



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del
Centro Melvin Jones 1-4 – El Porvenir, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Ravello Rios, Kevin Ross ([ORCID: 0000-0003-2495-8582](https://orcid.org/0000-0003-2495-8582))

ASESORA:

Dra. Alva Loyola, María Elena ([ORCID: 0000-0002-3034-2170](https://orcid.org/0000-0002-3034-2170))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico a
mis padres, hermano y hermanas por el apoyo
que me brindan durante todo el curso de mi vida.

Agradecimiento

Por el presente trabajo de investigación agradezco a:

Mis asesores por su permanente compromiso.

Mis docentes de posgrado por su calidad profesional.

Mis maestros por su inspiración.

A todas las personas por su directa o indirecta participación y colaboración.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	14
3.2. Variables y operacionalización:.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo:.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	16
3.5. Procedimientos:.....	17
3.6. Método de análisis de datos:	17
3.7. Aspectos Éticos:.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	43
Anexo 1.....	43
Anexo 2.....	44
Anexo 3.....	46
Anexo 4.....	49
Anexo 5.....	50
Anexo 6.....	51
Anexo 7.....	52
Anexo 8.....	53
Anexo 9.....	54
Anexo 10.....	55
Anexo 11	58

Índice de tablas

Tabla 1: Frecuencias de la variable gestión del talento humano en el personal del centro Melvin Jones 1-4, El Porvenir 2021.....	Pág. 18.
Tabla 2: Frecuencias de la dimensión selección de personal en el personal del centro Melvin Jones 1-4, El Porvenir 2021.....	Pág. 19.
Tabla 3: Frecuencias de la dimensión capacitación del personal en el personal del centro Melvin Jones 1-4, El Porvenir 2021.....	Pág. 20.
Tabla 4: Frecuencias de la variable desempeño laboral en el personal del centro Melvin Jones 1-4, El Porvenir 2021.....	Pág. 21.
Tabla 5: Frecuencias de la dimensión calidad de trabajo en el personal del centro Melvin Jones 1-4, El Porvenir 2021.....	Pág. 22.
Tabla 6: Frecuencias de dimensión trabajo en equipo en el personal del centro Melvin Jones 1-4, El Porvenir 2021.....	Pág. 23.
Tabla 7: Prueba de correlación entre las variables gestión de talento humano y desempeño laboral.....	Pág. 24.
Tabla 8: Prueba de correlación entre la dimensión selección de personal y la variable desempeño laboral.....	Pág. 25.
Tabla 9: Prueba de correlación entre la dimensión de capacitación de personal y la variable desempeño laboral.....	Pág. 26.
Tabla 10: Prueba de correlación entre la dimensión de calidad de trabajo y la variable de gestión de talento humano.....	Pág. 27.
Tabla 11: Prueba de correlación entre la dimensión de trabajo en equipo y la variable gestión de talento humano.....	Pág. 28.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del centro de salud Melvin Jones. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño descriptivo, correlacional y transversal; la muestra fue de 40 colaboradores que cumplieron los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se usó el cuestionario de la autora Ruth Rojas Reyes. Se procesó la información a través del programa SPSS versión 23 y Microsoft Excel. Los resultados revelaron que el 57,5% de encuestados consideran a la gestión del talento humano un nivel Muy Alto; además con relación al desempeño laboral, el 57,5% considera un nivel Muy alto. Se concluyó que existe relación estadísticamente significativa según $p=0.000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del centro de salud, concluyéndose que existe una relación directa fuerte ($\rho=0,753$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del centro de salud.

Palabras clave: Gestión de talento humano, desempeño laboral, colaboradores.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the staff of the Melvin Jones health center. The type of research was applied, descriptive, correlational and cross-sectional; the sample consisted of 40 collaborators who met the inclusion criteria. For data collection, the author Ruth Rojas Reyes questionnaire was used. The information was processed through the SPSS version 23 program and Microsoft Excel. The results revealed that 57.5% of respondents consider human talent management a Very High level; Furthermore, in relation to job performance, 57.5% consider a Very high level. It was concluded that there is a statistically significant relationship according to $p = 0.000$ between the variables management of human talent and the work performance of the health center staff, concluding that there is a strong direct relationship ($\rho=0.753$) between the management of human talent and performance work of the health center staff.

Keywords: Human talent management, job performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de realizar gestión con el talento humano ha demostrado que toda organización empresarial, siendo actualmente un elemento importante en las políticas empresariales, tiene un impacto no sólo en el interior de una organización, sino que trasciende hasta el ámbito social. Armijos F. (2021)

En la actualidad nos ha brindado un cambio sustancial con la gestión en el campo del talento humano, porque en muchas organizaciones, el colaborador era pensado como un gasto que debería ser en lo posible abaratado; mientras que la perspectiva no tradicional, a los colaboradores se les considera un principal elemento con capacidad competitiva de una organización, Vásquez, A. (2021)

De tal manera, la gestión del personal eficiente en un centro de salud como el mencionado en la investigación, permite que el colaborador aporte el objetivo de realizar su desarrollo en la institución donde labore. Una adecuada dirección del talento humano dentro del sector salud, se considera una condición importante del correcto desempeño perteneciente al actual plan de salud y lograr alcanzar los efectos que se reflejen en una población con buenas prácticas saludables. Rojas, R. (2018)

Además, se busca que con la gestión humana un colaborador logre su éxito laboral; el cual requiere formar adecuadamente sus conocimientos y habilidades, estar en constantes actualizaciones, de manera progresiva y el desarrollo en el avance de los cambios tecnológicos para desenvolverse ante los diversos problemas en el trabajo aportando soluciones factibles y saludables. Figueroa, E. (2016)

Haciendo mención a la realidad problemática en Latinoamérica, se ha demostrado luego de diversas encuestas aplicadas a diferentes personas relacionados al capital humano, se concluyó que el 65% de personas encuestadas no tienen conocimiento que en sus países cuentan con una entidad del gobierno encargada de coordinar a nivel nacional sobre la información relacionada al equipo de trabajo y formación del capital humano en el sector salud. Por lo que, es importante considerar el rol del

Estado en la reactivación de la gestión del talento humano, por ser de interés nacional, y para impulsar políticas que permitan realizar los objetivos institucionales del sector salud. Salud, 2015.

A nivel nacional, el Ministerio de Salud afirma que una adecuada gestión del personal mostrará una mejora en la calidad de los procesos, además del desarrollo de las actividades establecidas por la institución, con resultados que se reflejen en la atención a la población. El personal de salud muestra satisfacción personal y profesionalmente cuando se logra ofrecer una atención de calidad en sus pacientes, y para mejorar su desempeño debiera considerarse prioritariamente la participación de los gestores del talento humano en salud, para la toma de decisiones y medir el desempeño laboral con el propósito de demostrar la eficacia de las organizaciones y de sus prestaciones. (Minsa 2021)

Por razones de estudio se eligió como lugar de investigación al Centro de Salud 1-4 "Melvin Jones" con código IPRESS 00005220 siendo un tipo de establecimiento de salud con internamiento, que pertenece a la Microred El Porvenir, Red de salud ejecutora 854-SALUD TRUJILLO ESTE, La Libertad. Establecimiento no CLAS, ubicado en el Barrio 3 Mz F lote 1 y 2 el Porvenir – Trujillo, La Libertad (longitud: -79.01880959, latitud: -8.06685225, altitud: 180.948); cuyo inicio de actividad fue el 01 de marzo de 1988 con una población en aumento sobre los 80000 habitantes, actualmente contando con 14 servicios autorizados. RENIPRESS (2021) A tales efectos tomando en cuenta esta realidad, se investigó sobre los diferentes factores que obstruyen el adecuado desempeño del personal dentro del ambiente laboral, y que afecta también a que logren cumplir su misión y sus objetivos institucionales, con el consecuente decrecimiento de las prestaciones orientadas a la población; siendo estos los elementos o características principales del problema de interés para la investigación.

Por ello, se formula la siguiente una pregunta: ¿existe relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del centro de salud 1-4 Melvin Jones en el 2021?

Por lo tanto, este trabajo se justifica teóricamente, por la relevancia de las variables en estudio y para profundizar a partir de los resultados de la investigación sobre los aspectos particulares de cada uno de ellas. Así se prevé tomar en cuenta la estructura organizacional, la cultura y los procesos internos, como aspectos fundamentales de las instituciones de salud; igualmente la gestión del talento humano, se considera un pilar fundamental de toda empresa. En el aporte práctico se considera importante porque logrará ofrecer soluciones en la problemática relacionada con la gestión del talento humano y el desempeño de los empleados. Lo que implica la búsqueda de estrategias para generar un cambio positivo en la actitud de los empleados y así optimizar la calidad del servicio con selección, evaluación y capacitación de los colaboradores. En lo metodológico se orienta a aportar como herramienta indispensable las encuestas formuladas para gestión del talento humano y desempeño laboral y sus dimensiones. Finalmente la investigación brinda un aporte social, debido a que la aplicación del estudio ofrecerá beneficio tanto para los colaboradores de una organización como también a los usuarios.

Ante lo expuesto, el objetivo general se centra en determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del centro Melvin Jones 1-4, El Porvenir 2021.

Así mismo los objetivos específicos son: a) determinar la relación entre selección de personal y desempeño laboral del personal del centro Melvin Jones 1-4, El Porvenir 2021, b) determinar la relación entre capacitación de personal y el desempeño laboral del personal del centro Melvin Jones 1-4, El Porvenir 2021, c) determinar la relación entre calidad de trabajo y gestión del talento humano del personal del centro Melvin Jones 1-4, el Porvenir 2021 y d) determinar que la relación entre trabajo en equipo y gestión del talento humano del personal del centro Melvin Jones 1-4, El Porvenir 2021.

