONTENIDO DE TABLAS	lx
CONTENIDO DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA:</b>	<b>19</b>
3.1. Método	19
3.2. Tipo y Diseño investigación	19
3.3. Variables y operacionalización	19
3.4. Población, muestra y muestreo	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6. Procedimientos	27
3.7. Método de análisis de datos	28
3.8. Aspectos éticos	28
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>29</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>41</b>
CONCLUSIONES	45

RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48

### **ANEXOS:**

- Anexo 1. Matriz de consistencia
- Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables
- Anexo 3. Confiabilidad y validez del instrumento
- Anexo 4. Instrumentos de investigación
- Anexo 5. Consentimiento informado

### **CONTENIDO DE TABLAS**

<b>Tabla 1.</b> Distribución de la muestra en estudio segun actividad ocupacional .....	23
<b>Tabla 2.</b> Frecuencia y porcentaje de Gestión del talento humano .....	28
<b>Tabla 3.</b> Frecuencia y porcentaje de total de Desempeño laboral .....	29
<b>Tabla 4.</b> Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnova .....	30
<b>Tabla 5.</b> Coeficiente de correlación entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral.....	32
<b>Tabla 6.</b> Coeficiente de Rho entre la gestión pública del talento humano y el cumplimiento de los objetivos.....	33
<b>Tabla 7.</b> Coeficiente de correlación entre la gestión pública del talento humano y la cooperación y trabajo .....	35
<b>Tabla 8.</b> Correlación entre la gestión pública del talento humano y la disciplina laboral en personal.....	36
<b>Tabla 9.</b> Relación entre la gestión pública del talento humano y la superación laboral .....	38
<b>Tabla 10.</b> Coeficientes de los modelos de regresión lineal .....	39

## CONTENIDO DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Porcentaje de gestión del Talento Humano.....	28
<b>Figura 2.</b> Porcentaje de Total de Desempeño laboral.....	29
<b>Figura 3.</b> Correlación entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral .....	32
<b>Figura 4.</b> Correlación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos .....	34
<b>Figura 5.</b> Correlación entre la gestión del talento humano y la cooperación y trabajo .....	35
<b>Figura 6.</b> Correlación entre la gestión pública del talento humano y la disciplina laboral en personal.....	37
<b>Figura 7.</b> Relación entre la gestión pública del talento humano y la superación laboral .....	38

## RESUMEN

El objetivo del estudio estuvo dirigido a determinar la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19. El estudio fue de tipo básico, de nivel relacional y diseño no experimental transversal-correlacional, la población fue finita constituida por 60 trabajadores (personal asistencial y administrativo) la muestra fue de tipo censal. Se utilizó la técnica de la encuesta para recoger los datos con la Escala Gestión de los Recursos Humanos y la Escala de Desempeño Laboral de Alles (2010) adaptada en nuestro medio por Del Castillo (2016), ambos Instrumentos fueron sometidos para nuestro estudio a pruebas de validación de contenido y de constructo, así como de fiabilidad con el alfa de Cronbach. Para la contrastación de hipótesis, dado que la muestra con la prueba Kolmorojov Smirnov no presentaba una distribución normal, se utilizó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, a un nivel de confianza del 0.05. Los resultados evidenciaron la existencia de relaciones directas significativas entre la gestión pública del talento humano con el desempeño laboral (0.822), con el cumplimiento de los objetivos y tareas (0.450); con la cooperación y trabajo en equipo (0.787); con la disciplina laboral (0.798); y con la superación laboral (0.499). Así mismo se determinó que las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano son predictores del desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19. Conclusión: la gestión pública de los recursos humanos y el desempeño laboral en la muestra estudiada se relacionan significativamente.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, Covid19

## ABSTRACT

The objective of the study was aimed at determining the relationship between the public management of human talent and work performance in personnel of a Health Center in Lima, in times of COVID-19. The study was of a basic type, of a relational level and a non-experimental cross-correlational design, the population was finite made up of 60 workers (doctors, nurses, administrative staff), the sample was of a census type. The survey technique was used to collect the data with the Human Resources Management Scale and the Alles Labor Performance Scale (2010) adapted in our environment by, Del Castillo (2016), both instruments were subjected to tests for our study content and construct validation, as well as reliability with Cronbach's alpha. For hypothesis testing, given that the sample with the Kolmorojov Smirnov test did not present a normal distribution, the non-parametric Spearman Rho statistic was used, at a confidence level of 0.05. The results showed the existence of significant direct relationships between the public management of human talent and job performance (0.822), with the fulfillment of objectives and tasks (0.450), with cooperation and teamwork (0.787) with labor discipline (0.798) and with job improvement (0.499). Likewise, it was verified that the dimensions of knowledge, habits, motivation and attitudes of the public management of human talent are predictors of work performance in the personnel of a Health Center in Lima, in times of COVID-19. Conclusion: public management of human resources and job performance in the studied sample are significantly related.

Keywords: Human resource management, job performance, Covid19

## I. INTRODUCCIÓN

Nuestro país al igual que otras naciones en el mundo, no ha sido ajena al impacto que ha tenido la pandemia provocada por el COVID-19, causando múltiples cambios en distintos contextos de la sociedad: familia, deporte, recreación, salud, trabajo etc. En las organizaciones laborales, todas las personas y las áreas han sido afectadas de alguna u otra manera. El área de gestión de recursos humanos, no solamente ha sido una de la mayor afectación, si no también, es el área de la que se espera una mayor respuesta, dadas las implicancias que tiene sobre el personal y su productividad.

En América Latina, se está implementando un enfoque de gestión de recursos humanos y de gestión del talento combinando políticas pragmáticas y funcionales, orientadas a una mejor comprensión de la misión crítica que tiene el recurso humano frente a los retos que se imponen en la pandemia generada por el COVID-19 en las organizaciones prestadoras de salud. El enfoque ha tenido resultados contradictorios. En los países donde el impacto del virus ha sido hasta el momento menor (Uruguay, Paraguay, Venezuela) la aplicación del enfoque aparentemente ha dado resultado. Otros países sin embargo donde el virus ha sido mucho más agresivo (Perú, Brasil, Colombia, Chile Ecuador) se han tenido que suspender en varias oportunidades sus procesos de reactivación; tanto por la ausencia de líderes, como por que sus culturas organizacionales fueron impactadas por el pánico y por respuestas extremas del recurso humano frente a la cantidad de contagio y muerte por COVID-19. (OECD, 2020)

La Organización Mundial de la Salud (OMS-2020), al recomendar la realización de modificaciones en los procesos de gestión, orientados a proteger y garantizar seguridad del personal sanitario, han originado nuevas interrogantes, debido a que todavía no se observa proactividad y consistencia en los comportamientos laborales de los trabajadores. Es decir, todavía no se evidencia que se haya reestablecido el sentido de pertenencia y valores en los profesionales en el desempeño de las labores corporativas en las organizaciones sanitarias.

Al respecto Espinoza (2020) señala que el impacto que ha tenido el COVID-19 en las todo tipo de instituciones en el mundo es plenamente conocido, sin embargo,

existen ciertas áreas en las organizaciones, que requieren ser abordadas, ya que solo una vez que la pandemia se instaló, surgieron preocupaciones en relación a la forma de como poder actuar para que el recurso humano sea pertinente, suficiente y eficaz para afrontar esta situación.

En el Perú, se han potencializado las dificultades de gestión del potencial humano debido a la presencia de la pandemia, a pesar de la implementación de políticas de protección del personal sanitario y la presencia de incentivos y mejoramiento económico. En el sector salud, es todavía débil y esporádico el trabajo en seguridad, retribución y estabilidad. Los espacios, materiales, herramientas de seguridad no son los pertinentes ni adecuados, habiéndose referido un incremento en la presencia de eventos adversos en la labor asistencial de los pacientes. Así mismo, se está observando un aumento en los reclamos vinculados al no cumplimiento de lo ofrecido en los acuerdos laborales y salariales. Todo esto ha dado lugar a cierta insatisfacción y repercusión en el desempeño de la labor encomendada. (Organización Panamericana de la Salud-OPS, 2020)

Los estudios realizados ultimamente orientados a estudiar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en personal de salud de diferentes organizaciones a nivel nacional: Asencios, (2017), Crisostomo, (2018), Reyes y Vilchez, (2018), Espinoza, (2020), Silvestre, (2020), Campaña et al. (2020) y a nivel internacional: Aina y Atan. (2020), Heideiza (2020), Almohtasib, Kareem y Adnan (2020); han hallado resultados que evidencian la estrecha relación que existe entre la administración de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del sector sanitario.

La relevancia que tiene los procesos de gestión de recursos humanos en época de crisis, como es el estado de pandemia actual, que viven las organizaciones en general y las organizaciones sanitarias en particular, es innegable. Han surgido dificultades nuevas e impredecibles que han dificultado y complicado los roles directivos y laborales, lo que ha dado lugar a que el logro de las metas y objetivos de la organización sea más crítico, lo cual es una oportunidad para que la gestión del talento humano adquiera un posicionamiento activo y estratégico dentro de la organización (Rivera, 2020)

Al respecto, recientemente se han realizado estudios de prácticas de gestión del talento con la finalidad de desarrollar estrategias o modelos de gestión del talento humano para lograr un sistema organizacional sostenible que mejore el desempeño laboral de los trabajadores : Castro y Delgado, (2020), Checa, Cabrera y Chavarry, (2020), Castro, Luna y Erazo,(2020).

Las organizaciones tienden a desarrollar procesos de gestión del talento que les permitan mantenerse competitivos en el mercado, es así como el teletrabajo es una estrategia novedosa que ha dado muy buenos resultados, sin embargo por el propio carácter de la actividad productiva ha sido muy poco aceptada; la pandemia que provocó el virus Covid 19 forzó a las organizaciones a implementarla y de esta manera poder continuar con las actividades asistenciales y los procesos productivos durante la cuarentena

Teniendo en consideración que el activo de mayor importante y valioso de una organización es su personal, Rivera (2020) va a sugerir una serie de recomendaciones que el departamento de gestión del talento humano puede llevar a cabo para hacer frente a la crisis en torno al COVID-19; entre las cuales tenemos:

- Gestionar adecuadamente la dirección del cambio ante la crisis, lo cual implica: desarrollar un mensaje gerencial corporativo, unificar y emplear mensajes claros, identificar los canales efectivos de comunicación, implementar una comunicación bidireccional.
- Gestionar la productividad del personal a cargo, lo que implica: facilitar guías de recomendaciones para el teletrabajo, fomentar el uso de metodologías ágiles.
- Gestionar el bienestar del personal, lo cual implica: crear espacios de reuniones sociales virtuales, propiciar contenidos acerca de ejercicios de meditación y físicos.

La condición laboral de los trabajadores sanitarios se ha visto afectada por el Covid-19, generando incertidumbre e inseguridad. Aunque manteniendo muchas veces la cantidad de horas trabajadas, los profesionales de la salud han sufrido variaciones en su desempeño laboral incrementándose la demanda y la pérdida de productividad.

A la incertidumbre, ante la labor asistencial a desempeñar, la pandemia ha sumado la inseguridad en la salud de los trabajadores y no sólo en lo concerniente a los accidentes laborales. En las ocupaciones sanitarias, (médicos, odontólogos, enfermeras, psicólogos, laboratoristas, etc.) todas las encuestas muestran que uno de los aspectos más grave de la crisis ha sido el temor a contagiarse y, sobre todo, a llevar el contagio a los miembros de la propia familia. (CSIC, 2021)

El temor a contagiarse se ha incrementado en todas las ocupaciones que conllevan trato directo con el usuario o contacto con productos potencialmente transmisores del virus. El permanente riesgo de contagio no es solamente una amenaza individual para la salud de los trabajadores, también se ha convertido en una amenaza al funcionamiento de cualquier institución que requiera presencialidad; ante esta amenaza las organizaciones prestadoras de salud son extraordinariamente vulnerables e indefensas. La reorganización de la gestión de los recursos humanos, para afrontar tales circunstancias conlleva costes y tiempo, los cuales no siempre son o quieren ser asumidos por la organización y los trabajadores. (CSIC, 2021)

Es en éste contexto, que nos planteamos la interrogante a investigar ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?

Desde una perspectiva práctica, el estudio estuvo orientado a determinar la existencia de una relación significativa entre la Gestión pública del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19. Metodológicamente, el uso de un diseño de investigación correlacional, permitió inferir una relación con fines predictivos que nos permita la posibilidad de inferir la influencia de la gestión del talento o recurso humano sobre desempeño laboral. Desde una perspectiva social, el estudio permitió visibilizar una realidad, que afecta directamente de manera crónica la situación de riesgo cotidiano del personal de salud, acrecentada por la presencia del COVID-19 sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

En concordancia con lo planteado, se formuló la hipótesis general de estudio que señaló la existencia de una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del mercado de Lima, en tiempos de COVID-19. Así mismo, se formuló que las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano son predictores del desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud del mercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

El objetivo principal del estudio estuvo orientado a determinar la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del mercado de Lima, en tiempos de COVID-19. Los objetivos específicos se formularon con la finalidad de Determinar la relación existente entre la gestión pública del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral, la superación laboral; y determinar si las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano son predictores del desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud del mercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

## **II. MARCO TEÓRICO:**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Castro, Luna y Erazo (2020) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de diseñar un Modelo de Gestión de Talento Humano, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de empleados que laboraban en una institución financiera. Estudio de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo apoyado en el método deductivo. Los participantes del estudio fueron empleados del Banco Solidario del Ecuador. Para recoger los datos se aplicaron encuestas al personal de mayor rango y conocimiento en el área. Los resultados obtenidos evidenciaron horas de labores demasiadas excesivas y pobres salarios, además se obtiene que la demasiada rotación de personal no permite que los trabajadores puedan asumir un adecuado compromiso laboral. Se concluye señalando que la organización financiera al poder contar con un talento humano con compromiso con los ideales de la institución fideliza a todos los empleados y con ello se proyecta al éxito de la empresa.

Almohtaseb, Kareem, & Adnan (2020) realizaron una investigación con el objetivo de examinar el efecto moderador de un sistema de gestión del desempeño eficaz sobre la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en la organización. El trabajo se realizó en el sector de la salud pública y centrándose en trabajadores de la sanidad de 30 hospitales públicos de Jordania. La población fue el personal de salud de los hospitales públicos (430). Para la recogida de información para el estudio se utilizó una encuesta, utilizándose el paquete de análisis estadístico SEM en AMOS para el análisis de los resultados. Los resultados hallados mostraron que un sistema de gestión del desempeño modula la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral. Esto sugiere que el sistema de gestión del desempeño se puede utilizar como estrategia para identificar empleados talentosos; integrar, replantear estrategias y fortalecer la relación entre la gerencia y los empleados para mejorar su desempeño organizacional.

