



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el
personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Torres Sanes, Jhanina Nickole (ORCID: 0000-0002-5156-4397)

ASESOR:

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (ORCID: 0000-0002-9794-0423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de gestión del talento humano

CHIMBOTE — PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por permitirme tener vida y salud para poder cumplir uno de mis propósitos: estudiar la Maestría de Gestión de Talento Humano.

A mis padres Felix y Elsa por brindarme todo su apoyo y entusiasmo para luchar por lo que quiero y no rendirme ¡Los amo!

A mis hermanos Giancarlo y Jeanpierre por siempre confiar en mí.

Jhanina Nickole

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mi familia y amigos que me acompañaron en esta aventura de crecimiento profesional.

A la Universidad César Vallejo por motivarme y brindar la oportunidad de estudiar la Maestría de Gestión de Talento Humano.

A mi docente Dr. Nicolas Álvarez Carrillo por su confianza y orientación en el proceso para poder culminar con éxito esta etapa.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Operacionalización de las variables	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1. Correlación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral	19
Tabla 4.2.1. Distribución de frecuencias del nivel de la gestión del talento humano del personal de la Clínica San Pedro SAC	20
Tabla 4.2.2. Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral del personal de la Clínica San Pedro SAC	21
Tabla 4.2.3. Correlación entre la dimensión integración de personas y la variable desempeño laboral	22
Tabla 4.2.4. Correlación entre la dimensión desarrollo de personas y la variable desempeño laboral	23
Tabla 4.2.5. Correlación entre la dimensión recompensas a las personas y la variable desempeño laboral	24
Tabla 4.2.6. Correlación entre la dimensión retención de personas y la variable desempeño laboral	25
Tabla 4.2.7. Prueba de normalidad de las puntuaciones de gestión del talento humano y desempeño laboral	78

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 4.1. Zona de aceptación probabilística – Curva de Gauss para la hipótesis de investigación	19
Figura 4.2.1. Distribución de la frecuencia del nivel de la gestión del talento humano del personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote	20
Figura 4.2.2. Distribución de la frecuencia del nivel de desempeño laboral del personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote	21
Figura 4.2.3. Zona de aceptación probabilística – Curva de Gauss para la primera hipótesis específica	22
Figura 4.2.4. Zona de aceptación probabilística – Curva de Gauss para la segunda hipótesis específica	23
Figura 4.2.5. Zona de aceptación probabilística – Curva de Gauss para la tercera hipótesis específica	24
Figura 4.2.6. Zona de aceptación probabilística – Curva de Gauss para la cuarta hipótesis específica.	25

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021.

El tipo de investigación corresponde al positivismo cuantitativo, como diseño se utilizó el descriptivo simple correlacional y se trabajó en una muestra de $n = 35$ trabajadores. Para ello se utilizaron dos instrumentos de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert (Siempre 3, A veces 2 y nunca 1) y como niveles de medición se establecieron: deficiente, regular y bueno. La validez de los instrumentos se realizó a criterio de juicio de expertos y la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach ($\alpha_1 = 0,8448$; $\alpha_2 = 0,8554$) con niveles satisfactorios de confiabilidad. Los datos se analizaron por medio de las pruebas estadísticas de Pearson y “t” Student (tablas de frecuencias y gráficos de barras).

Existe una correlación positiva, directa, moderada y significativa ($r_{xy}=0,61$; $t_{cal}=4,43 > t_{tab}=1,99$) entre la gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021; porque la gestión del talento humano no desarrolla de forma efectiva los procesos de desarrollar y recompensar a las personas, así como no se percibe resultados destacados en relación al desempeño de tareas en el personal de salud. El 62% del personal de salud califican la gestión del talento humano de regular a bueno y el 64% del personal de salud califican al desempeño laboral de regular a bueno

Palabras clave: Gestión del talento humano, integración, recompensas, retención, desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the management of human talent and the job performance perceived by the staff of the San Pedro SAC Clinic, Chimbote 2021.

The type of research corresponds to quantitative positivism, the simple descriptive correlational design was used and a sample of $n = 35$ workers was used. For this, two instruments of closed questions were used with answers of the Likert scale type (Always 3, Sometimes 2 and never 1) and as measurement levels were established: poor, regular and good. The validity of the instruments was made according to the criteria of expert judgment and the reliability by means of Cronbach's Alpha ($\alpha_1 = 0.8448$; $\alpha_2 = 0.8554$) with satisfactory levels of reliability. The data were analyzed by means of Pearson's statistical tests and Student's "t" (frequency tables and bar graphs).

There is a positive, direct, moderate and significant correlation ($r_{xy} = 0.61$; $t_{cal} = 4.43 < t_{tab} = 1.99$) between the management of human talent and job performance perceived by the staff of the San Pedro SAC Clinic, Chimbote 2021; Because the management of human talent does not effectively develop the processes of developing and rewarding people, as well as not perceiving outstanding results in relation to the performance of tasks in health personnel. 62% of health personnel rate human talent management from fair to good and 64% of health personnel rate job performance from fair to good

Keywords: Human talent management, integration, rewards, retention, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI es necesario optimizar los procesos, estrategias y actividades a nivel organizacional para direccionar a los trabajadores con la finalidad de optimizar el desempeño de las personas, entendidas como colaboradoras de la organización, en la ejecución de sus tareas, en el desarrollo de sus capacidades y actitudes hacia el trabajo en aras de la consecución de los fines y metas de las organizaciones.

Silberman et al. (2020) destacan que, en la actualidad frente a la propagación del coronavirus, las organizaciones que prestan servicios de salud han de adaptar, reinventar y mejorar sus prácticas de gestión del talento humano y adecuar sus estrategias, normativas y actividades para fortalecer el trabajo de las personas y optimizar su desempeño de forma efectiva para que pueda responder a las necesidades sanitarias que exige esta situación global en el mundo. Díez y Atela (2019) sostienen que en este siglo XXI, los protagonistas de las organizaciones son las personas o colaboradores, las cuales han de enfrentarse a contextos inciertos, de rápidos cambios que implica actuar de forma estratégica para responder a esos cambios con desempeños individuales competitivos que aporten a desempeños colectivos altamente competitivos que aseguren la subsistencia de las organizaciones. Del mismo modo, Avella et al (2019) indican que las organizaciones deben realizar procesos efectivos de selección de personas para elegir a los candidatos más competentes para los puestos de trabajo que requieren, hacer seguimiento a su trabajo, evaluar de forma permanente su desempeño para implementar medidas efectivas que garanticen la optimización de su desempeño en beneficio del desarrollo y crecimiento de la organización. Por su parte Llanos (2019) destaca que en las organizaciones es necesario contar con gestores del talento humano que tengan la formación especializada y las competencias que les permitan interactuar con diferentes personas en el trabajo y sean capaces de planificar, direccionar y controlar las actividades del personal de las organizaciones para garantizar, en colaboración con los gerentes operativos de las organizaciones, el desarrollo del personal y la optimización de su desempeño y productividad en el trabajo. Asimismo, Gómez

(2016), destaca que en el escenario actual en las organizaciones de la salud las prácticas de gestión de talento humano deben asegurar las condiciones de calidad y seguridad para que los trabajadores se desempeñen con normalidad y de forma óptima para que realicen su labor asistencial de forma efectiva, con servicios de salud humanizados y con resultados óptimos en los indicadores de gestión y asistencia sanitaria. Rivero y Enrique (2017) destacan la necesidad de emplear estrategias diferenciales para direccionar a los recursos humanos en las organizaciones teniendo en cuenta el grupo generacional al que pertenecen, sus atributos personales, las competencias del puesto que ocupan con la finalidad de optimizar su desempeño y resultados en el trabajo.

Para Cáceres (2017), las organizaciones en el Perú emplean distintos métodos de trabajo o estrategias organizacionales para direccionar el talento humano como el sistema de incentivos, recompensas y prestaciones sociales, así como diferentes programas para desarrollar a sus colaboradores. Por ello, para Jara et al., (2018, p.740) resulta relevante, en este contexto destacar que hoy más que nunca dentro de las estrategias organizacionales, la gestión de las personas se convierte en una estrategia significativa que asegura la capacidad de adaptación a los cambios de la nueva normalidad y se orientan a optimizar el desempeño de sus colaboradores para hacer frente de forma exitosa, eficiente y eficaz a esos cambios. En este sentido, para Flores (2020, p. 3) conseguir que las personas que forman parte de una organización, compartan la filosofía y la estrategia organizacional y orienten sus tareas y esfuerzos laborales hacia el logro de los objetivos de las organizaciones. Por su parte, Quintana y Tarqui (2020) destacan que la mejora del desempeño de los profesionales de la salud en el Perú depende de prácticas de gestión del talento asociadas a procesos de evaluación del desempeño objetivos y transparentes, a la aplicación de sistemas de remuneraciones aceptables, a la implementación de programas de desarrollo de las competencias profesionales en el cuidado y atención sanitarias que contribuyan a la mejora de la calidad de los servicios de la salud y minimicen los riesgos laborales en el trabajo.

En la empresa Clínica San Pedro SAC, ubicada en el centro de Chimbote en el área de admisión, se presentan quejas y reclamos por el mal servicio brindado por parte del personal, información que también llega a la gerencia por parte de sus conocidos, este problema recae principalmente en la sobrecarga laboral, lo que conlleva a un bajo desempeño, tanto en la calidad de atención brindada y la cantidad de tareas realizadas por parte de personal que labora en esta organización privada de salud. A inicios del año 2021, se logró realizar una encuesta de manera anónima al personal de esta clínica en la que se pudo concluir que el personal, en el contexto de la pandemia por Covid 19 se encuentra inconforme con su remuneración, inconforme con sus funciones, inconforme con sus horarios (muchos sienten que tienen sobrecarga laboral) y personal inconforme con el trato brindado por el jefe inmediato. Esta situación visualiza que existen deficiencias en la forma de gestionar el talento dentro de esta organización.

A partir esta realidad institucional se formuló como pregunta de estudio ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021?

La relevancia del estudio se justifica en su conveniencia porque fue de utilidad para la empresa en estudio debido a que se analizan las dimensiones de gestionar a las personas en empresas del sector salud, a través de prácticas gerenciales orientadas a fortalecer y optimizar el desempeño de sus colaboradores a través de incentivos, planes de desarrollo profesional para que brinden un buen trato y servicio a sus clientes y conjuntamente poder brindar una buena imagen institucional. Tiene relevancia social porque benefició a los trabajadores quienes al valorar las prácticas de gestión del talento aplicadas en la organización podrán percibir que existe la necesidad de implementar mejoras en el sistema de incentivos, en los planes de desarrollo de los colaboradores, en las relaciones con los directivos de la organización, de esta manera se podrá conseguir mejores resultados en el desempeño de los colaboradores de la organización. Metodológicamente, a partir del análisis de las variables de estudio y de su operacionalización se diseñaron cuestionarios estructurados

sometidos a validez y fiabilidad para asegurar su pertinencia y calidad para la medición estadística.

Se formuló el objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral percibido por personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021; y, como objetivos específicos: identificar el nivel de la gestión del talento humano, identificar el nivel del desempeño laboral, determinar la relación entre la integración de personas y el desempeño laboral, determinar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral, determinar la relación entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral y determinar la relación entre la retención de personas y el desempeño laboral.

Se formularon como respuesta a los objetivos del estudio, las siguientes conjeturas: Como hipótesis general, **H₁**: Existe relación ($r_{xy} \neq 0$) significativa ($t_{cal} > t_{tab}$) entre la gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021. Y, como hipótesis específicas: **H₁₁**: Existe relación significativa entre la integración de personas y el desempeño laboral, **H₁₂**: Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral, **H₁₃**: Existe relación significativa entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral; y **H₁₄**: Existe relación significativa entre la retención de personas y el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los trabajos o antecedentes considerados internacionalmente se tiene a Checa et al. (2020) quien confirmó que es importante que a nivel de las organizaciones se implemente un modelo o enfoque para gestionar los talentos en las organizaciones basado en cuatro procesos; la admisión e incorporación de los nuevos colaboradores mediante actividades de inducción, la aplicación de un eficiente y atractivo sistema de compensación e incentivos basados en la competencias y resultados de la productividad del talento, la aplicación de programas de desarrollo del talento, de su retención dentro de la organización, así como de su efectivo seguimiento y retroalimentación para mejorar sus resultados y desarrollar sus competencias laborales y desempeño en el trabajo.

