



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del Talento Humano y su Relación con el Bienestar
Laboral en el Personal en una Microred en Junín, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Aliaga Lucen, Paulo Cesar (ORCID: 0000-0001-9992-7401)

ASESOR:

Mg. Jaimes Velázquez, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud
LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre que es la forjadora del inicio de todos mis logros.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y todos los docentes que fueron parte de esta nueva experiencia profesional, y en especial al Mg. Carlos Jaimes Velásquez, que permitió consolidar este trabajo de investigación con sus invaluable conocimientos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
4.1. Análisis descriptivo	16
4.2. Análisis inferencial	18
4.3. Análisis correlacional	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validez de contenido por juicio de expertos	15
Tabla 2.	Confiabilidad de Instrumentos	15
Tabla 3.	Nivel de GTH y bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	16
Tabla 4.	Nivel de la dimensión integración y bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	16
Tabla 5.	Nivel de la organización y bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	17
Tabla 6.	Nivel de la recompensa y bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	17
Tabla 7.	Nivel del desarrollo y bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	18
Tabla 8.	Nivel de la retención y bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	18
Tabla 9.	Prueba de normalidad de puntajes	19
Tabla 10.	Relación entre la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	19
Tabla 11.	Relación entre la dimensión de integración de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	20
Tabla 12.	Relación entre la dimensión de organización de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	21
Tabla 13.	Relación entre la dimensión de recompensa de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	21
Tabla 14.	Relación entre la dimensión de desarrollo de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	22
Tabla 15.	Relación entre la dimensión de retención de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	22

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el bienestar laboral en el personal que presta servicios en una Microred en Junín.

El estudio que se presenta es una investigación de tipo básica, de diseño no experimental, que tiene un diseño correlacional de enfoque cuantitativo, en el que se dio uso de dos cuestionarios como instrumentos; los cuales fueron validados por expertos a fines a la investigación; con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.727 para el instrumento de la primera variable y de 0.769 para la segunda.

Se obtuvieron como resultados que existe una correlación positiva ($Rho=0.660$) y significativa ($p=0.002$) entre ambas variables en estudio; además se encontró: correlación positiva significativa entre las dimensiones de la GTH: integración ($Rho=0.246$, $p=0.037$), organización ($Rho=0.713$, $p=0.007$), recompensa ($Rho=0.405$, $p=0.009$), desarrollo ($Rho=0.652$, $p=0.012$) y retención ($Rho=0.694$, $p=0.003$), todas con la variable bienestar laboral.

Concluyendo que existe relación entre la GTH y el bienestar laboral; además que todas las dimensiones de la variable GTH tienen relación con la variable bienestar laboral en una Microred de Junín, 2021.

Palabras Claves: *Gestión del talento humano, bienestar laboral, servicios.*

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship that exists between the management of human talent and labor well-being in the personnel who provide services in a Microred in Junín.

The study presented is a basic type research, non-experimental design, which has a correlational design with a quantitative approach, in which two questionnaires were used as instruments; which were validated by experts for research purposes; with a Cronbach's alpha coefficient of 0.727 for the instrument for the first variable and 0.769 for the second.

The results were that there is a positive ($Rho = 0.660$) and significant ($p = 0.002$) correlation between both variables under study; In addition, it was found: significant positive correlation between the dimensions of the GTH: integration ($Rho = 0.246$, $p = 0.037$), organization ($Rho = 0.713$, $p = 0.007$), reward ($Rho = 0.405$, $p = 0.009$), development ($Rho = 0.652$, $p = 0.012$) and retention ($Rho = 0.694$, $p = 0.003$), all with the labor well-being variable.

Concluding that there is a relationship between GTH and labor well-being; Furthermore, all the dimensions of the GTH variable are related to the labor well-being variable in a Junín Microred, 2021.

Keywords: *Human talent management, labor welfare, services*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se puede evidenciar la gran carencia de recurso humano que como país venimos sufriendo desde hace muchos años. La Organización de las Naciones Unidas (ONU,2015) estableció dentro de los objetivos para el 2030 la promoción del bienestar y la garantía de una vida sana para todos en todas sus edades, en la cual se especificaba que todos gobiernos de aquellos países que se están desarrollando, debían aumentar considerablemente el financiamiento en salud, contratación, perfeccionamiento, capacitación y retención del personal sanitario. Estas consideraciones sin duda son muy predominantes para el buen funcionamiento de nuestras instituciones en salud en harás de brindar calidad en los servicios a la población.

En nuestro país con el objetivo de alcanzar una mejor gestión del talento humano (GTH) en el año 2011 se aprobó la creación del Registro Nacional del Personal de Salud , y con ello su aplicativo electrónico (INFORHUS), que es un aplicativo informático que se diseñó para la mejor administración de los datos y la información de los recursos humanos de salud; siendo el fin principal de este disponer de información confiable y actualizada para saber dónde y cómo está distribuido y ubicado el personal de salud (Dirección general de personal de salud, 2021). El Ministerio de Salud (MINSa, 2018) aprobó el Documento de los Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030, dicho documento tiene como objetivos, vigorizar la rectoría en el ámbito de los recursos humanos, disposición de recursos humanos suficientes, tomando como eje la disminución de la inequidad en todo el país, el reforzamiento de las aptitudes profesionales, el incremento de condiciones decentes para el desempeño laboral y el lograr un mejor rendimiento laboral eficiente de los recursos humanos.

Según Inga y Arosquipa (2019) los incentivos económicos aplicados bajo las políticas remunerativas de recursos humanos, permitieron que mucho personal nombrado que desempeñaba funciones administrativas migrará hacia servicios de atención periféricos; sin embargo, esto a su vez originó un impacto redistributivo de personal de salud pues la mayor parte de incentivos económicos

solo están destinados para personal nombrado, siendo la mayor fuerza de nuestro sector personal contratado. En temas de desarrollo de competencias se debe mencionar que el MINSA en el 2009 logro reactivar la Escuela Nacional de Salud Pública, así mismo con el fin de aumentar la instrucción de especialistas en salud comunitaria y familiar se estuvo financiando mayor cantidad de plazas para segundas especialidades en universidades peruanas (Inga y Arosquipa, 2019).

En la región Junín existe poca información acerca de la realidad del talento humano en salud dentro de la región, en el 2017 se realizó el análisis situacional de salud, en el cual se pudieron obtener cifras de la cantidad de personal de salud a disposición en la región, así como también de la brecha que para ese entonces se tenía en cuanto a profesionales de la salud, en lo que respecta al personal médico, se contaba para el 2015 con un total de 569, con una brecha de 214 médicos, en caso de profesionales de enfermería, para ese año se contaban con 1208 profesionales, con una brecha de 123 enfermeros (Dirección regional de salud de Junín, 2017); estas cifras mostraban que desde ese año no se estaban gerenciando muy bien la disposición y contratación de personal de salud tan necesario para la población.

En la Microred en estudio, actualmente se carece de cantidad suficiente de personal asistencial, pues muchos de los cuales migraron por temas de la pandemia, ya que encontraron mejores condiciones laborales en otras entidades de salud, y los que eran nombrados fueron reasignados al hospital provincial para abastecer la necesidad que tenían, dejando desabastecido la parte asistencial de la Microred. Así mismo se estuvo contratando personal técnico para cubrir la atención en la jurisdicción de la Microred, pero esta no se ajusta a la verdadera necesidad de personal profesional que carece la población. Por temas de la actualidad los contratos al personal que permanece dentro de la Microred, son inestables, y posteriormente es muy probable que se reduzca aún más la cantidad de recurso humano con el que se cuenta; convirtiéndose esto en una amenaza latente para el buen desempeño en la atención de los establecimientos que se encuentran dentro de la jurisdicción de la Microred.

En temas de bienestar laboral del personal de salud de la región Junín, no se cuentan con cifras de cómo se encuentran nuestros trabajadores, sin embargo, en la Microred en estudio, existe un alto riesgo de accidentes laborales por las condiciones geográficas donde se ubican los establecimientos de salud de la jurisdicción, de la misma forma, por ser el primer nivel de atención el personal en muchas ocasiones tiene que exponerse a riesgos físicos, para llegar ejecutar sus atenciones. Además, la sobrecarga de trabajo por la amplitud de estrategias de salud que pesan sobre los hombros de cada personal, es mucha, siendo un agente principal de estrés, que muchas veces es expresado por los trabajadores.

Por otro lado, en el tema de Bienestar laboral, en el 2017 la Organización Internacional del trabajo (OIT) estimó que en el mundo cada año más de 160 millones de nuevos casos de enfermedades se ven relacionadas con el trabajo (Campuzano, Salazar y Rios, 2019). De la misma forma la organización Championing better work and working lives (2020) informó que en los Estados Unidos existió un 37% de ausentismo laboral relacionados con el estrés el año 2019, mientras que el 89% de los trabajadores entrevistados refirieron que trabajaron sin sentirse bien, representando el estrés una pérdida de US\$ 200 mil millones cada año en atención médica.