Aina & Atan (2020) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de investigar el efecto de las prácticas de gestión del talento sobre el desempeño organizacional sostenible en empresas inmobiliarias. El estudio estuvo orientado a hacer

contribuciones a través de una evaluación empírica de la gestión del talento en los Emiratos Árabes Unidos. Como instrumento se utilizó un cuestionario estructurado para recoger datos en una muestra de 306 gerentes que laboraban en empresas inmobiliarias. Los resultados encontrados evidenciaron que la atracción y retención de talento no tuvo mayor impacto en el desempeño organizacional sostenible, mientras que el aprendizaje y el desarrollo y la gestión de carrera tuvieron impactos significativamente positivos. Se concluye que el estudio sugiere que la dirección debería aprovechar el aprendizaje y el desarrollo, y la gestión de la carrera de los empleados, concentrándose en los programas de coaching y formación y en la rotación de puestos para que la empresa pueda lograr un desempeño organizativo sostenible.

Herdoiza (2020) en su investigación se planteó el objetivo de analizar el comportamiento organizacional y su relación con el desempeño laboral de profesionales de enfermería a través de un trabajo llevado a cabo en el Hospital IESS Babahoyo, Ecuador. Investigación de nivel descriptivo, el enfoque mixto y el diseño explicativo secuencial; la población de estudio 198 enfermeros de tipo la muestra fue probabilística, dando un resultado de 131 participantes. Para la recogida de datos relevantes se emplearon dos cuestionarios; uno para medir el comportamiento organizacional, y el otro para evaluar el desempeño laboral. Se llegó a la conclusión afirmando la existencia de una fuerte correlación directa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral.

Aguinis & Burgi-Tian, (2021). Realizaron un estudio acerca de los sistemas de evaluación del desempeño laboral en las organizaciones en época del COVID-19. Los resultados encontrados evidencian que muchas organizaciones no implementan sistemas de gestión del desempeño de última generación y, en cambio, sólo tienen sistemas de evaluación del desempeño que generalmente involucran una evaluación y revisión anual. Ante este hecho sostuvieron que la implementación de evaluaciones basadas en evidencia, la gestión del desempeño (en lugar de la evaluación tradicional) posee importantes propósitos administrativos, estratégicos y de comunicación, desarrollo, mantenimiento organizacional y documentación y, por lo tanto, puede ser particularmente útil para abordar los desafíos contemporáneos de la gestión del talento. Los autores proponen cinco

recomendaciones sobre cómo se puede adaptar y mejorar la gestión del desempeño que ayudarán a las organizaciones no sólo transitar por crisis como COVID-19 y, sino que además les permitirá prosperar una vez que esta haya finalizado: (1) medir los resultados además de los comportamientos, (2) ) medir el desempeño adaptativo, (3) realizar entrevistas de estadía para retener a los mejores, (4) implementar un sistema de gestión del desempeño de fuentes múltiples, y (5) recopilar y usar puntajes de promotores del desempeño.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Asencios (2017) realizó un trabajo con la finalidad de determinar la asociación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue, de Lima. El estudio fue cuantitativo, de nivel relacional y diseño correlacional transeccional, la muestra fueron trabajadores administrativos. Los resultados evidenciaron que el 67% de los participantes percibieron a la gestión del talento humano como regular, el 17% la percibieron alto, y el 16% como bajo. Respecto al desempeño laboral, el 47% de los administrativos encuestados lo percibieron alto, el 39% lo percibieron regular y el 14% lo percibieron como bajo. Por otro lado la gestión del talento humano, el ingreso del personal, las capacidades y la remuneración de personal evidenciaron una correlación directa con el desempeño laboral.

Crisóstomo (2018) realizó un trabajo con el objetivo de establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal que laboraba el área de farmacia del Hospital Regional de Huacho. El diseño empleado fue correlacionall de corte transversal. La muestra del estudio fueron 35 empleados, y la técnica una encuesta, cuya finalidad fue recoger datos a traves un cuestionario, cuya confiabilidad de 0.894 se realizó con el Alfa de Cronbach. La correlación hallada al relacionar las variables es muy elevada y positiva  $r = 0,935$ , y significativa al 0.05. Se concluye afirmando que la gestión del talento humano tiene una influencia significativa en desempeño del personal asistencial de la institución objeto de la investigación.

Reyes y Vilchez (2018), llevaron a cabo un estudio con el objetivo de establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en

personal de sanitario. Estudio cuantitativo, de tipo aplicado y diseño correlacional; la muestra constituida por 50 trabajadores del puesto de la ciudad de Lima Metropolitana. En la recogida de datos se emplearon como técnicas la observación, la entrevista y la encuesta; como instrumento se hizo uso del Cuestionario de Kiember Inca, validado por el criterio de expertos. Los resultados hallados revelaron la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ( $p=0,000$ ), la calidad del trabajo ( $p=0,007$ ), y el trabajo en equipo ( $p=0,007$ ). Se llega a la conclusión señalando que existe evidencia de una significativa correlación entre las variables de estudio.

Silvestre (2019) estudió la relación existente entre la Gestión del talento Humano y el Desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud del Distrito Rímac, 2019. Estudio de nivel de relacional y diseño de investigación correlacional, la muestra fueron 29 participantes, trabajadores del Centro de Salud, para la recogida de datos se utilizó la encuesta y un cuestionario. Los resultados demostraron un coeficiente de correlación directo considerable entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así mismo la gestión del talento humano, tiene relación directa y fuerte con el trabajo en equipo del personal del centro de salud. Se concluye afirmando que en los participantes del estudio se promueve el trabajo en equipo, lo que incide en el desempeño laboral y ofrecer servicios de calidad.

Campaña, Melendres, Flores, y Acosta, (2020) llevaron a cabo un estudio para analizar la relación de la gestión del talento humano y el teletrabajo en personal de los sectores educación, servicios públicos y salud de la ciudad de Riobamba en época de pandemia del COVID-19.. El estudio fue de enfoque cuantitativo, utilizando una metodología analítica, descriptiva, de nivel exploratorio. La muestra participante estuvo constituida por tres sectores: educación, servicios públicos y salud, sectores que se acogieron al teletrabajo como modalidad laboral. Es necesario resaltar que el sector salud lleva a cabo teletrabajo de manera parcial, teniendo en cuenta las descripciones dadas por la OMS, la OIT y políticas del MINSA. Los resultados encontrados evidenciaron una sostenibilidad del trabajo y un equilibrio entre la labor productiva y la familia, así mismo, se evidenció una mejor gestión del tiempo y un mejor desempeño para el trabajador; para las

empresas se encontró un manejo mas adecuado de los recursos, reducción de costos en traslados a la oficina, personal más productivo y preservación de la salud entre otros.

## **2.2. Marco Teórico**

### **2.2.1. Gestion del talento humano**

El origen del término “Gestión del Talento Humano” también conocido como “Gestión, de los Recursos Humanos (Gomez, Balkin , Robert, 2001) o Administración de los Recursos Humanos (Mondy y Band, 2010) se remonta a los años noventa. En este sentido, Schuler (citado por Del Rio et al., 2017) realizó las primeras aproximaciones y aunque el término no es definido de manera clara, considera que este esta referido a una acción estratégica donde el comportamiento de las personas y de la organización, están influenciados por los procesos y acciones que se implementan con la finalidad de solventar las necesidades identificadas.

Para Gomez, Balkin y Robert (2001) la Gestion de los Recursos Humanos, esta relacionada con el uso deliberado de las personas que trabajan en la organización, con la finalidad de sostener una ventaja sobre sus competidores. Mondy y Band (2010) a su vez, definen la Admimistración de los Recursos Humanos como la coordinación de la articpación de las personas para el logro de los objetivos de la institución.

Los términos anteriores son reemplazados en el ámbito organizacional por el de Gestión del Talento Humano, el cual es comprendida como un conjunto de políticas y prácticas orientados a dirigir los aspectos esenciales de los cargos gestión vinculados con los recursos humanos, que incluyen: el reclutamiento, la selección, la capacitación, las bonificaciones y la evaluación de desempeño laboral (Chiavenato, 1999)

Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano en las instituciones es concebida como la función que posibilita la cooperación eficiente de los trabajadores para el logro de los objetivos o metas individuales, empresariales y/o organizacionales

Chiavenato (2011) sostiene que la gestión del talento humano moderno se sustenta en tres puntos básicos:

- Los trabajadores son humanos.
- En la activación inteligente de recursos.
- Socios de la organización.

En la actualidad bajo la influencia de la pandemia, las organizaciones han revalorizado su principal activo las personas, de ahí la necesidad de que estas sean más concientes del estado de sus trabajadores. Las organizaciones han comprendido que sus éxitos solamente puede ser posible si son capaces de optimizar las funciones y desempeño de sus empleados.

Las personas pueden incrementar o reducir las debilidades y fortalezas de una organización teniendo en cuenta la forma cómo se les trata. Los objetivos de la gestión del personal deben contribuir afianzar la eficacia de la organización a través de las siguientes medidas (Chiavenato 2009).

1. Apoyar a la organización al logro de sus objetivos y a desarrollar su misión.
2. Facilitar una empresa competitiva
3. Proporcionar trabajadores capacitados, motivados y debidamente entrenados a la organización.
4. Promover el incremento de la autorrealización, bienestar y satisfacción del trabajador.
5. Incentivar y sostener la calidad de vida laboral
6. Orientar y administrar el cambio continuo
7. Establecer políticas laborales éticas y promover el desarrollo de conductas responsables socialmente.

Mondy y Bandy (2010) señalan que la gestión del talento humano esta constituida por cinco áreas que se articulan con una administración eficiente, estas son: la selección del personal, la promoción de los recursos humanos, los salarios, la seguridad y sanidad y las relaciones con los trabajadores.

Chiavenato (2009) sostiene que la gestión del talento humano se fundamenta en seis procesos fundamentales, que generalmente son utilizados para diseñar herramientas para la evaluación de la gestión del talento.:

**Admisión de personas:** relacionado con los procesos usados para la inclusión de nuevo personal a la organización. Suelen llamarse procesos de provisión y/o suministro de personal. Involucra el reclutamiento y la selección de personal o recursos.

**Aplicación de personas:** involucra procesos empleados para diseñar las labores que realizará el trabajador; involucra el diseño de la organización y el diseño de cargos; así como: el análisis de puestos y descripción de cargos, la orientación del personal y la evaluación del desempeño.

**Compensación de las personas:** relacionado con los procesos usados para incentivar y satisfacer las necesidades individuales del personal. Incluye salarios, recompensas, bonificaciones beneficios sociales.

**Desarrollo de personas:** relacionado con los procesos utilizados en la capacitación, entrenamiento y el incremento del desarrollo profesional y personal del personal

**Mantenimiento de personas:** relacionado con los procesos usados en la creación y diseño de condiciones ecológicas y mentales satisfactorias para el trabajo. Involucran aspectos relacionados con la disciplina laboral, la higiene, la seguridad, el bienestar, la calidad de vida, y sostenimiento de las relaciones sindicales.

**Monitoreo de personas:** relacionado con los procesos utilizados para acompañar y controlar las acciones del personal y comprobar resultados. Involucran bases de datos y sistemas informáticos gerenciales.

Para Del Rio (2017) la Gestión del Talento Humano, no sólo esta orientada a identificar al trabajador mejor calificado y valioso, sino que también subraya la posibilidad de su retención. Este proceso llevado a cabo por las organizaciones, denominado Gestión del Talento, es realizado en la actualidad por una gran cantidad de organizaciones convirtiéndose en un proceso cada vez más competitivo por su relevancia estratégica. De esta manera promover y gestionar el talento puede implicar: (1) buscar, atraer y seleccionar personal con una alta formación competitiva, (2) brindar oportunidades de desarrollo, formativas y de capacitación personal, (3) establecer procesos de modulación del desempeño, (4) implementar acciones de carácter motivacional (remuneraciones, reconocimientos, plan de carrera, etc.) (5) implementar en la organización procesos para manejar el desempeño laboral.

### **2.2.2. Desempeño laboral**

El desempeño laboral es un concepto multifactorial y controversial que ha recibido distintas nominaciones durante su proceso de consolidación científica. En un primer momento, el estudio se centró en la práctica y política de la empresa relacionada a los individuos, grupos o sistemas de representación laboral. Luego se descubrió que el desempeño estaba más relacionado con la dirección estratégica de la empresa, pues dependía del uso de técnicas sofisticadas para mejorar su rendimiento.

Otros estudios se han centrado en la observación de las relaciones de contingencia y las tareas que ayudan a cumplir los objetivos. También en las habilidades y motivaciones del empleado hacia el capital humano, las capacidades estratégicas, el desempeño de la organización, las competencias y las estrategias usadas para mejorar el desempeño individual y colectivo (Candel, 2012).

En este sentido, el desempeño laboral se entiende a partir del comportamiento o acciones de los individuos y no solamente en base a los resultados de estas, por ello se recomienda definirlo a partir de los comportamientos que están bajo el control de los individuos y que contribuyen a las metas de la organización (Rotundo, 2002). A raíz de esta precisión, se ha definido como aquellas cosas, acciones o comportamientos que realizan las personas para contribuir en el logro de objetivos de la organización (Campbell y Wiernik, 2015).

Asimismo el término, se refiere a la manera como el personal cumple eficazmente sus funciones, actividades y tareas e influye de forma positiva o negativa en el comportamiento organizacional (Chiavenato, 2009; citado en Palacios, 2019). Por otro lado, el desempeño laboral hace alusión a aquellos comportamientos que genera el ambiente psicológico, social y global en la empresa, puesto que permite al trabajador estar dispuestos a desarrollar actividades que son de su competencia, muestra persistencia por cumplir exitosamente con las tareas, entusiasmo para realizar tareas que se le asignen, cooperación con otros y el cumplimiento de las reglas (Candel, 2012).

Ahora bien, después de las definiciones se puede obtener distintas características del desempeño laboral. Una característica principal es que el desempeño laboral no es igual en todo el personal e influyen en las destrezas, habilidades, la motivación, la percepción del trabajador en relación a sus actividades, al manejo de las técnicas y sus capacidades interpersonales (Palacios, 2019).