Castro et al. (2020) concluyeron que cuando se diseña en una organización un modelo o sistema para gestionar a las personas o a su talento esto genera valor agregado a la estrategia organizacional porque permite afrontar los nuevos escenarios de cambio y adaptación que se presentan a nivel organizacional y favorecen la optimización de los procesos de dirección de las personas y de su desempeño en el trabajo contribuyendo de esta manera al mejoramiento del ambiente de trabajo, a reducir el índice de rotación y a generar ventajas competitivas para las organizaciones.

Romero y Salcedo (2019) confirmaron que es necesario la aplicación de propuestas de gestión de personas articuladas a las normas de calidad ISO 9004:2009 con la finalidad de superar las deficiencias en los procesos de motivación, compromiso y desarrollo de competencias laborales con la finalidad de asegurar la consecución de mejores resultados en la dirección de personas y en logro de objetivos organizacionales.

Chiang y San Martín (2015) concluyeron que existe correlación entre el estudio de la satisfacción con la forma de gestionar el talento en las organizaciones.

En el Perú, se tiene como trabajos previos a Panduro (2021) quien concluye que existe una relación significativa ($p= 0,000 < 0,01$) positiva alta ($\rho= 0,826$), entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así como con las dimensiones del desempeño laboral: logros laborales ($\rho= 0,817$), aptitudes ($\rho= 0,806$), percepciones de las actividades y funciones laborales ($\rho= 0,826$).

Cabrera (2020) concluyó que es regular en un 64% el nivel de gestión del talento humano y en un 98% el nivel del desempeño laboral es regular, así como se determinó que entre las variables gestión del talento humano existe una relación directa y significativa con el desempeño laboral del personal ($p= 0,044$).

Amado (2018) quien determinó que los factores demográficos si cuentan con una asociación al desempeño laboral de un 93,8% de los trabajadores, se concluyó que el desempeño laboral está asociado significativamente con los factores organizacionales.

Jara et al. (2018) concluyeron que la gestión del tanto humano incide favorablemente en la mejora del desempeño de los trabajadores del Ministerio de Salud en el Perú al haberse obtenido en la prueba de significancia ($p= 0,000$).

Santa María (2017), quien comprobó que existe una relación directa, significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal ($p= 0,000 < 0,01$) y positiva considerable ($\rho= 0,760$), así como existe una correlación positiva media entre la gestión del talento humano con las dimensiones capacidad del personal ($\rho= 0,642$), responsabilidad ($\rho= 0,686$), capacidad en equipo ($\rho= 0,444$).

Valenzuela (2017), quien demostró que, si se aborda aspectos esenciales del ser humano, tales como la socialización, un reconocimiento en las tareas, estos tendrán como resultado una importante mejoría en el desempeño de los

trabajadores.

Huerta (2017), quien al obtener que coeficiente de relación fue de 0,610 llegó a concluir que ambas variables se encuentran ligadas proporcionalmente y que una repercute en la otra directamente, nos indica que si la motivación es la adecuada tendrá un efecto positivo en el desempeño de los colaboradores, pero si es de manera negativa el efecto también será negativo.

A nivel local, González (2020), quien concluye que sí existe relación e influencia directa entre las variables clima, satisfacción y estrés laboral, esto es las tres influyen una sobre otra y determinan su efecto.

Medina (2017), quien concluye que el nivel predominante en el desempeño laboral es el bajo en un 82% de los trabajadores; por ello recomienda que para mejorar el desempeño de los colaboradores se debe realizar una capacitación presencial para adquirir nuevos conocimientos y poder atender con eficiencia.

El estudio de los fundamentos teóricos de esta variable, según Chiavenato (2019) afirma, que a diferencia del enfoque de gestión o administración de recursos humanos que definía a las personas como simples recursos de la organización, la GTH las valora como seres humanos con competencias y potenciales para aportar al desarrollo de la organización y que actúan como aliados estratégicos y socios en el crecimiento y desarrollo sostenido de la organización. Para Dolan (2013), la GTH es un proceso que comprende la dirección de las personas concebidas como talentos de la organización y cuya dirección demanda de actividades de planificación de las personas en la organización, el diseño y organización de sus tareas laborales, el programa de desarrollo de sus competencias, así como las actividades de bienestar que aseguren su permanencia dentro de la organización. Mondy y Noé (2010) afirman que la GTH forma parte de la evolución de la ARRHH (administración de recursos humanos) y es un proceso de dirección de personas cuya finalidad es desarrollar sus competencias y actitudes hacia el trabajo para convertirlos en aliados que contribuyen de forma efectiva y eficiente a través con un

desempeño óptimo de sus tareas laborales en el desarrollo general de la organización.

Según Björkman y Smale (2010), la palabra talento, por primera vez, aparece publicada en un informe titulado “La guerra por el talento” de los autores Tom Peters y Robert Waterman, pertenecientes a la empresa McKinsey y Company. Por su parte, Agrawal, et al. (2018) afirman que los conceptos de gestión y capital humano dan realce y otorgan el protagonismo que se merece dentro de la organización a las personas que son las que verdaderamente otorgan un valor diferenciador a las organizaciones.

De la Cruz et al. (2019) sostiene que la GTH está asociada al enfoque de gestión del capital humano, enfoque que todo administrador y gestor de talento debe conocer y desarrollar para conducir y desarrollar al personal de su organización. Asimismo, Iglesias, et al. (2018) señala que el estudio de las personas como objeto central de la gestión del talento humano dentro de las organizaciones es vital para comprender de qué manera se puede gerenciar de forma exitosa a las personas para conducirlos al éxito y orientar su desempeño en términos de efectividad, eficacia y eficiencia tanto para los intereses de los colaboradores como para los de la organización. Por su parte, Molina et al. (2016) enfatizan que en las organizaciones que prestan servicios de la salud, los profesionales de la salud representan el factor más valioso para la estrategia organizativa ya que sus niveles de optimización y productividad en el trabajo aseguran el cumplimiento de las metas establecidas en el sistema de salud institucional y de la sociedad en general.

A continuación, se explican las dimensiones de la GTH, según Chiavenato, (2019). En primer lugar, la integración conocida también como admisión o incorporación de personas nuevas a la organización después de haber pasado por los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción en su nueva posición laboral en la organización a la que se integra. De La Calle, et al., (2019) señalan que esta dimensión comprende el reclutamiento o atracción de personas que permite ofrecer una posibilidad laboral a las personas que se encuentran en búsqueda de oportunidades laborales y que la organización

desea reclutarlas y atraerlas a sus procesos de convocatoria; la selección de personal que, según Karabasevic et al. (2018) es la actividad que permite dentro de los candidatos reclutados para una plaza laboral ofertada por una organización elegir al más idóneo o competente después de realizar diferentes pruebas que permiten comprobar la idoneidad de sus competencias y del perfil requerido para el puesto. En segundo lugar, el desarrollo de personas que comprende un conjunto de actividades orientadas a identificar las necesidades de capacitación, la ejecución de actividades de capacitación, la formulación de planes de desarrollo profesional de los colaboradores en competencias generales y específicas. Por su parte, Barrios, et al. (2020) destacan que este proceso en las organizaciones requiere en primer lugar identificar cuáles son las necesidades o requerimiento de capacitación y desarrollo de los colaboradores, de la implementación y puesta en marcha de acciones de capacitación y desarrollo y de la evaluación y análisis del impacto de las mismas a nivel de los colaboradores y de la organización en general. En tercer lugar, para Chiavenato (2019), las recompensas a las personas que comprende la aplicación del sistema de remuneraciones o pago por el trabajo o actividad realizada por los colaboradores, de programas de incentivos económicos o no económicos que reciben los colaboradores como estímulo por su labor y alto desempeño de alto y de prestaciones sociales que comprende el conjunto de beneficios sociales que gozan los trabajadores de acuerdo a las leyes internacionales y nacionales vigentes en materia laboral; por su parte, Iglesias, et al. (2018) indica que las recompensas se entienden como estímulos, compensaciones o incentivos económicos o no económicos que impulsan a la fuerza laboral a desarrollar sus actividades con la finalidad de conseguir un sustento económico para su vida personal y familiar. Y, finalmente, para Chiavenato (2019), afirma que la retención de personas, conocida también como mantenimiento de personas orientadas a implementar y desarrollar actividades se orienta a garantizar las condiciones higiénicas del ambiente de trabajo, el desarrollo de programas de seguridad y salud en el trabajo, así como la implementación de actividades orientadas a fortalecer la calidad de vida en el trabajo y las relaciones con los colaboradores de la organización. Por su parte Duran et al. (2020); Gonzales et al. (2020) y Chiavenato (2014) destacan que

para que las organizaciones retengan o mantengan a sus talentos dentro de sus organizaciones han de adoptar políticas laborales flexibles, adoptar estilos de liderazgo participativo y democrático, así como implementar efectivos programas de incentivos y de bienestar del personal.

Según Robbins y Judge (2013) es definido como el esfuerzo y el resultado mostrado por las personas o colaboradores en relación a las tareas laborales y posición o cargo que ocupa dentro de la organización que comprende no solo el desarrollo de habilidades sino también de actitudes laborales y éticas que contribuyan a la consecución de los objetivos y metas organizacionales. Por su parte, Chiavenato (2014) sostiene que el desempeño en el trabajo comprende una serie de comportamientos o actitudes hacia el trabajo que son evaluados en términos de cumplimiento y efectividad y de acuerdo a las competencias que las personas deben poseer y desarrollar de acuerdo a las posiciones o puestos que ocupan dentro de la organización. Armas et al. (2017) afirma que el desempeño en el trabajo implica el cumplimiento de forma responsable y eficiente de las tareas laborales, pero también implica asumir los retos y desafíos que se generan en el entorno incierto y complejo de las organizaciones del siglo XXI. Asimismo, Fernández y Heredia (2017) lo definen como la demostración o puesta en práctica de las competencias generales y específicas que adquieren las personas para llevar a cabo una tarea o una actividad laboral en una organización, lo cual demanda de un proceso de aprendizaje, entrenamiento, capacitación y desarrollo de competencias a partir de experiencias. Arias y Heredia (2004) lo definen como la conducta laboral demostrada por las personas en el cumplimiento estricto de las funciones y obligaciones inherentes a las posiciones o puestos laborales que ocupan en las organizaciones. Quintana y Tarqui (2020) enfatizan los atributos de la población atendida en las organizaciones de salud, los profesionales y técnicos de la salud, las características de la infraestructura hospitalaria y del sistema de salud en general influyen positiva o negativamente en la forma como se desempeñan en su trabajo los profesionales de la salud.

Mayorca et al. (2020) destacan que, en las organizaciones, el desempeño representa una fuente muy relevante para impulsar las tareas laborales de las personas, así como en la optimización de la dinámica organizativa a partir del desarrollo de las aptitudes laborales y de actividades de mantenimiento, mejora permanente para contribuir en la supervivencia y continuidad organizativas.

En cuanto a los factores que influyen en el desempeño laboral, Quintana y Tarqui (2020) enfatizan que el trabajo promueve en las personas el enriquecimiento de sus saberes, de sus experiencias y de sus competencias que lo impulsan a mejorar su desempeño para ser competitivo, promover relaciones saludables en el trabajo y contribuir al éxito organizacional; por su parte Umi et al. (2020) señala que los atributos individuales como la disposición y voluntad para el trabajo, la automotivación, así como el compromiso hacia el trabajo actúan como factores asociados al desempeño en el trabajo de las personas; y Mccardle et al. (2019) destaca que las estrategias o prácticas de gestión del talento humano que norman y regulan las actividades laborales actúan como factores condicionantes del desempeño en el trabajo de las personas en las organizaciones.