La reglamentación para mejorar el bienestar laboral en el Perú se encuentra poco desarrollada, dentro de todos el marco normativo solo se encontró un Manual de gestión del bienestar social del trabajador de salud, que fue elaborada en el año 2006, en dicho manual el MINSA propone políticas de bienestar social, en base a principios como: el crear condiciones favorables para el trabajo y la vida personal, atender problemas de los trabajadores para evitar que estos afecten su eficiencia, tratar al trabajador en una dimensión integral, considerar al trabajador como el elemento básico de la organización, promocionar el desarrollo y preparación personal, y que una función esencial es motivar al trabajador; en ese sentido se programaron acciones que permitirían mejorar el bienestar laboral del recurso humano del sector salud.

En temas de bienestar laboral del personal de salud de la región Junín, no se cuentan con cifras de cómo se encuentran nuestros trabajadores, sin

embargo, en la Microred en estudio, existe un alto riesgo de accidentes laborales por las condiciones geográficas donde se ubican los establecimientos de salud de la jurisdicción, de la misma forma, por ser el primer nivel de atención el personal en muchas ocasiones tiene que exponerse a riesgos físicos, para llegar a ejecutar sus atenciones. Además, la sobrecarga de trabajo por la amplitud de estrategias de salud que pesan sobre los hombros de cada personal, es mucha, siendo un agente principal de estrés, que muchas veces es expresado por los trabajadores.

Por todo lo anterior expuesto, se planteó el problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021? De la misma forma se formularon los siguientes objetivos específicos: ¿Qué relación existe entre la integración y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021? ¿Qué relación existe entre la organización y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021? ¿Qué relación existe entre la recompensa y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021? ¿Qué relación existe entre el desarrollo y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021? ¿Qué relación existe entre la retención y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021?

La investigación se justifica teóricamente pues permite identificar la relación entre la GTH y el bienestar laboral en el personal de la Microred en una Microred en Junín, las cuales son parte fundamental de la gestión en los servicios de la salud. Además, se justifica de forma práctica pues los resultados de la investigación permiten a las jefaturas de la Microred mejorar las decisiones enmarcado en el talento humano para lograr el mejoramiento del bienestar laboral del personal de dicha institución. De la misma forma se justifica de forma metodológica, pues se hizo uso de instrumentos para medir ambas variables, los mismos que fueron validados y aprobados por expertos metodológicos, que a posterior también podrán ser utilizados para posteriores investigaciones.

El objetivo general de este estudio fue: determinar la relación que existe entre la GTH y el Bienestar Laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021. De igual manera, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Identificar la relación que existe entre la integración y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021. Identificar la relación que existe entre la organización y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021. Identificar la relación que existe entre la recompensa y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021. Identificar la relación que existe entre el desarrollo y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021. Identificar la relación que existe entre la retención y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

La hipótesis general que se planteó fue: Existe relación significativa entre la GTH y el Bienestar Laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021. Asimismo, se plantearon las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la integración y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021. Existe relación significativa entre la organización y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021. Existe relación significativa entre la recompensa y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021. Existe relación significativa entre el desarrollo y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021. Existe relación significativa entre la retención y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a los estudios de investigación a nivel internacional Al, N. y Abu, A. (2021) obtuvieron como resultado de uno de los hospitales de Emiratos Árabes Unidos, que para la selección de personal se debía evaluar, 7.4% los conocimientos, 14.8% el desempeño y el carácter, motivación y habilidades 11.1% cada uno; además el 46% de los encuestados refirieron que no existe una política de GTH en su hospital mientras que el otro 54% no estaba seguros si existía o no tal política; concluyendo en que no se encontraron políticas de gestión del talento, trayendo consigo un estado de confusión en los gerentes departamentales y los supervisores sobre la administración del talento, por lo que no existen estrategias estandarizadas adecuadas de selección, desarrollo, ni retención de talento. En el mismo país AL Awadhi, K. (2018) en su investigación logro encontrar de las empresas en estudio que, en la primera

empresa solo el 6% de su personal era considerado como talento, la segunda en un porcentaje de 20-25%, la tercera solo un 5%, la cuarta un 20% los cuales pertenecían a los puestos senior, y en el quinto solo el 2% que tenían relación directa con cargos de liderazgo-gestión; concluyendo en que existe evidencias de prácticas positivas en la GTH que se vinculan estratégicamente con sus objetivos. De igual forma en Londres King, K. (2018) obtuvo como resultado que, cuando las atribuciones y el control de la gestión del talento son positivos, estos tienen una significativa relación con el comportamiento dentro de la organización ($B=0.27$, $p < 0.001$ y $B = 0.20$, $p < 0.001$ respectivamente) de la misma forma cuando se relacionan las atribuciones de la gestión del talento con el compromiso estas muestran una relación positiva y significativa del empleado en permanecer en la organización ($B=0.57$, $p < 0.001$); concluyendo que la experiencia de los empleados en la GTH facilita e invita a la respuesta recíproca del empleado a comprometerse con los fines de la GTH en la organización. En lo que respecta al bienestar laboral Castillo, J. (2018) en una entidad de servicios de salud de Colombia obtuvo como resultados que una media global de 5.09 (SD 1.84) en el cuestionario de bienestar laboral indican que el bienestar en su trabajo tiene un rango de medio alto; concluyendo que existe una importancia en el tratamiento de los factores psicosociales que tiene que ver con las competencias, afectos, y expectativas del trabajador, de la misma forma que los factores de los efectos colaterales. En la investigación de López, P. Díaz, Z. Segredo, A. y Pomares, (2017) se obtienen como resultado en el entorno hospitalario cubano teniendo en cuenta a la GTH, pues existe desestimulo del personal, por las recompensas precarias y una comunicación deficiente según 28.1% de los encuestados; además 31.3% de los encuestados considera que existen algunas veces formalidades burocráticas excesivas en su hospital; concluyendo que la percepción que se tiene acerca de la GTH en dicho establecimiento es positiva habiendo siempre opciones para mejorar que han sido identificadas. Así mismo Sarmiento, J. (2017) en Ecuador, obtuvo como resultados que el 80% de los trabajadores se sentían insatisfechos en la evaluación de su desempeño laboral (media=0.40); concluyendo que no existe una cultura a nivel de institución en cuanto a las evaluaciones, determinando que existe una resistencia y desconfianza ante la calificación que se les asigna.

En el ámbito nacional existen estudios de investigación como el de Ortiz, M. Villar, E. y Llanos, M. (2021) en Huánuco, donde obtuvieron como resultados que el 70% de los trabajadores alcanzaban un alto nivel de bienestar laboral y el 30% un nivel intermedio; concluyendo que la cultura organizacional tiene una relación significativa con la percepción de bienestar laboral en la Red de Huamalíes ($p = < 0.005$). En Arequipa Rodríguez (2020) logro obtener como resultados que tiene una relación significativa entre el bienestar laboral y el compromiso afectivo ($p = 0.008$ y $r = 0.855$) concluyendo que los trabajadores de la empresa tienen un promedio de bienestar laboral medio de 38.7%. Por otro lado, Crisóstomo, M. (2019) obtuvo como resultado en un estudio en el Hospital de Huacho que, 20% de los entrevistados mencionan que no se preocupan por el continuo aprendizaje, el 62.9% considera que en el hospital existe mucha imparcialidad para examinar cualquier hecho y el 60% manifiesta que a veces se satisfacen todas sus necesidades en el hospital; concluyendo que existe una correlación entre el desempeño laboral y la GTH de forma alta positiva y muy significativa ($p = 0.00 < 0.05$; $r = 0,935$) . por otro lado, en el tema de bienestar laboral. De la misma forma Toledo, I. (2018) donde obtuvo como resultado, el 50% de los encuestados consideran como regular la GTH dentro de la Micro Red de Salud de San Mateo, así mismo; concluyendo en la existencia de una relación positiva entre las competencias laborales y la GTH en los trabajadores en Huarochirí. También Rojas, R. y Vílchez, S. (2018) en la evaluación del manejo de GTH en su institución donde, el 50% estaba de acuerdo mientras que el 44% estaba totalmente de acuerdo con la GTH; concluyendo que hay relación de forma significativa ($p = 0.000$) del desempeño laboral y la GTH del personal en un establecimiento de salud de Los Olivos en Lima. Así mismo, Valentín, H. (2017), logro obtener como resultado que, el 65.2% del personal considera que hay un nivel regular de la gestión del talento humano dentro de su establecimiento, de la misma forma el 69.6% del personal considera que tiene un nivel regular de desempeño laboral; concluyendo en que existe influencia de nivel alto y significativos entre la GTH en el desempeño laboral de los servidores en una Microred de Ancash.