Por otro lado, es un comportamiento que puede medirse y es relevante para los objetivos de la organización; además es un término multidimensional y de naturaleza dinámica; que considera dentro de su estructura la perspectiva de diferencias individuales, la perspectiva de la situación y la perspectiva de la regulación del desempeño (Sonnetag y Frese, 2001).

Arce, (2016) propone una serie de características del desempeño laboral, algunas de ellas han sido considerados por otros autores como dimensiones para elaborar instrumentos que evalúen el desempeño laboral en diferentes organizaciones laborales.

#### **a. Confiabilidad**

Referido a la confianza que se tiene en una persona o en su capacidad de realizar su trabajo eficientemente; esta confianza facilita que el trabajador cumpla cabalmente con los compromisos pactados en la empresa, que trabaje en equipo o individualmente acorde a la necesidad. (Arce, 2016)

**b. Comunicación**

Es el medio por el que se transmiten los mensajes verbales y no verbales dentro de la organización e implica desarrollar en todos los individuos la capacidad de escucha activa, la buena disposición a responder de forma clara y directa, brindar instrucciones en forma adecuada (Arce, 2016)

**c. Conocimiento de la labor**

Implica la capacidad para ejecutar las actividades asignadas y cumplir con las responsabilidades que la empresa deposita en su perfil. Esta dimensión se refiere a las habilidades técnicas y el conocimiento necesario para ejecutar las actividades, (Arce, 2016).

**d. Resolución de problemas**

Involucra la anticipación a las situaciones problemáticas, precisar cual es el problema real e identificar las causas; superar los obstáculos de forma eficiente; generar alternativas de solución y seleccionar la que más se ajusta a la problemática (Arce, 2016).

**e. Productividad**

Esta relacionada con el resultado de la relación existente entre el número de recursos humanos y materiales que se ha empleado al elaborar un producto con la calidad del mismo. (Arce, 2016).

**f. Calidad en el servicio**

Referido al servicio ofrecido por la organización en la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes, a partir de ello se hace una estimación del servicio y emiten una opinión de satisfacción que la empresa lo utiliza para reforzar aspectos negativos y mantener los indicadores positivos (Arce, 2016).

**g. Trabajo en equipo.**

Es la capacidad de unir conocimientos, habilidades, esfuerzos, motivaciones y usar de forma adecuada las diferencias entre los

miembros de la institución para cumplir con los objetivos propuestos. (Arce, 2016).

#### **h. Responsabilidad**

Referido a la capacidad de cumplir con las actividades asignadas a una persona dentro de un contexto laboral en un plazo determinado. (Arce, 2016).

#### **i. Compromiso e Identificación**

Implica la actitud de desprendimiento del personal para afrontar los retos que puedan presentarse en su puesto de trabajo, en la que asume un compromiso e identificación con los objetivos de la organización. (Arce, 2016).

#### **j. Disponibilidad para eventualidades.**

Relacionado con la actitud del personal para estar en los momentos cuando se le necesite, es decir mostrar apertura a dar un tiempo adicional para cumplir sus responsabilidades. (Arce, 2016)

La evaluación del desempeño es un proceso sistémico que sirve para estimar o valorar el potencial, las cualidades y la eficacia de un trabajador en sus roles desempeñados en la empresa; asimismo es un concepto dinámico puesto que es aplicado de forma periódica para tener una apreciación real de los aciertos y desaciertos en el cumplimiento de metas (Chiavenato, 1999).

Generalmente estimula el rendimiento del trabajador, de modo que justifique su permanencia en la empresa; por otro lado, retroalimenta sus esfuerzo, puesto que le permite hacer una autovaloración y autocrítica para su desarrollo y autocontrol. Además, posibilitta poder proponer nuevas políticas de remuneración , mejorar la actuación laboral, fortalecerla toma de decisiones de ascensos, permite establecer la necesidad de la capacitación, identificar errores en el diseño del puesto y permite la observación de problemas que pueden afectar el desempeño eficaz del cargo (Pérez, 2009).

Otras ventajas es que mejora el desempeño ya que mediante la retroalimentación hacia el trabajo del empleado, los gerentes y encargados de personal desarrollan acciones que mejoran sustancialmente el rendimiento. Por otro lado, refuerza las políticas de compensación, es decir que ayudan a los gerentes a tomar decisiones de quienes deben recibir los incentivos laborales por el rendimiento obtenido. Asimismo, se descubren necesidades de capacitación para reforzar las competencias que no están logrados e identifican nuevas competencias que no se ha aprovechado y puede servir para potenciar el rendimiento de la empresa. Finalmente con la evaluación se corrigen imprecisiones en los perfiles del puesto y se detectan desafíos externos como los problemas de salud, la dinámica familiar, las finanzas, entre otras (Werther, 2008).

Para realizar una evaluación de desempeño existen propósitos que la misma empresa se plantea. Uno de los principales propósitos es que se realiza con fines de investigación, es decir se pretende medir objetivamente el desempeño para obtener una validez jurídica de decisiones de personal, ya que en la empresa existen riesgos legales que pueden afectar económicamente de los procedimientos de selección y determinar la eficacia de las intervenciones; o en su defecto probar o rechazar una variedad de hipótesis planteadas para dar respuesta a las problemáticas de la empresa. Otro de los propósitos es para la defensa cuando no se hace un proceso de evaluación objetivo y sustentado en evidencias. Otro propósito es usado para una tasación de alto riesgo, especialmente en el proceso de promoción, reasignaciones y decisiones de compensación; por ello es de suma importancia la equidad, transparencia, precisión, objetivos de evaluación y motivación. Finalmente, se realiza para la retroalimentación y desarrollo del desempeño para identificar comportamientos de desempeño específico y sustantivo que necesitan mejorar (Campbell y Wiernik, 2015)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Método investigación

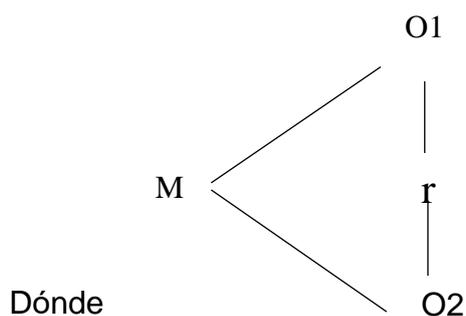
El método de estudio corresponde al método científico. El método científico es un proceso sistemático orientado al descubrimiento de las condiciones en que ocurren sucesos específicos en la realidad, caracterizado por ser tentativo, observable, de razonamiento lógico riguroso y contrastable empíricamente (Tamayo, 2014). El método particular empleado corresponde al hipotético deductivo; éste método se caracteriza porque luego de una revisión teórica, se deducen hipótesis de trabajo susceptibles de ser verificadas empíricamente (Ortiz 2015)

#### 3.2. Tipo y diseño de investigación

El trabajo corresponde al tipo básico. Los estudios catalogados como básicos, tienen como finalidad recoger datos relevantes de la realidad para incrementar el conocimiento sobre ella, sin interés a una aplicación inmediata. (Sánchez y Reyes, 2017).

Dado el alcance del estudio, al presente trabajo le corresponde un diseño no experimental, de tipo correlacional de corte transeccional (Hernández y Mendoza, 2018)

El esquema:



M: Muestra

O1: Gestión de talento humano

O2: Desempeño laboral

r : Correlación

### 3.3. Variable y operacionalización de las variables

#### Variable 1 Gestión del talento humano. Variable categórica

Conjunto de políticas y prácticas orientados a dirigir los aspectos esenciales de los cargos gestión vinculados con los recursos humanos, que incluyen: el reclutamiento, la selección, la capacitación, las bonificaciones y la evaluación de desempeño laboral (Chiavenato, 1999)

#### **Dimensiones:**

**Conocimiento:** es el total de aprendizajes, conceptos, ideas, informaciones y experiencias que se posee sobre una area de especialidad. En la medida que el conocimiento es cambiante es necesario utilizarlo y renovarlo de manera constante (Chiavenato 2011)

**Hábilidades:** relacionado con la utilización y aplicación del conocimiento, tanto para resolver problemas o crear y/o innovar. Esta vinculado con transformar el conocimiento en resultados practicos (Chiavenato (2011)

**Motivación:** el término esta referido al impulso que origina, dirige y sostiene la mandera de accionar; se refiere al impulso en la conducta del trabajador, en relación a las metas y los objetivos de la institución. (Galicia 2010),

**Actitudes:** estado disposicional o tendencia organizada por las experiencias, que ejercen una influencia especifica en el comportamiento de un individuo ante objetos, personas o situaciones (Chiavenato, 2011)

### Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Conjunto de políticas y prácticas orientados a dirigir los aspectos esenciales de los cargos gestión vinculados con los recursos humanos, que incluyen: el reclutamiento, la selección, la capacitación, las bonificaciones y la evaluación de desempeño laboral (Chiavenato, 1999)	Respuestas a la Escala Gestión del Talento Humano de Alles (2010)	<p>Conocimiento</p> <p>Habilidades</p> <p>Motivación</p> <p>Actitudes</p>	<p>Lecciones aprendidas Ideas propuestas Productos de información</p> <p>Capacidad del conocimiento Crear Innovar</p> <p>Productividad laboral. Participación laboral Incentivo salarial.</p> <p>Alcanzar metas Asumir riesgos Logros</p>	Ordinal

#### Variable 2: Desempeño laboral. Variable categórica

Cosas, acciones comportamientos que realizan las personas para contribuir en el logro de objetivos de la organización (Campbell y Wiernik, 2015).

#### Dimensiones:

**Cumplimiento o logro de los objetivos y tareas:** se refiere a la capacidad de poder cumplir con las tareas y actividades asignadas a un individuo dentro en un plazo establecido dentro del contexto laboral (Arce, 2016).

**Cooperación y trabajo en equipo,** Es la capacidad de unir conocimientos, habilidades, esfuerzos, motivaciones y usar de forma adecuada las diferencias

entre los miembros de la organización para cumplir con los objetivos propuestos. (Arce, 2016).

**Disciplina laboral:** relacionada con el aprovechamiento que se tiene de la jornada laboral, implica además el cumplimiento y acatamiento de la normatividad existente en la organización. ( Arce, 2016)

**Superación personal:** valoración del empleado, de acuerdo a sus potencialidades y limitaciones en el desempeño de su labor, actúa para lograr resultados óptimos y progreso constante, involucra su preocupación y tendencia de superación, tanto de autodidacta como por actividades de capacitación (Arce, 2016)

### Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Cosas, acciones comportamientos que realizan las personas para contribuir en el logro de objetivos de la organización (Campbell y Wiernik, 2015).	Respuestas a la Escala del Desempeño Laboral Alles (2010)	Cumplimiento de los objetivos y tareas  Cooperación y trabajo en equipo  Disciplina laboral  Superación personal	Realizar tareas y actividades en el tiempo establecido  Unir habilidades motivaciones y esfuerzos. Usar adecuadamente diferencias entre el personal  Aprovechamiento de la jornada. Laboral. Cumplir con la normatividad  Valoración de potencialidades y limitaciones en el desempeño. Preocupación y tendencia de superación	Ordinal

### 3.4. Población y muestra.

#### Población

El grupo de análisis o población del estudio, fue de carácter finito, y estuvo constituido por 60 trabajadores, varones y mujeres, profesionales y no profesionales con edades entre los 20 y los 60 del Centro de Salud Conde de la Vega, perteneciente a la DIRIS Lima Centro (MINSA) ubicado en el Jr. Ramón Cárcamo 468. Cercado de Lima.

#### Muestra

La muestra es la misma población, constituida por 60 participantes. Cuando el número de la muestra es igual al número de la población, la muestra se identifica como censal. Al respecto Hayes (1999) señala, cuando la muestra es la población, ésta se denomina censal. Al ser la muestra la misma población no hay procedimiento de muestreo para elegir a los participantes del estudio

**Tabla 1**

*Distribución de la muestra en estudio según actividad ocupacional*

Actividad ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
Médicos	6	10.00
Enfermeras	5	8.33
Odontólogos	5	8.33
Obstétricas	4	6.66
Psicólogos	4	6.66
Nutricionistas	2	3.33
Tec, enfermería	10	16.66
Tec. laboratorista	4	6.66
Tec. de farmacia	4	6.66
Administrativos	10	16.66
Logística	5	8.33
Limpieza	5	8.33
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: departamento de administración

**Criterios de inclusión**

Personal con más de un año de labores

Personal nombrado y contratado

Personal presentes al momento de la aplicación de los instrumentos.

Personal masculino femenino

**Criterios de exclusión.**

Personal de seguridad

Personal en condición de practicantes.

Personal que no firmaron el consentimiento informado

**3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.****Técnica**

La técnica empleada es la encuesta. La técnica elegida es un procedimiento operativo de gran utilidad, que posibilita recoger datos y/o tratar información acerca de un fenómeno o aspecto de una determinada población o muestra. (Orellana, 2016)

**Instrumentos**

Los instrumentos destinados para recoger los datos fueron la Escala de Gestión del Talento Humano y la Escala de Desempeño Laboral (Alles (2010)).