Como dimensiones en el presente estudio, según Robbins y Judge (2013) se ha considerado: en primer lugar, las competencias del colaborador que comprenden el análisis de los conocimientos científicos de carácter general y especializado que posee el colaborador, de sus competencias generales en relación a la atención y cuidado de la salud. Por su parte, Armijos et al. (2019) señala que para que el desempeño en el trabajo sea efectivo en las organizaciones se requiere del despliegue de una serie de conocimientos, habilidades y actitudes, que en su conjunto conforman las competencias para el trabajo mostradas por las personas que deben ser perfeccionadas con la práctica y la experiencia laboral; en segundo lugar, el desempeño de la tarea, según Robbins y Judge (2013), se relaciona con el cumplimiento de objetivos en el trabajo, de las funciones laborales y el logro de las metas e indicadores de salud. Por su parte, Hellriegel et al. (2016) refieren que esta dimensión comprende asumir un grado alto de responsabilidad para cumplir con las

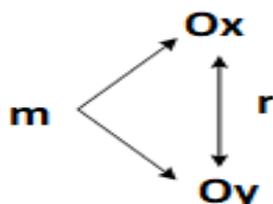
funciones específicas del cargo o posición que ocupa la persona en la organización, el desarrollo de actividades laborales acordes a la cantidad y calidad de trabajo requeridos por la organización; en tercer lugar, las relaciones humanas, que según Robbins y Judge (2013), comprende el análisis de las interacciones con los directivos, con los compañeros de trabajo, con los usuarios del servicio y el trabajo en equipo. Sotomayor (2016) señala que las relaciones humanas comprenden las distintas formas de interacción, comunicación entre los miembros de la organización que les permitan desarrollar las competencias y actitudes para trabajar en equipo, aceptar la diversidad y aprender a respetar y a valorar a los otros.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se enmarcó en el paradigma o enfoque positivista, que según Hernández y Mendoza (2018), lo denomina ruta cuantitativa que es aquella que se efectúa aplicando procedimientos y métodos tanto matemáticos como estadísticos para el análisis, interpretación y presentación de los resultados del estudio.

El diseño del estudio, según Hernández et al. (2014) hace referencia al plan o esquema seguido por el investigador para responder o dar solución al problema investigado y la forma cómo se realiza la medición de los datos. En este estudio, se empleó, según Hernández et al. (2017) el diseño no experimental porque no se recurrió a la experimentación o control de las variables; correlacional porque su intencionalidad apuntó a la demostración de la significatividad de la relación o asociación entre las variables investigadas y transversal por cuanto en un año o tiempo concreto se recogieron los datos de la muestra de estudio. El diseño correlacional se esquematizó de la siguiente manera:



donde:

m: Personal de la Clínica San Pedro SAC

ox: Gestión del talento humano

oy: Desempeño laboral

r: Relación estadística entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

V₁: Gestión del talento humano

Definición conceptual. -

Es el proceso de gestión o dirección de personas que concibe a los colaboradores como seres humanos con competencias y potenciales para aportar al desarrollo de la organización y que actúan como aliados estratégicos y socios en el crecimiento y desarrollo sostenido de la organización (Chiavenato, 2019).

Definición operacional. –

Es el proceso de gestión o dirección de personas que comprende: la integración, desarrollo, recompensas y retención de las personas o colaboradores dentro de una organización que fueron medidas a través de un cuestionario estructurado de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert.

V₂: Desempeño laboral

Definición conceptual. -

Esfuerzo y resultado mostrado por las personas o colaboradores en relación a las tareas laborales y posición o cargo que ocupa dentro de la organización que comprende no solo el desarrollo de habilidades sino también de actitudes laborales y éticas que contribuyan a la consecución de los objetivos y metas organizacionales (Robbins y Judge, 2013)

Definición operacional. –

Esfuerzo y resultado mostrado por los colaboradores que comprende la demostración de sus competencias, el desempeño de la tarea y las relaciones humanas que fueron medidas a través de un cuestionario estructurado de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

La ejecución del estudio consideró trabajar con una población de N=35 personas que conforman el personal de la Clínica San Pedro SAC de la ciudad de Chimbote, en el año 2021. Fuentes et al. (2020) destaca que la población se compone por “un conjunto de individuos (personas, objetos, fenómenos, hechos, organizaciones) que tienen el atributo de compartir rasgos que son homogéneos que son susceptibles de análisis y medición” (p. 63).

En la Clínica San Pedro SAC de la ciudad de Chimbote, en el año 2021 labora el siguiente personal.

Cuadro 1: Personal de Clínica San Pedro SAC de la ciudad de Chimbote, en el año 2021

Población	Total
Director	1
Personal Jerárquico	3
Administrativos	2
Personal médico	23
Personal técnico	5
Total	35

Fuente: CAP de la Clínica San Pedro SAC de la ciudad de Chimbote, en el año 2021

La muestra de estudio aplicada fue de tipo no probabilística, porque de acuerdo a Hernández et al. (2014) hace referencia a un subgrupo de la población que ha sido elegida por el investigador considerando el propósito y el alcance del estudio.

Fuentes et al. (2020) afirman que debido a que en esta investigación la población es pequeña en relación a la cantidad de personas o informantes fue de tipo censal, es decir N=n=35

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se consideró al ser de gran relevancia para el recojo de información de las percepciones, opiniones o valoraciones que realizan las unidades muestrales respecto a los objetos de medición en una investigación a la encuesta como técnica de investigación. En el presente estudio se recopilaron datos directos del personal de Clínica San Pedro SAC de la ciudad de Chiclayo, en el año 2021.

En lo que se refiere a los instrumentos de investigación se diseñaron dos cuestionarios con preguntas cerradas. El primer cuestionario midió la gestión del talento humano y contiene 14 ítems; mientras que el segundo, recogió información respecto al desempeño laboral percibido por el personal y contiene 13 ítems. En los dos cuestionarios, las opciones de respuesta a las preguntas se formularon en Escala de Likert Siempre (3), A veces (2), Nunca (1)

La validez de los instrumentos de recolección de información se llevó a cabo mediante las opiniones o juicio de expertos: 2 especialistas con grado de maestro y un especialista metodológico. Para la verificación de los resultados de la validación de estos se empleó una matriz estandarizada por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La confiabilidad. - Se determinó a partir de la aplicación del alfa de Cronbach mediante la administración de un estudio piloto a una muestra con atributos homogéneos a la muestra del presente estudio. Los resultados de la confiabilidad comprobaron que tanto el primero ($\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,8448$), como el segundo instrumento ($\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,8554$) son fiables o seguros de aplicarse a la muestra de estudio.

3.5. Procedimientos

El desarrollo y ejecución del estudio en relación a la recolección de los datos implicó en primer lugar la revisión de la literatura para recoger la información necesaria para la formulación de la realidad problemática y la construcción del marco teórico; en segundo lugar para la metodología se aplicaron los procedimientos relacionados con la elección del tipo y diseño del estudio, la determinación de la población, de la muestra, el diseño de los instrumentos de investigación que se realizó en forma online; en tercer lugar, se coordinó con la gerencia de la Clínica San Pedro SAC de la ciudad de Chimbote para que autorice la aplicación de los instrumentos de medición; en quinto lugar se aplicaron los métodos estadísticos para la presentación de los resultados en tablas y figuras; y en sexto lugar se aplicaron métodos interpretativos e inferenciales para la formulación de la discusión, de las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizaron la hoja de cálculo que permitió elaborar la base de datos de las respuestas de los informantes tanto en la prueba piloto como en la aplicación de los instrumentos. Para la generación de los resultados que permitieron comprobar los objetivos del estudio se empleó el software IBM SPSS v. 25 en español (Sánchez y Reyes, 2015).

Estadísticos descriptivos. - Se emplearon para presentar los resultados de los niveles de medición de las variables. Estos niveles se organizaron en tablas y figuras estadísticas.

Estadísticos inferenciales. - Se emplearon:

El método de Pearson (r_{xy}) para demostrar la relación significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

La prueba "t" Student (t_{cal}) para el cálculo de la significatividad de la correlación.

Pivots:

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum xy}{n} - \bar{x}\bar{y}}{S_x S_y} \quad ; \quad t_{cal} = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{n - 2}}}$$

Métodos interpretativos. -Para la formulación de la discusión, de las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Berestova et al. (2019) enfatiza que las diferentes acciones del investigador deben asumirse de forma ética, es decir de forma responsable, aplicando criterios científicos y técnicos basados en el respeto a la comunidad científica, a los autores consultados a través de la aplicación de las normas de derechos de autor, a los participantes respetando la confidencialidad de sus datos ofreciéndoles un trato justo e informándoles del propósito del estudio, la veracidad de la información presentada evitando sesgos en la presentación de los mismos, aplicación del principio de originalidad de la información, entre otros.

IV. RESULTADOS

4.1. Del objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral percibido por personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021.

Tabla 4.1.

Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Hipótesis estadística H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (gl)	Coefficiente de correlación de Pearson (r_{xy})	Prueba "t" Student t_{cal}
$r_{xy} = 0$	$\alpha = 0,05 = 5\%$ $gl = 34$	$r_{xy} = 0,61$	$t_{cal} = 4,43$ $> t_{tab} = 1,99$

Fuente: Base de datos – anexo 6

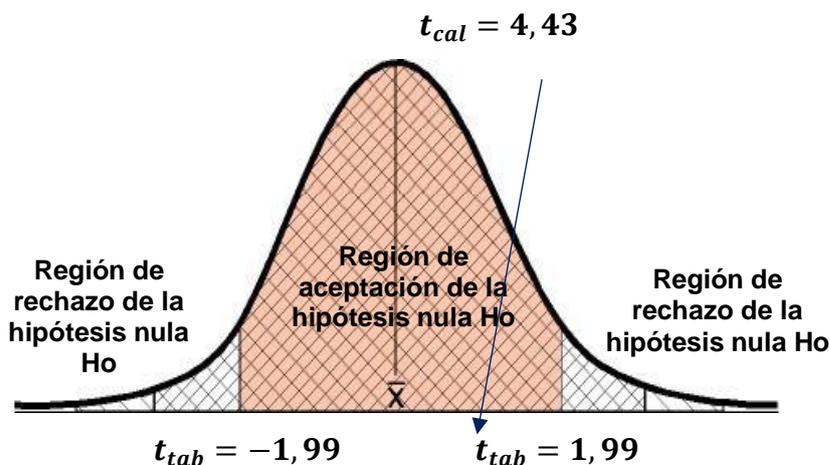


Figura: N. 4.1. Curva de Gauss

Descripción estadística: De la tabla y figura N. 4.1. se observa que como el $r_{xy} = 0,61$, lo que indica que existe una correlación significativa, directa y pobre entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral percibido por personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021, y como $t_{cal} = 4,43 > t_{tab} = 1,99$ entonces la correlación es significativa.

4.2. De los objetivos específicos

4.2.1. Del nivel de la gestión del talento humano

Tabla 4.2.1.