De acuerdo al marco conceptual, Abril (2018) define la GTH como un grupo de prácticas y políticas que son fundamentales al gestionar áreas que

estén en relación con la conducción de personal dentro de una organización, en los que se incluyen etapas de admisión, desarrollo, compensación, aplicación, monitoreo y mantenimiento de trabajadores. La gestión del talento incluye pensamiento y estrategia con base en la atracción, selección, capacitación, desarrollo, promoción y traslado del recurso humano dentro de la misma organización (Chirsh, 2008). Para Rodríguez y Escobar (2010) la GTH está definida como una estrategia para motivar a los empleados el cual permita sacar todo su potencial para lograr un desempeño superior para la organización. De la misma forma Bhatnagar (2007) la gestión del talento sirve como herramienta para desarrollar y reclutar personas capacitadas que logren el desarrollo de las organizaciones. Según Collings y Mellahi (2009) la GTH está comprendida como un grupo de procesos y actividades que a través de un sistema identifican posiciones claves que contribuyen a que organización obtenga una ventaja competitiva sostenible. También se acuñó como definición de la GTH la forma de hacer mejor las cosas de la mejor forma para aumentar las fortalezas de las personas mediante el desarrollo y construcción de su potencial (Garrow y Hirsh, 2009). Para Michaels (2001) considera un conjunto de habilidades, al talento, donde se incluye el conocimiento, la capacidad, la destreza, la capacidad para el crecimiento y el desarrollo. Según La Universidad en Internet (UNIR, 2021) la GTH menciona a un grupo de procesos que son parte de la organización que por medio del departamento de recursos humanos tiene la obligación de captar, atraer e incorporar nuevo personal, así como retener a los que ya son parte de la organización. Por ello resalta la importancia que la entidad cuente con colaboradores que se distinguen por su excelencia, que se caractericen por su compromiso institucional. La misma UNIR (2021) describe que los objetivos de la GTH es: la retención e identificación de candidatos que formen equipos de trabajo de alto rendimiento, la identificación de talento humano con potencial dentro de la organización, la ubicación de puestos de trabajo donde el personal pueda desarrollar mejor sus habilidades; la detección, motivación y satisfacción que tiene el personal, así como obtener el equilibrio entre los objetivos de cada personal de la organización. La GTH resalta porque dentro de sus mejores atributos tiene el: obtener menos pérdidas económicas en temas de despidos y la formación de nuevos candidatos, el incremento de la producción y la perfección del clima organizacional ante una disminución de rotación de

personal, y lo más importante que el personal incremente su lealtad con la organización (UNIR, 2021). De acuerdo a toda la base teórica permite dimensionar a la GTH es integrar, recompensar, organizar, retener, desarrollar, y auditar, como proceso para mejorar la gestión (Chiavenato, 2009)., siendo útiles para la presente investigación las cinco primeras dimensiones.

A continuación, se fundamenta teóricamente las dimensiones de la primera variable: Dimensión integración, para Chiavenato (2009) resulta que, para el candidato que tiene las características que van de lo personal hasta las competencias, las cuales se ajustan a las necesidades predominantes de la institución; la integración viene a ser la puerta de entrada a la organización; para ello es necesario el proceso de reclutamiento y selección. Dimensión organización, Chiavenato (2009) define como algo rudimentario en ciertas organizaciones pues, colocar personal en su organización basadas en modelos muy mecanizados, fundadas en perspectiva lógica y determinada para lidiar con otras personas; mientras que para otras organizaciones el colocar personal puede resultar un proceso complejo y refinado, pues, el modelo en que se basan tiene una visión sistemática y amplia, buscando en los empleados, eficiencia basada en el cumplimiento de metas. Dimensión recompensa, en su teoría Chiavenato (2009) esta constituye elementos fundamentales en términos de incentivo y motivación para los empleados, siempre los objetivos tanto personales como los de la organización hayan sido alcanzados y satisfechos. Dimensión desarrollo, resulta no solo del proporcionar información para generar nuevos conocimientos y habilidades, sino, el brindar datos básicos que generen nuevas soluciones, actitudes, conceptos e ideas que le permitan a la persona modificar hábitos y procedimientos, los que resulten eficaces en sus funciones, enriqueciéndose como personas y siendo útiles para la organización (Chiavenato, 2009). Dimensión de retención, exige sobresalir en estilos de administrar, la relación con los servidores y temas de higiene y seguridad laboral, que permitan una buena vida de calidad dentro de la institución; esto permitirá mantener a los empleados satisfechos y motivados con buenas condiciones sociales, físicas y psicológicas, inspirando en cada uno ganas de permanecer en la organización (Chiavenato, 2009).

En lo que representa la variable bienestar laboral la real academia española (2020) define el bienestar como: el estado del individuo cuando se convierte en un ser sensible a la buena funcionalidad de su actividad psíquica y somática”. En Finlandia el Ministry of social affairs and health (2016) describe que para que exista un bienestar en el trabajo este debe ser seguro, saludable y placentero; el cual permitirá que se estimule una buena gestión motivada y un buen clima laboral entre los empleados que repercutirá en el afrontamiento en el trabajo. Para Marinaki (2020) el bienestar de los empleados refiere al estado de los trabajadores en su salud mental y física de los empleados en resultado de una dinámica dentro y a veces fuera de su trabajo. Otro concepto que se emplea al bienestar laboral es el de Fisher (2010) en donde indica que a dicho concepto se le debe incluir la satisfacción y participación laboral, el compromiso afectivo con la organización, los estados de ánimo y emociones positivas y negativos en el trabajo, estados de flujo y motivación intrínsecos, el vigor y la prosperidad. De la misma forma CultureAmp (2020) describe que el bienestar de los empleados es la sostenibilidad del compromiso que indica que los trabajadores podrán mantener su compromiso con la organización por un tiempo prolongado. Según Bizneo (2020) define el bienestar laboral como la opinión que un empleado tiene acerca de su lugar de trabajo, y el equilibrio que condiciona a ello, y lo que predispone al cumplimiento de sus obligaciones, el cual se acuña al concepto de productividad de trabajo; siendo estas condiciones laborales (no solo económicas) quienes pueden afectar directamente en el personal y su entorno. Para Geopolis (2021) el bienestar laboral constituye a la situación de satisfacción que alcanza un trabajador en el durante la realización de sus funciones, que son producto del medio laboral y el reconocimiento de sus obligaciones; los cuales repercuten en su confort social y familiar. En cuanto a las dimensiones del bienestar laboral Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) dimensionaron la variable en bienestar psicosocial y efectos colaterales.

De acuerdo al marco teórico de las dimensiones del bienestar laboral se describen de la a continuación: Dimensión de bienestar psicosocial, según Eiroa (2013) el concepto se aplica a nivel individual como grupal. Para Larson (1996) su concepto constituye un nivel superior donde se encuentran relacionados tanto el bienestar emocional y psicológico de la misma forma que el bienestar colectivo

y social. De la misma forma Blanco y Diaz (2005) menciona que el bienestar psicosocial se integra a la dimensión social e individual, teniendo una visión reducida de forma aislada del sujeto quedando de por medio la felicidad o crecimiento que se desarrollan en un contexto en el cual se insertan a la sociedad. Dimensión efectos colaterales del bienestar laboral, según Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) en la revisión literaria tiene un ámbito de aplicación en la somatización, donde se evalúan los trastornos digestivos, insomnio, dolores de cabeza, tensiones musculares y dolor de espalda; el desgaste, que evalúa la sobrecarga laboral, agotamiento físico, desgaste emocional y saturación mental; y la alienación que evalúa el mal humor, el trato despersonalizado, la baja realización profesional y la frustración.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Esta investigación fue básica pues inicia a partir de un marco teórico y su objetivo es incrementar los conocimientos si tener contraste con ningún aspecto práctico (Muntané, 2010).

Diseño de investigación: La presente investigación corresponde a una investigación no experimental, ya que no existió manipulación de las variables, la aleatoriedad en la forma de elegir a los participantes a condiciones u ordenes, o ambas, que generalmente son características pertenecientes al diseño experimental (O'Dwyer y Bernauer, 2013). Además, tiene un diseño transversal descriptivo-correlacional, pues a través de la estadística correlacional se describió y midió el nivel de asociación que existe entre las variables (Creswell, 2012).

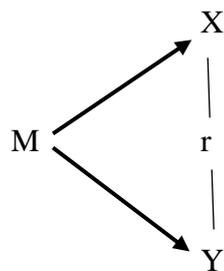


Figura 1. Diseño de Investigación

Dónde;

M es la muestra

X es la variable Gestión de Talento Humano

Y es la variable Bienestar Laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual: La GTH es un grupo de prácticas y políticas que son fundamentales para dirigir áreas que estén en relación con la conducción de personal dentro de una organización, en los que se incluyen etapas de admisión, desarrollo, compensación, aplicación, monitoreo y mantenimiento de trabajadores (Abril, 2018).