Siendo así, que la hipótesis quedó definida como: existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un centro de salud.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación se realizó con el fin de orientar la dirección de toda organización de salud; por lo tanto se requirió de la búsqueda de trabajos previos como tesis, artículos científicos; además de revistas internacionales y nacionales. De ello se obtuvo que los resultados como los presentados por **Blacido, T. (2021)** determinó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en un nosocomio del Callao. Su tesis cuantitativa de tipo descriptiva, transversal correlacional, hizo uso de un cuestionario para 70 colaboradores de diversas áreas para recoger información. Sus resultados correlacionales fueron de $p=0.187$, obteniendo que el 95,7% considera a la gestión tener un nivel alto, siendo así concluyó no demostrar relación entre ambas variables de estudio en el personal de salud del hospital.

Igualmente **García, R. (2021)** indagó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de un hospital de Chiclayo, en Perú. A través de su investigación con enfoque cuantitativo, diseño transversal correlacional, donde aplicó un cuestionario en 168 asistenciales y 5 administrativos, por lo que en sus resultados encontró un nivel medio con respecto a sus variables de estudio. Su resultado demostró que el 35,6% de colaboradores encuestados consideran a la dirección en un nivel medio, declarando que no se les brinda las capacitaciones necesarias ni se valoran sus talentos que pueden brindar beneficio a los intereses laborales de la organización. Finalmente concluyó a través de Tau B Kendall (0.167), demostrando la relación positiva baja entre gestión del talento y desempeño laboral.

Por lo tanto **Farfán, B. (2020)** buscó determinar el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de un nosocomio de Trujillo. Su metodología cuantitativa, de diseño descriptivo correlacional y transversal. Usó dos cuestionarios diferentes, aplicados en 36 colaboradores. Los resultados demostraron que el 23% de los trabajadores, consideraron un nivel bueno regular a la gestión del talento humano, mientras que el 28% consideró que

la gestión tiene un nivel bueno excelente. Concluyó la existencia de la relación entre ambas variables de su estudio con un Rho de 0.614.

Además, **Tafur, J. (2020)** en el Perú, también demostró la conexión entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de un nosocomio de Pimentel. Su trabajo de investigación empleó el enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo transversal y correlacional, empleó el uso de un cuestionario validado anteriormente por Godoy, 2016; y aplicado en 52 personas del área de emergencia y UVI. Sus resultados fueron que el 71,2% de los participantes estuvo de acuerdo con respecto a las políticas y planificación establecidas de la gestión del talento humano, mientras que el 67,3% estuvo de acuerdo con el desarrollo de tareas con respecto al desempeño laboral; siendo así, concluyó afirmando la relación directa de nivel muy fuerte ($r=0,731$ entre sus variables de estudio).

Asimismo, **Bonilla, L. (2019)** en su investigación realizada en el Perú, buscó demostrar el vínculo entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de un hospital de Ferreñafe, su tesis cuantitativa tuvo un diseño descriptivo, transversal y correlacional; que a través de un cuestionario que aplicó en 30 profesionales de diferentes áreas. De acuerdo a los resultados se halló que el 30% del personal no recibe una adecuada capacitación por lo que se reflejó en su desempeño en diferentes áreas, logrando demostrar la relación de nivel positiva moderada entre sus variables de estudio ($r=0,590$), asimismo los encuestados consideraron que la gestión del talento humano alcanzó un nivel regular (53.3%) y al desempeño laboral con un nivel bajo (43.4%).

Al respecto de **Crisóstomo, M. (2019)** también demostró la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en los profesionales de un hospital de Huacho. Su método cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. En el que aplicó un formulario en 35 colaboradores previamente validado y con una confiabilidad de 0.894. Sus resultados demostraron al 20% de los colaboradores quienes mencionaron que la dirección del talento humano no incentiva al colaborador que comparta sus conocimientos con los demás, con respecto al desempeño laboral el 60% consideraron que a veces se llega a satisfacer todas sus

necesidades en la institución. Concluyó demostrando relación directa de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los profesionales del hospital.

Al mismo tiempo, **Núñez, O. (2019)** demostró el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento, por lo cual aplicó un cuestionario en una población de 109 trabajadores del establecimiento ubicado en Ayacucho. Su tesis cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal. Sus resultados demostraron que el 89% manifestó que la gestión se considera regular o poco eficiente, a comparación del desempeño con el 79.8% se considera alto; además demostró una correlación de nivel baja y positiva (0.468) entre las variables, por lo tanto, concluyó demostrando que no hay relación entre sus dos variables.

En tal sentido, **Torres, G. (2019)** demostró el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de un nosocomio en Yurimaguas, Se orientó en el enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional. Su trabajo empleó un cuestionario aplicado en una población de 50 profesionales, por lo que obtuvo los resultados mediante escalas; como en el nivel de percepción que tienen los colaboradores sobre la variable, siendo 26% (Deficiente), 42% (regular), 18% (Eficiente) y con respecto a la variable desempeño laboral del personal en un 14% (Deficiente), un 28% (Regular) y un 40% (Eficiente). Concluyendo con evidenciar una correlación alta positiva (0.886) entre sus variables mencionadas en el personal del establecimiento de salud.

Así pues, **Rodas, M. (2019)** determinó la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores en un hospital en el Callao. Su investigación cuantitativa, de diseño descriptivo explicativo y transversal tuvo como población a 102 trabajadores, en el cual aplicó como instrumentos a dos cuestionarios. Los resultados demostraron; que la gestión del talento humano con un 50.98% se consideró regular por los encuestados, mientras que el 51.96% consideró al desempeño laboral como un nivel alto. Llegó a concluir que no se evidenció la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de un hospital.

Por lo tanto, **Silvestre, L. (2019)** indagó la conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un centro de salud de Rímac. El método que empleó fue el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, correlacional descriptivo. Además, usó un cuestionario aplicado en 29 colaboradores del centro de salud. Sus resultados demostraron que el 65.5% consideran que el trabajo en equipo es fundamental para obtener un trabajo de calidad. Además el 28.52% manifestó que con una gestión deficiente es la causa para un desempeño bajo. El valor positivo entre sus variables de estudio se hizo mediante correlación de Pearson (0,534). Concluyó evidenciar relación positiva fuerte con la gestión del talento humano y el trabajo en equipo.

Además en el Perú, **Ávalos, L. (2018)** su investigación determinó la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en los profesionales de una Microred en Apurímac, su investigación tuvo diseño descriptivo correlacional orientado en un tipo de enfoque cuantitativo. Usando un cuestionario aplicado en una población de 60 trabajadores, por el cual obtuvo como resultado mediante Spearman (0,794) como alta correlación; demostrando que el 65.0% refiere una gestión regular y un desempeño regular, concluyendo la relación entre sus variables de estudio evidenciando que con una buena gestión del talento humano, el desempeño laboral también será buena.

Mientras tanto, **Díaz, M. (2018)** demostró la relación entre talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de un nosocomio de Chota, siendo su diseño de tipo descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo. Por el cual usó un cuestionario aplicado en 45 colaboradores del servicio de emergencia. Sus resultados demostraron que el 95% para la gestión del talento humano se consideró un nivel bueno, mientras el 77.8% le correspondió al desempeño laboral con el nivel medio. Concluyó que no existe relación entre las variables, considerándolas totalmente independientes.

Asimismo **Reyes, T. (2018)** demostró la relación entre gestión y desempeño mediante su investigación aplicada en los colaboradores de un establecimiento de

salud materno infantil en Lima, Su metodología tuvo enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional. A través de un cuestionario aplicado en una población de 105 trabajadores. Sus resultados demostraron que el coeficiente de correlación fue de valor 0.842 usando prueba de Spearman en sus dos variables de estudio, evidenciando que la gestión tuvo el 62.0% considerándose adecuado y el desempeño con el 62.9% se consideró alto. Por el cual concluyó demostrar una conexión directa positiva y fuerte entre las variables en los colaboradores.

Igualmente **Rojas, R. (2018)** En el Perú, determinó la conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los funcionarios de un centro de salud. Su trabajo usó el enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, usando un cuestionario como instrumento de recolección aplicado en 50 trabajadores. Sus resultados demostraron que la mitad de la población estuvo de acuerdo con la gestión realizada, mientras que el 60% se mostró totalmente de acuerdo con el desempeño en los trabajadores; demostrando así que existe una relación estadísticamente de $p = 0,000$ entre sus variables de investigación. Finalmente concluyó que se evidencia una relación entre las variables de su estudio en los colaboradores del centro de salud.

Al respecto, **Vargas, M. (2018)**. Investigó el vínculo de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los profesionales de un establecimiento de Rioja a través de un formulario de 25 y 23 preguntas para cada variable, aplicado en su población de 123 trabajadores. Su método cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional. Sus resultados demostraron que el 56% considera regular a la gestión, mientras que el 43% considera al desempeño obtenido como medio, siendo así una correlación de nivel alta entre ambas variables. Finalmente concluyó una correlación directa entre las variables, demostrando que capacitar al personal, desarrollar sus habilidades, brindar remuneraciones salariales y reforzar las relaciones laborales incidan directamente en el rendimiento laboral de cada colaborador en el establecimiento de salud.

Al mismo tiempo **Zagastizabal, L. (2018)**. Indagó en demostrar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en un nosocomio de Huamanga.

Su metodología cuantitativa tuvo un diseño descriptivo correlacional y transversal. Empleó un cuestionario en una población de 85 trabajadores del establecimiento. Los resultados demostraron que el 68% de encuestados opinan que la gestión del talento humano y el desempeño laboral es de nivel regular. Finalmente concluyó la relación directa de nivel fuerte entre sus variables, debido a que el valor de Tau b-0.685 y al ser $p=0.000$ se ha optado por su hipótesis alternativa.

Por otra parte **Gallardo, E. (2017)** se planteó en demostrar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en una Red de salud en Lima. Su método empleó el tipo básico, con diseño correlacional y transversal. Empleó un cuestionario de tipo Likert en 70 profesionales de la Red. Con el cual buscó evidenciar la opinión de los trabajadores a cerca de la gestión y el desempeño. Sus resultados los obtuvo aplicando Rho de Spearman (0.617), demostrando que el 55.7% considera a la gestión regular y el 14.3% considera al desempeño con nivel bueno. Por lo tanto concluyó la relación directa positiva ($p=0.000$) entre sus variables de estudio.