Distribución de frecuencias del nivel de la gestión del talento humano del personal de la Clínica San Pedro SAC

Nivel		f	%
Deficiente	[14 – 23]	14	38.0%
Regular	[24 – 33]	16	46.7%
Bueno	[34 – 42]	5	15.3%
Total		35	100%

Fuente: Base de datos – Anexo 6

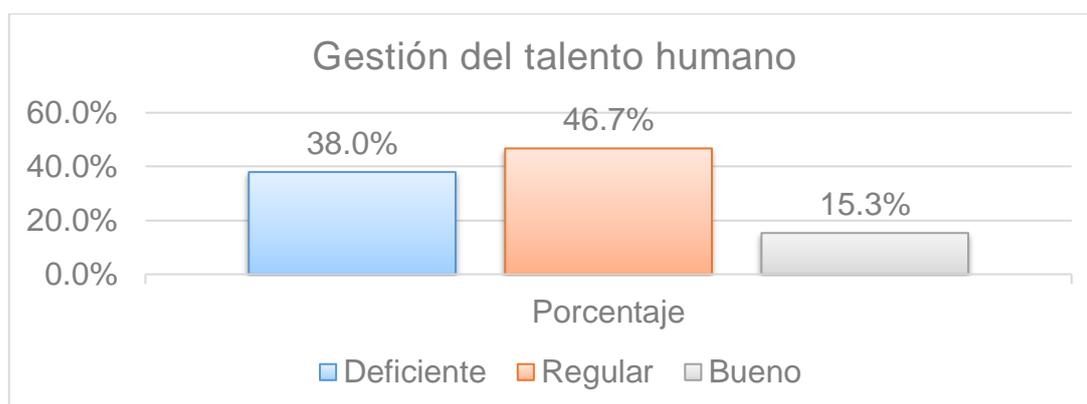


Figura 4.2.1. Distribución de frecuencias del nivel de la gestión del talento humano del personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote.

Descripción estadística: De la tabla y figura N. 4.2.1. se observa que de los 35 encuestados, 16 de ellos que representan el 46,7% manifiestan que la gestión del talento humano se ubica en un nivel regular, mientras que 14 de ellos, los cuales representan el 38,0% indicaron que se encuentran en un nivel deficiente y 5 de ellos, los cuales representan el 15,3% indicaron que la gestión del talento humano se encuentra en el nivel bueno. Los resultados muestran que la gestión del talento humano se encuentra entre un nivel deficiente a regular.

4.2.2. Del nivel de desempeño laboral

Tabla 4.2.2.

Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral del personal de la Clínica San Pedro SAC

Nivel		f	%
Deficiente	[13 – 21]	12	36.0%
Regular	[22 – 30]	16	44.8%
Bueno	[31 – 39]	7	19.2%
Total		35	100%

Fuente: Base de datos

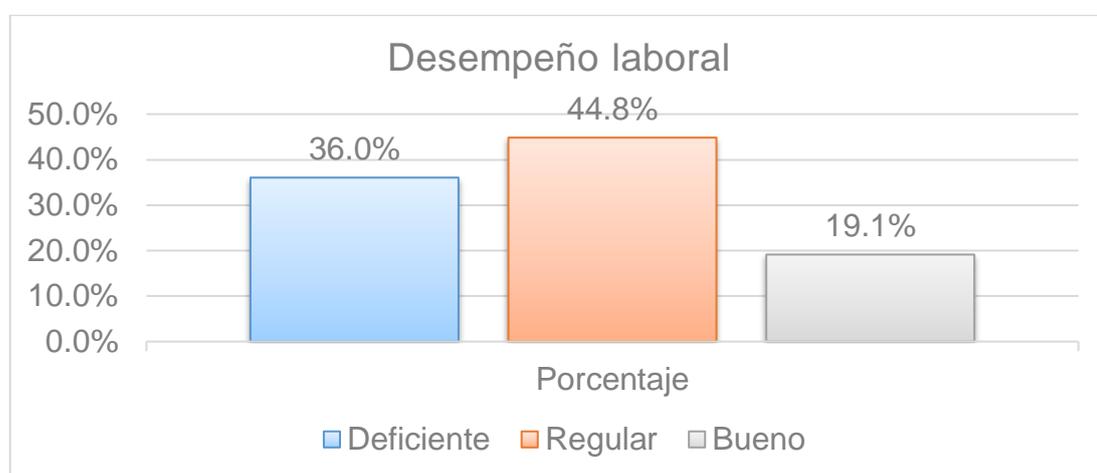


Figura 4.2.2. Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral del personal de la Clínica San Pedro SAC

Descripción estadística: De la tabla y figura N. 4.2.2., se observa que de los 35 encuestados, 16 de ellos que representan el 44,8% manifiestan que el desempeño laboral se ubica en un nivel regular, mientras que 12 de ellos, los cuales representan el 36,0% indicaron que se encuentran en un nivel deficiente y 7 de ellos, los cuales representan el 19,2% indicaron que el desempeño laboral se encuentra en el nivel bueno. Los resultados muestran que el desempeño laboral se encuentra entre un nivel deficiente a regular.

4.2.3. De la relación entre la D1 integración con el desempeño laboral.

Tabla 4.2.3.

Relación entre la integración con el desempeño laboral.

H ₀ : No existe relación significativa entre la integración de personas y el desempeño laboral.			
Hipótesis estadística <i>H₀</i>	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (<i>gl</i>)	Coefficiente de correlación de Pearson (<i>r_{xy}</i>)	Prueba "t" Student <i>t_{cal}</i>
<i>r_{xy}</i> = 0	$\alpha = 0,05 = 5\%$ <i>gl</i> = 34	<i>r_{xy}</i> = 0,418	<i>t_{cal}</i> = 2,65 > <i>t_{tab}</i> = 1,99

Fuente: Base de datos – Anexo 6

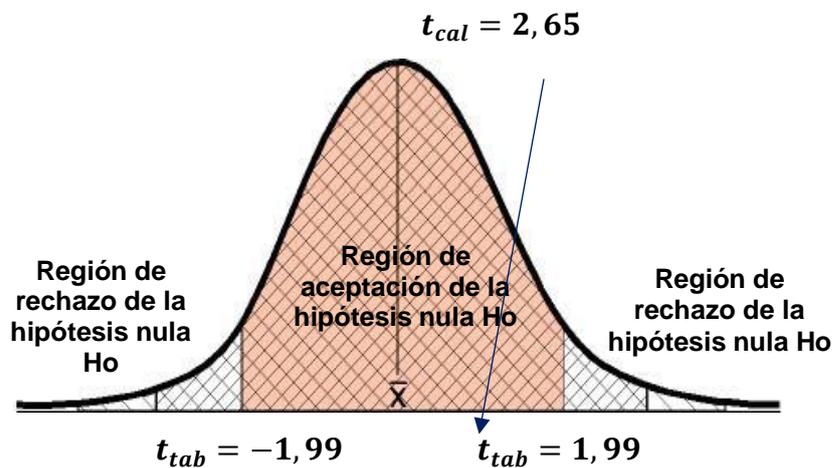


Figura: N. 4.2.3. Curva de Gauss

Descripción estadística: De la tabla y figura N. 4.2.3. se observa que como el $r_{xy} = 0,418$ lo que indica que existe una correlación significativa, directa y pobre entre la integración de personas y el desempeño laboral percibido por personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021, y como $t_{cal} = 2,65 > t_{tab} = 1,99$ entonces la correlación es significativa.

4.2.4. De la relación entre la D2 desarrollo de personas con el desempeño laboral.

Tabla 4.2.4.

Relación entre el desarrollo de personas con el desempeño laboral.

Hipótesis estadística H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (gl)	Coefficiente de correlación de Pearson (r_{xy})	Prueba "t" Student t_{cal}
$r_{xy} = 0$	$\alpha = 0,05 = 5\%$ $gl = 34$	$r_{xy} = 0,454$	$t_{cal} = 2,93$ $> t_{tab} = 1,99$

Fuente: Base de datos – Anexo 6

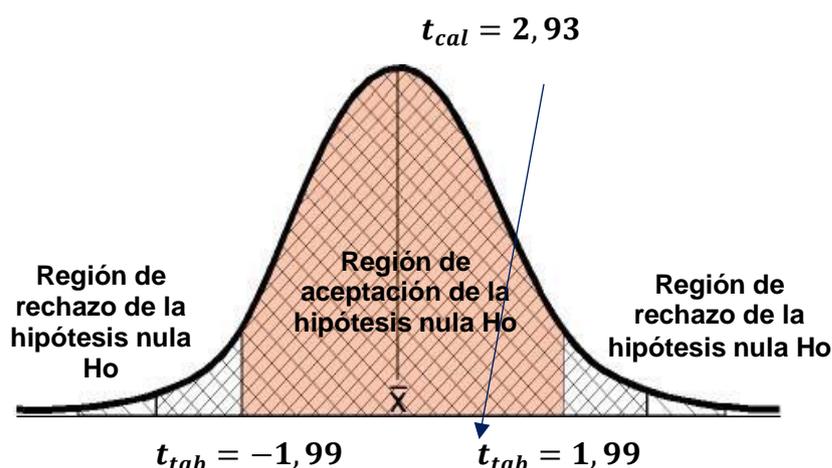


Figura: N. 4.2.4. Curva de Gauss

Descripción estadística: De la tabla y figura N. 4.2.4. se observa que como el $r_{xy} = 0,454$ lo que indica que existe una correlación significativa, directa y pobre entre desarrollo de personas y el desempeño laboral percibido por personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021, y como $t_{cal} = 2,93 > t_{tab} = 1,99$ entonces la correlación es significativa.

4.2.5. De la relación entre la D3 recompensas a las personas con el desempeño laboral.

Tabla 4.2.5.

Relación entre recompensa a las personas con el desempeño laboral.

H₀: No existe relación significativa entre recompensas a las personas y el desempeño laboral.

Hipótesis estadística H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (gl)	Coefficiente de correlación de Pearson (r_{xy})	Prueba "t" Student t_{cal}
$r_{xy} = 0$	$\alpha = 0,05 = 5\%$ $gl = 34$	$r_{xy} = 0,308$	$t_{cal} = 1,86$ $< t_{tab} = 1,99$

Fuente: Base de datos – Anexo 6

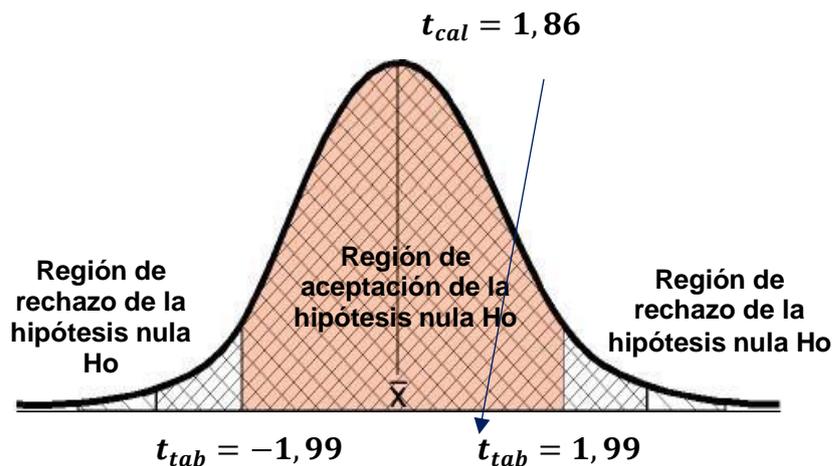


Figura: N. 4.2.5. Curva de Gauss

Descripción estadística: De la tabla y figura N. 4.2.5. se observa que como el $r_{xy} = 0,308$ lo que indica que existe una correlación significativa, directa y pobre entre recompensas a las personas y el desempeño laboral percibido por personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021, y como $t_{cal} = 1,86 > t_{tab} = 1,99$ entonces la correlación no es significativa.

4.2.6. De la relación entre la D4 retención de personas con el desempeño laboral.

Tabla 4.2.6.

Relación entre retención de personas con el desempeño laboral.