### Ficha Técnica

Nombre del Instrumento	Escala Gestión del Talento Humano
Autor	Alles, Martha
Año	2010
Procedencia	Diccionario de preguntas La Trilogía
Lugar	Argentina
Adaptación	Del Castillo Méndez, Aurora
Año	2016
Lugar	Lima UCV
Administración	Individual o colectiva
Usuarios	Adultos
Duración	Aproximadamente 20 minutos
Aplicación	Auto aplicable
Número de ítems	20
Opción de respuesta	Likert de 3 opciones : nunca, a veces, siempre
Dimensiones	Conocimiento, habilidades, motivación y actitudes
Objetivo	Evaluar la Gestión del talento humano

### Validez y confiabilidad

En la adaptación llevada a cabo por Del Castillo (2016), la validez del instrumento se obtuvo mediante la validez de contenido en base al juicio expertos, el cual arrojó un criterio de acuerdo entre los jueces. La confiabilidad se obtuvo en una muestra piloto de 20 trabajadores de dos municipalidades, con el alfa de Cronbach, para establecer la consistencia interna de los ítems de la prueba, hallándose 0.84, lo cuales es indicador de un nivel de confiabilidad alto

Para el estudio, se realizó para la escala una validación de contenido en base al criterio de tres jueces, expertos en la materia adminisyrativa con grados académicos en Gestión Pública y Gubernalidad y Gerencia de los Servicios de la Salud, los que opinaron de lo adecuado de la aplicabilidad del instrumento ; así

mismo se llevó a cabo una validez de constructo con el análisis factorial exploratorio para la escala total como para sus dimensiones , hallándose una correlación significativa al 0.01(bilateral) lo cual demuestra su alta validez.. También se llevo a cabo una prueba de fiabilidad con un muestra piloto de 30 participantes con el alfa de Cronbach, con el objetivo de demostrar la consistencia interna de los ítems de la prueba, hallándose un valor de 0.815, lo cual demuestra una alta fiabilidad del instrumento.(ver anexos)

## Escala del Desempeño Laboral

### Ficha Técnica

Nombre del Instrumento	Escala del Desempeño Laboral
Autor	Alles, Alicia
Año	2010
Procedencia	Diccionario de preguntas La Trilogía
País	Argentina
Adaptación	Del Castillo Méndez, Aurora
Año	2016
Lugar	Lima UCV
Administración	Individual o colectiva
Usuarios	Adultos
Duración	Aproximadamente 20 minutos
Aplicación	Auto aplicable
Número de ítems	20
Opción de respuesta	Likert de 3 opciones: nunca, a veces, siempre
Dimensiones	Logro de tareas y objetivos , colaboración y trabajo en equipo, disciplina laboral y mejoramiento personal
Objetivo	Evaluar el desempeño laboral e trabajadores

### **Validez y confiabilidad**

En la adaptación llevada a cabo por Del Castillo (2016), la validez del instrumento que evalúa el desempeño laboral, se obtuvo mediante la validez de contenido en base al juicio expertos, el cual arrojó un adecuado criterio de acuerdo entre los jueces. La confiabilidad se obtuvo en una muestra piloto de 20 trabajadores de dos municipalidades, con el alfa de Cronbach, para determinar la consistencia interna de los ítems de la prueba, obteniéndose un valor de 0.85, lo cual es indicador de un nivel muy bueno de confiabilidad

Para el estudio, se realizó para la Escala de Desempeño Laboral una validación de contenido en base al criterio de tres jueces con el grado de magister en Gestión Pública y Gobernalidad y con Gerencia de los Servicios de la Salud, los que opinaron de lo adecuado de la aplicabilidad del instrumento; así mismo se llevó a cabo una validez de constructo con el análisis factorial exploratorio para la escala total como para sus dimensiones, hallándose una correlación significativa al 0.01 y al 0.05 (bilateral) lo cual demuestra la alta validez de la escala.. También se realizó una prueba de fiabilidad con un muestra piloto de 30 participantes con el alfa de Cronbach, con la finalidad de demostrar la consistencia interna de los ítems de la escala, hallándose un valor de 0.770, lo cual evidenciaron una alta fiabilidad del instrumento.(ver anexos)

### **3.6. Procedimiento**

Establecidas las coordinaciones con la autoridad el médico jefe del Centro Salud y habiéndose obtenido la autorización para llevar a cabo la investigación; se autorizó la aplicación de los instrumentos al personal de la institución que accediera a participar en el estudio. Para tal fin, se acordó llevar a cabo la evaluación en grupos de 15 personas, una hora después del refrigerio ( 2.00 p-m.) en el auditorio del centro de salud que tenía una capacidad para 40 personas. El día de la evaluación se acondicionó el ambiente distribuyendo 15 butacas separadas a un metro y medio entre ellas. Al momento del ingreso, los participantes cumplieron con los protocolos de seguridad, doble mascarilla, toma de temperatura y alcohol para las manos. Una vez ubicados en sus respectivas lugares, se les informó los objetivos

del estudio y se les solicito su aceptación, procediéndose con la firma del consentimiento informado. Una vez aceptada la participación se les hizo entrega de la prueba a desarrollar, solicitándoles que leyeran las instrucciones para su resolución indicándoles que si tenían alguna duda o pregunta la pudieran formular. La resolución de la primera prueba Gestión publica de los recursos humanos tuvo una duración aproximada de 15 minutos; finalizada la misma, se tuvo un intervalo de 5 minutos para proceder con la aplicación del segundo instrumento la escala de Desempeño laboral, la cual tomo también un periodo aproximado de 15 minutos para su realización. Finalizada la evaluación se de agradeció a todos los participantes su colaboración para llevar a cabo el presente estudio.

### **3.7. Técnica de procesamiento y análisis de los datos.**

El procesamiento de los datos encontrados, se llevo a cabo mediante el paquete estadístico SPSS-30. El análisis y descripción de resultados se realizó mediante frecuencias, promedios y porcentajes. Las hipótesis fueron contrastadas con el estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman, dada la naturaleza ordinal de las variables y la distribución no normal de la muestra hallada al aplicar la prueba de Kolmorojov Smirnov. Los resultados, se presentan en tablas y figuras. para facilitar su visualización

### **3.8. Aspectos éticos de la investigación**

Para cumplir con los criterios éticos del estudio se utilizó un documento como consentimiento informado, con la finalidad de pedir la aceptación voluntaria de los trabajadores y profesionales de participar en el trabajo de investigación-. El contenido del documento estuvo orientado a informar el propósito del estudio; señalando la condición de anonimato de las pruebas, el carácter confidencial de los resultados y la utilización de los mismos sólo para el presente estudio. Así mismo se hizo de conocimiento la inocuidad de las pruebas empleadas, así como el respeto de cada participante de dejar de responder las escalas en cualquier momento de la evaluación.

## 4. RESULTADOS

### 4.2. Descripción de resultados

**Tabla 2**

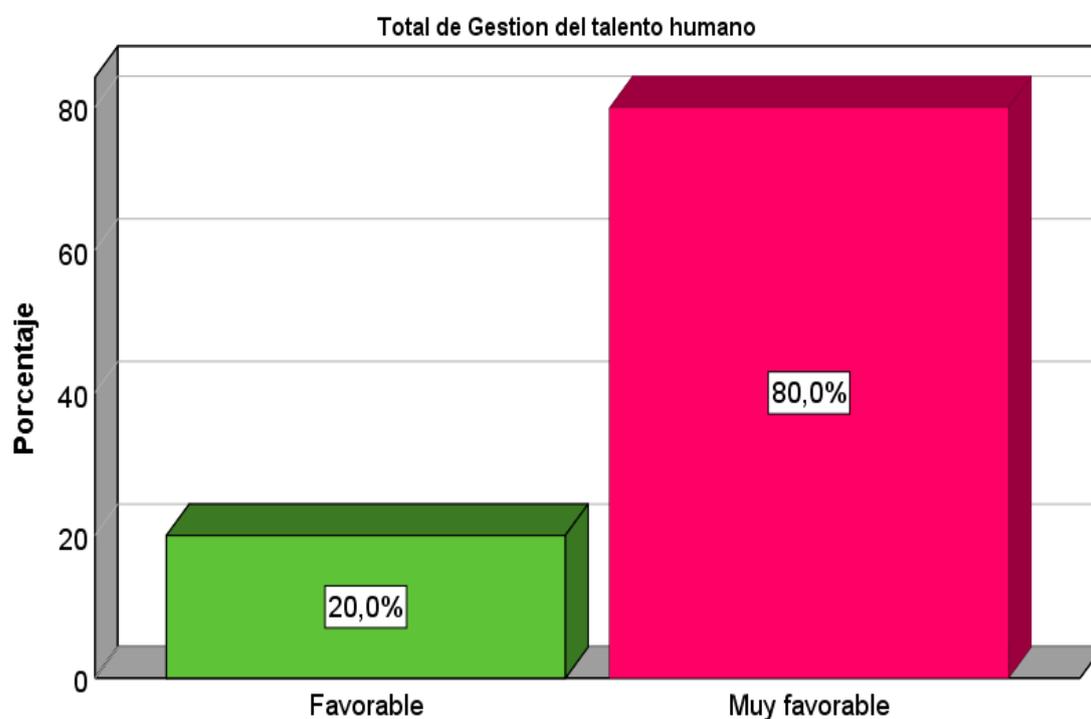
*Frecuencia y porcentaje del nivel de Gestión del talento humano.*

Nivel	Frecuencia	%
Favorable	12	20,0
Muy favorable	48	80,0
Total	60	100,0

Nota: base de datos SSPS

**Figura 1**

*Porcentaje del nivel de Gestión del Talento Humano.*



En la tabla 2 y figura 1, en relación a la gestión del talento humano, se puede observar que en el 80% de la muestra, hay un predominio del nivel muy favorable, seguido del 20% con el nivel favorable. De lo observado se puede colegir, que la

totalidad de los participantes del estudio tienen una percepción altamente favorable de la gestión del talento humano del centro de salud donde laboran.

**Tabla 3**

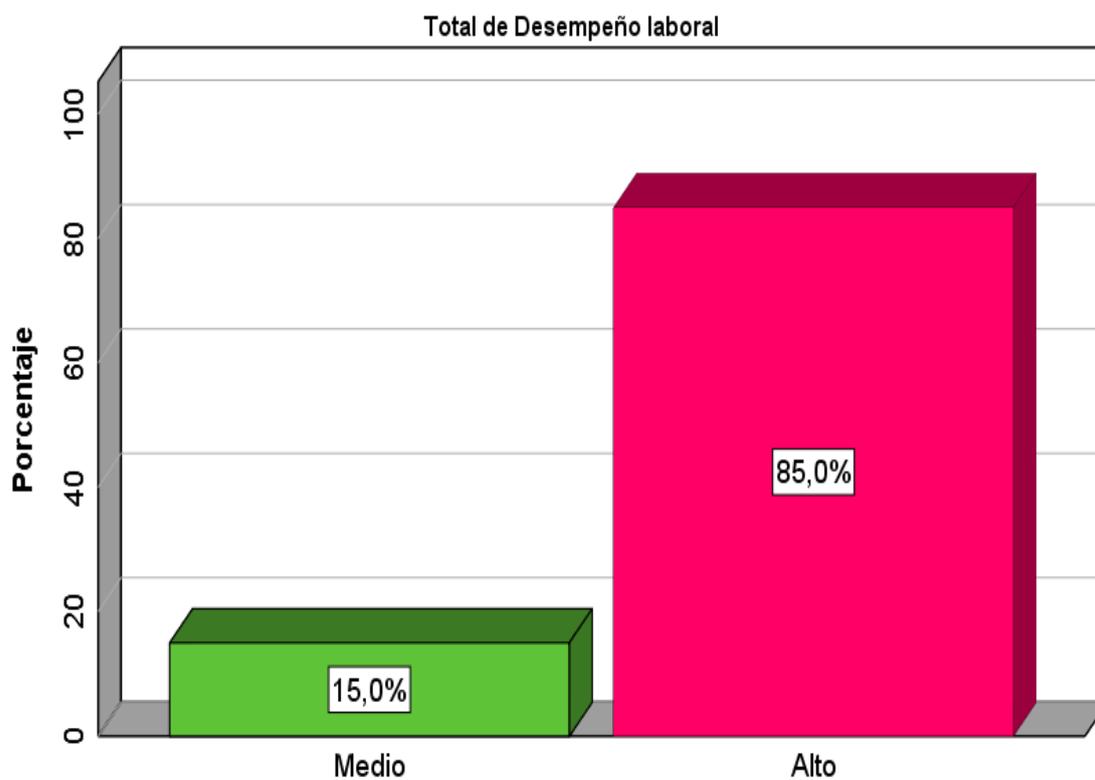
*Frecuencia y porcentaje del nivel de Desempeño laboral.*

Nivel	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Medio	9	15,0	15,0	15,0
Alto	51	85,0	85,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: base de datos SSPS

**Figura 2**

*Porcentaje del nivel de Desempeño laboral*



En la tabla 3 y figura 2, en relación al desempeño laboral, se puede observar que en el 85% de la muestra, hay un predominio del nivel alto, seguido del 15% con un nivel promedio. De lo observado se puede deducir, que la mayoría de los participantes del estudio (85%) tienen una percepción elevada de su desempeño laboral en el centro de salud donde laboran.

### 4.3. Contrastación de hipótesis.

Tabla: 4

*Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnova*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,284	60	<b>,000</b>	,843	60	,000
Desempeño laboral	,217	60	<b>,000</b>	,917	60	,001

*a. Corrección de significación de Lilliefors*

Dato: base de datos SSPS

En la tabla 4, se presenta la prueba de normalidad donde los valores de la variable gestión del talento humano es de ,284 con un  $p < 0,05$ . De igual modo, en desempeño laboral el valor es 0.217 con un  $p < 0,005$ . Por lo tanto, se concluye que la distribución de la muestra no cumple los criterios de normalidad, ya que todos los puntos se concentran cerca de la recta. En base a ello para la verificación de la hipótesis de trabajo se utilizó el estadístico inferencial no paramétrica Rho de Spearman

Con el fin de determinar el valor de la magnitud de los coeficientes de correlación hallados en el estudio con el Rho de Spearman, se utilizaron los valores propuestos por Hernández y Mendoza (2018)

## Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

Ho No Existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19

Ha Existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19

**Tabla 5**

*Coefficiente de correlación entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral*

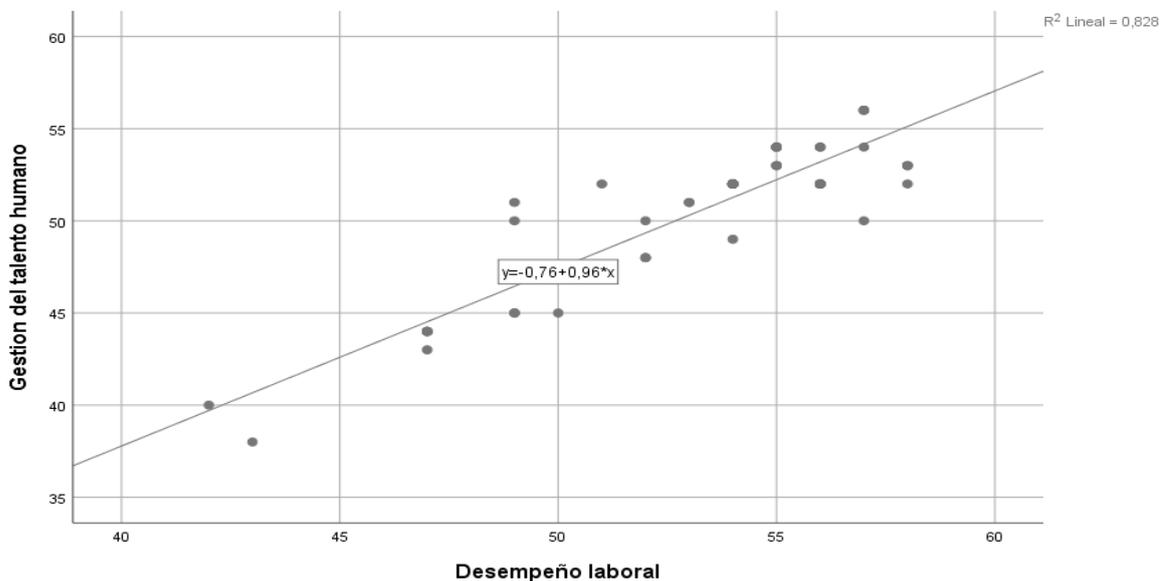
		Gestión talento humano	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,822**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
			.