Mientras tanto **Ramos, G. (2017)** buscó demostrar el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesionales en un nosocomio de Lima. Empleó el método cuantitativo, no experimental, correlacional. En el cual usó un cuestionario aplicado en 50 trabajadores de medicina. Sus resultados los obtuvo a través de la prueba de Spearman (0.413); por el cual halló la correlación de nivel moderada entre sus variables investigadas, además obtuvo el $p=0.003$, por lo que optó por concluir evidenciando la relación significativa entre ambas variables.

Aunque, **Santa María, F. (2017)** En su estudio evidenció la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en profesionales de una microrred de Lambayeque, cuya metodología cuantitativa fue descriptiva correlacional y transversal. Como instrumentos usó dos cuestionarios aplicados en una población de 60 empleados que laboran en distintos servicios. Obtuvo resultados que demostraron que el 66.67% de su población, perciben que, la gestión tiene nivel medio, por lo que el desempeño también se le considera de nivel medio. Concluyó que sus variables de estudio tienen una relación directa y fuerte.

En paralelo **Valentín, H. (2017)** también demostró la conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una Red en Huaylas. Su metodología se orientó en un enfoque cuantitativo de diseño transversal descriptivo. Empleó un cuestionario en una población de 161 profesionales. Los resultados demostraron que 49.60% de los encuestados, consideraron que la gestión y el desempeño tienen un nivel regular. Finalmente concluyó la relación entre sus dos variables es altamente significativa ($r=0.815$, $p=0.000$) considerándolo un nivel alto.

De manera similar, **Asencios, C. (2016)** demostró la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en servidores públicos de un hospital de Lima siendo una tesis cuantitativa, descriptiva correlacional y transversal. Llegó a usar la técnica de encuesta a través del cuestionario en 135 trabajadores del hospital. Sus resultados demostraron que 67% de los servidores percibe a la gestión con un nivel regular y con un 47% el desempeño es alto; demostrado así una relación positiva de nivel moderada ($Rho=0.642$). Por lo tanto concluyó demostrar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Aunque, **Martínez, M. (2016)** en su investigación realizado en Perú, determinó la conexión que tiene la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores en un establecimiento de salud; su investigación cuantitativa, no experimental transversal y correlacional; en la cual aplicó el uso de un cuestionario en 80 colaboradores. Sus resultados demostraron que 67,5% se los servidores consideran regular a la gestión, mientras que el 71,3% se consideran satisfechos; siendo así demostrar una afinidad alta entre sus variables de estudio, por el cual concluyó mediante correlación Spearman el valor 0.723, demostrando que tiene una correlación positiva media.

Por otra parte, **Akeju, D. (2021)** En Nigeria, el artículo publicado buscó demostrar la relación de gestión de talento humano y desempeño laboral en un hospital, a través de un enfoque descriptivo correlacional, se realizó una encuesta a 31 miembros del personal; cuyos resultados demostraron que las capacitaciones

dirigidas al personal de salud relacionado con la prevención del VIH, además de brindarles un servicio gratuito demuestra buenos resultados en el desempeño laboral. Finalmente, concluyó que existe relación entre las variables de estudio y que las organizaciones pueden ser efectivas si se presta la atención a cuestiones como salud, la jerarquía, la contratación de personal y la retención de talentos.

Mientras tanto **Moreno, M. (2021)** En su investigación realizada en Ecuador, determinó la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en un centro médico en Guayaquil. Su metodología se enfocó cuantitativamente, con un diseño descriptivo correlacional; usando cuestionarios previamente validados por expertos, llegó a aplicarlo a 71 trabajadores. Cuyos resultados mediante una correlación Rho (0,570) demostraron que el 53% de los encuestados declararon a la gestión como regular como también al desempeño con un 59,15% siendo regular, concluyó demostrar la relación positiva moderada entre sus variables de estudio, lo cual aceptó su hipótesis alterna.

No obstante, **López, P. (2017)** En Cuba, su revista relacionada con la salud pública, buscó estudiar la gestión del talento humano en un entorno hospitalario, la metodología que empleó un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, que a través de un cuestionario de 68 preguntas aplicado en 32 colaboradores de un hospital. Sus resultados fueron que el 59,4% de los encuestados declararon que se evalúa sobre su persona con respecto a la evaluación del desempeño, 59,4% mencionaron que casi siempre se toma en cuenta el objetivo de la institución por evaluar la autorrealización; el 78% refirió estar de acuerdo en tener siempre la motivación adecuada para el trabajo. Finalmente concluyó que la percepción acerca de gestión del talento humano fue positiva.

Dicho de otro modo, **Viera, C. (2017)** el trabajo de investigación realizado en Ecuador, como su objetivo demostró la afinidad entre dirección del talento humano y estructura organizacional de un servicio en el hospital de Ambato, cuyo método cuantitativo y cualitativo de diseño descriptivo correlacional, por lo que aplicó una encuesta validada usando Cronbach (0,927) en 58 profesionales del hospital. Sus resultados demostraron en lo que respecta estructura organizacional el 57%

desconoce, 66% declararon no recibir capacitaciones, 57% desconocen sus funciones, el 79% no está de acuerdo con la planeación del talento humano y 66% desconocen en cómo se evalúa el desempeño. Finalmente concluyó la relación entre sus variables de estudio.

Las teorías asociadas al tema de análisis respaldan la concepción a cerca de gestión del talento humano: Según Mora, A. (2015) considera que es un área en el cual se dedica a comprender la impresión de manera positiva de los colaboradores durante el crecimiento empresarial de una compañía. Por otra parte Auon, L. (2017), lo describe como el conjunto de prácticas y políticas elementales de diversos temas conectados con relaciones humanas en el ámbito laboral, administrativo, en el proceso del reclutamiento, el enfoque de la capacitación, su evaluación, el desarrollo de su remuneración y la entrega absoluta de un ambiente de trabajo seguro y que brinde equidad para los colaboradores de la organización.

Por otro lado, relacionado a selección de personal; Chiavenato, I (2011) considera el desarrollo de búsqueda entre varios postulantes, considerando al más adecuado para el puesto que establece una organización y que además cumpla con todas las características que requiere el trabajo especificado.

Con respecto de capacitación del personal, Robbins, S. (2008) denomina al ejercicio de estimular las habilidades personales de los trabajadores, teniendo o no el conocimiento para llevar a cabo mejorar la productividad de la organización. También Chiavenato, I. (2007) considera a la capacitación del personal como el proceso educativo realizado a corto plazo y de forma organizada, que brinda al personal la oportunidad de desarrollar habilidades, adquirir conocimientos, y competencias en relación a los objetivos establecidos por la organización.

Mientras tanto León, C. (2018) denomina a desempeño laboral, como la eficacia del colaborador que labora dentro de una organización siendo necesaria para la misma, el funcionamiento con el candidato relacionado con un gran resultado y satisfacción laboral. Además, Campbell & Wiernik, B. (2015) a través de su investigación en Florida, Estados Unidos; definen al conjunto de conductas que

ubican dentro de la supervisión de los colaboradores que trabajan dentro de la organización y como un solo elemento para el logro de los resultados. Y Ramos-Villagrasa, P. (2019) lo denomina como el resultado del análisis y evaluación que lo convierte en una fortaleza de las diferentes actividades dentro de una organización, que además permite perfeccionar la selección del personal para ciertos cargos y brindar compensaciones o incentivos.

Por otra parte, Carro, R. (2012) define a la calidad de trabajo como la totalidad de los rasgos y características de un servicio o producto que se basa en su habilidad para satisfacer las necesidades establecidas por la organización.

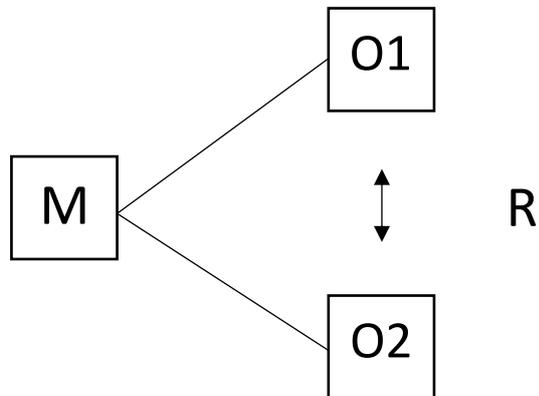
Finalmente, Louffat, E. (2013) considera al trabajo de equipo a las funciones coordinadas de un conjunto de personas integradas para lograr objetivos y resultados comunes, con base en la integración sinérgica de sus competencias; conocimientos, actitudes y habilidades a favor del todo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación: Aplicada.

Diseño: Transversal descriptivo, correlacional.



M: Personal de salud del centro de salud.

O1: Variable gestión del talento humano.

O2: Variable desempeño laboral.

R: Correlación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización:

Se identificaron las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores, así como también las definiciones conceptuales y operacionales. (Ver anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo:

La población se conformó por los colaboradores asistenciales y administrativos que trabajan en un centro de salud, obteniendo el total de 40 personas, por lo tanto no se optó por obtener una muestra debido al tamaño reducido de la población.

Población de estudio.

Personal	Número de entrevistados
Personal administrativo	04
Personal asistencial	36
Total (N)	40

Nota: base de datos.

Muestreo: Se empleó un muestreo no probabilístico por asignación estratégica e interés propia de la investigación.

Unidad de análisis: colaborador asistencial y administrativo del establecimiento de salud Melvin Jones.

Criterios de Inclusión:

Personal del área asistencial y/o administrativo actualmente laborando en el C.S. Melvin Jones 1-4 El Porvenir.

Personal asistencial y/o administrativo que se encuentre bajo contrato de CAS, nombrado o Terceros.

Personal del área administrativo y/o asistencial que sostenga un servicio mínimo de 03 meses en el establecimiento.