H₀: No existe relación significativa entre retención personas y el desempeño laboral.			
Hipótesis estadística <i>H_o</i> $r_{xy} = 0$	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (<i>gl</i>) $\alpha = 0,05 = 5\%$ $gl = 34$	Coeficiente de correlación de Pearson (r_{xy}) $r_{xy} = 0,421$	Prueba "t" Student t_{cal} $t_{cal} = 2,66$ $> t_{tab} = 1,99$

Fuente: Base de datos – Anexo 6

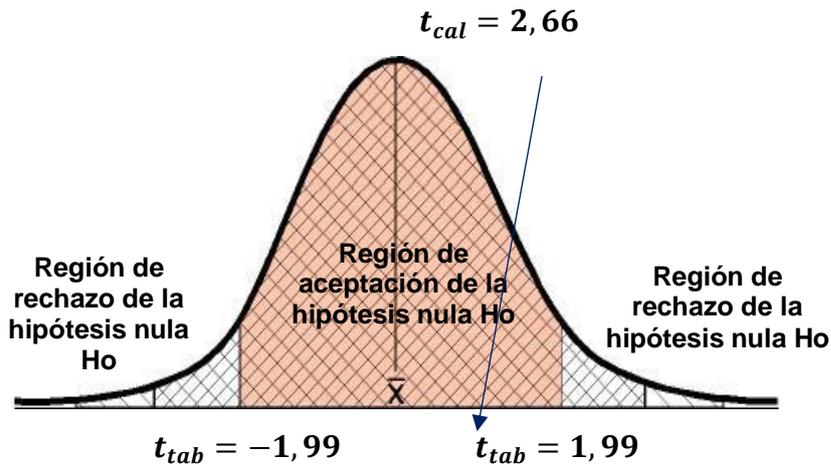


Figura: N. 4.2.6. Curva de Gauss

Descripción estadística: De la tabla y figura N. 4.2.6. se observa que como el $r_{xy} = 0,421$ lo que indica que existe una correlación significativa, directa y pobre entre retención de personas y el desempeño laboral percibido por personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021, y como $t_{cal} = 2,66 > t_{tab} = 1,99$ entonces la correlación no es significativa.

V. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados en estudio se procedió, considerando los antecedentes de estudio y las teorías que fundamentan la investigación se procedió a la discusión de los resultados.

De la tabla y figura N. 4.1. Se observa que el $r_{xy}=0,61$, lo que indica que existe una correlación significativa, directa y pobre entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral percibido por personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021, y como $t_{cal}=4,43 > t_{tab}=1,99$ entonces la correlación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Se confirma así lo sostenido por Dolan (2013), quien define a la gestión del talento humano como un proceso que comprende la dirección de las personas concebidas como talentos de la organización y cuya dirección demanda de actividades de planificación de las personas en la organización, el diseño y organización de sus tareas laborales, el programa de desarrollo de sus competencias, así como las actividades de bienestar que aseguren su permanencia dentro de la organización; por otro lado, Robbins y Judge (2013) concibe al desempeño laboral como el esfuerzo y el resultado mostrado por las personas o colaboradores en relación a las tareas laborales y posición o cargo que ocupa dentro de la organización que comprende no solo el desarrollo de habilidades sino también de actitudes laborales y éticas que contribuyan a la consecución de los objetivos y metas organizacionales. Estos resultados, se corroboran por Cabrera (2020) quien demostró que entre la gestión del talento humano existe una relación directa y significativa con el desempeño laboral del personal ($p= 0,044$), así como se determinó que esta relación es positiva moderada ($\rho=0,64$); sin embargo estos resultados difieren con los obtenidos por Santa María (2017), quien comprobó que entre la gestión del talento humano existe una relación directa, significativa con el desempeño laboral del personal ($p= 0,000 < 0,01$) y positiva considerable ($\rho= 0,760$). De lo descrito podemos afirmar que la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral es positiva, directa y pobre, porque la gestión del talento humano no desarrolla de forma efectiva los procesos de desarrollar y recompensar a las personas, así

como no se percibe resultados destacados en relación al desempeño de tareas en el personal de salud.

De la tabla y figura N. 2. de la muestra encuestada, se observa que el 46,7% del personal de la clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021 califican la **gestión del talento humano de regular**; mientras que un 38,0% lo califica de deficiente y el 15,3% lo califica como bueno.

De la tabla y figura N. 4.2.1. de la muestra encuestada, se observa que el 46,7% del personal de la clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021 califican la **gestión del talento humano de regular**, el 38,0% indicaron que se encuentran en un nivel deficiente y el 15,3% la califican de buena. Estos resultados se ajustan a lo indicado por Mondy y Noé (2010) quienes afirman que la GTH es un proceso de dirección de personas cuya finalidad es desarrollar sus competencias y actitudes hacia el trabajo para convertirlos en aliados que contribuyen de forma efectiva y eficiente a través con un desempeño óptimo de sus tareas laborales en el desarrollo general de la organización; asimismo, Chiavenato (2019) afirma, que la GTH valora a las personas como seres humanos con competencias y potenciales para aportar al desarrollo de la organización y que actúan como aliados estratégicos y socios en el crecimiento y desarrollo sostenido de la organización. Estos resultados son confrontados y difieren con los hallazgos de Cabrera (2020) quien determinó que el nivel de gestión del talento es regular en un 64%. De lo señalado se puede inferir que el 62% del personal de salud de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote-2021 califican **la gestión del talento humano de regular a bueno**; mientras que un 38% lo califica de deficiente, esto porque existe innovación en las actividades de integración y retención de personas y se fomentan relaciones humanas positivas en la organización, no obstante, se tiene que seguir incidiendo en la mejora de la calidad, efectividad e innovación de las prácticas para direccionar a las personas en un enfoque de desarrollo de competencias.

De la tabla y figura N. 4.2.2., se observa que 44,8% del personal de la clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021 califican el desempeño laboral de regular,

mientras que el 36,0% lo califica de deficiente y el 19,2% de bueno. Los resultados muestran que el desempeño laboral se encuentra entre un nivel deficiente a regular. Estos resultados se ajustan a lo indicado por Chiavenato (2014) quien sostiene que el desempeño en el trabajo comprende una serie de comportamientos o actitudes hacia el trabajo que son evaluados en términos de cumplimiento y efectividad y de acuerdo a las competencias que las personas deben poseer y desarrollar de acuerdo a las posiciones o puestos que ocupan dentro de la organización; del mismo modo, Armas et al. (2017) afirma que el desempeño en el trabajo implica el cumplimiento de forma responsable y eficiente de las tareas laborales, pero también implica asumir los retos y desafíos que se generan en el entorno incierto y complejo de las organizaciones del siglo XXI. Estos resultados son confrontados y difieren con los hallazgos de Medina (2017), quien concluyó que el 82% de los trabajadores demostró un bajo desempeño laboral, el 17% evidenció un mediano desempeño laboral y el 2% se observó un alto desempeño laboral. De lo señalado se puede inferir que el 64% del personal de salud de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote-2021 califican al desempeño laboral de regular a bueno; mientras que un 36% lo califica de deficiente, esto porque existe buenos resultados en las competencias y relaciones humanas, no obstante, se tiene que seguir incidiendo en la mejora del desempeño de tareas por parte del personal de salud de esta clínica chimboteña.

De la tabla y figura N. 4. Se observa que el $r_{xy}=0,418$ lo que indica que existe una correlación positiva, directa y moderada entre la dimensión integración de personas y la variable desempeño laboral del personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021; y, como $t_{cal}=2.65 > t_{tab}=1.99$ entonces la correlación es significativa, por lo que aceptamos la hipótesis específica de investigación. Estos resultados se ajustan a lo indicado por Chiavenato (2019) considera que la integración representa la fase de admisión o incorporación de personas nuevas a la organización después de haber pasado por los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción en su nueva posición laboral en la organización a la que se integra; del mismo modo, De La Calle, et al., (2019) señalan que esta dimensión comprende el reclutamiento o atracción de personas que permite ofrecer una posibilidad laboral a las personas que se encuentran en

búsqueda de oportunidades laborales y que la organización desea reclutarlas y atraerlas a sus procesos de convocatoria. Estos resultados son confrontados y difieren con los hallazgos de Cabrera (2020), quien encontró como $t_{cal}=4.004 > t_{tab}=1.924$, entonces la admisión o integración del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral. De lo descrito podemos afirmar que la correlación entre la integración del personal y el desempeño laboral es positiva, directa y pobre, porque no se desarrolla de forma efectiva los procesos de contratación e inducción del personal, así como no se percibe resultados destacados en relación al desempeño de tareas en el personal de salud.

De la tabla y figura N. 5. Se observa que el $r_{xy}=0,454$ lo que indica que existe una correlación positiva, directa y moderada entre la dimensión desarrollo de personas y la variable desempeño laboral del personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021; y, como $t_{cal}=2.93 > t_{tab}=1.99$ entonces la correlación es significativa, por lo que aceptamos la hipótesis específica de investigación. Estos resultados se ajustan a lo indicado por Barrios, et al. (2020) quien sostiene que el desarrollo de personas requiere en primer lugar identificar cuáles son las necesidades o requerimiento de capacitación y desarrollo de los colaboradores, de la implementación y puesta en marcha de acciones de capacitación y desarrollo y de la evaluación y análisis del impacto de las mismas a nivel de los colaboradores y de la organización en general; por su parte, Chiavenato (2019) considera que el desarrollo de personas comprende un conjunto de actividades orientadas a identificar las necesidades de capacitación, la ejecución de actividades de capacitación, la formulación de planes de desarrollo profesional de los colaboradores en competencias generales y específicas. Estos resultados son confrontados y difieren con los hallazgos de Cabrera (2020), quien encontró que, como $t_{cal}=3.482 > t_{tab}=0.957$, entonces existe correlación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral. De lo descrito podemos afirmar que la correlación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral es positiva, directa y pobre, porque no se desarrolla de forma efectiva los procesos de ejecución de programas de desarrollo profesional, así como no se percibe resultados destacados en relación al desempeño de tareas en el personal de salud.

De la tabla y figura N. 6. Se observa que el $r_{xy}=0,308$ lo que indica que existe una correlación positiva, directa y pobre entre la dimensión recompensas a las personas y la variable desempeño laboral del personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021; y, como $t_{cal}=1.86 < t_{tab}=1.99$ entonces la correlación no es significativa, por lo que aceptamos la hipótesis específica de investigación. Estos resultados se ajustan a lo indicado por Chiavenato, (2019) que considera que las recompensas del personal comprende la aplicación del sistema de remuneraciones o pago por el trabajo o actividad realizada por los colaboradores, así como de programas de incentivos económicos o no económicos que reciben los colaboradores como estímulo por su labor y alto desempeño de alto y de prestaciones sociales que comprende el conjunto de beneficios sociales que gozan los trabajadores; asimismo, Iglesias, et al. (2018) indica que las recompensas se entienden como estímulos, compensaciones o incentivos económicos o no económicos que impulsan a la fuerza laboral a desarrollar sus actividades con la finalidad de conseguir un sustento económico para su vida personal y familiar. Estos resultados son confrontados y difieren con los hallazgos de Cabrera (2020), quien encontró que, como $t_{cal}=9.933 > t_{tab}=0.586$, entonces existe correlación entre las recompensas del personal y el desempeño laboral. De lo descrito podemos afirmar que la correlación entre las recompensas del personal y el desempeño laboral es positiva, directa y pobre, porque no se ofrece un sistema de remuneraciones y un programa de incentivos atractivo para los trabajadores, así como no se percibe resultados destacados en relación al desempeño de tareas en el personal de salud.