**\*\*.** *Significativa 0,05.*

Nota: base de datos SSPS

**Figura 3.**

*Correlación entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral*



En la tabla 5 y figura 3 se observa la correlación entre gestión pública del talento humano y el desempeño laboral, constatándose un coeficiente de correlación positiva considerable 0.822\*\* con un nivel de significancia de  $p < 0,05$ . En base a este indicador se acepta la hipótesis alternativa, ya que existe una correlación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19, es decir que un nivel favorable y muy favorable de gestión del talento humano hace que el desempeño laboral del personal aumente en niveles muy favorables, tal y como se evidencia en la dispersión de puntos de la gráfica.

### **Hipótesis específicas**

Ho1. No existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

Ha1. Existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

**Tabla 6**

Coeficiente de Rho entre la gestión pública del talento humano y el cumplimiento de los objetivos

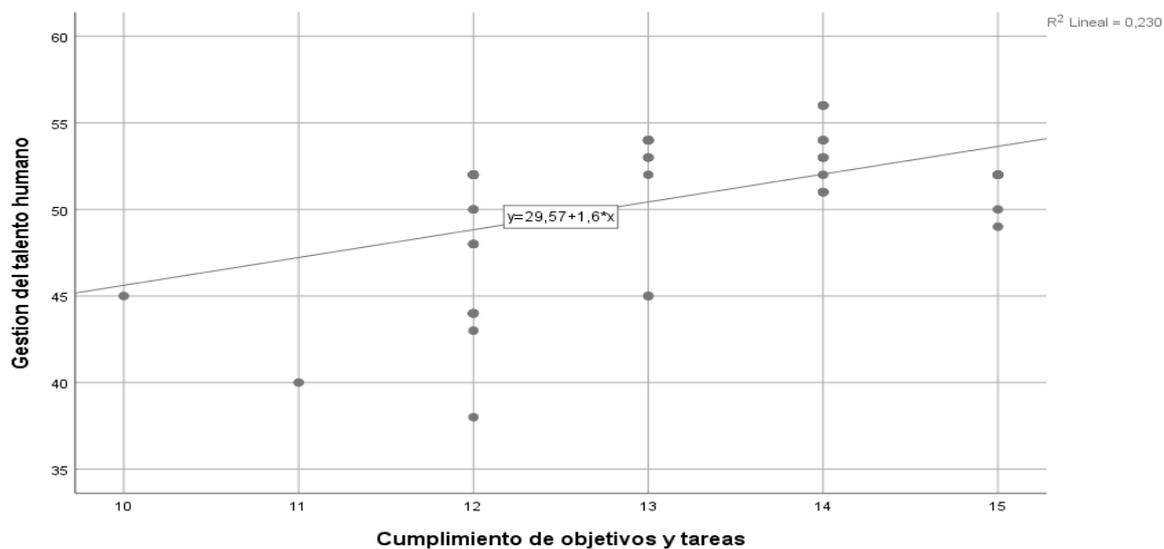
		Gestión del talento humano	Cumplimiento de objetivos y tareas
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,460**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
			.

\*\* . Significativa 0,05

Nota: base de datos SSPS

**Figura 4**

Correlación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos



En la tabla 6 y figura 4 se observa la correlación entre gestión pública del talento humano y el cumplimiento de objetivos y metas, constatándose un

coeficiente de correlación positiva débil 0.460\*\* con una  $p < 0,05$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, ya que existe correlación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19, es decir que un nivel favorable y muy favorable de gestión del talento humano hace que los trabajadores cumplan sus objetivos y tareas de forma muy favorables, tal y como se evidencia en la dispersión de puntos de la gráfica.

Ho2. No existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y la cooperación y trabajo en equipo en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

Ha2. Existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y la cooperación y trabajo en equipo en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

**Tabla 7**

*Coeficiente de correlación entre la gestión pública del talento humano y la cooperación y trabajo en equipo*

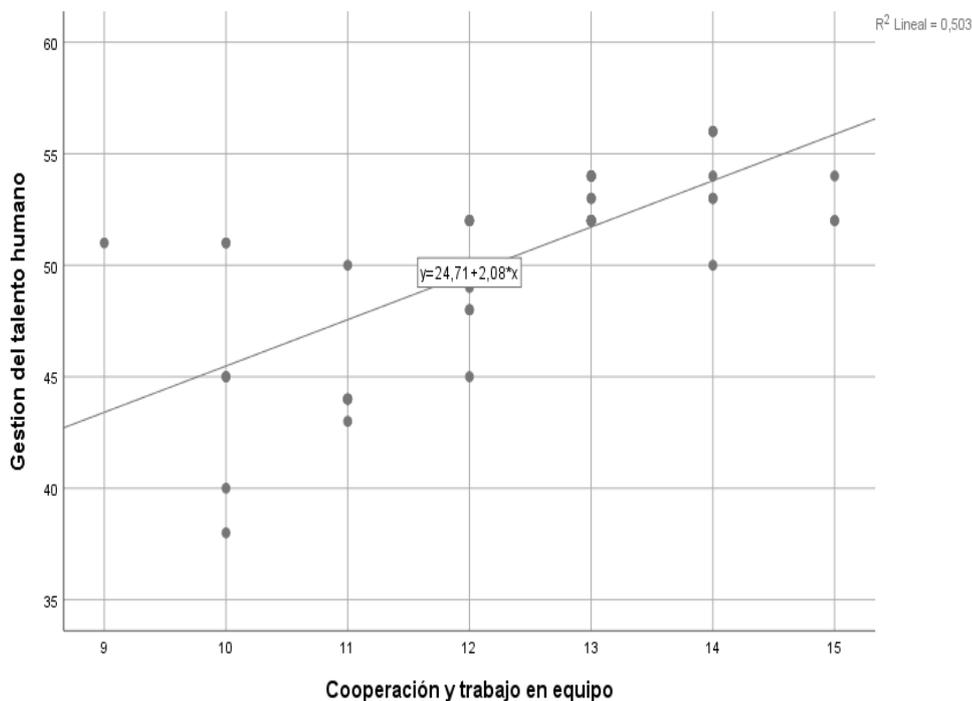
		Gestión del talento humano	Cooperación y trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,787**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
			.

\*\* *Significativa 0,05*

Nota: base de datos SSPS

**Figura 5**

*Correlación entre la gestión del talento humano y la cooperación y trabajo*



En la tabla 7 y figura 5 se observa la correlación entre gestión pública del talento humano y la cooperación y trabajo en equipo, constatándose un coeficiente de correlación positiva considerable 0.787\*\* con una  $p < 0,05$ . En base a este indicador se acepta la hipótesis alternativa, ya que existe una correlación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y la cooperación y trabajo en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19, es decir que un nivel favorable y muy favorable de gestión del talento humano aumenta favorablemente en los trabajadores la cooperación y el trabajo en equipo, tal y como se evidencia en la dispersión de puntos de la gráfica.

Ho3. No existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

Ha3. Existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

**Tabla 8**

*Correlación entre la gestión pública del talento humano y la disciplina laboral en personal*

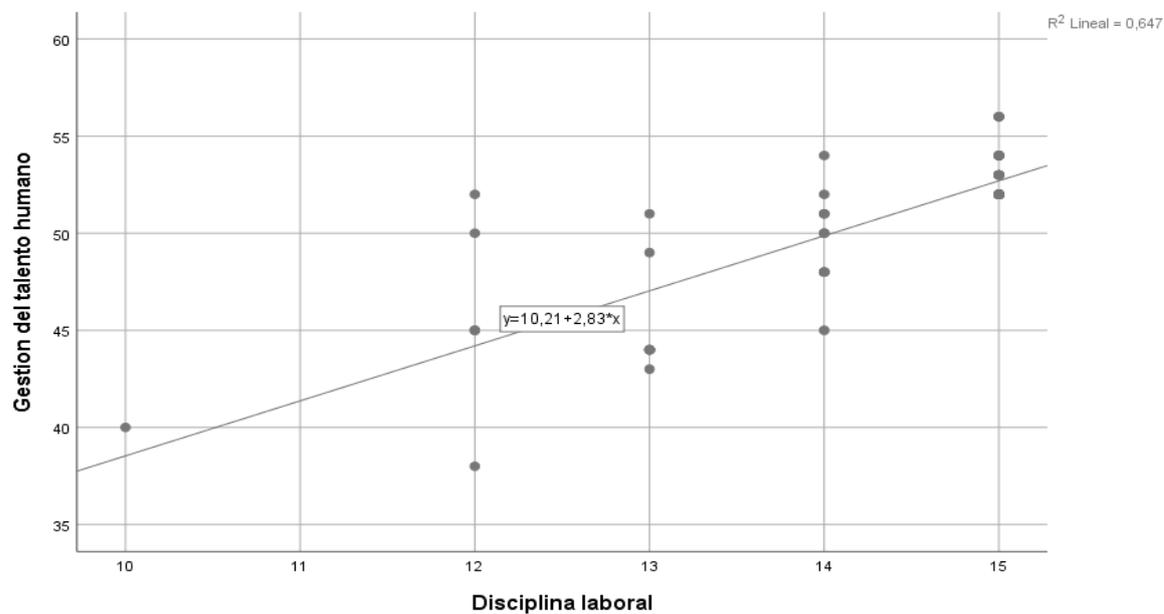
		Gestión del talento humano	Disciplina laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	,798**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
			.

\*\* . Significativa 0,05

Dato: base de datos SSPS

Figura 6.

*Correlación entre la gestión pública del talento humano y la disciplina laboral en personal*



En la tabla 8 y figura 6 se observa la correlación entre gestión pública del talento humano y la disciplina laboral en personal, constatándose un coeficiente de correlación positiva considerable 0.798\*\* con una  $p < 0,05$ . En base a este indicador se acepta la hipótesis alternativa, ya que existe una correlación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano la disciplina laboral en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19, es decir que un nivel favorable y muy favorable de gestión del talento humano aumenta favorablemente en los trabajadores la disciplina laboral, tal y como se evidencia en la dispersión de puntos de la gráfica.

Ho4 No existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19

Ha4 Existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19

**Tabla 9**

*Relación entre la gestión pública del talento humano y la superación laboral*

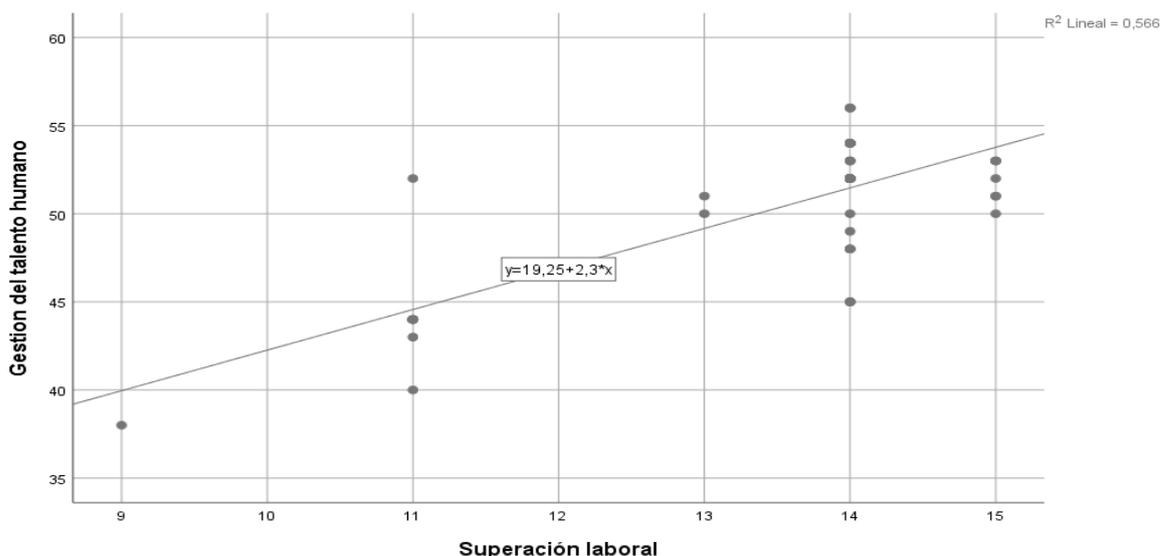
		Gestión del talento humano	Superación laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
			.

\*\* *significativa 0,05.*

Dato: base de datos SSPS

**Figura 7**

*Relación entre la gestión pública del talento humano y la superación laboral*



En la tabla 9 y figura 7 se observa la correlación entre gestión del talento humano y la superación laboral, constatándose un coeficiente de correlación positiva débil 0.499\*\* con una  $p < 0,05$ . En base a este indicador se acepta la hipótesis alternativa, ya que existe una correlación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y la superación laboral en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19, es decir que un nivel favorable y muy favorable de gestión del talento humano aumenta favorablemente en los trabajadores la superación laboral, tal y como se evidencia en la dispersión de puntos de la gráfica

Ho5. Las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano no son predictores del desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

Ha5. Las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano son predictores del desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

**Tabla 10***Coefficientes de los modelos de regresión lineal.*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta			Tolerancia	VIF
1	(Constante)	26,102	3,841		6,796	,000	
	Conocimiento	2,053	,290	,680	7,070	,000	1,000
2	(Constante)	14,806	3,540		4,182	,000	
	Conocimiento	1,314	,258	,435	5,085	,000	,779
	Hábitos	1,591	,261	,521	6,090	,000	,779
3	(Constante)	10,484	2,811		3,730	,000	
	Conocimiento	,722	,220	,239	3,286	,002	,638
	Hábitos	1,374	,204	,450	6,730	,000	,757
	Motivación	1,163	,184	,439	6,331	,000	,706
4	(Constante)	9,886	2,659		3,718	,000	
	Conocimiento	,622	,210	,206	2,959	,005	,620
	Hábitos	1,011	,231	,331	4,369	,000	,524
	Motivación	1,050	,178	,396	5,906	,000	,670
	Actitudes	,732	,259	,224	2,826	,007	,480

*a. Variable dependiente: Desempeño laboral**Formula:*

Desempeño laboral =  $\beta_0 + \beta_1 * (\text{conocimiento}) + \beta_2 * (\text{hábitos}) + \beta_3 * (\text{motivación}) + \beta_4 * (\text{actitudes}) + E$ .