Personal asistencial y/o administrativo que brinde su consentimiento para contribuir en el presente estudio.

Personal del área asistencial y/o administrativo que labore de manera presencial.

Criterios de Exclusión:

Personal del área asistencial y/o administrativo que no labore en el C.S. Melvin Jones 1-4 El Porvenir.

Personal sin ningún tipo de contrato: internos.

Personal del área asistencial y/o administrativo que sostenga un servicio menor de 03 meses en el establecimiento.

Personal del área asistencial y/o administrativo que se niegue a brindar su consentimiento para contribuir en el presente estudio.

Personal del área asistencial y/o administrativo que labore de manera remota.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se usó la encuesta como técnica de aplicación, y un cuestionario realizado anteriormente por Rojas, R. (2018) para la recolección de los datos, el cual fue evaluado en su confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0,922), por la investigadora en su tesis con la cual optó al grado académico de maestría, así mismo validó su instrumento (Juicio de experto = 95%) (Ver anexo 2); que fue aplicado anteriormente en el país y por lo tanto ya no fue necesario realizar nuevamente este proceso metodológico.

Su contenido incluyó 18 ítems, correspondiendo a la primera variable gestión del talento humano y sus dos dimensiones: selección de personal y capacitación del personal de salud que fue reflejado en 06 ítems. Su otra variable se conformó por 12 ítems para el desempeño laboral y sus dos dimensiones: de calidad de trabajo y el trabajo en equipo.

El cuestionario presentó las alternativas con una puntuación, siendo éstas:

Totalmente desacuerdo.	01 puntos
En desacuerdo.	02 puntos
Ni desacuerdo / Ni en acuerdo	03 puntos
De acuerdo.	04 puntos
Totalmente de acuerdo.	05 puntos

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó en un grupo control conformado por 10 personas del personal de salud, calculándose con el coeficiente

de Alfa de Cronbach. Consiguiendo un Alfa de Cronbach de 0.891, considerándose de excelente confiabilidad (Oseda, 2011).

3.5. Procedimientos:

Tomando en cuenta la realidad actual, se coordinó con la jefatura del establecimiento mediante oficio (Ver anexo 5), solicitando la autorización de aplicar el instrumento al personal de salud en un solo cuestionario con Google Forms. Añadiendo, la jefa realizó las coordinaciones con su personal para exponerles la finalidad de la investigación y brindar las facilidades a cada uno para responder el cuestionario de manera virtual.

Seguidamente se procedió al análisis de datos a través del software Office Excel y SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) con la v. 28.0 para el análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos:

Obtenido la base de datos, posteriormente se procesaron los datos a través del software Office Excel y SPSS obteniendo de ello las tablas de frecuencias de cada variable y dimensión tanto numéricas como porcentuales además se realizó la interpretación. Finalmente se realizó la prueba de hipótesis mediante la correlación con la prueba de Alfa de Cronbach en las variables y sus dimensiones según los objetivos y seguido de sus interpretaciones.

3.7. Aspectos Éticos:

El trabajo adjuntó directamente los datos obtenidos en el cuestionario desarrollado de manera voluntaria mediante consentimiento informado bajo confidencialidad y de libre participación y anonimidad (Anexo 06), sin manipulación alguna, y además sin influenciar en los encuestados con fines benéficos del investigador. Se ha considerado como referencia al Código de Ética en Investigación 2020 de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Frecuencias de la variable gestión del talento humano del personal del centro de salud Melvin Jones, 2021.

Variable 1: Gestión de talento humano		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Medio	1	2.50
Alto	16	40.00
Muy Alto	23	57.50
Total	40	42.50

Nota: base datos.

En la tabla1, se observa que el 57,5% de encuestados consideran un nivel muy alto a la gestión del talento humano que se realiza en el centro de salud. El 40% consideran a la gestión con un nivel Alto. Por otra parte, el 2.5% de los colaboradores consideran a la gestión con un nivel Medio.

Nos permite deducir que un total de 23 colaboradores consideran adecuada la gestión que se está realizando en el centro de salud; aunque, aún se espera mejorar la gestión en sus diversos aspectos.

Tabla 2.

Frecuencias de la dimensión selección de personal del centro de salud Melvin Jones, 2021.

Dimensión 1: Selección de personal		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Medio	1	2.50
Alto	20	50.00
Muy Alto	19	47.50
Total	40	52.50

Nota: base de datos.

En la tabla 2, se observa que el 50% de los colaboradores consideran un nivel alto al proceso de selección del personal para el centro de salud. El 47,5% consideran al proceso como Muy Alto. Por otra parte, el 2.5% de los colaboradores consideran a la selección del personal con un nivel Medio.

Nos permite deducir que la selección del personal es aceptable para el 50% de los colaboradores encuestados, por lo tanto demuestra que hace falta desarrollar mejoras en el proceso de selección de un personal asociado a las especificaciones que requiere un cargo.

Tabla 3.

Frecuencias de la dimensión capacitación del personal del centro de salud Melvin Jones, 2021.

Dimensión 2: Capacitación del personal		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Medio	1	2.50
Alto	19	47.50
Muy Alto	20	50.00
Total	40	50.00

Nota: base de datos.

En la tabla 3, se observa que el 50% de los colaboradores consideran un nivel muy alto a la capacitación del personal que se está realizando en el centro de salud. El 47,5% consideran a la capacitación como Alto. Por otra parte, el 2,5% de los colaboradores consideran a la capacitación con un nivel Medio.

Nos permite deducir que la capacitación del personal es muy aceptable para el 50% de los colaboradores encuestados, por lo tanto demuestra que hace falta reforzar el interés por aplicar las capacitaciones necesarias para mejorar sus habilidades y conocimientos en la organización.

Tabla 4.

Frecuencias de la variable desempeño laboral en el personal del centro de salud Melvin Jones, 2021.

Variable 2: Desempeño laboral		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Medio	0	0.00
Alto	17	42.50
Muy Alto	23	57.50
Total	40	42.50

Nota: base de datos.

En la tabla 4, se observa que el 57,5% de los colaboradores encuestados consideran al desempeño laboral con un nivel Muy Alto. Por otra parte, el 42.5% consideran al desempeño de los colaboradores con un nivel Alto.

Nos permite deducir que el desempeño de cada colaborador aun le hace falta las motivaciones necesarias, mejor clima laboral y de recibir un adecuado liderazgo que pueda ofrecer los objetivos claros, para poder reflejarse en los resultados de cada actividad que se viene realizando en el centro de salud.

Tabla 5.

Frecuencias de la dimensión calidad del trabajo en el personal del centro Melvin Jones 1-4, El Porvenir 2021.

Dimensión 3: Calidad del trabajo		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Medio	0	0.00
Alto	20	50.00
Muy Alto	20	50.00
Total	40	50.00

Nota: base de datos.

En la tabla 5, se observa que el 50% de los encuestados consideran como muy alto a la calidad del trabajo que se obtuvo a través de los años, mientras que el otro 50% de colaboradores lo considera un nivel Alto.

Nos permite deducir que la mitad de los colaboradores resaltan la falta de compromiso por las actividades y la puntualidad que aún se mantienen en el personal del centro de salud, demostrando que la dirección no es estricta con su personal.

Tabla 6.

Tabla frecuencia de la dimensión trabajo en equipo en el personal del centro Melvin Jones 1-4, El Porvenir 2021.

Dimensión 4: Trabajo en equipo		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Medio	0	0.00
Alto	20	50.00
Muy Alto	20	50.00
Total	40	50.00

Nota: base de datos.

En la tabla 6, se observa que el 50% de los colaboradores encuestados consideran al trabajo en equipo con un nivel Muy Alto, por otro lado el 50% restante considera un nivel Alto.

Nos permite deducir que la mitad de los colaboradores del centro de salud perciben un inadecuado trabajo en equipo entre el personal debido a la falta del liderazgo, la precisión de objetivos claros y por la débil relación entre el personal.

Prueba de hipótesis:

Después de haber aplicado mi instrumento de investigación en la población mencionada, se puede obtener la evidencia de la hipótesis formulada, sea corroborada en las siguientes tablas.

Las pruebas de hipótesis se realizaron con el nivel de significancia sumido de 5%:

Tabla 7.

Prueba de correlación entre gestión de talento humano y desempeño laboral

		V1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	V2: DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	40	40	

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

Nota: base de datos.

Descripción:

Teniendo como referencia a Hernández, y otros (2019, p.453) se tiene la siguiente equivalencia:

Con la medida de Spearman obtenido fue 0.753 que es una correlación positiva fuerte, y además el p-valor: $0.000 < 0.050$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del establecimiento 1-4 Melvin Jones, El Porvenir en el año 2021.

Tabla 8.

Prueba de correlación entre selección de personal y desempeño laboral

			D1: SELECCIÓN DE PERSONAL	V2: DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	D1: SELECCIÓN DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2: DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,615**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	40	40	

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

Nota: base de datos.

El coeficiente de Spearman obtenido fue 0.615 siendo una correlación positiva media, y además el p-valor: $0.000 < 0.050$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que existe una relación directa y significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal del centro de salud 1-4 Melvin Jones, El Porvenir en el año 2021.

Tabla 9.

Prueba de correlación entre capacitación de personal y desempeño laboral

		D2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL	V2: DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman			
		Coeficiente de correlación	1,000
	D2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Sig. (bilateral)	,747**
		N	,000
			40
			40
		Coeficiente de correlación	,747**
V2: DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	1,000	
		,000	
		40	
		40	

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

Nota: base de datos.

El coeficiente de Spearman obtenido fue 0.747 demostró una correlación positiva media, y además el p-valor: $0.000 < 0.050$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación directa y significativa entre la capacitación de personal y el desempeño laboral del personal del centro de salud 1-4 Melvin Jones, El Porvenir en el año 2021.

Tabla 10.

Prueba de correlación entre calidad de trabajo y gestión de talento humano

		D1: CALIDAD DE TRABAJO	V1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
	<hr/>		
	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Nota: base de datos.