Definición operacional: La variable fue medida por un instrumento denominado escala de gestión del talento humano, el cual estuvo compuesto por 24 ítems que permitió medir las dimensiones de: integración, organización, recompensa, desarrollo y retención. Donde se tuvo como método de medición la escala de Likert con niveles de siempre, casi siempre, casi nunca y nunca.

Variable 2: Bienestar laboral

Definición conceptual: El bienestar laboral es el estado de los empleados en su salud mental y física en resultado de una dinámica dentro y a veces fuera de su trabajo (Marinaki, 2020)

Definición operacional: La variable fue medida por el cuestionario de bienestar laboral general, la cual estará compuesta por 54 ítems que responden a las dimensiones de factores psicosocial y efectos colaterales del bienestar laboral. De la misma forma esta variable tiene el método de medición es la escala de Likert, teniendo niveles del 1 al 7, siendo 1 el menor valor y 7 el máximo (Marinaki, 2020).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Para Cook (2001) significa un constructo hipotético dependiendo de la teoría, en la que no necesariamente no está definida; y como el universo que se define empíricamente, en la que es utilizada en un marco de muestreo. Para esta investigación la población correspondió a todo el personal, tanto asistencial como administrativo perteneciente a la Microred en estudio, que tuvo una totalidad de 88 personas.

- **Criterios de inclusión:** Todo personal tanto asistencial como administrativo que labora en la Microred en estudio, que tenga propensión a realizar los cuestionarios.
- **Criterios de exclusión:** Todo personal que por algún motivo no se encuentra en el momento de la aplicación del cuestionario, o que no esté con predisposición a realizar el cuestionario.

Muestra: La selección de la muestra dependió del tamaño de población, la homogeneidad que posee, el grado de precisión, así como también, los medios de muestra y el costo generará su uso; (Salant y Dillman, 1994). Para la presente investigación se contó con la colaboración de 72 trabajadores de la Microred.

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

Dónde:

N = Población

Z = nivel de confianza = 95% = 1.96

p = 0.5

q = 0.5

E = error de estimación = 0.05

n = muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 (88) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (88-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 72$$

Muestreo: Para la presente investigación se eligió a los participantes de forma probabilístico aleatoria simple, pues se garantizó que cada individuo

de la población tenga la misma oportunidad de ser incorporado en la muestra (Otzen y Manterola, 2017).

Unidad de análisis: Según Hernández (2003) se refiere a los sujetos que serán medidos. Para la investigación la unidad de análisis corresponde a cada trabajador que labora en la Microred de Salud de Palca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: La encuesta fue utilizada como técnica de recolección de datos, ya que resultó eficaz para poder descifrar significaciones, las que son gestadas por sujetos mediante sus reflexiones, narraciones y experiencias; de esta forma se aborda a la persona en su intimidad e individualidad (Troncoso y Amaya, 2016).

En cuanto al instrumento de recolección de datos se usó el cuestionario, pues es un instrumento que permitió a la investigación plantear preguntas, dando uso del trato cuantitativo a las respuestas para describir a la población y contrastar de forma estadística en relación a las variables en estudio (Meneses y Rodríguez, 2011).

El primer instrumento corresponde al test de GTH (Rivas, 2017), el cual permitió evaluar las cinco dimensiones de la gestión del talento humano, contiene 24 ítems, los ítems: 1 y 2 evaluaron la dimensión de integridad; los ítems: 3, 7, 8, 9, 13, 15, 19, 21 y 23 evaluaron la dimensión de organización, los ítems 10, 11, 12, 16 y 24, evaluaron la dimensión de recompensa, los ítems 4, 5, 6, 14, 18 y 22 evaluaron la dimensión de desarrollo y la dimensión de retención fueron evaluadas por los ítems 17 y 20. El segundo instrumento que se utilizó es el cuestionario de bienestar laboral general (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010), el cual permitió evaluar las dos dimensiones del bienestar laboral con sus 54 ítems; del ítem 1 al 41 evaluaron la dimensión de factores psicosociales y del ítem 42 al 52 evaluaron la dimensión de efectos colaterales.

Validez del instrumento

En cuanto al análisis de validez ambos instrumentos fueron evaluados por tres expertos con grado de maestría y doctorado con conocimientos a fines

del tema de investigación, quienes emplearon criterios de pertinencia, criterios de relevancia y criterios de claridad, de cada ítem, en cada instrumento.

Tabla 1. Validez de contenido por juicio de expertos

Grado académico	Nombres y apellidos de los expertos	Resultado
Mg.	Carlos Alberto Jaimes Velásquez	Aplicable
Dra.	Teresa Campana Añasco	Aplicable
Mg.	Hugo Alejandro Manrique Chicoma	Aplicable

Confiabilidad

Para dicho análisis los instrumentos fueron evaluados por el programa SPSS, con el fin de determinar el valor de Alfa de Cronbach de cada uno de ellos, dicho software permitió determinar que dichos instrumentos resultan confiables para su aplicación.

Tabla 2. Confiabilidad de Instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems
Gestión del talento humano	0,717	24
Bienestar laboral	0,769	54

- 3.5. Procedimiento:** El proceso del proyecto inició con el trámite para pedir el permiso al jefe de la Microred para poder ejecutar los instrumentos con el personal a su cargo, posterior a ello se brindó la información a los participantes acerca del proyecto para luego proceder con la firma del consentimiento informado; luego de ejecutar los instrumentos y obtener los resultados se procedió a validar la información.
- 3.6. Método de análisis de datos:** Para el análisis de los datos que se obtuvieron se hizo uso del procesador de datos Excel 2019, el cual sirvió para obtener los gráficos de cada variable, así como también de sus dimensiones. Así mismo se dio uso del programa SPSS versión 22.0 y para la identificación de correlaciones de las variables a través del coeficiente de correlación de Spearman.
- 3.7. Aspectos éticos:** La presente investigación fue concebida por iniciativa propia del autor, no existió presencia de control externo ni intenciones que

vayan más allá de la búsqueda de enriquecer el conocimiento científico, así también busca tener la mayor cantidad de beneficios con los resultados que se obtendrán, con el fin de dar mejora a la gestión de los servicios de la salud de los trabajadores, en pro de su bienestar para que se vea reflejado en la buena atención del paciente. Las respuestas de los cuestionarios fueron única y exclusivamente para uso de la investigación, no existe intención de maleficencia para darle mal uso a las respuestas de la cada uno de la unidad de análisis

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

4.1.1. Resultados descriptivos

Tabla 3. Nivel de GTH y bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

		Bienestar laboral				Total	
		Alto		Regular			
GTH	Alto	57	79,2%	3	4,2%	60	83,3%
	Regular	12	16,7%	0	0,0%	12	16,7%
Total		69	95,8%	3	4,2%	72	100,0%

En la tabla 3 se puede observar que un 79.2% del personal considera que existe un alto nivel de GTH y un alto nivel de bienestar laboral en la Microred en estudio; así también, un 16.7% del personal considera que existe un nivel regular en la GTH y un alto nivel de bienestar laboral.

Tabla 4. Nivel de la dimensión integración y bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

		Bienestar laboral				Total	
		Alto		Regular			
Dimensión Integración	Alto	54	75,0%	1	1,4%	55	76,4%
	Regula	15	20,8%	2	2,8%	17	23,6%
Total		69	95,8%	3	4,2%	72	100,0%

En la tabla 4 se puede observar que un 75% del personal considera que

existe un alto nivel de la dimensión integración y un alto nivel de bienestar laboral en la Microred en estudio; así también, un 20.8% del personal considera que existe un nivel regular en la dimensión integración y un alto nivel de bienestar laboral.

Tabla 5. Nivel de la organización y bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

		Bienestar laboral				Total	
		Alto		Regular			
Dimensión	Alto	65	90,3%	3	4,2%	68	94,4%
Organización	Regula	4	5,6%	0	0,0%	4	5,6%
Total		69	95,8%	3	4,2%	72	100,0%

En la tabla 5 se puede observar que un 90.3% del personal considera que existe un alto nivel de la dimensión organización y un alto nivel de bienestar laboral en la Microred en estudio; así también, un 5.6% del personal considera que existe un nivel regular en la dimensión organización y un alto nivel de bienestar laboral.

Tabla 6. Nivel de la recompensa y bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

		Bienestar laboral				Total	
		Alto		Regular			
Dimensión	Alto	33	45,8%	0	0,0%	33	45,8%
Recompensa	Regular	23	31,9%	3	4,2%	26	36,1%
	Bajo	13	18,1%	0	0,0%	13	18,1%
Total		69	95,8%	3	4,2%	72	100,0%

En la tabla 6 se puede observar que un 45.8% del personal considera que existe un alto nivel de la dimensión recompensa y un alto nivel de bienestar laboral en la Microred en estudio; así también, un 31.9% del personal considera que existe un nivel regular en la dimensión recompensa y un alto nivel de bienestar laboral.