*Reemplazando*

Desempeño laboral = 9,886 + ,622 \*(conocimiento) + 1,011\*(hábitos) + 1,050\*(motivación) + ,732 \*(actitudes) + E

En la tabla de coeficientes del modelo, se observa que cuando el predictor conocimiento es igual a cero, el valor de la constante es de 9,886; Sin embargo, cuando el conocimiento aumenta una unidad el desempeño laboral aumenta en ,622; de modo similar se constata que, al aumentar los hábitos en una unidad, el desempeño laboral tiende a aumentar en 1,011; en la misma línea, cuando aumenta la motivación, el desempeño laboral lo hace en 1,050, finalmente al aumentar en una unidad la actitud, el desempeño laboral también aumenta en 732.

Respecto a coeficientes del modelo de regresión, las puntuaciones t indica que las variables Conocimiento ( $t=2,959$   $p=,0.05$ ); hábitos ( $t= 4,369$ ;  $p=0.00$ ); motivación  $t= 5.906$ ;  $p,0.00$ ) y actitud  $t= 2.826$ ;  $p=0.07$ ) aportan significativamente al modelo de predicción y con ello se acepta la hipótesis alternativa puesto que son predictores del desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

## ANÁLISIS Y DICUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación desarrollada tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19. El Rho de Spearman hallado para las variables estudiadas, evidencia una  $r = 0,822$  que evidencia una relación directa considerable, con un valor  $p = 0,00 < 0,05$ ) lo que permite sostener la existencia de una relación significativa entre las variables investigadas en los participantes de la muestra estudiada.

Los resultados de nuestro estudio son concordantes con la mayoría de lo reportado en estudios realizados en nuestro medio en personal de diferentes instituciones de sanitarias, así tenemos que : Asencios (2017) Crisóstomo (2018); Reyes y Vílchez (2018); Silvestre (2019) encontraron una correlación positiva y estadísticamente significativa en sus estudios.

El primer objetivo específico, se orientó a determinar la relación entre la gestión pública del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas del desempeño laboral, en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19, el Rho de Spearman encontrado para las variables estudiadas , evidencia una  $r = 0.460$  que demuestra una relación positiva débil, con un valor  $p = 0,00 < 0,05$ ), lo que permite sostener la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de objetivos y tareas del desempeño laboral en los participantes de la muestra estudiada

Estos resultados, concuerdan en alguna medida por lo hallado por Reyes y Vílchez (2018) en un estudio sobre gestión del talento humano y la calidad de tareas en personal sanitario de un puesto de Salud de la ciudad de Lima, quien reportó una relación significativa entre ambas variables.

El segundo objetivo específico, se orientó a determinar la relación entre la gestión pública del talento humano y la cooperación y trabajo del desempeño laboral, en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19, el Rho de Spearman encontrado para las variables estudiadas , evidencia una  $r = 0.787$ , directa y considerable con un valor  $p = 0,00 < 0,05$ ), lo

que permite sostener la existencia de una asociación significativa entre la gestión del talento humano y la cooperación y trabajo en equipo del desempeño laboral en los participantes de la muestra estudiada

Estos resultados coinciden con los hallados por Reyes y Vílchez (2018) y por Silvestre (2019) en estudios sobre gestión del talento humano y trabajo en equipo del desempeño laboral en personal sanitario de la ciudad de Lima y del distrito del Rímac quienes reportaron la existencia de una correlación directa y significativa entre las variables de estudio.

El tercer objetivo específico, se orientó a determinar la relación entre la gestión pública del talento humano y disciplina laboral del desempeño laboral, en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19, el Rho de Spearman encontrado para las variables estudiadas, evidencia una  $r= 0.798$  que demuestra una relación considerable, con un valor  $p = 0,00 < 0,05$ ), lo que permite sostener la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral del desempeño laboral en los participantes de la muestra estudiada

Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Reyes y Vílchez (2018) en un estudio sobre gestión del talento humano y disciplina laboral en personal de un puesto de Salud de Lima Metropolitana, quien reportó una relación significativa entre ambas variables.; así mismo concuerda con lo reportado por Crisóstomo (2018) en personal asistencial del Hospital Regional de Huacho quien halló una relación estadística positiva y significativa entre la gestión de los recursos del talento humano y la disciplina laboral

El cuarto objetivo específico, se orientó a determinar la relación entre la gestión pública del talento humano y la superación laboral del desempeño laboral, en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19, el Rho de Spearman encontrado para las variables estudiadas, evidencia una  $r= 0.499$  que demuestra una relación positiva débil, con un valor  $p = 0,00 < 0,05$ ), lo que permite sostener la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y la superación laboral del desempeño laboral en los participantes de la muestra estudiada.

Estos resultados son coincidentes con lo hallado por Crisóstomo (2018) en personal sanitario del Hospital Regional de Huacho quien reportó una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y la superación laboral del desempeño laboral; así mismo, con lo hallado por Espinoza (2020) en personal de la Región de Salud de la Libertad en época de COVID-19, quien reportó una relación directa significativa entre las variables estudiadas .

El Quinto objetivo estuvo dirigido a determinar si las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano son predictores del desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19, los resultados obtenidos demuestran que al implementar el coeficientes del modelo de regresión, las puntuaciones t indica que las variables Conocimiento ( $t=2,959$   $p=,0.05$ ); hábitos ( $t=4,369$ ;  $p=0.00$ ); motivación  $t= 5.906$ ;  $p,0.00$ ) y actitud  $t= 2.826$ ;  $p=0.07$ ) aportan significativamente al modelo de predicción y con ello se acepta la hipótesis alternativa puesto que son predictores del rendimiento laboral en trabajadores profesionales y no profesionales de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

Los resultados hallados son concordantes desde una perspectiva teórica (Palma, 2004, Chiavenato, 2009, Del Rio, 2017) como empírica con los resultados de todos los trabajos reportados como antecedentes en el presente estudio: Asencios (2017), Crisóstomo (208), Reyes y Vílchez (2018), Silvestre (2019), Espinoza (2020). Los valores del coeficiente de correlación encontrados evidencian la existencia de una relación estadística positiva y significativa con una magnitud del efecto apreciable entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral, tanto a nivel general como para cada una de las dimensiones del desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19. Por otro lado Campaña *et al.* (2020) en un estudio sobre la relación entre la gestión del talento humano público y el desempeño laboral en la modalidad de teletrabajo en sectores educativos y de salud en época de pandemia del COVID-19, reportó resultados que evidenciaron una mejor gestión del tiempo y un mejor desempeño para el trabajador;

Estos resultados, permiten inferir que el personal sanitario objeto de la investigación, perciben que la gestión de recursos humanos establecidas por su centro laboral en época de pandemia por el COVID-19, han posibilitado mantener un adecuado desempeño laboral.

Los resultados hallados, son concordantes con una serie de estudios a nivel internacional reportados en el año de la presencia del COVID-19, acerca de la posible influencia de la gestión de los recursos humanos sobre el rendimiento laboral de los trabajadores. Castro, Luna y Erazo (2020) reporta que la gestión del talento humano fideliza el rendimiento laboral de los empleados; Almahtaseb et al. (2020), afirma que el sistema de gestión de personal y/o del talento humano modula el quehacer laboral de los profesionales de salud pública; Aina y Alan (2020), sostienen que el aprendizaje y el desarrollo de gestión del talento afectan el desempeño sostenible en la mayoría de trabajadores; Herdoiza (2020), reportó una fuerte correlación entre el comportamiento organizacional y el rendimiento laboral en personal de enfermería de un Hospital del Ecuador. Sin embargo Aguinis y Burgi-Tiam (2021) sostiene que la mayoría de las organizaciones en época de COVID-19, no han implementado sistemas de gestión del desempeño de última generación, generalmente solo han utilizado revisiones y evaluaciones anuales, por lo que es necesario tomar con precaución los resultados hallados en los estudios realizados al respecto.

Es necesario señalar que los resultados obtenidos en la presente investigación están limitados sólo para el grupo de análisis estudiado y no son susceptibles de ser generalizados a otras muestras similares.

## CONCLUSIONES

Para el objetivo general, el Rho hallado 0.822 evidencia una correlación considerable y un nivel de significación  $p = 0,00 < 0,05$ ), por lo que se concluye que: Existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

Para el primer objetivo específico, el Rho de Spearman hallado 0.460 evidencia una correlación débil y un nivel de significación  $p = 0,00 < 0,05$ ), por lo que se concluye que : Existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19

Para el segundo objetivo específico, el Rho Spearman hallado 0.787 evidencia una correlación considerable y un nivel de significación  $p = 0,00 < 0,05$ ), por lo que se concluye que: Existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y la cooperación y trabajo en equipo en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19

Para el tercer objetivo específico, el Rho Spearman hallado 0.798 evidencia una correlación considerable y un nivel de significación  $p = 0,00 < 0,05$ ), por lo que se concluye que: Existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19

Para el cuarto objetivo específico, el Rho Spearman hallado 0.499 evidencia una correlación débil y un nivel de significación  $p = 0,00 < 0,05$ ), por lo que se concluye que: Existe una relación significativa entre la gestión pública del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19

Para el quinto objetivo específico los coeficientes del modelo de regresión hallados indican que las dimensiones Conocimiento ( $t=2,959$   $p=,0.05$ ); hábitos ( $t=$

4,369;  $p=0.00$ ); motivación  $t= 5.906$ ;  $p,0.00$ ) y actitud  $t= 2.826$ ;  $p=0.07$ ) de la gestión del talento humano, permiten aceptar la hipótesis alterna, en la medida que estas dimensiones son predictoras del desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades de las organizaciones públicas de salud en general y del Centro de Salud objeto de la investigación en particular, promover gestiones del talento humano orientadas a sostener desempeños laborales eficientes en su personal en época de la pandemia del COVID-19.

Se recomienda a las autoridades de las organizaciones públicas de salud en general y del Centro de Salud en particular, tomar con precaución la implementación y/o generalización de los resultados del presente estudio, dado el contexto y momento de pandemia, en el que se obtuvieron estos.

Se recomienda a las autoridades del Centro de Salud del cercado de Lima, en base a los resultados del estudio implementar estrategias para desarrollar acciones para desarrollar una gestión pública del talento humano acorde con las consecuencias que sobre la salud y el desempeño laboral de su personal pudiera tener la presencia del COVID-19.

Se recomienda a los profesionales de la salud e investigadores sanitarios la realización de estudios tratando de replicar de manera directa o sistemática el presente estudio tomando en cuenta variables moduladoras de naturaleza socio laboral (turnicidad, profesión, condición laboral, área asistencial, etc) con la finalidad de contrastar los resultados reportados en el presente estudio.

Se recomienda a los profesionales de la salud e investigadores de ciencias de la salud llevar a cabo investigaciones con diseños causales con implicancias estadísticas de regresión múltiple, que permitan la predicción de resultados para poder ampliar el conocimiento brindado por diseños correlacionales simples.

## REFERENCIAS

- Aguinis, H. & Burgi, J.. (2021). *Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue.* , de Department of Management, School of Business, The George Washington University Sitio web::<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/23409444211009528>
- Aina, R. & Atan, T.. (2020). *The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance*, de Department of Business Administration, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Cyprus International University Sitio web: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8372>.
- Almohtaseb, A. Kareem, H. & Adnan, M. (2020). Impact of Talent Management on Organizational Performance: The Moderating Role of an Effective Performance Management System . *International Journal of Business and Management*, 15, 11.<https://pdfs.semanticscholar.org/7eef/4859013dd8ae75e9ff7224ec3c0c75d87073.pdf>
- Alles, M.A. (2010). *Comportamiento Organizacional, Diccionario de preguntas La Trilogía*. Tomo III. Ediciones Granica
- Arce, A. (2016). *Relación entre los resultados de la Evaluación del desempeño y la Estabilidad Labora: estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013*. [Tesis Maestría] Lima-Perú Universidad Católica del Perú
- Asencios, J. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue*. Lima, 2016, [Tesis maestría] Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima
- Campaña, M., Melendres, E., Flores, J. y Acosta, R. (2020) .Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Revista científica dominio de las ciencias*.  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1741>

- Campbell, J., y Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annu. Revista Organizational Psychology Organizational Behavior* (2), 47-74.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/2545/0bffa95e62723eba0818d1a53556bf006437.pdf>
- Candel, M. (2012). *Las competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego*. Universidad de Murcia Murcia-España.  
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/28424/1/Tesis%20PDF.pdf>
- Castro, K. & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.10](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.10)
- Castro, K., Luna, K., Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 22 (1): 184-203: DOI:  
[www.doi.org/10.36390/telos221.13](http://www.doi.org/10.36390/telos221.13)
- Crisostomo, M. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho*, 2018.[Tesis maestría] Universidad Nacional Faustino Sanchez Carrión. Huacho, Lima Perú.  
[repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Checa-Llontop, L., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197.  
<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, E. (1999). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. Mc Graw-Hill.
- Del Castillo, A.Y. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*

– 2016. [Tesis Maestría en Gestión Pública]. Universidad Cesar Vallejo Lima Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8939>

Del Rio, M., Maldonado, C., Alvarez, J.Sarango, P.(2017). Capital Humano vs Gestión del Talento en las Universidades. Revisión Bibliométrica. *Revista Espacios*, 38 (55) Pag.29. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p29.pdf>

Espinoza, S. (2020). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. [Tesis maestría] Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47859/Espinoza\\_BSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47859/Espinoza_BSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=)

Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (3ª. ed.). Prentice Hall.

Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadísticos*. Editorial Oxford.

Herdoiza, Z. (2020). *El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital IESS Babahoyo*. [Tesis maestría] Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, Guayaquil. <http://192.188.52.94/bitstream/3317/15008/1/T-UCSG-POS-MGSS-247.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, Ch. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Educación

KPMG Costa Rica (Agosto, 2020). *Actualización de la estrategia del talento ante la nueva realidad. Informe sobre prácticas de relaciones humanas en tiempos de COVID-19*. KPMG S.A.

Mondy, R. y Bandy, J. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11ª. ed.). Pearson.