El coeficiente de Spearman obtenido fue 0.803 que es una correlación positiva fuerte, y además el p-valor: $0.000 < 0.050$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación directa y significativa entre la calidad de trabajo y la gestión del talento humano del personal del centro de salud 1-4 Melvin Jones, El Porvenir en el año 2021.

Tabla 11.

Prueba de correlación entre trabajo en equipo y gestión de talento humano

		D2: TRABAJO EN EQUIPO	V1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,675**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
	<hr/>		
	Coeficiente de correlación	,675**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Nota: base de datos.

El coeficiente de Spearman obtenido fue 0.675 que es una correlación positiva fuerte, y además el p-valor: $0.000 < 0.050$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la gestión del talento humano del personal del centro de salud 1-4 Melvin Jones, El Porvenir en el año 2021.

V. DISCUSIÓN

La investigación tiene busca demostrar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de un centro de salud, considerando la coyuntura actual en el sector MINSA, fundamentalmente presupuestaria impide la contratación de personal a los cargos específicos, situación que se expresa nítidamente en diversos problemas que son frecuentes también en el centro de salud seleccionado para el presente trabajo.

Actualmente en el centro de salud, no existe un responsable encargado en sólo de gestión de talento humano, por lo tanto será imposible estar al día en las actividades que se realizan en el establecimiento; sino también realizar la función del área que también debe dedicarse a comprender la impresión de manera positiva de los colaboradores durante el crecimiento de la institución tal como lo indica Mora, A. 2015. También cabe señalar según Auon, L. (2017) que las ideologías políticas que se mantienen en pequeños grupos, dividen al establecimiento y eso afecta al trabajo en equipo y la calidad que se ofrece en los servicios. Además considerar dicho punto que los colaboradores han percibido en el proceso de selección del personal.

Conocer estos defectos ayudarán a los gestores en poner en práctica novedosas estrategias que fortalezcan tanto a la dirección como a los colaboradores.

Refiriéndonos al objetivo general; la gestión del talento humano y el desempeño laboral Blacido (2021) a través de su investigación obtuvo que el 95,7% de colaboradores consideran a la gestión de su institución un nivel Alto, en relación con los resultados obtenidos, se demostró que sólo el 57,5% consideran Muy Alto a la gestión del centro Melvin Jones; esto debido a la dirección que lleva el establecimiento y a la poca organización de sus actividades. Esta relación de las variables se obtuvo con un p-valor de 0,753, demostrando una relación significativa.

Por otra parte con respecto la dimensión capacitación; García (2021) señala que los colaboradores de un hospital de Chiclayo consideran a la gestión con un nivel Medio debido a la falta de capacitaciones hacia el personal, en comparación con los resultados obtenido en relación a la capacitación del personal, se ha

demostrado que casi la mitad de los colaboradores ha demostrado su preocupación con la ausencia de las capacitaciones que brinda el establecimiento; esto se ve reflejado en la función de la gestión del talento humano. Otro trabajo similar es del de Bonilla (2019) que ha demostrado a través de su encuesta que la gestión del talento humano alcanzó un nivel regular con un 53.3%, considerando una causa a la falta de capacitación de los colaboradores.

En relación a la variable desempeño laboral; en la investigación se ha obtenido un nivel Muy Alto con un 57,5%, esto debido a que los colaboradores se ven obligados a cumplir sus funciones a pesar de las deficiencias que genera la falta de trabajo entre el personal; tal como lo menciona Crisóstomo (2019) en su investigación señaló que el 20% del personal encuestado refirieron que la gestión del talento humano no incentiva a los demás trabajadores en compartir sus conocimientos con los demás, por lo tanto debilita el trabajo en equipo dándose a ver que a veces se llega a satisfacer todas la necesidades de la institución.

Igualmente, Tafur (2020) quien señala sobre la importancia de establecer las políticas correctas y una buena planificación de las actividades ,está orientada a generar un buen desempeño laboral en los trabajadores, siendo así se refleje como una imagen modelo no sólo para el usuario que reciba un servicio de calidad, sino también para otras organizaciones que se dirigen por el mismo rubro.

Con este resultado; se demuestra en qué grado la gestión del talento humano es el producto de una importante relación al desempeño laboral en los resultados obtenidos por Bonilla (2019), al considerar que nivel del desempeño bajo de cada colaborador es el producto de tener una mala dirección y planificación de las actividades fundamentales del establecimiento; cabe mencionar según su estudio hace mención al déficit en la comunicación de los administrativos con el personal asistencial. Por otro lado los resultados también se reflejan pero de forma favorable en la investigación de Rojas (2018).

En relación del desempeño laboral y su dimensión calidad del trabajo; de acuerdo con la investigación de Núñez, O. (2019), realizado en un establecimiento de salud con el personal médico y no médico en la ciudad de Ayacucho; a través de un cuestionario relacionado con las variables de estudio. Es referente con el

desempeño y las actitudes de los colaboradores del establecimiento de salud, tal como lo muestra en mis tablas 5 y 6; la comparación consiste en tener un adecuado liderazgo, porque sin ello nunca habrá quien promueva la iniciativa del colaborador y el trabajo en equipo. Así mismo, podemos evidenciar semejanza en el trabajo de Martínez (2018), el cual concluye que el talento humano es primordial para un adecuado rendimiento laboral para una organización, tal como se muestra en la tabla 4 del presente trabajo.

En relación con la calidad del trabajo, mis resultados demostraron que el 50% de los colaboradores consideran un nivel Muy Alto. Algo similar ocurrió en la investigación de Silvestre (2019) en que el 65,5% consideraron que reforzar el trabajo en equipo es fundamental para obtener una buena calidad del trabajo; tomando en cuenta al compromiso de todos los colaboradores con el fin de mejorar y lograr mantenerlo; tal como se ha visto en el personal de Melvin Jones. Este resultado es similar a los encontrados por Vargas (2018).

Teniendo en cuenta a Vargas (2018), demuestra la correlación directa entre las variables del estudio, aceptando que las habilidades, la capacitación y las relaciones laborales repercuten en el rendimiento de los colaboradores; de tal manera al observar la tabla 4 se determina una hipótesis aceptable. Además la tabla 9 que detalla la correlación entre la calidad de trabajo y gestión de talento humano coincide con el trabajo de Vargas, con la evidencia de una correlación positiva fuerte. Cabe resaltar que las variables estudiadas, nos demuestran que toda entidad estatal mejoraría su calidad de atención y productividad; dando lugar a un buen desempeño laboral del trabajador.

En relación de la dimensión selección de personal; el trabajo de Santa María (2017) demostró que los profesionales de una microrred perciben una gestión de nivel medio considerando al proceso de selección que realizan, siendo no adecuado porque refieren que algunos colaboradores llegaron a encajar al cargo solicitado. Cabe mencionar que toda institución debe cumplir con todos los procedimientos teóricos y así poder detectar las habilidades que requiere un trabajo para cubrir un puesto de trabajo. El hallazgo se confirma con lo que fundamenta Chiavenato (2011).

Finalmente con los trabajos mencionados y comparados con la presente investigación brinda una idea del buen resultado que se llega a obtener al aplicar un cuestionario en los trabajadores de cualquier organización del sector salud, incluyendo otras áreas multidisciplinarias; con todo lo encontrado en el contexto actual que vivimos, se nos brinda una importante herramienta para establecer una adecuada gestión del talento humano como una condición necesaria para un adecuado desempeño laboral de cada colaborador y los logros en los servicios sanitarios reflejados en la población; además se considera que cada individuo no solo es una herramienta para alcanzar la productividad de una organización; sino también es un elemento que puede desarrollar sus habilidades para mejorar su profesionalismo en la vida y en un futuro poder observarlo en nuestro sistema de salud reflejado con una población saludable.

VI. CONCLUSIONES

1. Gestión del talento humano tiene relación directa con el desempeño laboral del personal del centro Melvin Jones, El Porvenir, 2021.
2. Selección de personal tiene relación directa con el desempeño laboral del personal del centro Melvin Jones, El Porvenir, 2021.
3. Capacitación del personal tiene relación directa con el desempeño laboral del personal del centro Melvin Jones, El Porvenir, 2021.
4. Calidad de trabajo tiene relación directa con la gestión del talento humano del personal del centro Melvin Jones, El Porvenir, 2021.
5. Trabajo en equipo tiene relación directa con la gestión del talento humano del personal del centro Melvin Jones, El Porvenir, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda insertar el área de gestión del talento humano en el centro de salud Melvin Jones, realizando sesiones de coaching para motivar al personal, mediante las actividades recreativas para fomentar un desarrollo en el desempeño laboral de los colaboradores; la cual debería usarse en todos los establecimientos de salud a nivel del MINSA.

También se sugiere ejecutar supervisiones inopinadas para verificar la calidad del trabajo que realizan los colaboradores y del cómo afecta en los usuarios, brindando reconocimientos y méritos del colaborador para motivarlo a un mejor desempeño laboral.

A la jefatura del centro de salud Melvin Jones de Alto Trujillo, se enfoque en reforzar el trabajo en equipo mediante dinámicas de grupo, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, sesiones coaching que se tomen interés en temas para el empleador y el empleado; además de integrar actividades que fortalezcan las capacidades en un equipo en respuesta para satisfacer al usuario.

También recomienda al establecimiento de salud Melvin Jones, la mejora de los ambientes de trabajo, que brinde las condiciones adecuadas, también brindar incentivos salariales y no salariales para apreciar mejor el desempeño laboral del colaborador, además de un ambiente laboral.

Además se recomienda brindar atención y reforzar las capacitaciones continuas de las diversas áreas para mejorar las habilidades y conocimientos de los colaboradores en todo el establecimiento.