De la tabla y figura N. 7. Se observa que el $r_{xy}=0,421$ lo que indica que existe una correlación positiva, directa y moderada entre la dimensión retención de personas y la variable desempeño laboral del personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021; y, como $t_{cal}=2.66 > t_{tab}=1.99$ entonces la correlación es significativa, por lo que aceptamos la hipótesis específica de investigación. Estos resultados se ajustan a lo indicado por Duran et al. (2020); Gonzales et al. (2020) y Chiavenato (2014) quienes destacan que para que las organizaciones retengan o mantengan a sus talentos dentro de sus organizaciones han de adoptar políticas

laborales flexibles, adoptar estilos de liderazgo participativo y democrático, así como implementar efectivos programas de incentivos y de bienestar del personal; asimismo, Chiavenato (2019) considera que la retención de personas, conocida también como mantenimiento de personas, se orienta a implementar y desarrollar actividades orientadas a garantizar las condiciones higiénicas del ambiente de trabajo, el desarrollo de programas de salud ocupacional y de seguridad en el trabajo, así como la implementación de actividades orientadas a fortalecer la calidad de vida en el trabajo y las relaciones con los colaboradores de la organización. Estos resultados son confrontados y difieren con los hallazgos de Cabrera (2020), quien encontró que, como $t_{cal}=2.733 > t_{tab}=2.466$, entonces existe correlación entre la retención del personal y el desempeño laboral. De lo descrito podemos afirmar que la correlación entre la retención del personal y el desempeño laboral es positiva, directa y pobre, porque no se ofrece un sistema de mantenimiento atractivo para los trabajadores que garantice su estabilidad y calidad de vida en el trabajo, así como no se percibe resultados destacados en relación al desempeño de tareas en el personal de salud.

VI. CONCLUSIONES

Después de realizar la discusión de la información de nuestra investigación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021, concluimos que:

Primera: Existe una correlación positiva, directa, moderada y significativa ($r_{xy} = 0,61$; $t_{cal} = 4,43 > t_{tab} = 1,99$) entre la gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021; esto porque la gestión del talento humano no es construido de manera participativa y no se percibe un adecuado nivel de desempeño laboral en las actividades planteadas.

Segunda: El 46,7% del personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021, califican la gestión del talento humano como regular, el 38,0% califican como deficiente y un 15,3% lo califica de bueno, esto porque existe una buena integración de las personas en las actividades que se trabajan, no obstante, se tiene que seguir mejorando la gestión del talento humano.

Tercera: El 44,8% del personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021, califican el desempeño laboral como regular, el 36,0% califican como deficiente y un 19,1% lo califica de bueno, esto porque existe un buen desempeño del personal en las actividades, no obstante, se tiene que seguir mejorando el desempeño laboral.

Cuarta: Existe una correlación positiva, directa, moderada y significativa ($r_{xy} = 0,418$ $t_{cal} = 2,65 > t_{tab} = 1,99$) entre la dimensión integración de personas y la variable desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021; esto porque la integración de personas es constantemente participativa no obstante se tiene que mejorar las actividades.

Quinta: Existe una correlación positiva, directa, moderada y significativa ($r_{xy} = 0,454$ $t_{cal} = 2,93 > t_{tab} = 1,99$) entre la dimensión desarrollo de personas y la variable desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021; esto porque existe desarrollo personal no obstante se tiene que seguir mejorando el desempeño.

Sexta: Existe una correlación positiva, directa, baja y significativa ($r_{xy} = 0,308$ $t_{cal} = 1,86 < t_{tab} = 1,99$) entre la dimensión recompensas a las personas y la variable desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021; esto porque existe bajos incentivos laborales en el trabajo.

Séptima: Existe una correlación positiva, directa, moderada y significativa ($r_{xy} = 0,421$ $t_{cal} = 2,66 > t_{tab} = 1,99$) entre la dimensión retención de personas y la variable desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021; esto porque existe una buena gestión en la retención de los pacientes no obstante se tiene que seguir mejorando el servicio de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al director de talento humano de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote se recomienda realizar mejoras en los procesos de planificar estratégicamente los diferentes procesos de la gestión del talento humano a fin de optimizar los procesos de medición y valoración del desempeño del personal de esta institución.

Segunda: Al director de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote, en coordinación con la dirección de talento humano se recomienda realizar un proceso de auditoría de los procesos de gestión del talento humano a fin de identificar las dificultades y deficiencias en los procesos de dirección de su personal y tomar las medidas correctivas para dinamizar y mejorar los resultados de esta dirección a fin de contribuir en el cumplimiento y metas de los objetivos de esta institución.

Tercera: Al director de talento humano de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote se recomienda realizar mejoras en los procesos de medición del desempeño del personal de salud implementando un modelo de evaluación de competencias profesionales de 360° debido a que los resultados del diagnóstico realizado se han podido identificar la necesidad de mejorar las competencias del personal de salud de esta clínica.

Cuarta: Al director de talento humano de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote se recomienda implementar encuestas de satisfacción del personal respecto a la calidad de los procesos de gestión del talento humano y su repercusión o efecto en el desempeño del personal de salud de esta clínica.

REFERENCIAS

- Agrawal, P., Narkhede, A. & Khan, A. (2018). An exploration of role of human resource practices in Sales Department. *Helix*, 8(6), pp. 4223-4225. DOI 10.29042/2018-4223-4225
- Amado, M. (2016). *Factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas – Caraz - 2016*. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17637/amado_om.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. y Heredia, V. (2004). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. (3.^a ed.). Trillas.
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC. https://www.researchgate.net/publication/324780840_GEstion_del_Talento_Humano_y_Nuevos_Escenarios_laborales
- Armijos, F., Bermúdez, A. & Mora, N. (2019). Human resources administration management. *University and Society*, 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Avella, F., Rodríguez, A. y Lima, F. (2019). Proposal of a human talent management by competences model for the distance and online education. *Revista Espacios*, 40(39), 1-29. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/a19v40n39p29.pdf>
- Barrios, K., Olivero, E. & Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Información Tecnológica* 31(2), 55-62. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718->

- Berestova, A., Gorenkov, R., Orlov, S. & Starostin, V. (2019). Ethics in medical decision making: an intercultural Outlook. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(5). 5, 144-151. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27962050019>
- Björkman, I., & Smale, A. (2010). La gestión global del talento: Retos y Soluciones. *Universia Business Review*, 3(27), 30-43.
- Cabrera, W. (2020). *Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019*. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56299/Cabrera_HW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cáceres, C. (2017). *Un trabajador motivado es la clave en la organización*. Universidad de Piura. <https://udep.edu.pe/hoy/2017/08/un-trabajador-motivado-es-clave-en-la-organizacion/>
- Castro, K., Luna, K. y Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos*, 22(1), 183-199. DOI: <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Checa, L., Cabrera, X., Chávarry, P. (2020). Human talent management strategy to improve job performance in a bank. *Valdizana Research*, 14(4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Analysis of job satisfaction and performance in officials of the Municipality of Talcahuano. *Science & work*, 17(54), 697-707. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*. (13.^a ed.). McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3.ª ed.). McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos en las organizaciones. El capital humano de las organizaciones*. (9.ª ed.). McGraw Hill.

De La Calle, M., García, F. y Alonso, A. (2019). Analysis of talent management according to its dimensions and processes. A case study. *Cuadernos de Administración*, 33. DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao33.agtfdp>

De la Cruz, M., Maldonado, C., Álvarez J. & Sarango, P. (2019). Human Capital vs. Talent Management in Universities. Bibliometric Review. *Revista Espacios*, 38(55), 1-29.

Díez, F. & Atela, P. (2019). From individual to collective talent: the great challenge for the success of organizations in the 21st century. *Revista Espacios*, 40(11), 1-16. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p16.pdf>

Dolan, S. (2013). *La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI*. McGraw-Hill.

Duran, I., Moreno, D., Valenzuela, K.; Alarcón, N. (2020). Approach to talent retention: employer branding approach in universities. *Utopia and Latin American Praxis*, 25(13), 13, 12- 20. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4292696>

Fernández, F. y Heredia, Y. (2017). *Estudio sobre el desempeño académico*. Editorial Nómada. México.

Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J. y Díaz, L. (2020). *Metodología*

de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. UPB.

Gómez, J. (2016). Hospitales universitarios: Pilar de formación de talento humano y prestación de servicios de salud. *REPERT MED CIR.* 25(2), 75–7. <https://revistas.fucsalud.edu.co/index.php/repertorio/article/view/82/68>

Gonzales, Y., Manzano, O. y Jiménez, L. (2020). Qualification of human talent against the 4.0 organization and its innovations. *Magazine Spaces*, 41(49), 1-19. <https://revistaespacios.com/a20v41n49/a20v41n49p18.pdf>

Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2016). *Administración. Un enfoque basado en competencias.* (12.^a ed.). Cengage learning.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* (6.^a ed.). McGraw-Hill

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-Hill.

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación.* McGraw Hill.

Iglesias, M., Rosero, K. y Castañeda, J. (2018). La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos en Barranquilla-Colombia. *Revista Espacios*, 39(6), 1-19. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p03.pdf>

Jara, A.; Asmat, N., Alberca, N., Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 739-758. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

- Karabasevic, D., Zavadskas, E., Stanujkic, D., Propovic, G. & Brzakovic, M. (2018). An approach to the selection of personnel in the industry based on the EDAS method. *Transformations in Business & Economics*, 17(2), 54-65. https://www.researchgate.net/publication/325485131_An_Approach_to_Personnel_Selection_in_the_IT_Industry_Based_on_the_EDAS_Method
- Llanos, M. (2019). Relevance of curricular design for the training of human talent managers. *Magazine Spaces*, 40(17), 1-14. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n17/a19v40n17p04.pdf>
- Mayorca, D., Mayorca, E., Mayorca, M. (2020). The performance: essential source for the maintenance and survival of organizations. *Latin American Administration Notebooks*, 16(31), 1- 12. DOI: <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3151>
- Mccardle, J., Rousseau, M. & Krumwiede, D. (2019). The effects of strategic alignment and competitive priorities on operational performance: The role of cultural context. *Operations Management Research*, 12, 4-16. <https://doi.org/10.1007/s12063-019-00139-7>
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina, G., Oquendo, T., Rodríguez, S., Montoya, N., Vesga, C., Lagos, N., Almanza, R., Chavarro, M., Goenaga, E., Arboleda, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Rev. Gerenc. Polít. Salud*, 15(30), 108-125. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.gtsp>
- Mondy, R. y Noé, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11.^a ed.).

Pearson

- Panduro, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020*. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56798/Panduro_BJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Col)*, 20(1), 123-138. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Rivero, A. y Enrique, G. (2017). Differential management of human resources: a review and integration of the literature. *Management Studies*, 33(142), 39-51. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15.^a ed.). Pearson.
- Romero, L. y Salcedo, M. (2019). Strategies to strengthen the human talent management process in a public entity. *SIGNOS-Investigation in management systems*, 11(2), 99-117. DOI: <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Business Support Aneth.
- Santa María, F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017*. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/Santa%20Mar%c3%ada_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Silberman, P., Medina, A., Díaz, J., López, E. y Cursi, C. (2020). Human talent planning and management policies of the Ministry of Health of Argentina during the COVID-19 pandemic. *Rev Argent Salud Publica*, 12, 1-6. <http://www.scielo.org.ar/pdf/rasp/v12s1/1853-810X-rasp-12-s1-11.pdf>

Sotomayor, A. (2016). *Human resources management. Your organizational process*. Editorial Universitaria de la UANL. Mexico

Umi, F., Warsito, C., Lur, K. & Wihuda, F. (2020). The influence of personal and job characteristics on organizational commitment and employee work performance at state University. *Revistas Espacios*, 41(23), 95-108. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p09.pdf>