OECD (2020). *Multi-Dimensional Review of Peru*. Volumen II. Initial Assessment. OECD Publishing

- Organización Mundial de la Salud [OMS](2020). Actualización de la estrategia frente a la COVID-19. Organización Mundial de la Salud [OMS] [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020\\_es.pdf?sfvrsn=86c0929d\\_10](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10)
- Organización Panamericana de la Salud [OPS](2020, 3 de Junio). Analizan los desafíos en recursos humanos en salud en el contexto de la pandemia. <https://www.paho.org/es/noticias/3-6-2020-analizan-desafios-recursos-humanos-salud-contexto-pandemia>
- Orellana, G. (2016). *Construcción de instrumentos de investigación en ciencias sociales*. Editado por Gaspar Orellana Méndez.
- Ortiz, F.(2015). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. Limusa.
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador*. [Tesis de Doctoral] , Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios\\_md.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1)
- Pérez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *UPIICSA*, XVII(VII), 50-51: <http://148.204.210.204/revistaupiicsa/50-51/50-51-2.pdf>
- Reyes, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima*. [Tesis maestría] Universidad Norbert Wiener. Lima. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, D., Rincón, J y Flores, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Espacios*, 39 (19). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>
- Rotundo, M. (2002). *Defining and Measuring Individual Level Job Performance: A Review and Integration*. Joseph L. Rotman School of Management.

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.129.7597&rep=rep1&type=pdf>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5.ª ed.) Busssines Support Aneth S.R.L.

Silvestre, L. (2020). *Gestion del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rimac-2019*. [Tesis maestría]Universidad de Huanuco, Huanuco  
URI:<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2470>

Sonnentag, S., y Frese, M. (2001). *Performance Concepts and Performance Theory. Psychological Management of Individual Performance*. Edited by Sabine  
Sonnentag.[https://abl.gtu.edu.tr/hebe/AbIDrive/69174137/w/Storage/546\\_2010\\_2\\_565\\_69174137/Downloads/sabinesonnentagpsychologicalmanagementofnbookfiorg.pdf#page=29](https://abl.gtu.edu.tr/hebe/AbIDrive/69174137/w/Storage/546_2010_2_565_69174137/Downloads/sabinesonnentagpsychologicalmanagementofnbookfiorg.pdf#page=29)

Tamayo y Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica* (5ª ed.).  
Limusa

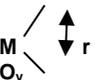
Werther, W. Jr. (2008). *Administración de recursos humanos* (6ª..ed.). Mc Graw-Hill.

## **ANEXOS**

## Anexo 1 Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Gestión Pública del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja – Lima. 2021							
<b>AUTORA:</b> Villaverde Contreras, Flor de Maria							
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cooperación y trabajo en</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la cooperación y trabajo en equipo en personal de un Centro de Salud del</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la cooperación y trabajo en equipo en personal de un Centro de Salud del cercado de</p>	<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Conocimiento	Lecciones aprendidas Ideas propuestas Productos de información	1,,2,3,4,5	Ordinal  Escala de Likert .	]  Muy favorable (48-60)
			Hábitos	Capacidad del conocimiento Crear Innovar	6,7,8,9,10	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Favorable (34-46)  Desfavorable (20-33)
			Motivación	. Productividad laboral. Participación laboral Incentivo salarial	11,12,13,14,15		
Actitudes	.Alcanzar metas Asumir riesgos Logros	16,17,18,19,20					

<p>equipo en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p>	<p>cercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p>	<p>Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p>	<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Cumplimiento de objetivos y tareas	Ejecutar tareas Alcanzar metas trazadas Lograr la misión	1,2,3,4,5	Ordinal	Alta (48-60)
			Cooperación y trabajo en equipo	Lograr mejoras Emprendimiento de proyectos en la sociedad.	6,7,8,9,10	Escala de Likert	Media (34-47)
			Disciplina laboral	Cumplimiento de horario. Alcanzar fines trazados	11,12,13,14,15	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Baja (20-33)
Superación laboral	Formación Realización Relaciones personales	16,17,18,19,20					

<p>¿En que medida las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano son predictores del desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p>	<p>Determinar si las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano son predictores del desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p>	<p>Las dimensiones conocimiento, hábitos, motivación y actitudes de la gestión pública del talento humano son predictores del desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p>					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
<p>Método: Hipotético deductive          Enfoque: Cuantitativo          Tipo: Básico          Nivel: Correlacional          Diseño: No experimental, transversal</p>  <p>M=muestra          O<sub>x</sub> y O<sub>y</sub>= observaciones en cada variable          r= correlaciones en cada variable</p>		<p>Población: 60 trabajadores          Centro de Salud Conde de La Vega          Muestra : 60 trabajadores          .Censal          Muestreo: No probabilístico</p>	<p>Técnica: Encuesta          Instrumento:          Variable 1: Escala Gestión del Talento Humano          Alles,(2010)          Variable 2 : Escala Desempeño Laboral          Alles,(2010)</p>		<p>Descriptiva de tendencia central y de dispersión:          frecuencia, porcentaje, media, varianza          Para comprobación de hipótesis          Inferencial: No paramétrica Rho Spearman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$		

## ANEXO 2.

### Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Definición conceptual.	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>La gestión del talento humano es concebida como el “conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. (Chiavenato, 1999, p. 9)</p>	<p>Respuestas a la Escala Gestión del Talento Humano de Alles (2010)</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Hábilidades</p> <p>Motivación</p> <p>Actitudes</p>	<p>Lecciones aprendidas Ideas propuestas Productos de información</p> <p>Capacidad del conocimiento Crear Innovar</p> <p>Productividad laboral. Participación laboral Incentivo salarial.</p> <p>Alcanzar metas Asumir riesgos Logros</p>	<p>Ordinal</p>

## Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Definición conceptual.	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Cosas, acciones comportamientos que realizan las personas para contribuir en el logro de objetivos de la organización (Campbell y Wiernik, 2015).</p>	<p>Respuestas a la Escala Desempeño Laboral de Alles (2010)</p>	<p>Cumplimiento de los objetivos y tareas</p> <p>Cooperación y trabajo en equipo</p> <p>Disciplina laboral</p> <p>Superación laboral</p>	<p>Ejecutar las tareas Alcanzar metas trazadas Lograr la misión</p> <p>Lograr mejoras Emprendimiento de proyectos en la sociedad.</p> <p>Cumplimiento de horario. Alcanzar fines trazados.</p> <p>Formación Realización Relaciones personales</p>	<p>Ordinal</p>

## ANEXO 5.

### CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

#### *Confiabilidad de Gestión del Talento Humano*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Conocimiento	,511	5
Hábitos	,575	5
Motivación	,599	5
Actitudes	,503	4
<b><i>TOTAL</i></b>	<b>,815</b>	<b>19</b>

#### *Confiabilidad de desempeño laboral*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cumplimiento de objetivos y tareas	,715	<b>5</b>
Cooperación y trabajo en equipo	,506	<b>5</b>
Disciplina laboral	,590	<b>5</b>
Superación laboral	,416	<b>5</b>
<b><i>TOTAL</i></b>	<b>,770</b>	<b>20</b>

## VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

### *Validez de constructo de la Escala Gestión del Talento*

#### *Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,428
	Aprox. Chi-cuadrado	911,295
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	171
	Sig.	,000

#### Varianza explicada de los 4 componentes o factores de la Escala Gestión del Talento

Componente	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,029	26,469	26,469	4,005	21,080	21,080
2	2,968	15,622	42,091	3,409	17,942	39,022
3	2,525	13,290	55,381	2,756	14,504	53,526
4	1,819	9,575	64,957	2,172	11,431	64,957

*Método de extracción: análisis de componentes principales.*

*Matriz del componente rotado del análisis factorial exploratorio.*

	Componente			
	1	2	3	4
Se cumple con informar debidamente a los usuarios	,886			
Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.	,871			
Asume usted los riesgos en su trabajo	,797			
Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas	,775			
La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades	,736	,518		
Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada		,785		
Se siente con amplio conocimiento sobre la labor que realiza en la entidad		,736		
Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza		,714		
Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo		,627		
Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.		,588		
Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo		,529		
Cree usted que deberían darle incentivos de acuerdo a la labor que realizan		,414		
Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe			,812	
Le toman en cuenta cuando da sus opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad			,767	
Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante			,681	
Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros			,670	
Comparte sus conocimientos con sus compañeros para realizar su labor de una manera más eficiente				,757
Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor				,714
Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora				,701

*Método de extracción: análisis de componentes principales.*

*Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.<sup>a</sup>*

*a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.*

*Validez de constructo total entre las dimensiones y el total Escala Gestión del Talento*

		Conocimiento	Hábitos	Motivación	Actitudes	Gestión del talento humano
Conocimiento	Correlación de Pearson	1	,470**	,523**	,498**	,789**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Hábitos	Correlación de Pearson	,470**	1	,372**	,672**	,783**
	Sig. (bilateral)	,000		,003	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Motivación	Correlación de Pearson	,523**	,372**	1	,466**	,770**
	Sig. (bilateral)	,000	,003		,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Actitudes	Correlación de Pearson	,498**	,672**	,466**	1	,819**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60

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

## Validez de constructo de la Escala Desempeño Laboral Alles,(2010)

### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,298
	Aprox. Chi-cuadrado	1228,127
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	190
	Sig.	,000

### Varianza explicada de los factores de la Escala Desempeño Laboral Alles (2010)

Componente	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,079	30,393	30,393	5,575	27,875	27,875
2	3,106	15,532	45,925	3,003	15,015	42,890
3	2,028	10,138	56,063	2,272	11,359	54,249
4	1,888	9,442	65,505	2,251	11,256	65,505

*Método de extracción: análisis de componentes principales.*

### Matriz de componente rotado Escala Desempeño Laboral Alles (2010)

	Componente			
	1	2	3	4
Su formación profesional ayuda al desempeño y bienestar del área	,928			
Alcanza los fines trazados en la labor que realiza	,864			
Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión	,827			
Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados etc	,790			
Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados por la entidad	,763			
Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos	,731			
Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar las metas	,728			
Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución	,578			
Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones	,550			
Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión		,908		
Realiza usted atajos para hacer las tareas encomendadas		,780		

Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos	,738	
Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de las tareas.	,590	
Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores		,805
Maneja adecuadamente su información y su tiempo		,803
Apoya en la ejecución de proyectos nuevos para la sociedad		,525
Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido		
Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados en la entidad		,842
El trabajo en equipo logra mejoras en sus labores		,705
Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores		,484

*Método de extracción: análisis de componentes principales.*

*Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.<sup>a</sup>*

*a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.*

### *Validez de constructo total entre las dimensiones y el total Escala Gestión del Talento*

		Cumplimiento de objetivos y tareas	Cooperación y trabajo en equipo	Disciplina laboral	Superación laboral	Desempeño laboral
Cumplimiento de objetivos y tareas	Correlación de Pearson	1	,077	,258*	,273*	,654**
	Sig. (bilateral)		,560	,047	,035	,000
	N	60	60	60	60	60
Cooperación y trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,077	1	,594**	,422**	,667**
	Sig. (bilateral)	,560		,000	,001	,000
	N	60	60	60	60	60
Disciplina laboral	Correlación de Pearson	,258*	,594**	1	,676**	,810**
	Sig. (bilateral)	,047	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Superación laboral	Correlación de Pearson	,273*	,422**	,676**	1	,774**
	Sig. (bilateral)	,035	,001	,000		,000
	N	60	60	60	60	60

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

## Validez de Contenido del instrumento Talento Humano

Validador	Resultado
Mg. Daniel Angulo Poblete	Aplicable
Mg. Liz Quispe Santos	Aplicable
Mg. Beatriz Pannche Rodriguez	Aplicable
<i>Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento</i>	

## Validez del instrumento Desempeño Laboral

Validador	Resultado
Mg. Daniel Angulo Poblete	Aplicable
Mg. Liz Quispe Santos	Aplicable
Mg. Beatriz Pannche Rodriguez	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento



## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Daniel Angel ANGULO POBLETE con DNI N. ° 10196314 a través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por la graduando Villaverde Contreras, Flor de María, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada **“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja. Contexto covid 19-Lima. 2020”**

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes that form a stylized representation of the name 'Daniel Angel Angulo Poblete'.

Daniel Angel ANGULO POBLETE

DNI 10196314

Lima, 27 de junio del 2021.

## Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Gestión Pública del talento humano y su relación con el desempeño laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja. Covid 19 – Lima. 2020 <b>AUTORA:</b> Villaverde Contreras, Flor de María							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p>	<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Conocimiento	Lecciones aprendidas Ideas propuestas Productos de información	1,,2,3,4,5	Ordinal  Escala de Likert  .	]  Muy favorable (48-60)
			Hábitos	Capacidad del conocimiento Crear Innovar	6,7,8,9,10	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Favorable (34-46)  Desfavorable (20-33)
			Motivación	. Productividad laboral. Participación laboral Incentivo salarial	11,12,13,14,15		
Actitudes	.Alcanzar metas Asumir riesgos Logros	16,17,18,19,20					

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cooperación y trabajo en equipo en personal de un Centro de Salud del mercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del mercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del mercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p>	<p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la cooperación y trabajo en equipo en personal de un Centro de Salud del mercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del mercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del mercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p>	<p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la cooperación y trabajo en equipo en personal de un Centro de Salud del mercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del mercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del mercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p>					
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Cumplimiento de objetivos y tareas	Ejecutar tareas Alcanzar metas trazadas Lograr la misión	1,2,3,4,5	Ordinal  Escala de Likert  Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Alta (48-60)  Media (34-47)  Baja (20-33)
			Cooperación y trabajo en equipo	Lograr mejoras Emprendimiento de proyectos en la sociedad.	6,7,8,9,10		
Disciplina laboral	Cumplimiento de horario. Alcanzar fines trazado	11,12,13,14,15					
Superación laboral	Formación Realización Relaciones personales	16,17,18,19,20					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p> <b>Método:</b> Hipotético deductivo  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básico  <b>Nivel:</b> Relacional  <b>Diseño:</b> No experimental, transversal  Correlacional </p> <p> <math>O_x</math>  <math>M</math>  <math>O_y</math> </p>  <p> M=muestra  <math>O_x</math> y <math>O_y</math>= observaciones en cada variable  r= correlaciones en cada variable </p>	<p> <b>Población:</b> 60 trabajadores Centro de Salud Conde de La Vega. Lima 1 </p> <p> <b>Muestra :</b> 60 trabajadores, Varones y mujeres Centro de Salud Conde de La Vega. Lima 1 </p> <p> <b>Tipo de Muestra</b> Censal </p>	<p> <b>Técnica:</b> Encuesta </p> <p> <b>Instrumento:</b>  <b>Variable 1:</b> “Escala Gestión del Talento Humano”, 4 dimensiones: Conocimiento, Habilidades, Motivación, Actitudes, 20 ítems. Autor : Alles,(2010) </p> <p> <b>Variable 2 :</b>“Escala Desempeño Laboral” 4 dimensiones .Cumplimiento de objetivos y tareas, Cooperación y trabajo en equipo, Disciplina laboral, Superación personal. Ítems 20. Autor : Alles,(2010) </p>	<p> Descriptiva de tendencia central y de dispersión:  frecuencia, porcentaje, media, varianza </p> <p> Inferencial para comprobación de hipótesis : No paramétrica Rho Sperrman </p>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “TALENTO HUMANO”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>D IMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO</b>							
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas	X		X		X		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.	X			X	X		
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.	X		X		X		
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros	X		X		X		
5	Se cumple con informar debidamente a los usuarios.	X			X	X		
	<b>DIMENSIÓN 2 HABILIDADES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad	X			X	X		
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades	X			X	X		
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo	X			X	X		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejora su labor.	X			X	X		
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	X			X	X		
	<b>DIMENSIÓN 3 MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe		X		X	X		
12	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad		X		X	X		
13	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		