REFERENCIAS

Akeju D. (2021) *Management practices in community-based HIV prevention organizations in Nigeria, 2021.*

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85106748378&doi=10.1186%2fs12913-021-06494-1&partnerID=40&md5=7f36dd14fef3628b5ad036ab8569c6fc>

Aoun, L. (2017) *Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultora Pérez Aranibar, Lima, 2017.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13059/Aoun_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Armijos F. (2019) *Gestión de administración de los Recursos Humanos. Scielo, vol. 11, 1-2.* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163

Asencios, C. (2016) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital nacional Hipólito Unanue, Lima.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Avalos, L. (2018) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de salud Santa Rosa, Aymaraes.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30267>

Blacido, T. (2021) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nacional del Callao.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70272>

Bonilla, L. (2019) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital referencial Ferreñafe, Lambayeque.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/74379>

Campbell, J. P. & Wiernik, B. M. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance. In Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. Florida, EE. UU.*

<https://www.researchgate.net/publication/275224926> *The Modeling and Assessment of Work Performance*

Carro, R. (2012) *Administración de la calidad total*. 8ª Ed. Argentina; pág. 1.
http://nulan.mdp.edu.ar/1614/1/09_administracion_calidad.pdf

Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos*. 8ª ed. México, McGraw-Hill; Pág. 404.

<https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0447.%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%208a.%20%20ed..pdf>

Chiavenato, I. (2011) *Administración de recursos humanos*. 9ª ed. México, Mc Graw – Hill; Pág. 144.

https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado

Chong, S. (2020). *Emotional intelligence and job performance of academicians in Malaysia. International Journal of Higher Education.*
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2219-7168202100030016300014&lng=en

Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho.*

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Committee on Publication Ethics, COPE, (2011) “*Code of Conduct and best practice. Guidelines for Journal editor*”, 2011.

<https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peraltagestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Díaz, M. (2018) *Talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia del hospital José Soto Cadenillas, Chota.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28523>
- Farfán, B. (2020). *Gestión del talento humano relacionado con el desempeño laboral en el personal administrativo de un Hospital Nivel III-E, Trujillo.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/45881>
- Figuroa, E. J., Correa Reyes, M. L., & Gallegos Samaniego, A. (2016). La gestión del departamento de talento humano en la capacitación y desarrollo del profesorado ecuatoriano. *INNOVA Research Journal*, 1(11), 120-128.
<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n11.2016.47>
- García, R. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/69782>
- Gallardo, E. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Red de Salud Chilca Mala, Lima – 2017.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/16067>
- Gochicoa, E. (2019). *La formación para el trabajo como espacio de subjetivación: La incidencia de dos estrategias de vinculación, México.* Tomo 24, N°. 82, Pag 691-718.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000300691
- Hernández, (2019). *Teoría y práctica de la investigación científica.* Pag 453. Tabla de correlaciones de coeficiente de Spearman.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452011000200011
- Inga, F. (2019). *Gestión del talento humano como herramienta competitiva en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Alcides Carrión, Pasco, 2016.*
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1454>

- Jara, A. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, Perú, 2018.* <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jiao, Y., Tang, S., & Zhou, W. (2017). *Nurses' psychological resilience and job satisfaction: the mediating effect of positive affectivity / resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: el efecto mediador de la afectividad positiva.* *Revista argentina de clínica psicológica*, xxvi, 194. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/nurses-psychological-resilience-job-satisfaction/docview/2231317654/se-2?accountid=37408>
- Johnston, E., Kelly, N., & Oliver, F. (2019). Influential article review- the implications of authoritative leadership and mission outcomes. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 16(6), 1-22. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/influential-article-review-implications/docview/2531702448/se-2?accountid=37408>
- Khan, M.N., Malik, S.A., & Janjua, S.Y. (2019). *Total Quality Management practices and work-related outcomes. International Journal of Quality and Reliability Management. Pakistan.* <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJQRM-04-2018-0097/full/html>
- León, C. (2018) *Importancia de un sistema de gestión de la calidad en la universidad de ciencias médicas, Camagüey – Cuba, 2018.* <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v22n6/1025-0255-amc-22-06-843.pdf>
- León, C. (2021) *La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad, Santa Clara – Cuba, 2021.* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200019&lng=es&nrm=iso
- López Puig, Pedro, Díaz Bernal, Zoe, Segredo Pérez, Alina María, & Pomares Pérez, Yagén. (2017). *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 3-15. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n1/spu02117.pdf>

Louffat, E. (2013) *Administración de equipos humanos*. 1era Ed. Buenos Aires; pág. 83.

https://kupdf.net/download/administracion-de-equipos-humanos-enrique-louffat_5c81715fe2b6f58278fcf2bd_pdf

Martínez, J. (2018) *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú*, 2018.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/gestión-del-talento-humano-como-factor-de/docview/2159931063/se-2?accountid=37408>

Martínez, M. (2016) *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el hospital Daniel Alcides Carrión, Callao*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/17589>

MINSA, 2002. *Programas de estrategias sanitarias en el contexto social y demográfico*. Recuperado el 12 de noviembre 2021,

<http://www.minsa.gob.pe/serumsBVS/SupportFiles/manuales.htm>

Moreno, M. (2021) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la policía nacional, Guayaquil*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/60744>

Mora, A. (2015). *La importancia del talento humano en la gestión basada en competencias*.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14092/ENSAYO%20AMANDA%20LUCIA%20MORA%20SILVA%20%20UMNG%2004%20JUNIO%202015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Núñez, O. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho*, 2019.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/43165>

Oseda Gago, D. (2019). *Metodología de la investigación científica “Prueba de confiabilidad”*. 1^{era} Ed. Lima: Soluciones gráficas. Pág. 112 – 113.

<http://isbn.bnpp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=108224>

- Oseña Gago, D. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Soluciones gráficas "La r de Pearson". 1^{era} Ed. Pág. 123 – 124. <http://isbn.bnpp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=108224>
- Olivera, Y. (2021) *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*, Lima – Perú, 2021. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003
- Paredes, B. *The evaluation of candidates in a personnel selection Process: Preference for experience over potential in unfavorable context*, España, 2020. <https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v35n3/0212-9728-ap-35-03-514.pdf>
- Ramos, G. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del hospital municipal de los Olivos*, Lima-2017. www.repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/16619
- Ramos-Villagrasa, Pedro J., Barrada, Juan R., Fernández-del-Río, Elena, & Koopmans, Linda. (2019). *Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. Epub 02 de diciembre de 2019. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- RENIPRESS (2017), *Consulta en Registro Nacional de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud RENIPRESS – Centro de Salud Materno Infantil 1-4 Melvin Jones, Alto Trujillo*. Recuperado el 08 de agosto 2021, <http://app20.susalud.gob.pe:8080/registro-renipress-webapp/ipress.htm?action=mostrarVer&idipress=00005220#no-back-button>
- Reyes, T. (2018) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal profesional asistencial del centro materno infantil Santa Luzmilla II*. Lima, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27696>
- Robbins, S. De cenzo, D. *Fundamentos de la Administración*, 3^a Ed. México: Limusa. 2002. Pág. 199-200. https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/191619/t-2_fundamentos_de_administracion-5648.pdf

- Rodas, M. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao*.
<https://core.ac.uk/download/326617594.pdf>
- Rodríguez, J (2019). *El proceso administrativo en la gestión del potencial humano*. Lima – Perú. [Tesis, Universidad Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4578/RODRIGUEZ%20CHUMPITAZ%20JAIME%20ANGELLO.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Rojas R. (2019) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Salud, C. (2015), *Construyendo una nueva agenda de recursos humanos para la salud, Buenos Aires, Argentina*. Revista Argentina de Salud. Pág. 7.
https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2015/reu_rhs_sept_arg/doc_trabajo_reu_arg.pdf
- Sánchez, D. (2021) *Prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior: escalas de medición, Colombia*.
<https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n1/0718-5006-formuniv-14-01-157.pdf>
- Santa María, F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microrred. Lambayeque, 2017*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8809>
- Silvestre, L. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla Distrito del Rímac – 2019*. <https://www.repositorio.udh.edu.pe:123456789/2470>
- Silva-Giraldo, C. A.; Dugarte-Mendoza, J. S.; Rueda-Mahecha, Y. M. (2020). *El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las MiPymes*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (89), 13-32.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Tafur, J. (2020) *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel, Chiclayo*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47226>

- Torres, G. (2019). *Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el hospital Santa Gema de Yurimaguas*, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31557>
- UNESCO (2005) “*Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos, adoptados por UNVESCO*”, 2005. Recuperado el 10 de agosto 2021. <https://www.sergas.es/Asistencia-sanitaria/Documents/599/146180S.pdf>
- Valentín, H. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>
- Vargas, M. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en el hospital II – 1 Rioja*, 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30511>
- Vásquez A. (2017) *Gestión de Talento Humano y desempeño laboral*. Venezuela, 2017. <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>
- Viera, C. (2017). *La planeación del talento humano y su relación con la estructura organizacional del servicio de hospitalización de enfermería en el hospital IESS Ambato*. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25881>
- Warren, L., Bush, C., & Hines, D. (2019). *Influential article review- how tech startups achieve maturity*. *American Journal of Management*, 19(6), 1-27. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/influential-article-review-how-tech-startups/docview/2519439765/se-2?accountid=37408>
- Weiss, M., Salm, L. J., Muethel, M., & Hoegl, M. (2018). *Team personal-life inclusion in socially- versus task-oriented countries: A cross-cultural study of chinese versus german teams*. *Journal of International Business Studies*, 49(7), 919-928. <http://dx.doi.org/10.1057/s41267-018-0170-8>
- Zagastizabal, L. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga*, 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20573>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en el Centro de Salud 1-4 Melvin Jones, Alto Trujillo, El Porvenir.					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Gestión de Talento Humano	Definición Conceptual Silva-Giraldo, C. (2020) considera ser el proceso iniciado por el área encargado para coordinar actividades laborales de los colaboradores con talento en habilidades, competencias y conocimientos que son acrecentadas, actualizadas y recompensadas de manera constante.	Definición Operacional Se denomina al desempeño de las funciones por parte de los miembros de manera eficiente con el objetivo de lograr los objetivos propuestos previamente establecidos. Johnston, E. (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de personal. Proceso complejo que permite delimitar desde el ingreso el tipo de personal que la empresa desea a través de la descripción y análisis del tipo de cargo se llega a elegir a los individuos a los perfiles que la organización construye en razón de las necesidades de la empresa. Paredes, B. (2020) • Capacitación de personal. Proceso que guía al mejoramiento y el desarrollo de las capacidades de los individuos y de los grupos en una organización. León, C. (2021) 	Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente desacuerdo • En desacuerdo • Ni desacuerdo / ni de acuerdo • De acuerdo • Totalmente de acuerdo 	Ordinal
Variable 2 Desempeño Laboral	Definición Conceptual Según Olivera, Y. (2021) considera al personal eficaz que trabaja dentro de las organizaciones, siendo necesaria su participación y satisfacción laboral.	Definición Operacional Se denomina al desempeño de las funciones por parte de los miembros de manera eficiente con el objetivo de lograr los objetivos propuestos previamente establecidos. Johnston, E. (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del trabajo Se define como un conjunto de políticas, objetivos, procesos, documentos y recursos que conducen a asegurar la calidad del producto y de la organización como un todo. León, C. (2018) • Trabajo en Equipo Implica la sincronización eficaz de un grupo de personas que aportan mucho más que comportamientos directamente relacionados con la consecución de determinadas metas. Sánchez, D. (2021) 		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