Valenzuela, G. (2017). *Desempeño laboral en cumplimiento de objetivos de los responsables técnicos en las obras públicas de la Provincia de Huaraz-2017*. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12046/valenzuela_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	Es el proceso de gestión o dirección de personas que concibe a los colaboradores como seres humanos con competencias y potenciales para aportar al desarrollo de la organización y que actúan como aliados estratégicos y socios en el crecimiento y desarrollo sostenido de la organización (Chiavenato, 2019).	Es el proceso de gestión o dirección de personas que comprende las actividades de integración, desarrollo, recompensas y retención de las personas o colaboradores dentro de una organización que serán medidas a través de un cuestionario estructurado de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert.	Integración de personas	- Reclutamiento. - Selección - Contratación - Inducción	1 2 3 4	Escala de medición: Ordinal Respuestas del tipo Likert Siempre (3) A veces (2) Nunca (1) Nivel de medición: Bueno [34 - 42] Regular [24 - 33] Deficiente [14 - 23]
			Desarrollo de personas	- Identificación de necesidades de capacitación - Acciones de capacitación. - Programas de desarrollo profesional.	5 6 7	
			Recompensas a las personas	- Sistema de remuneraciones. - Programa de incentivos - Prestaciones sociales	8 9 10	
			Retención de personas	- Condiciones higiénicas - Programas de salud ocupacional - Calidad de vida en el trabajo. - Relaciones con los colaboradores	11 12 13 14	
Desempeño laboral	Esfuerzo y resultado mostrado por las personas o colaboradores en relación a las tareas laborales y posición o cargo que ocupa dentro de la organización que comprende no solo el desarrollo de habilidades sino también de actitudes laborales y éticas que contribuyan a la consecución de los objetivos y metas organizacionales (Robbins y Judge, 2013)	Esfuerzo y resultado mostrado por los colaboradores que comprende la demostración de sus competencias, el desempeño de la tarea y las relaciones humanas que serán medidas a través de un cuestionario estructurado de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert.	Competencias	- Conocimientos del puesto - Competencias generales de atención y cuidado de la salud. - Competencias específicas para la atención y cuidado de la salud. - Actitudes de atención y cuidado de la salud. - Valores profesionales	1-2 3 4 5-6 7	Escala de medición: Ordinal Respuestas del tipo Likert Siempre (3) A veces (2) Nunca (1) Nivel de medición: Bueno [31 - 39] Regular [22 - 30] Deficiente [13 - 21]
			Desempeño de la tarea	- Cumplimiento de objetivos en el trabajo. - Cumplimiento de funciones laborales. - Cumplimiento de metas e indicadores de salud	8 9 10	
			Relaciones humanas	- Relaciones con los directivos - Relación con los compañeros de trabajo. - Trabajo en equipo	11 12 13	

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CUESTIONARIO



Estimado amigo, el presente cuestionario con *fines académicos*, pretende recoger información acerca de cómo se **gestiona el talento humano** en la Clínica San Pedro SAC, Chimbote.

Agradezco, que puedas leer de manera reflexiva cada uno de los ítems y marques con una equis (X) la respuesta que creas conveniente.

V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
INTEGRACIÓN DE PERSONAS				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
1	La atracción o reclutamiento de los mejores profesionales de la salud se realiza a través de convocatorias públicas para postular a plazas laborales que ofrece esta Clínica			
2	Los procesos de selección son transparentes y comprenden la aplicación de pruebas psicológicas, de conocimientos y entrevistas para elegir a los profesionales de la salud más competitivos para trabajar en esta Clínica?			
3	Los procesos de contratación del nuevo personal de salud se realizan de acuerdo a las políticas vigentes en materia laboral?			
4	Los procesos de inducción al nuevo personal de salud facilitan su incorporación e integración a la Clínica			
DESARROLLO DE PERSONAS				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
5	La identificación de las necesidades de capacitación del personal de salud permite planificar efectivos programas de capacitación para el personal de salud de la institución.			
6	La ejecución de acciones de capacitación es permanente y se orienta a solucionar problemas actuales que se presentan en el desempeño del personal de salud.			
7	Los programas de desarrollo profesional			

	contribuyen al desarrollo de competencias del personal de salud de esta institución.			
RECOMPENSAS A LAS PERSONAS				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
8.	El sistema de remuneraciones es atractivo y justo en función de las actividades laborales que realiza el personal de salud en la clínica			
9.	El programa de incentivos económicos o no económicos estimulan la labor y la mejora del desempeño del personal de salud de la clínica.			
10.	Las prestaciones o beneficios sociales que recibe el personal de salud en la clínica son acordes a los establecidos en la empresa privada a nivel nacional.			
RETENCIÓN DE PERSONAS				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
11.	Las condiciones higiénicas (elementos de protección personal, conservación de equipos tecnológicos y herramientas de trabajo, condiciones de limpieza y salubridad) exigidas en la clínica garantizan el normal y óptimo desarrollo de las actividades laborales del personal de salud			
12.	Los programas de salud ocupacional garantizan el cuidado y conservación de la salud del personal en la clínica.			
13.	La calidad de vida en el trabajo del personal representa una de las prioridades de la gestión del talento humano en la clínica.			
14.	Las relaciones con los colaboradores es cordial y asertiva y garantiza que el personal de salud se sienta a gusto y desee permanecer en la organización.			

Dimensiones	Indicadores
Integración de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento. - Selección - Contratación - Inducción
Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de necesidades de capacitación - Acciones de capacitación. - Programas de desarrollo profesional.
Recompensas a las personas	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de remuneraciones. - Programa de incentivos - Prestaciones sociales
Retención de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones higiénicas - Programas de salud ocupacional - Calidad de vida en el trabajo. - Relaciones con los colaboradores

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021.	
Nombre del Investigador: Jhanina Nickole Torres Sanes	
Variable 1	Gestión del talento humano
Instrumento	Cuestionario de preguntas cerradas
Tipo de respuestas	Escala de Likert: Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
Nro. De ítems	14
Nivel de medición:	Bueno: [33-42] Regular: [23-32] Deficiente: [14-22]
Validez	A criterio de juicio de expertos: Docente de la asignatura: Dr. Nicolas Alvarez Carrillo. Mg/Dr. Gestión del talento humano.

Confiabilidad	Determinada por la prueba estadística Alfa de Cronbach: $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,85$
Dimensión 1:	Integración de personas Nro. de ítems: 4.
Dimensión 2:	Desarrollo de personas Nro. de ítems: 3.
Dimensión 3:	Recompensas a las personas Nro. de ítems: 3.
Dimensión 4:	Retención de personas Nro. De ítems: 4.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas de la variable "Gestión del talento humano"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A Veces	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión del talento humano	Integración de personas	Reclutamiento	1. La atracción o reclutamiento de los mejores profesionales de la salud se realiza a través de convocatorias públicas para postular a plazas laborales que ofrece esta Clínica									X			X		
		Selección	2. Los procesos de selección son transparentes y comprenden la aplicación de pruebas psicológicas, de conocimientos y entrevistas para elegir a los profesionales de la salud más competitivos para trabajar en esta Clínica?						X				X				
		Contratación	3. Los procesos de contratación del nuevo personal de salud se realizan de acuerdo a las políticas vigentes en materia laboral?				X						X			X	
		Inducción	4. Los procesos de inducción al nuevo personal de salud facilitan su incorporación e integración a la Clínica										X			X	
	Desarrollo de personas	Identificación de necesidades de capacitación	5. La identificación de las necesidades de capacitación del personal de salud permite planificar efectivos programas de capacitación para el personal de salud de la institución.							X		X			X		

			prioridades de la gestión del talento humano en la clínica												
		Relaciones con los colaboradores	14. Las relaciones con los colaboradores es cordial y asertiva y garantiza que el personal de salud se sienta a gusto y desee permanecer en la organización								X		X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere.



DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "Gestión del talento humano"

OBJETIVO: Recoger información de la variable gestión del talento humano.

DIRIGIDO A: Personal de la Clínica San Pedro SAC de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ALVAREZ CARRILLO NICOLAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER Y/O DOCTOR EN EDUCACIÓN



DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas de la variable "Gestión del talento humano"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Vezes	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Integración de personas	Reclutamiento	1. La atracción o reclutamiento de los mejores profesionales de la salud se realiza a través de convocatorias públicas para postular a plazas laborales que ofrece esta Clínica									X		X	
		Selección	2. Los procesos de selección son transparentes y comprenden la aplicación de pruebas psicológicas, de conocimientos y entrevistas para elegir a los profesionales de la salud más competitivos para trabajar en esta Clínica?						X				X		
		Contratación	3. Los procesos de contratación del nuevo personal de salud se realizan de acuerdo a las políticas vigentes en materia laboral?				X						X		
		Inducción	4. Los procesos de inducción al nuevo personal de salud facilitan su incorporación e integración a la Clínica										X		X
	Desarrollo de personas	Identificación de necesidades de capacitación	5. La identificación de las necesidades de capacitación del personal de salud permite planificar efectivos programas de capacitación para el personal de salud de la institución.						X			X		X	

			prioridades de la gestión del talento humano en la clínica.												
		Relaciones con los colaboradores	14. Las relaciones con los colaboradores es cordial y asertiva y garantiza que el personal de salud se sienta a gusto y desee permanecer en la organización.									x		x	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere.



DNI: 02855165

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "Gestión del talento humano"

OBJETIVO: Recoger información de la variable gestión del talento humano.

DIRIGIDO A: Personal de la Clínica San Pedro SAC de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CARDOZA SERNAQUÉ MANUEL ANTONIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



DNI: 02855165

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas de la variable "Gestión del talento humano"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Vezes	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Integración de personas	Reclutamiento	1. La atracción o reclutamiento de los mejores profesionales de la salud se realiza a través de convocatorias públicas para postular a plazas laborales que ofrece esta Clínica									X		X	
		Selección	2. Los procesos de selección son transparentes y comprenden la aplicación de pruebas psicológicas, de conocimientos y entrevistas para elegir a los profesionales de la salud más competitivos para trabajar en esta Clínica?						X			X			
		Contratación	3. Los procesos de contratación del nuevo personal de salud se realizan de acuerdo a las políticas vigentes en materia laboral?				X					X		X	
		Inducción	4. Los procesos de inducción al nuevo personal de salud facilitan su incorporación e integración a la Clínica									X		X	
	Desarrollo de personas	Identificación de necesidades de capacitación	5. La identificación de las necesidades de capacitación del personal de salud permite planificar efectivos programas de capacitación para el personal de salud de la institución.						X		X		X		

			prioridades de la gestión del talento humano en la clínica.												
		Relaciones con los colaboradores	14. Las relaciones con los colaboradores es cordial y asertiva y garantiza que el personal de salud se sienta a gusto y desee permanecer en la organización.								x			x	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere.



DNI: 18092486

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "Gestión del talento humano"

OBJETIVO: Recoger información de la variable gestión del talento humano.

DIRIGIDO A: Personal de la Clínica San Pedro SAC de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ESPINOZA RODRÍGUEZ OLENKA ANA KATHERINE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN EDUCACIÓN



DNI: 18092486

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Base de datos de la muestra piloto: n = 20

BASE DE DATOS: MUESTRA PILOTO														
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO														
	Integración de personas				Desarrollo de personas			Recompensas a las personas			Retención de personas			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2
2	2	1	1	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2
3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3
4	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	1
5	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2
6	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3
7	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1
8	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1
9	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
10	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1
11	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
13	3	3	1	2	3	3	1	1	3	1	2	2	2	2
14	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1
15	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2
16	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1
17	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2
18	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1
20	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1

Usar: Prueba “Alfa de Cronbach”

$$\alpha_{Cronbach} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

$$\alpha_{Cronbach} = 0,8448$$

Habiéndose obtenido un $\alpha_{Cronbach} = 0,8448$ y según la escala, este valor corresponde al rango de bueno [0.6 – 0,8]. Lo que indica que el instrumento es el adecuado para la medición de la variable y puede aplicarse a la muestra en estudio.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO



Estimado amigo, el presente cuestionario con *fines académicos*, pretende recoger información acerca del desempeño laboral del personal de salud en la Clínica San Pedro SAC, Chimbote.

Agradezco, que puedas leer de manera reflexiva cada uno de los ítems y marques con una equis (X) la respuesta que creas conveniente.