14	Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo	X		X		X		
15	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realizan		X		X	X		
<b>DIMENSIÓN 4 ACTITUDES</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X		
17	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada	X		X		X		
18	Asume usted los riesgos en su trabajo.	X		X		X		
19	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma	X		X		X		
20	Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]** Apellidos y nombres del

juez validador. Dr/ Mg: Daniel Angel ANGULO POBLETE DNI: 10196314 Especialidad del validador: Magister en Gerencia de Servicios de

Salud

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

27 de junio del 2021

-----  
Firma del Experto Informante.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 CUMPLIMIENTO DE UBJETIVOS Y TAREAS</b>							
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas	X		X		X		
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores	X		X		X		
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas	X		X		X		
4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	X		X		X		
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas	X		X			X	
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.	X		X		X		
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.	X		X		X		
9	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad.	X			X	X		
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos		X		X	X		
	<b>DIMENSIÓN 3 DISCIPLINA LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido	X		X		X		
12	Maneja adecuadamente su información y su tiempo.	X		X		X		
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza	X		X		X		
14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.	X		X		X		
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	X		X				
17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos	X		X				
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones	X		X		X		
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	X		X			X	
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ] Apellidos y nombres del

juez validador. Dr/ Mg: Daniel Angel ANGULO POBLETE DNI: 10196314 Especialidad del validador: Magister en Gerencia de Servicios de

Salud

27 de junio del 2021



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

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

-----  
Firma del Experto Informante.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

## Validación de instrumento

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita:

**LIZ QUISPE SANTOS**

**Asunto:** Validación de instrumento a través de juicio de experto

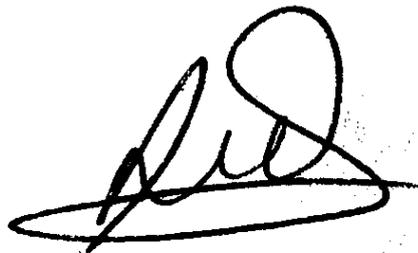
Me es muy grato dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública, por la Escuela de PostGrado de la Universidad Cesar Vallejo.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral , por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- La carta de presentación
- El instrumento
- La matriz de consistencia de variables considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente



.....  
Flor de Maria Villaverde Contreras

DNI 08600405

[Flor\\_libra7@hotmail.com](mailto:Flor_libra7@hotmail.com)

celular 93376436

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo LIZ QUISPE SANTOS con DNI N. ° 40727925 A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por la graduando Villaverde Contreras, Flor de María, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada **“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja. Contexto covid 19-Lima. 2020”**

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.



Lima, 09 de Julio del 2021.

---

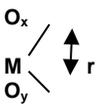
**Anexo 1. Matriz de consistencia**

**TÍTULO:** Gestión Pública del talento humano y su relación con el desempeño laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja. Covid 19 – Lima. 2020

**AUTORA:** Villaverde Contreras, Flor de María

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cooperación y trabajo en</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la cooperación y trabajo en</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la cooperación y</p>	<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Conocimiento	Lecciones aprendidas Ideas propuestas Productos de información	1,,2,3,4,5	Ordinal Escala de Likert	]  Muy favorable (48-60)
			Hábitos	Capacidad del conocimiento Crear Innovar	6,7,8,9,10	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Favorable (34-46)  Desfavorable (20-33)
			Motivación	Productividad laboral. Participación laboral Incentivo salarial	11,12,13,14,15		
Actitudes	.Alcanzar metas Asumir riesgos Logros	16,17,18,19,20					
<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>							

<p>equipo en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p>	<p>equipo en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p>	<p>trabajo en equipo en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <p>Cumplimiento de objetivos y tareas</p> <p>Cooperación y trabajo en equipo</p> <p>Disciplina laboral</p> <p>Superación laboral</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <p>Ejecutar tareas Alcanzar metas trazadas Lograr la misión</p> <p>Lograr mejoras Emprendimiento de proyectos en la sociedad.</p> <p>Cumplimiento de horario. Alcanzar fines trazado</p> <p>Formación Realización Relaciones personales</p>	<p><b>Ítems</b></p> <p>1,2,3,4,5</p> <p>6,7,8,9,10</p> <p>11,12,13,14,15</p> <p>16,17,18,19,20</p>	<p><b>Escala de medición</b></p> <p>Ordinal</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)</p>	<p><b>Niveles o rangos</b></p> <p>Alta (48-60)</p> <p>Media (34-47)</p> <p>Baja (20-33)</p>
<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p>		<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p>	<p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b></p>		<p><b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b></p>		
<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básico</p>		<p><b>Población:</b> 60 trabajadores Centro de Salud Conde de La Vega. Lima 1</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b></p>		<p>Descriptiva de tendencia central y de dispersión: frecuencia, porcentaje, media, varianza</p>		

<p><b>Nivel:</b> Relacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal Correlacional</p>  <p>M=muestra O<sub>x</sub> y O<sub>y</sub>= observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable</p>	<p><b>Muestra :</b> 60 trabajadores, Varones y mujeres Centro de Salud Conde de La Vega. Lima 1</p> <p><b>Tipo de Muestra</b> Censal</p>	<p><b>Variable 1:</b> “Escala Gestión del Talento Humano”, 4 dimensiones: Conocimiento, Habilidades, Motivación, Actitudes, 20 ítems. Autor : Alles,(2010)</p> <p><b>Variable 2 :</b>“Escala Desempeño Laboral” 4 dimensiones .Cumplimiento de objetivos y tareas, Cooperación y trabajo en equipo, Disciplina laboral, Superación personal. Ítems 20. Autor : Alles,(2010)</p>	<p>Inferencial para comprobación de hipótesis : No paramétrica Rho Sperrman</p>
--	--	---	---

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “TALENTO HUMANO”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>D IMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO</b>							
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas	X		X		X		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.	X		X		X		
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.	X		X		X		
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros	X		X		X		
5	Se cumple con informar debidamente a los usuarios.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 HABILIDADES</b>							
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad	X		X		X		
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades	X		X		X		
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo	X		X		X		



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/ Mg: **LIZ QUISPE SANTOS**      **DNI: 40727925**

Especialidad del validador: **ADMINISTRADOR**

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

**09 de Julio del 2021**



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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 CUMPLIMIENTO DE UBJETIVOS Y TAREAS</b>							
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas	X		X		X		
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores	X		X		X		
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas	X		X		X		
4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	X		X		X		
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>							
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas	X		X		X		
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.	X		X		X		
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.	X		X		X		



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/ Mg:LIZ QUISPE SANTOS.      DNI: 40727925

Especialidad del validador: **ADMINISTRADOR**

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

09 de Julio .del 2021

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



## Validación de instrumento

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita:

**BEATRIZ PANCHE RODRIGUEZ**

**Asunto:** Validación de instrumento a través de juicio de experto

Me es muy grato dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública, por la Escuela de PostGrado de la Universidad Cesar Vallejo.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral , por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- La carta de presentación
- El instrumento
- La matriz de consistencia de variables considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente



.....  
Flor de Maria Villaverde Contreras

DNI 08600405

[Flor\\_libra7@hotmail.com](mailto:Flor_libra7@hotmail.com)

celular 933764

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Odoña Beatriz Panche Rodríguez.. con DNI N. ° 09586832.... A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por la graduando Villaverde Contreras, Flor de María, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada **“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja. Contexto covid 19-Lima. 2020”**

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.



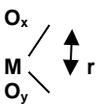
Firma del Experto Informante.

Lima, 24 de Junio del 2021.

### Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión Pública del talento humano y su relación con el desempeño laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja. Covid 19 – Lima. 2020							
AUTORA: Villaverde Contreras, Flor de María							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos y tareas en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p>Existe una relación significativa entre la</p>	<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>			<p>]</p> <p>Muy favorable (48-60)</p> <p>Favorable (34-46)</p> <p>Desfavorable (20-33)</p>	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>		<b>Escala de medición</b>
			Conocimiento	Lecciones aprendidas Ideas propuestas Productos de información	1,,2,3,4,5		Ordinal Escala de Likert .
			Hábitos	Capacidad del conocimiento Crear Innovar	6,7,8,9,10		Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
			Motivación	. Productividad laboral. Participación laboral Incentivo salarial	11,12,13,14,15		
Actitudes	.Alcanzar metas Asumir riesgos Logros	16,17,18,19,20					

<p>talento humano y la cooperación y trabajo en equipo en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19?</p>	<p>del talento humano y la cooperación y trabajo en equipo en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19</p>	<p>gestión del talento humano y la cooperación y trabajo en equipo en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la superación laboral en personal de un Centro de Salud del cercado de Lima, en tiempos de COVID-19.</p>						
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			Cumplimiento de objetivos y tareas	Ejecutar tareas Alcanzar metas trazadas Lograr la misión	1,2,3,4,5	Ordinal	Alta (48-60)	
			Cooperación y trabajo en equipo	Lograr mejoras Emprendimiento de proyectos en la sociedad.	6,7,8,9,10	Escala de Likert	Media (34-47)	
Disciplina laboral	Cumplimiento de horario. Alcanzar fines trazado	11,12,13,14,15	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Baja (20-33)				
Superación laboral	Formación Realización Relaciones personales	16,17,18,19,20						
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>		<b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>			

<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básico  <b>Nivel:</b> Relacional  <b>Diseño:</b> No experimental, transversal  Correlacional</p>  <p>M=muestra  O<sub>x</sub> y O<sub>y</sub>= observaciones en cada variable  r= correlaciones en cada variable</p>	<p><b>Población:</b> 60 trabajadores  Centro de Salud Conde de La Vega. Lima 1</p> <p><b>Muestra :</b> 60 trabajadores,  Varones y mujeres Centro de Salud Conde de La Vega. Lima 1</p> <p><b>Tipo de Muestra</b> Censal</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b>  <b>Variable 1:</b> “Escala Gestión del Talento Humano”, 4 dimensiones: Conocimiento, Habilidades, Motivación, Actitudes, 20 ítems.  Autor : Alles,(2010)</p> <p><b>Variable 2 :</b>“Escala Desempeño Laboral”  4 dimensiones .Cumplimiento de objetivos y tareas, Cooperación y trabajo en equipo, Disciplina laboral, Superación personal.  Ítems 20. Autor : Alles,(2010)</p>	<p>Descriptiva de tendencia central y de dispersión:  frecuencia, porcentaje, media, varianza</p> <p>Inferencial para comprobación de hipótesis  : No paramétrica Rho Sperrman</p>
---	--	---	--

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “TALENTO HUMANO”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO</b>							
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas	X		X		X		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.	X		X		X		
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.	X		X		X		
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros	X		X		X		
5	Se cumple con informar debidamente a los usuarios.	X		X		X		
				X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 HABILIDADES</b>							
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

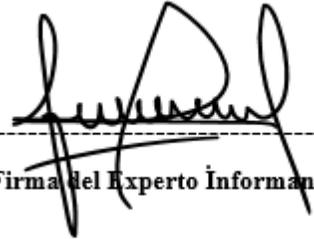
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Odoña Beatriz Panche Rodríguez**      **DNI: 09586832**

Especialidad del validador: **Gestión Pública y Gobernabilidad**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

**24 de Junio** de



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 CUMPLIMIENTO DE UBJETIVOS Y TAREAS</b>							
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas	X		X		X		
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores	X		X		X		
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas	X		X		X		
4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	X		X		X		
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>							
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas	X		X		X		
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.	X		X		X		
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Odoña Beatriz Panche Rodríguez      DNI: 09586832

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

24 de Junio del 2021

  
-----  
Firma del Experto Informante.

## “Escala Gestión del Talento Humano”

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado empleado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

N°	ITEM	1	2	3
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.			
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.			
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.			
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros.			
5	Se cumple con informar debidamente a los usuarios.			
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad.			
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.			
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.			
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.			
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.			
11	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.			
12	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.			
13	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.			
14	Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo			
15	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realizan			

16	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza			
17	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada			
18	Asume usted los riesgos en su trabajo			
19	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma			

### “Escala Desempeño Laboral”

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado empleado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

N°	ITEM	1	2	3
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.			
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.			
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.			
4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.			
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.			
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.			
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.			
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.			
9	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad.			
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos.			
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.			
12	Maneja adecuadamente su información y su tiempo.			
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.			
14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad			
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad			
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.			
17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos			

18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.			
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.			
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores			

**ANEXO 6.**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

INSTITUCIÓN : Universidad César Vallejo

INVESTIGADORA : Villaverde Contreras, Flor de Maria

INVESTIGACIÓN : Gestión Pública del talento humano y su relación con el desempeño laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja , Contexto COVID 19 – Lima.2020

Por medio del presente documento hago constar que acepto voluntariamente a participar en la investigación titulada: “ **Gestión Pública del talento humano y su relación con el desempeño laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja , Contexto COVID 19 – Lima.2020**

Se me ha explicado cual es el objetivo de la investigación, así mismo se me ha informado que los instrumentos a utilizar son usados con el cuidado que se requiere y no comprometen ningún riesgo, porque son herramientas usadas en el área de investigación, y que el personal que realizará el estudio es un personal calificado.

Firmo el documento Como prueba de mi aceptación

Apellidos y Nombres.	
DNI.	
Firma.	
Fecha.	



Huella digital