Estimado Señor (a):

Agradecemos anticipadamente por su colaboración, brindar su opinión sobre el Centro de Salud 1 – 4 “Melvin Jones”, para la investigación en: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CENTRO DE SALUD 1-4 “MELVIN JONES”, TRUJILLO, 2021”**.

Se le pide por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial; por lo tanto, responda las preguntas con la respuesta que usted considere mediante una “X”.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
1	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
2	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3	¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
4	¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
5	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
6	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						

DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO		1	2	3	4	5
7	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud?					
8	¿Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador?					
9	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
10	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
11	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
12	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
13	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
14	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
15	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
16	¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					
17	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
18	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?					

Fuente: Cuestionario aprobado, usado para Tesis de Postgrado "Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018"

Anexo 3. Formatos de validación del instrumento por juicio de expertos, de la investigación de Rojas Reyes Ruth.

2 FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Simón José Cerna Flores*

Grado Académico: *Mg. en Administración*

Fecha: *16.11.15.*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Revisar el Reglamento de Grados y Títulos (Margenes, Tamaño de letra), estilo APA

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Mejorar los objetivos, considerando siempre la relación problema → objetivos → hipótesis.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Corregir las preguntas marcadas que no tiene relación con sus indicadores de cada dimensión.

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento **Procede** **No Procede** () para su aplicación.

Levante las observaciones, procede su aplicación



Simón José Cerna Flores
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador

DNI: *24461156*

5. FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: HENRY WILFREDO AGREDA CERNA

Grado Académico: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DA U FDUIC

Fecha: 11.11.15

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

ACEPTABLE

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

REVISAR COHERENCIA DE LAS PREGUNTAS CON LAS RESPUESTAS.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

PRECISAR MEJOR LOS INDICADORES (SER ESPECÍFICO).

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** () para su aplicación.


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Henry W. Agreda Cerna
Mgtr. Henry W. Agreda Cerna
DOCENTE
CLAD N° 03541

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 18147062

5. FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Victor Daniel GARCIA WYVA*

Grado Académico: *lic. ADMINISTRACION*

Fecha: *9.11.15*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

*Revisar bien la Teoría Sobre los Indicadores
que formato se usara mucho mejor*

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** () **No Procede** () para su aplicación.



Sello y Firma del Evaluador

DNI: *21439606*

Anexo 4. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR CUESTIONARIO VIRTUAL

A: C.D. SHEYLLA CHIANG RIVERA
JEFA DEL CENTRO DE SALUD MELVIN JONES – ALTO TRUJILLO

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR CUESTIONARIO VIRTUAL A PERSONAL DE SALUD DEL ESTABLECIMIENTO.

Reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo Kevin Ross Ravello Rios, estudiante de la escuela de posgrado de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo de Trujillo, con DNI 47283830, que por motivos académicos, es necesario el desarrollo de mi Tesis titulado "Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de salud del centro de salud Melvin Jones". Siendo un requisito indispensable para la aprobación del curso.

Por tal motivo, he seleccionado al establecimiento como establecimiento de estudio. Para lo cual me autorice realizar la actividad antes mencionada.

El cuestionario se realizará independientemente el horario laboral del personal a disponibilidad y decisión.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para el personal que realizan esta actividad.

Trujillo, 19 de Octubre del 2021.



Kevin Ross Ravello Rios
DNI 47283830
SOLICITANTE



Sheylla Mireya Chiang Rivera
Jefe de Centro de Salud Melvin Jones
AUTORIZANTE

Anexo 5. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20218911189
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD CENTRO DE SALUD 1-4 MELVIN JONES	
Nombre del Titular o Representante legal: FERNANDO FEDERICO PADILLA BARTRA	
Nombres y Apellidos SHEYLLA MIREYA CHIANG RIVERA	DNI: 21560510

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del Centro Melvin Jones 1-4 – El Porvenir, 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD	
Autor: Nombres y Apellidos KEVIN ROSS RAVELLO RIOS	DNI: 47283830.

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

El Porvenir, 26 de Octubre del 2021

Firma: _____

Sheylla Mireya Chiang Rivera
Jefe de Centro de Salud Melvin Jones 1-4
Alto Trujillo – El Porvenir



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6. Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TESIS: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD 1-4 MELVIN JONES – EL PORVENIR 2021.

La participación en este estudio es de forma voluntaria, si usted tiene alguna duda puede preguntar acerca de la investigación, si desea puede retirarse y no completar la encuesta, el mismo que no afectará en ningún aspecto a usted ni a su en la posteridad.

Después de haberme informado del estudio, el mismo que es para mejorar la organización en el establecimiento de salud, decido participar en forma voluntaria en el presente estudio, así mismo accederé a una copia del formulario de preguntas para una referencia futura.

Nombres y apellidos del niño:

Nombres y apellidos de la persona
Que recepciona el consentimiento

Firma

Anexo 7. Base de datos.

Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
2	2	4	4	3	4	1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	2	4	5	4	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
17	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
33	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
34	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
35	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4

Anexo 8. Confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach en un grupo piloto de 10 personas del personal de salud.

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	18

Tabla de grado de confiabilidad	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,71	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Oseda, 2019.

Anexo 9. Tabla de correlaciones de coeficiente de Spearman.

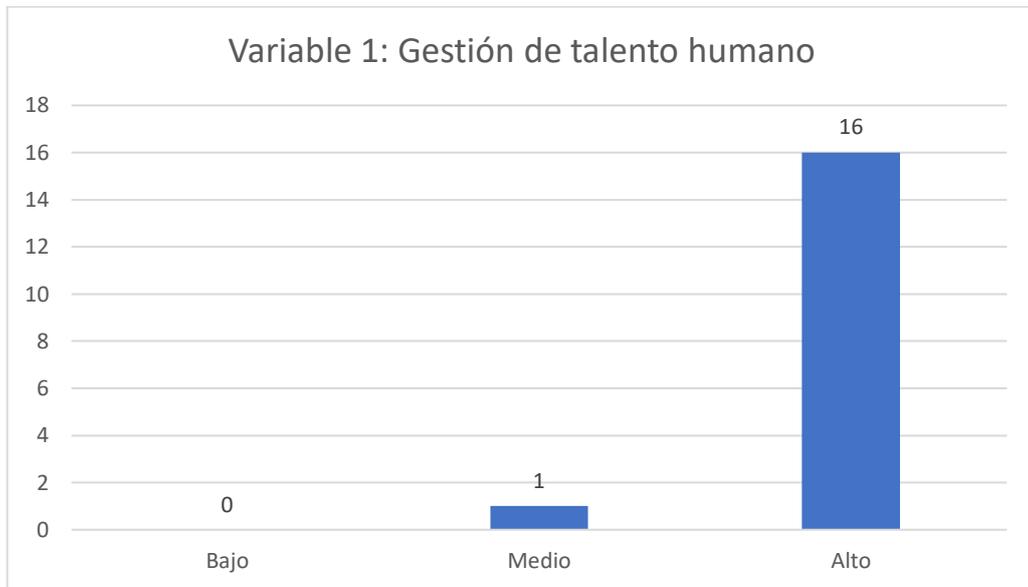
Reglas para interpretar el tamaño del coeficiente de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández (2019)

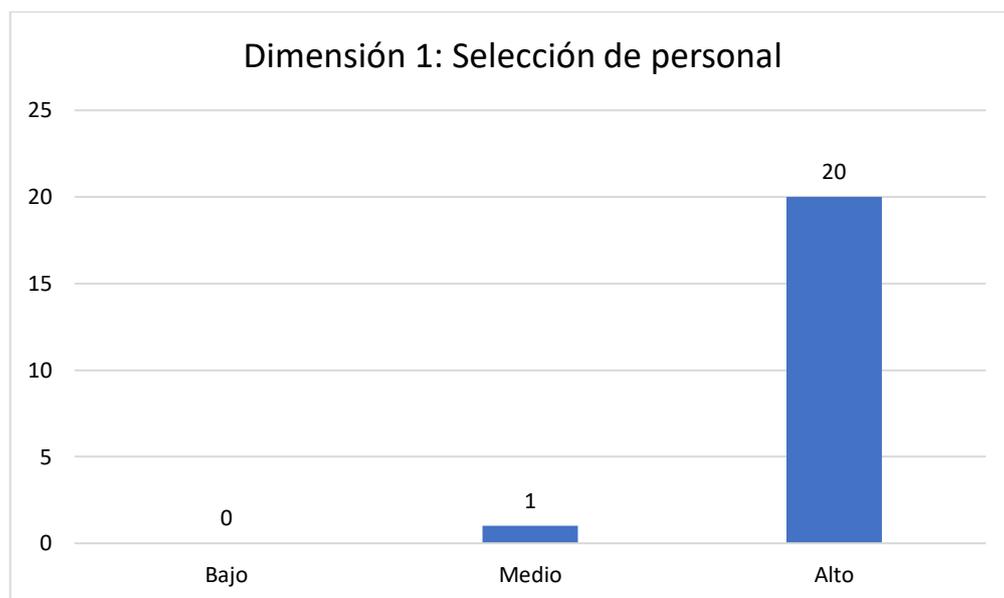
Anexo 10. Figuras.