Tabla 7. Nivel del desarrollo y bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

		Bienestar laboral				Total	
		Alto		Regular			
Dimensión	Alto	53	73,6%	3	4,2%	56	77,8%
Desarrollo	Regular	16	22,2%	0	0,0%	16	22,2%
Total		69	95,8%	3	4,2%	72	100,0%

En la tabla 7 se puede observar que un 73.6% del personal considera que existe un alto nivel de la dimensión desarrollo y un alto nivel de bienestar laboral en la Microred en estudio; así también, un 22.2% del personal considera que existe un nivel regular en la dimensión desarrollo y un alto nivel de bienestar laboral.

Tabla 8. Nivel de la retención y bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

		Bienestar laboral				Total	
		Alto		Regular			
Dimensión	Alto	59	81,9%	0	0,0%	59	81,9%
Retención	Regular	10	13,9%	3	4,2%	13	18,1%
Total		69	95,8%	3	4,2%	72	100,0%

En la tabla 8 se puede observar que un 81.9% del personal considera que existe un alto nivel de la dimensión retención y un alto nivel de bienestar laboral en la Microred en estudio; así también, un 13.9% del personal considera que existe un nivel regular en la dimensión retención y un alto nivel de bienestar laboral.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 9. Prueba de normalidad de puntajes

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,107	72	,041
Integración	,288	72	,000
Organización	,155	72	,000
Recompensa	,162	72	,000
Desarrollo	,250	72	,000
Retención	,232	72	,000
Bienestar laboral	,106	72	,045
Factores Psicosociales	,124	72	,008
Efectos Colaterales	,117	72	,016

En la tabla 7 se observan los resultados de normalidad que se pusieron a prueba. En cuanto a la variable GTH se obtuvo que $p=0.041$ (<0.05), lo que indica una distribución anormal en cuanto a sus puntajes. Con respecto a la variable bienestar laboral se obtuvo $p=0.045$ (<0.05), indicando de la misma forma una distribución anormal en sus puntajes

Teniendo en cuenta que se tiene por objetivo establecer la relación de las variables, la prueba se realizó a través del coeficiente de Correlación de Spearman.

4.3. Análisis correlación

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre la GTH y el Bienestar Laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

Tabla 10. Relación entre la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

			Gestiona del talento humano	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	72	72
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	72	72

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

En la tabla 8 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0.660, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre las dos variables (Mondragón, 2014); además, el valor $p=0,002$, resulta ser menor a 0,01, lo que indica, que existe una relación significativa entre la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín.

Hipótesis específica:

Existe relación significativa entre la integración y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

Tabla 11. Relación entre la dimensión de integración de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

			Integración	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Integración	Coeficiente de correlación	1,000	,246*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	72	72
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,246*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	72	72

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0.246, lo que indica que existe una correlación positiva media entre las dos variables (Mondragón, 2014); además, el valor $p=0,037$, resulta ser menor a 0,05, lo que indica, que existe una relación significativa entre la dimensión integración de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín.

Existe relación significativa entre la organización y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

Tabla 12. Relación entre la dimensión de organización de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

			Organización	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	72	72
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
Sig. (bilateral)		,007	.	
		N	72	72

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

En la tabla 10 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0.713, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre las dos variables (Mondragón, 2014); además, el valor $p=0,007$, resulta ser menor a 0,01, lo que indica, que existe una relación significativa entre la dimensión organización de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín.

Existe relación significativa entre la recompensa y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

Tabla 13. Relación entre la dimensión de recompensa de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

			Recompensa	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	72	72
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,405**	1,000
Sig. (bilateral)		,009	.	
		N	72	72

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

En la tabla 11 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0.405, lo que indica que existe una correlación positiva media entre las dos variables (Mondragón, 2014); además, el valor $p=0,009$, resulta ser menor a 0,01, lo que indica, que existe una relación significativa entre la dimensión de recompensa de la GTH y el bienestar laboral en el personal

en una Microred en Junín.

Existe relación significativa entre el desarrollo y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

Tabla 14. Relación entre la dimensión de desarrollo de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

			Desarrollo	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,012
	N		72	72
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
Sig. (bilateral)		,012	.	
N		72	72	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 12 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0.652, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre las dos variables (Mondragón, 2014); además, el valor $p=0,012$, resulta ser menor a 0,05, lo que indica, que existe una relación significativa entre la dimensión desarrollo de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín.

Existe relación significativa entre la retención y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

Tabla 15. Relación entre la dimensión de retención de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.

			Retención	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Retención	Coeficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	72	72

Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,694**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	72	72

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

En la tabla 13 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0.694, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre las dos variables (Mondragón, 2014); además, el valor $p=0,003$, resulta ser menor a 0,01, lo que indica, que existe una relación significativa entre la dimensión retención de la GTH y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, la investigación realizada encontró que existe correlación significativa positiva considerable entre la GTH y el bienestar laboral en el personal de una Microred en Junín; con respecto a los antecedentes de otras investigaciones no se encontraron investigaciones que estudien ambas variables; sin embargo, en los hospitales de los Emiratos Árabes según Al, N. y Abu, A. (2021) no existen políticas de GTH, trayendo consigo estados de confusión en los gerentes y supervisores sobre la administración del talento; lo que en mi opinión repercutiría en el bienestar de los trabajadores; así también en el mismo país King, K. (2018) obtuvo como resultados, que, existe un control positivo de la GTH en las organización de estudio, lo que tuvo una significativa relación con el comportamiento del personal dentro de la organización. Para Garrow y Hirsh (2009) se describe a la GTH como la forma de hacer mejor las cosas, de la mejor forma, esto permite aumentar las fortalezas de las personas, mediante el desarrollo y construcción de su potencial; así mismos Marinaki (2020) describe que el bienestar de los empleados es el estado en cuanto a su salud mental y física como resultado de una dinámica dentro y a veces fuera de su trabajo; es importante describir que dentro de la Microred ha existido carencia de personal, y que a pesar de ello, el personal responsable del funcionamiento de dicha institución, se ha comprometido en mantener en óptimas condiciones el funcionamiento del establecimiento, lo que en gran

medida responde a la buena organización con la se ejecutan las acciones por parte de los jefes de la Microred, siendo resultado de ello la buena percepción por parte de los trabajadores tanto en la GTH y el bienestar que se percibe en la Microred.

Respecto a la dimensión integración y el bienestar laboral, se ha logrado encontrar que existe una correlación significativa positiva media; pero no existe investigaciones que hayan trabajado con dichos elementos para poder realizar las comparaciones. En tanto Chiavenato (2009) resulta que: para el candidato que tiene las características que van de lo personal hasta las competencias, las cuales se ajustan a las necesidades predominantes de la institución; la integración viene a ser la puerta de entrada a la organización; para ello es necesario el proceso de reclutamiento y selección. Entonces la existencia de una correlación media responde a que la mayoría del personal es nombrado, y en los últimos años no han tenido significativos ingresos de nuevo personal dentro de su jurisdicción, además que todo el proceso de reclutamiento y selección de personal, para su posterior contratación, es llevado por la Red de Salud, que corresponde al ámbito provincial.; resultado de ello es la percepción del personal en cuanto a la integración con índices no tan altos a diferencia del buen nivel del bienestar laboral del personal de la Microred.

En cuanto a la dimensión organización y el bienestar laboral, se logrado encontrar que existe una correlación significativa positiva considerable; de la misma forma no existen estudios que mencionen a ambas variables, pero es importante mencionar que King, K. (2018) sostuvo en sus investigación en Londres, que, cuando las atribuciones y el control de la gestión del talento son positivos, estos tienen una significativa relación con el comportamiento dentro de la organización, lo que en mi opinión beneficiaria directamente en el bienestar laboral percibido por los trabajadores. En tanto, según Chiavenato (2009) la organización puede resultar algo rudimentario para algunas instituciones, en el cual se busca que el personal que se incluye a la organización pueda lidiar con otras

personas; y para otras organizaciones, el colocar personal puede resultar un proceso complejo y refinado, en el cual se busca obtener resultados y eficiencia del personal; los resultados obtenidos responderían a que, dentro de la Microred, se están asignando bien las jefaturas de coordinación para llevar cada una de las estrategias sanitarias, y las responsabilidades que cada personal asume; evitando así que no exista usurpación de funciones, abandono de responsabilidades y que haya mucho compromiso con el cumplimiento de los objetivos.; por ello la Microred en estudio respondería a un tipo de organización donde la GTH se preocupa en colocar a cada personal en un entorno en el cual se pueda desenvolver de la mejor manera, para que se sienta bien cumpliendo las responsabilidades que se le asignen.