V ₂ : DESEMPEÑO LABORAL				
COMPETENCIAS				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
1	El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por la clínica.			
2	El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por los usuarios o pacientes que se atienden en esta clínica.			
3	El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias generales de atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.			
4	El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias específicas o especializadas para la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.			
5	El personal de salud demuestra diariamente actitudes de vocación de servicio en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.			
6	El personal de salud demuestra diariamente actitudes de empatía, humanismo y asertividad en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.			
7	El personal de salud demuestra diariamente los valores éticos y profesionales en el desarrollo de sus actividades laborales.			
DESEMPEÑO DE LA TAREA				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
8	El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia los objetivos relacionados con su puesto de trabajo dentro de la clínica.			
9	El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia las funciones laborales relacionadas con su puesto de			

	trabajo dentro de la clínica.			
10	El desempeño de las tareas que realiza el personal de salud contribuyen al cumplimiento de metas e indicadores sanitarios previstos por la clínica.			
RELACIONES HUMANAS				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
11	Las relaciones interpersonales con los directivos favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en la clínica.			
12	Las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en la clínica.			
13	El trabajo en equipo favorece el buen desempeño laboral del personal de salud en la clínica.			

Dimensiones	Indicadores
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos del puesto - Competencias generales de atención y cuidado de la salud. - Competencias específicas para la atención y cuidado de la salud. - Actitudes de atención y cuidado de la salud. - Valores profesionales
Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de objetivos en el trabajo. - Cumplimiento de funciones laborales. - Cumplimiento de metas e indicadores de salud
Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones con los directivos - Relación con los compañeros de trabajo. - Trabajo en equipo

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021.	
Nombre del Investigador: Jhanina Nickole Torres Sanes	
Variable 1	Desempeño laboral
Instrumento	Cuestionario de preguntas cerradas
Tipo de respuestas	Escala de Likert: Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
Nro. De ítems	13
Nivel de medición:	Bueno: [30-39] Regular: [22-29] Deficiente: [13-21]
Validez	A criterio de juicio de expertos: Docente de la asignatura: Dr. Nicolas Alvarez Carrillo. Mg/Dr. Gestión del talento humano.
Confiabilidad	Determinada por la prueba estadística Alfa de Cronbach: $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,86$
Dimensión 1:	Competencias Nro. De ítems: 4.
Dimensión 2:	Desempeño de la tarea Nro. De ítems: 3.
Dimensión 3:	Relaciones humanas Nro. De ítems: 3.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas de la variable “Desempeño laboral”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A Vezes	Nunca (*)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño laboral	Competencias	Conocimientos del puesto	1. El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por la clínica.										X			
			2. El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por los usuarios o pacientes que se atienden en esta clínica.								X			X		
		Competencias generales de atención y cuidado de la salud.	3. El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias generales de atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.				X		X			X		X		
		Competencias específicas para la atención y cuidado de la salud.	4. El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias específicas o especializadas para la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.								X			X		
			5. El personal de salud demuestra diariamente									X		X		

		actitudes de vocación de servicio en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.																
		Actitudes de atención y cuidado de la salud.	6. El personal de salud demuestra diariamente actitudes de empatía, humanismo y asertividad en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.															
		Valores profesionales	7. El personal de salud demuestra diariamente los valores éticos y profesionales en el desarrollo de sus actividades laborales.															
	Desempeño de la tarea	Cumplimiento de objetivos en el trabajo.	8. El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia los objetivos relacionados con su puesto de trabajo dentro de la clínica.									X		X				
Cumplimiento de funciones laborales.		9. El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia las funciones laborales relacionadas con su puesto de trabajo dentro de la clínica.										X		X				
Cumplimiento de metas e indicadores de salud		10. El desempeño de las tareas que realiza el personal de salud contribuyen al cumplimiento de metas e indicadores sanitarios previstos por la clínica.											X		X			
	Relaciones humanas	Relaciones con los directivos	11. Las relaciones interpersonales con los directivos favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en la clínica.									X		X				

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "Desempeño laboral"

OBJETIVO: Recoger información de la variable Desempeño laboral.

DIRIGIDO A: Personal de la Clínica San Pedro SAC de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ALVAREZ CARRILLO NICOLAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER Y/O DOCTOR EN EDUCACIÓN



DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Area de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas de la variable “Desempeño laboral”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A Veces	Nunca (*)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño laboral	Competencias	Conocimientos del puesto	1. El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por la clínica.											X			
			2. El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por los usuarios o pacientes que se atienden en esta clínica.									X				X	
		Competencias generales de atención y cuidado de la salud.	3. El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias generales de atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.				X			X					X		
		Competencias específicas para la atención y cuidado de la salud.	4. El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias específicas o especializadas para la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.									X			X		
			5. El personal de salud demuestra diariamente										X		X		

		actitudes de vocación de servicio en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.													
	Actitudes de atención y cuidado de la salud.	6. El personal de salud demuestra diariamente actitudes de empatía, humanismo y asertividad en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.													
	Valores profesionales	7. El personal de salud demuestra diariamente los valores éticos y profesionales en el desarrollo de sus actividades laborales.													
Desempeño de la tarea	Cumplimiento de objetivos en el trabajo.	8. El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia los objetivos relacionados con su puesto de trabajo dentro de la clínica.									X		X		
	Cumplimiento de funciones laborales.	9. El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia las funciones laborales relacionadas con su puesto de trabajo dentro de la clínica.									X		X		
	Cumplimiento de metas e indicadores de salud	10. El desempeño de las tareas que realiza el personal de salud contribuyen al cumplimiento de metas e indicadores sanitarios previstos por la clínica.									X		X		
Relaciones humanas	Relaciones con los directivos	11. Las relaciones interpersonales con los directivos favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en la clínica.									X		X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "Desempeño laboral"

OBJETIVO: Recoger información de la variable Desempeño laboral.

DIRIGIDO A: Personal de la Clínica San Pedro SAC de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CARDOZA SERNAQUÉ MANUEL ANTONIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



DNI: 02855165

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas de la variable “Desempeño laboral”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A Veces	Nunca (*)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño laboral	Competencias	Conocimientos del puesto	1. El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por la clínica.											X			
			2. El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por los usuarios o pacientes que se atienden en esta clínica.								X				X		
		Competencias generales de atención y cuidado de la salud.	3. El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias generales de atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.				X		X			X			X		
		Competencias específicas para la atención y cuidado de la salud.	4. El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias específicas o especializadas para la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.								X				X		
			5. El personal de salud demuestra diariamente									X			X		

		actitudes de vocación de servicio en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.																
		Actitudes de atención y cuidado de la salud.	6. El personal de salud demuestra diariamente actitudes de empatía, humanismo y asertividad en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes de la clínica.															
		Valores profesionales	7. El personal de salud demuestra diariamente los valores éticos y profesionales en el desarrollo de sus actividades laborales.															
	Desempeño de la tarea	Cumplimiento de objetivos en el trabajo.	8. El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia los objetivos relacionados con su puesto de trabajo dentro de la clínica.									X		X				
Cumplimiento de funciones laborales.		9. El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia las funciones laborales relacionadas con su puesto de trabajo dentro de la clínica.										X		X				
Cumplimiento de metas e indicadores de salud		10. El desempeño de las tareas que realiza el personal de salud contribuyen al cumplimiento de metas e indicadores sanitarios previstos por la clínica.											X		X			
	Relaciones humanas	Relaciones con los directivos	11. Las relaciones interpersonales con los directivos favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en la clínica.									X		X				

		Relación con los compañeros de trabajo.	12. Las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en la clínica.									X		X		
		Trabajo en equipo	13. El trabajo en equipo favorece el buen desempeño laboral del personal de salud en la clínica.									X		X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere.



DNI: 18092486

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "Desempeño laboral"

OBJETIVO: Recoger información de la variable Desempeño laboral.

DIRIGIDO A: Personal de la Clínica San Pedro SAC de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ESPINOZA RODRÍGUEZ OLENKA ANA KATHERINE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN EDUCACIÓN



DNI: 18092486

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 2: DESEMPEÑO LABORAL

Base de datos de la muestra piloto: n = 20

BASE DE DATOS: MUESTRA PILOTO													
VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL													
	Competencias							Desempeño de la tarea			Relaciones humanas		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1	2	1	3	3	3	2	1	2	2	3	2	1
2	3	2	1	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3
3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2
4	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	2	2	1
5	1	2	2	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2
6	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2
7	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	3	2
8	2	2	3	1	2	1	1	3	1	3	3	2	3
9	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
10	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	3	3	2
11	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
13	3	3	3	2	2	2	3	1	2	1	3	3	1
14	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3
15	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2
16	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2
17	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
18	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
19	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	3
20	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1

Usar: Prueba “Alfa de Cronbach”

$$\alpha_{Cronbach} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

$$\alpha_{Cronbach} = 0,8554$$

Habiéndose obtenido un $\alpha_{Cronbach} = 0,8554$ y según la escala, este valor corresponde al rango de bueno [0.6 – 0,8]. Lo que indica que el instrumento es el adecuado para la medición de la variable y puede aplicarse a la muestra en estudio.

Tabla 4.2.7.

Prueba de normalidad de las puntuaciones de gestión del talento humano y desempeño laboral

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,946	35	,028
Desempeño laboral	,958	35	,043

Ho: Los datos tienden a una distribución normal

Ha: Los datos no tienden a una distribución normal

p-valor>0.05 se acepta la Ho

p-valor<0.05 se rechaza la Ho

0.028 y 0.043 ambos son menores que 0.05, entonces se rechaza el Ho, por lo que los puntajes de gestión del talento humano y desempeño laboral no tienen una distribución normal, es así que se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson.

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



CP2021-012

Chimbote, 01 de mayo de 2021.

SRA. ETHELVINA AVILA MONTOYA
GERENTE
CLINICA SAN PEDRO SAC

CHIMBOTE
SANTA - ANCASH

Presente

De mi especial consideración:

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Posgrado ha previsto en su plan de estudios el desarrollo de Informes de Investigación, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle las facilidades para que el alumno **TORRES SANES, JHANINA NICKOLE**, identificado con DNI Nro.: 47420884 estudiante del **Programa Académico de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** del periodo 2021-1, pueda acceder a información o aplicar sus instrumentos de recolección de datos a fin de estudiar alguna problemática de interés para su institución y por consiguiente logre desarrollar su Informe de Tesis por lo que solicitamos nos brinde su apoyo en la realización de la misma.

Seguros de contar con su apoyo, nos suscribimos de Usted reiterando nuestro afán por trabajar mancomunadamente por el desarrollo y bienestar de la comunidad.

Atentamente



Mg. JORGE VARGAS LLUMPO
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - CHIMBOTE

BASE DE DATOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIONES Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADO	Integración de personas				Desarrollo de personas			Recompensas a las personas			Retención de personas			
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14
1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1
2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2
3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1
4	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2
5	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3
6	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2
7	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1
8	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3
9	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	1	3	2
10	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1
11	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	3
12	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1
13	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
14	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3
15	2	1	2	1	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1
16	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2
17	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1
18	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2
19	2	1	3	2	3	1	1	3	3	3	2	1	1	3
20	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1
21	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	3
22	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3

23	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2
24	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
25	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3
26	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2
27	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2
28	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
29	1	2	1	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3
30	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1
31	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2
32	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	1
33	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
34	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2
35	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	3

BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	Competencias							Desempeño de la tarea			Relaciones humanas		
Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADO	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13
1	1	2	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1
2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3
4	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	3
5	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1
6	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	2	3
7	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	3
8	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1
9	1	3	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	3
10	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1
11	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1
12	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3
13	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3
14	1	1	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	1
15	3	1	2	1	3	1	2	2	1	3	3	3	3
16	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3
17	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3
18	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3
19	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	2	1
20	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1
21	1	3	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	3
22	2	3	2	3	1	3	1	2	3	2	2	3	3
23	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2

24	2	3	2	1	1	3	3	1	1	2	2	2	3
25	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	1	1	3
26	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1
27	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3
28	1	1	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2	1
29	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2
30	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2
31	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3
32	3	1	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	3
33	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1
34	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1
35	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2