Figura 1



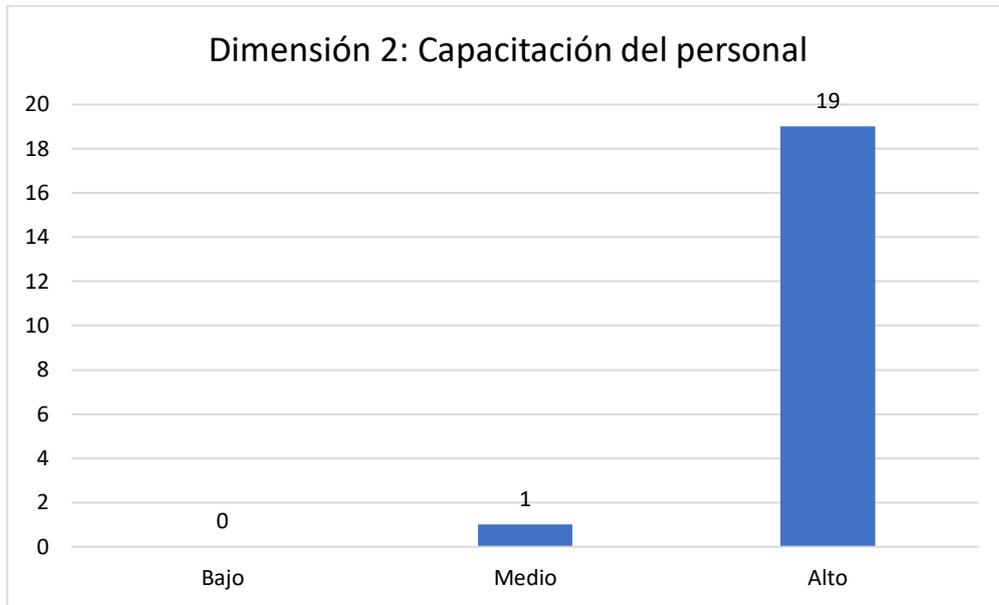
Nota: base de datos.

Figura 2



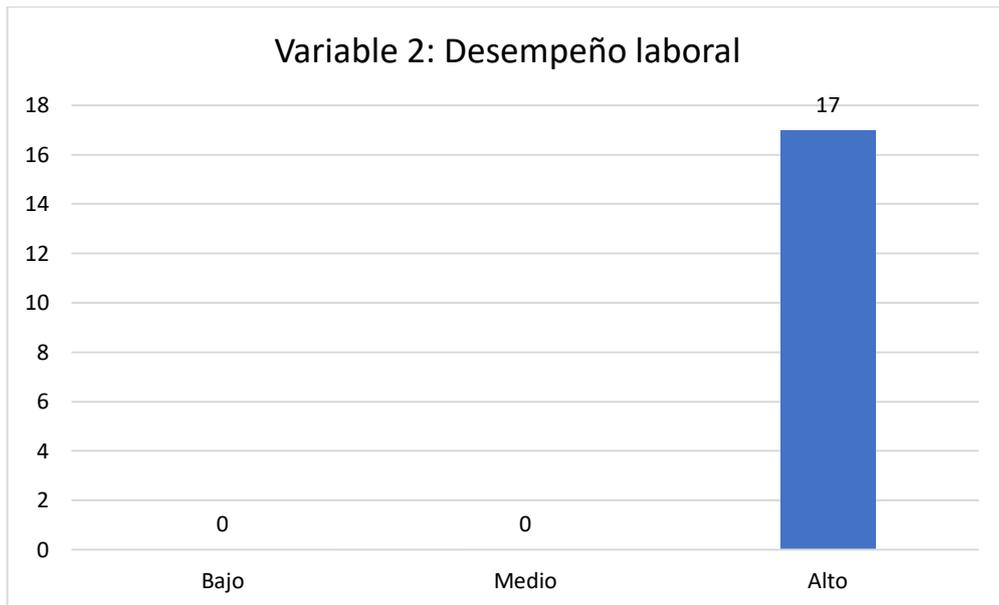
Nota: base de datos.

Figura 3



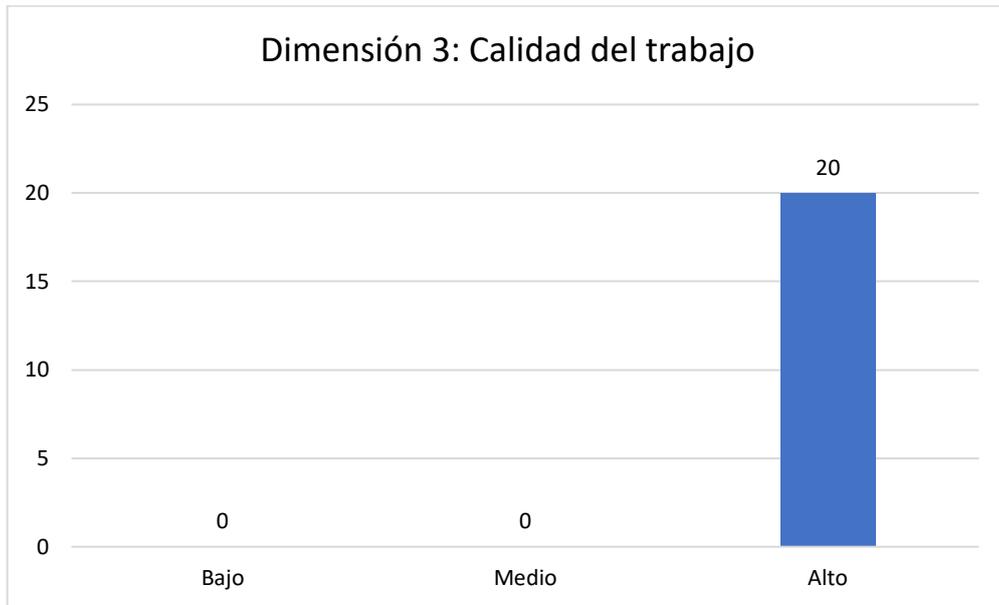
Nota: base de datos.

Figura 4



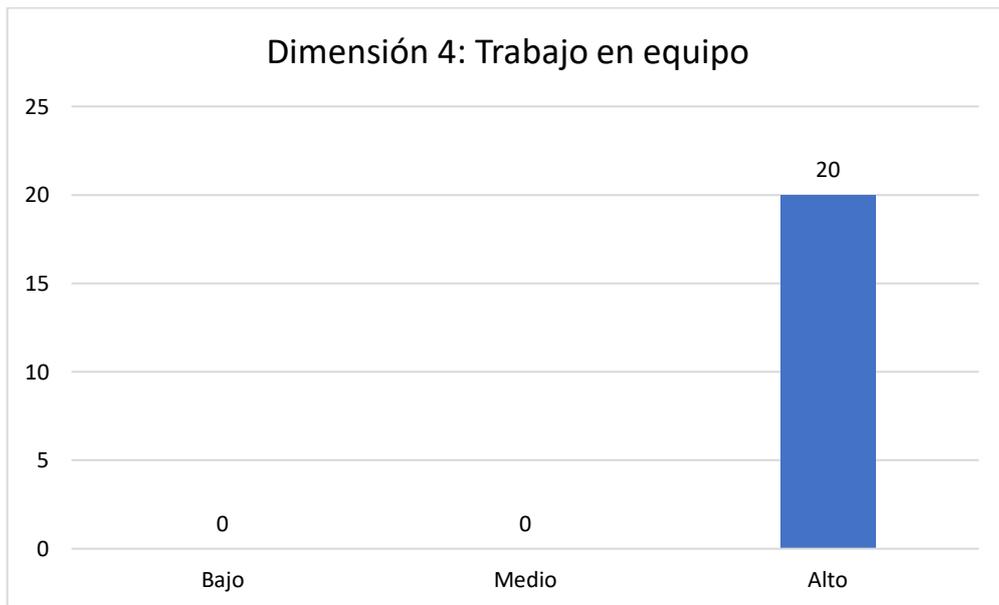
Nota: base de datos.

Figura 5



Nota: base de datos.

Figura 6



Nota: base de datos.

Anexo 11. Matriz de consistencia.

Gestión de talento humano y desempeño laboral del Centro Melvin Jones 1-4 - El Porvenir, 2021.					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
¿Existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud 1-4 Melvin Jones, El Porvenir, 2021?	<p>Objetivo General: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud 1-4 Melvin Jones, El Porvenir, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral del personal del Centro de Salud 1-4 Melvin Jones, El Porvenir, 2021. • Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo, del desempeño laboral del personal del Centro de Salud 1-4 Melvin Jones, El Porvenir, 2021. 	<p>Hipótesis General: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud 1-4 Melvin Jones, El Porvenir, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral del personal del Centro de Salud 1-4 Melvin Jones, El Porvenir, 2021 • Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del Centro de Salud 1-4 Melvin Jones, El Porvenir, 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variable 1 Gestión de Talento Humano Dimensiones: Selección de personal. Capacitación de Personal. • Variable 2 Desempeño laboral Dimensiones: Calidad del Trabajo Trabajo en Equipo 	<p>Tipo de Investigación Aplicada</p> <p>Diseño: Descriptivo, correlacional y transversal.</p>	<p>Población total para la investigación es de 40 colaboradores en el Centro de Salud 1-4 Melvin Jones de Alto Trujillo, El Porvenir.</p>