De acuerdo a la dimensión recompensa y bienestar laboral, se encontró que existe correlación significativa positiva media; pero tampoco existen estudios de dichas variables. Así mismo, la recompensa constituye elementos fundamentales en términos de incentivo y motivación para los empleados, siempre que los objetivos tanto personales como los de la organización hayan sido alcanzados y satisfechos (Chiavenato, 2009); dando respuesta a los resultados es importante mencionar que en la Microred en estudio un poco más de la mitad del personal es nombrado, y los demás responden a distintos tipos de contratos, por lo que al hablar de incentivos (en su mayoría económicos), casi la mitad del personal no disfruta de los ellos, por lo que no necesariamente se obtienen altos niveles de percepción de incentivos en la institución, pero de todas formas existen incentivos (no económicos) que por lo general las jefaturas que vienen liderando la Microred han instaurado, como reuniones de compartir, saludos por sus cumpleaños, entre otros, que de una u otra manera responderían a los buenos niveles de bienestar que se perciben en la institución.

En cuanto a la dimensión desarrollo y el bienestar laboral, se encontró que existe correlación significativa positiva considerable; no existiendo estudios que abordaron ambas variables para la comparación de

resultados. Así el desarrollo de acuerdo a Chiavenato (2009) resulta que no solo se debe proporcionar información para generar nuevos conocimientos y habilidades, sino, el brindar datos básicos que generen nuevas soluciones, actitudes, conceptos e ideas que le permitan a la persona modificar hábitos y procedimientos, los que resulten eficaces en sus funciones, enriqueciéndose como personas y siendo útiles para la organización; cabe mencionar que la mayoría de las capacitaciones programadas dentro de la Microred son realizadas por Red de salud, quien se encarga de toda la organización, sin embargo los responsables de solicitar e incentivar en la participación de cada una de ellas, esta en manos de las distintas jefaturas de la Microred, por lo que se tiene esa percepción por parte del personal, con un nivel mayormente alto en temas de desarrollo; indicando así que el bienestar laboral también va depender de que el personal este constantemente en capacitado, en temas que les permita desenvolverse mejor en el trabajo.

Por último, respecto a la dimensión retención y bienestar laboral, se encontró que existe correlación significativa positiva considerable; de la misma forma no existen estudios que mencionen ambas variables, sin embargo, en los estudios que realizó King, K. (2018) en Londres, cuando se relacionan las atribuciones de la gestión del talento con el compromiso estas muestran una relación positiva y significativa del empleado en permanecer en la organización, concluyendo que la experiencia de los empleados en la GTH facilita e invita a la respuesta recíproca del empleado a comprometerse con los fines de la organización. Así pues se exige sobresalir en estilos de administrar, la relación con los servidores, temas de higiene y seguridad laboral, que permitan una buena vida de calidad dentro de la institución; esto permitirá mantener a los empleados satisfechos y motivados con buenas condiciones sociales, físicas y psicológicas, inspirando en cada uno ganas de permanecer en la organización (Chiavenato, 2009); esto sumado a todo el proceso de GTH, en donde se evidencia que de una u otra forma se estuvo trabajando bien por parte de las diferentes jefaturas de la Microred, permite entender que un buen porcentaje del personal considera una alto nivel retención dentro

de la institución, por las condiciones laborales y de organización que presenta dicha Microred.

VI. CONCLUSIONES

1. En el estudio se concluye que, en el personal en una Microred en Junín, las variables gestión del talento humano y el bienestar laboral tiene relación significativa ($p=0.002<0.01$).
2. Se concluye que, la dimensión integración y bienestar laboral tienen una relación significativa ($p=0.037<0.05$).
3. Se concluye que, la dimensión organización y bienestar laboral tienen una relación significativa ($p=0.007<0.01$).
4. Se concluye que, la dimensión recompensa y bienestar laboral tienen una relación significativa ($p=0.009<0.01$).
5. Se concluye que, la dimensión desarrollo y bienestar laboral tienen una relación significativa ($p=0.012<0.05$).
6. Se concluye que, la dimensión retención y bienestar laboral tienen una relación significativa ($p=0.003<0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda para las futuras investigaciones tener cuidado con el procesamiento de los datos en cuanto al instrumento de bienestar laboral, pues por el valor que se les dé a las respuestas de la dimensión efectos colaterales podrían confundir el nivel obtenido para bienestar laboral.
- Se recomienda que se realice una investigación en donde se ponga más énfasis en la elaboración de un instrumento más minucioso que permita evaluar la gestión del talento humano.
- En cuanto al trabajo que se realiza en las Microredes, con la gestión del talento humano, es primordial que se fortalezcan los incentivos, pues son importantes para motivar al personal y a la misma vez reflejar niveles altos de bienestar laboral dentro de la institución.
- También se recomienda, respecto a la incorporación de nuevo personal, que las jefaturas de las Microredes formen parte de las directivas de selección de personal, que se conforman en las Redes de Salud, pues finalmente las nuevas incorporaciones de personal terminaran bajo su

gestión, por ello se deben preocupar más en seleccionar personal con el perfil que se requiera en cada uno de los puestos que las Microredes deben definir.

REFERENCIAS

- Abril Freire, M. (2018) Diseño de procesos de gestión del talento humano. Universidad Técnica de Ambato.
- Al Amiri, N. y Abu Shawali, A. (2021). *Talent management strategies of a public UAE hospital in the Industry 4.0 era: A qualitative análisis*. 19(2), 14-27. [doi:10.21511/ppm.19\(2\).2021.02](https://doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.02)
- Al Awadhi, K. M. A. K. (2018). *The implementation of talent management practices in U.A.E. Organizations*. [Master's Thesis, The British University in Dubai]. <https://bspace.buid.ac.ae/bitstream/1234/1200/1/2014212170.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S
- Blanch, J.; Sahagún, M.; Cantera, L. y Cervantes, G., (2010). "Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 26 (2): 157-170.
- Bhatnagar, J. (2007). Talent management of employee engagement in Indian ITES employees key to retention. *Employee Relation*, 29 (6), 640-663.
- Bizneo. (2020) *Que es el bienestar laboral*. <https://www.bizneo.com/blog/bienestar-laboral/>
- Blanco, A. y Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 582-589.
- Campuzano Aguilar, M. I. Salazar Campos A. y Ríos Cortés H. H. (2019). Enfermedades y lesiones por accidente de trabajo: una perspectiva psicológica de la salud ocupacional en México. *JONNPR*; 4(7):720-32. [DOI: 10.19230/jonnpr.2957](https://doi.org/10.19230/jonnpr.2957)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. https://www.academia.edu/37288032/GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_3ra_EDICION
- Championing better work and working lives. (2020). Health and well-being at work. https://www.cipd.co.uk/Images/health-and-well-being-2020-report_tcm18-73967.pdf
- Chirsh, W. (2008). Succession Planning demystified, IE report 372. Institute for Employment Studies.
- Collings, D. G. & Mellahi, K. (2009). *Strategic talent management: A review and research agenda*, *Human Resource Management Review*, vol. 19, pp. 304–313.

- Cook, T. D. (2001). Generalization: Conceptions in the Social Sciences. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Oxford: Pergamon. pp. 6037–43. DOI: 10.1016/B0-08-043076-7/00698-7.
https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=International+Encyclopedia+of+the+Social+&+Behavioral+Sciences&author=TD+Cook&publication_year=2001&
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Crisostomo, M. R. (2019) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de huacho, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CultureAmp. (May 19, 2020). *Employee experience, engagement, and wellbeing: definitions*. <https://www.cultureamp.com/blog/employee-experience-engagement-and-wellbeing-definitions>
- Dirección Regional de Salud Junín. (2017). Análisis de situación de salud de la región de salud Junín 2017. Dirección regional de epidemiología.
http://www.diresajunin.gob.pe/ver_documento/id/cvd1838010ff8d61d61e9543dc0105a86edd23706.pdf/
- Eiroa Orosa, F. J. (2013) *Cambio sociocultural y bienestar psicosocial una propuesta para la investigación y la acción*. *Psicología pública*. 47(1) 39-53. <https://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N47-3.pdf>
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. DOI: [10.1002/9781118539415.wbwell018](https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell018)
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384–412.
- Garrow, V. & Hirsh, W. (2009). *Talent Management: Issues of Focus and Fit*. *Institute for Employment Studies*. <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/hrp4.pdf>
- Geopoli. (2021) *Bienestar social laboral. Concepto. Programa de bienestar laboral*. <https://www.gestiopolis.com/bienestar-social-laboral/>
- Inga Berrospi, F. y Arosquipa Rodríguez, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 36(2).

- King, K. A. (2018). *Considering the Talent in Talent Management: Consequences of Strategic Talent Management for the Employee Psychological Contract and Individual Outcomes*. [PhD tesis in Philosophy, The London School of Economics and Political Science]. http://etheses.lse.ac.uk/3831/1/King_considering-the-talent.pdf
- La Universidad en Internet. (18 de marzo de 2021) ¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación? <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Larson, J. S. (1996). The World Health Organization's definition of health: Social versus spiritual health. *Social Indicators Research*, 38(2), 181–192. [doi:10.1007/BF00300458](https://doi.org/10.1007/BF00300458)
- Lopez, P. Diaz, Z. Segredo, A. M. y Pomares, Y. (2017). *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano*. *Revista Cubana de Salud Pública*. 43(1): <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/3-15/es>
- Marinaki, A. (May 20, 2020). *Employee wellbeing: Caring for your people*. <https://resources.workable.com/stories-and-insights/employee-wellbeing-caring-for-your-people>
- Meneses, J. y Rodríguez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista*. Universidad Oberta de Catalunya. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario-entrevista/cuestionario-entrevista.pdf>
- Michaels, E., Handfield-Jones, H. & Axelrod, B. (2001), *The War for Talent*, Boston: Harvard Business School Press.
- Ministerio de Salud. (2018). *Documento técnico. Lineamientos de política de recursos humanos 2018-2030*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264146/RM_N_1357-2018-MINSA.PDF
- Ministerio de salud. (2 de octubre de 2017). *Base de datos INFORHUS*. <http://digep.minsa.gob.pe/bdatos.html>
- Ministerio de Salud. (2006). *Manual de gestión del bienestar social del trabajador de salud*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2992.pdf> Valentín, H. (2017) *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016* [Tesis de Pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESES%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ministry of Social Affairs and Health. (2016). *Wellbeing at work*. <https://stm.fi/en/wellbeing-at-work/data-and-research>
- Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. *Rap Online*. 33(3).

- Mondragón, M. (2014). *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. *Movimiento científico*, 8 (1), 98-104.
- Ortiz, M. L. Villar, E. I. y Llanos, M. I. (2021) *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes*. *Gaceta Científica*, 7(1): 37-45. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- O'Dwyer, L. M., & Bernard, J. A. (2013). *Quantitative research for the qualitative researcher*. Sage Publications.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. *Int. J. Morphol.* 35(1):227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Rodríguez, E. B. (2020). *Relación entre bienestar laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes peche´s E.I.R.L, Arequipa, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11789/RI_queroeb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Real Academia Española. (2020) *Bienestar*. <https://dle.rae.es/bienestar>
- Ricardo, Vargas. (2018) *Modelo de salud y bienestar laboral en países de habla hispana* [Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7974/1/2018_mod_elos_salud_bienestar.pdf
- Rivas, S. (2019) *Competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro Red Salud Catache - Santa Cruz, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59463>
- Rojas, R. Y Vílchez, S. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, S. B. & Escobar, I. F. (2010). *Talents: The key for Successful Organizations*. [Master's tesis, Linnaeus University].
- Steelcase. (October 20, 2015). *Six dimensions of wellbeing in the workplace*. <https://www.steelcase.com/eu-en/research/articles/topics/wellbeing/six-dimensions-of-wellbeing-in-the-workplace-2/>
- Salant, P. & Dillman, D. A. (1994). *How to conduct your own survey*. New York: John Wiley and Sons.

- Sarmiento de la Torre, J. V. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central del Ecuador*, 2017. [Tesis de Maestría, Escuela politécnica nacional]. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
- Toledo, E. (2018) *Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochiri-2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420/Toledo_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Troncoso, C. Amaya, A. (2016). *Entrevista: guía practica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud*. 65(2). 329-32. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Vélez, M. (2018) *Metodología para evaluar la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28320/1/44%20GTH.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Integración	Reclutamiento Selección	1,2	Ordinal:	Bajo
Organización	Diseño organizacional y de puesto Evaluación del desempeño	3,7,8,9,13, 15,19,21,23	Siempre	Regular Bueno
Recompensas	Remuneraciones Incentivos	10,11,12,16, 24	Casi siempre A veces	
Desarrollo	Formación Desarrollo Administración del conocimiento y de las competencias Aprendizaje	4,5,6,14,18, 22	Casi nunca Nunca	
Retención	Relación con los empleados y sindicatos	17,20		

Anexo 2. Operacionalización de la variable Bienestar laboral

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Factores Psicosociales	Afecto	Insatisfacción – Satisfacción	1-10	Ordinal	Bajo
		Inseguridad – Seguridad		1	Regular
		Intranquilidad – Tranquilidad		2	Bueno
		Impotencia – Potencia		3	
		Malestar – Bienestar		4	
		Desconfianza – Confianza		5	
		Incertidumbre – Certidumbre		6	
		Confusión – Claridad	7		

	Desesperación – Esperanza	
	Dificultad – Facilidad	
Competencias	Insensibilidad – Sensibilidad	11-19
	Irracionalidad – Racionalidad	
	Incompetencia – Competencia	
	Inmoralidad – Moralidad	
	Maldad – Bondad	
	Incapacidad – Capacidad	
	Pesimismo – Optimismo	
	Ineficacia – Eficacia	
	Inutilidad - Utilidad	
Expectativas	Motivación	20-41
	Identificación con valores	
	Rendimiento profesional	
	Gestión de carga de trabajo	
	Condición de trabajo	
	Autoestima profesional	
	Ambiente social de trabajo	
	Trabajo y vida privada	
	Futuro profesional	
	Vida laboral	
	Sentido de trabajo	
	Acatamiento de pautas	
	Estado de ánimo	
	Promoción laboral	
	Seguridad en el trabajo	
	Participación en las decisiones	
	Satisfacción con el trabajo	
	Realización profesional	
	Excelencia organizacional	

		Eficiencia profesional Compromiso con el trabajo Competencias profesionales	
Efectos colaterales	Somatización	Trastornos digestivos Dolores de cabeza Insomnio Dolores de espalda Tensiones musculares	42-46
	Desgaste	Sobrecarga de trabajo Desgaste emocional Agotamiento físico Saturación mental	47-50
	Alienación	Mal humor Baja realización profesional Trato despersonalizado Frustración	51-54

Anexo 3: Cuestionario de Bienestar Laboral

Dimensión: Bienestar Psicosocial

Subdimensión: Afectos

Instrucciones: Rodee el numero elegido

Actualmente en mi trabajo, me siento:

Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Importancia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

Subdimensión: Competencias

Instrucciones: Rodee el numero elegido

Actualmente en mi trabajo, me siento:

Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficiencia	1	2	3	4	5	6	7	Eficiencia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

Subdimensión: Expectativas

Instrucciones: Rodee el numero elegido

Esta(n) bajando	1	2	3	4	5	6	7	Esta(n) subiendo
-----------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

En mi trayectoria laboral:

Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi acatamiento de las pautas de dirección	1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	

Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	

Dimensión: Efectos Colaterales

Subdimensión: Somatización

Instrucciones: Rodee el numero elegido

Nunca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Siempre

Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:

Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7	
Insomnio	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7	
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7	

Subdimensión: Desgaste

Nunca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Siempre

Actualmente, por causas de mi trabajo, siento

Sobrecarga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7	
Saturación mental	1	2	3	4	5	6	7	

Subdimensión: Alienación

Nunca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Siempre

Actualmente, por causas de mi trabajo, siento

Mal humor	1	2	3	4	5	6	7	
-----------	---	---	---	---	---	---	---	--

Baja realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Trato despersonalizado	1	2	3	4	5	6	7	
Frustración	1	2	3	4	5	6	7	

Anexo 4: Test de Gestión del Talento Humano

Edad: ___ Sexo: Masculino ___ Femenino ___ Área de trabajo: _____

INSTRUCCIONES: Lee cada enunciado y marca con un aspa de acuerdo a cómo estas oraciones tienen relación contigo. Responde honesta y sinceramente.

PREGUNTAS		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1.	El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.					
2.	El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con perfil necesario para la función que desempeña.					
3.	La distribución del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).					
4.	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.					
5.	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando los recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).					
6.	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.					
7.	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.					
8.	La evaluación de desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.					
9.	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.					

10.	Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo del jefe inmediato superior.					
11.	Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetarios o no monetarios), para el trabajador.					
12.	Por el buen desempeño del personal, este es promovido a algún cargo jerárquico.					
13.	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo.					
14.	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.					
15.	La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.					
16.	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades).					
17.	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.					
18.	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.					
19.	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.					
20.	Los incentivos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.					
21.	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.					
22.	La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.					
23.	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente el tiempo.					
24.	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.					

Anexo 5: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel	
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021?	Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Bienestar Laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Bienestar Laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021	Integración	Reclutamiento Selección	1,2	Ordinal: Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	Bajo: 24-55 Regular: 56-88 Alto: 89- 120	
			Organización	Diseño organizacional y de puesto Evaluación del desempeño	3,7,8,9,13, 15,19,21,23			
			Recompensas	Remuneraciones Incentivos	10,11,12,16, 24			
			Desarrollo	Formación Desarrollo Administración del conocimiento y de las competencias Aprendizaje	4,5,6,14,18, 22			
			Retención	Relación con los empleados y sindicatos	17,20			
Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	VARIABLE BIENESTAR LABORAL					
			Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
¿Qué relación existe entre la integración y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021?	Determinar la relación que existe entre la integración y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	Existe relación significativa entre la integración y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	Factores Psicosociales	Afecto	Insatisfacción – Satisfacción	1-10	Ordinal	Bajo 54-161
					Inseguridad – Seguridad			
¿Qué relación existe entre la organización y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021?	Determinar la relación que existe entre la organización y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	Existe relación significativa entre la organización y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.			Intranquilidad – Tranquilidad	11-19		Bueno 271-378
					Impotencia – Potencia			
					Malestar – Bienestar			
					Desconfianza – Confianza			
					Incertidumbre – Certidumbre			
Competencias					Confusión – Claridad			
					Desesperación – Esperanza			
					Dificultad – Facilidad			
					Insensibilidad – Sensibilidad			
					Irracionalidad – Racionalidad			
					Incompetencia – Competencia			
					Inmoralidad – Moralidad			

¿Qué relación existe entre la recompensa y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021?	una Microred en Junín, 2021. Determinar la relación que existe entre la recompensa y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	una Microred en Junín, 2021. Existe relación significativa entre la recompensa y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.		Maldad – Bondad Incapacidad – Capacidad Pesimismo – Optimismo Ineficacia – Eficacia Inutilidad - Utilidad	
¿Qué relación existe entre el desarrollo y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021?	una Microred en Junín, 2021. Determinar la relación que existe entre el desarrollo y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	una Microred en Junín, 2021. Existe relación significativa entre el desarrollo y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	Expectativas	Motivación Identificación con valores Rendimiento profesional Gestión de carga de trabajo Condición de trabajo Autoestima profesional Ambiente social de trabajo Trabajo y vida privada Futuro profesional Vida laboral Sentido de trabajo Acatamiento de pautas Estado de ánimo Promoción laboral Seguridad en el trabajo Participación en las decisiones Satisfacción con el trabajo Realización profesional Excelencia organizacional Eficiencia profesional Compromiso con el trabajo Competencias profesionales	20-41
¿Qué relación existe entre la retención y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021?	una Microred en Junín, 2021. Determinar la relación que existe entre la retención y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	una Microred en Junín, 2021. Existe relación significativa entre la retención y el bienestar laboral en el personal en una Microred en Junín, 2021.	Efectos colaterales	Trastornos digestivos Dolores de cabeza Insomnio Dolores de espalda Tensiones musculares	42-46
				Sobrecarga de trabajo Desgaste emocional Agotamiento físico Saturación mental	47-50
				Mal humor Baja realización profesional Trato despersonalizado Frustración	51-54

Anexo 6. Validación de instrumentos



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

N °	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Integración							
1.	El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.	X		X		X		
2.	El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con perfil necesario para la función que desempeña.	X		X		X		
	Organización							
3.	La distribución del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).	X		X		X		
4.	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.	X		X		X		
5.	La evaluación de desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	X		X		X		
6.	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.	X		X		X		
7.	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo	X		X		X		
8.	La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.	X		X		X		
9.	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
10.	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.	X		X		X		
11.	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente el tiempo.	X		X		X		
	Recompensas							

12.	Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo del jefe inmediato superior.	X		X		X		
13.	Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetarios o no monetarios), para el trabajador.	X		X		X		
14.	Por el buen desempeño del personal, este es promovido a algún cargo jerárquico.	X		X		X		
15.	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades).	X		X		X		
16.	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.	X		X		X		
	Desarrollo							
17.	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	X		X		X		
18.	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando los recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).	X		X		X		
19.	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.	X		X		X		
20.	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.	X		X		X		
21.	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.	X		X		X		
22.	La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.	X		X		X		
	Retención							
23.	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.	X		X		X		
24.	Los incentivos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.	X		X		X		



Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable. Tener cuidado en la codificación de respuestas.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Carlos Alberto Jaimes Velásquez DNI: 42762905

Especialidad del validador: Estadístico. Magister en Salud Pública.

.....09 de 11 del 20.....21

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR LABORAL

N °	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES PSICOSOCIALES								
AFECTO								
1.	Actualmente en mi trabajo, siento insatisfacción – satisfacción.	X		X		X		
2.	Actualmente en mi trabajo, siento inseguridad – seguridad	X		X		X		
3.	Actualmente en mi trabajo, siento intranquilidad – tranquilidad.	X		X		X		
4.	Actualmente en mi trabajo, siento impotencia – potencia.	X		X		X		
5.	Actualmente en mi trabajo, siento malestar – bienestar.	X		X		X		
6.	Actualmente en mi trabajo, siento desconfianza – confianza.	X		X		X		
7.	Actualmente en mi trabajo, siento incertidumbre – certidumbre.	X		X		X		
8.	Actualmente en mi trabajo, siento confusión – claridad.	X		X		X		
9.	Actualmente en mi trabajo, siento desesperación – esperanza.	X		X		X		
10.	Actualmente en mi trabajo, siento dificultad – facilidad.	X		X		X		
COMPETENCIAS								
11.	Actualmente en mi trabajo, siento insensibilidad – sensibilidad.	X		X		X		
12.	Actualmente en mi trabajo, siento irracionalidad – racionalidad.	X		X		X		
13.	Actualmente en mi trabajo, siento incompetencia – competencia.	X		X		X		
14.	Actualmente en mi trabajo, siento inmoralidad – moralidad.	X		X		X		
15.	Actualmente en mi trabajo, siento maldad – bondad.	X		X		X		
16.	Actualmente en mi trabajo, siento incapacidad – capacidad.	X		X		X		

17.	Actualmente en mi trabajo, siento pesimismo – optimismo.	X		X		X	
18.	Actualmente en mi trabajo, siento ineficacia – eficacia.	X		X		X	
19.	Actualmente en mi trabajo, siento inutilidad – utilidad.	X		X		X	
EXPECTATIVAS							
20.	En mi trayectoria laboral mi motivación por el trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X	
21.	En mi trayectoria laboral mi identificación con los valores de la organización está bajando – está subiendo.	X		X		X	
22.	En mi trayectoria laboral mi rendimiento profesional está bajando – está subiendo.	X		X		X	
23.	En mi trayectoria laboral mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X	
24.	En mi trayectoria laboral la calidad de mis condiciones de trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X	
25.	En mi trayectoria laboral mi autoestima profesional	X		X		X	
26.	En mi trayectoria laboral la cordialidad en mi ambiente social de trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X	
27.	En mi trayectoria laboral la conciliación de mi trabajo con mi vida privada está bajando – está subiendo.	X		X		X	
28.	En mi trayectoria laboral mi confianza en mi futuro profesional está bajando – está subiendo.	X		X		X	
29.	En mi trayectoria laboral mi calidad de vida laboral	X		X		X	
30.	En mi trayectoria laboral el sentido de mi trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X	
31.	En mi trayectoria laboral mi acatamiento de las pautas de dirección está bajando – está subiendo.	X		X		X	
32.	En mi trayectoria laboral mi estado de ánimo laboral está bajando – está subiendo.	X		X		X	
33.	En mi trayectoria laboral mis oportunidades de promoción laboral están bajando – están subiendo.	X		X		X	
34.	En mi trayectoria laboral mi sensación de seguridad en el trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X	

35.	En mi trayectoria laboral mi participación en las decisiones de la organización está bajando – está subiendo.	X		X		X		
36.	En mi trayectoria laboral mi satisfacción con el trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X		
37.	En mi trayectoria laboral mi realización profesional está bajando – está subiendo.	X		X		X		
38.	En mi trayectoria laboral el nivel de excelencia de mi organización está bajando – está subiendo.	X		X		X		
39.	En mi trayectoria laboral mi eficacia profesional está bajando – está subiendo.	X		X		X		
40.	En mi trayectoria laboral mi compromiso con el trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X		
EFECTOS COLATERALES								
SOMATIZACIÓN								
41.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento trastornos digestivos, nunca – siempre.	X		X		X		
42.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento dolores de cabeza, nunca – siempre.	X		X		X		
43.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento insomnio, nunca – siempre.	X		X		X		
44.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento dolores de espalda, nunca – siempre.	X		X		X		
DESGASTE								
45.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento sobrecarga de trabajo, nunca – siempre.	X		X		X		
46.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento desgaste emocional, nunca – siempre.	X		X		X		
47.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento agotamiento físico, nunca – siempre.	X		X		X		
48.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento saturación mental, nunca – siempre.	X		X		X		
ALIENACIÓN								

49.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento mal humor, nunca – siempre.	X		X		X		
50.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento baja realización profesional, nunca – siempre.	X		X		X		
51.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento trato despersonalizado, nunca – siempre.	X		X		X		
52.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento frustración, nunca – siempre.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable. Tener cuidado en la codificación de respuestas.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Carlos Alberto Jaimes Velásquez **DNI:** 42762905

Especialidad del validador: Estadístico. Magister en Salud Pública.

.....09 de 11 del 20...21

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

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



Firma del Experto Informante.



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

N °	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Integración							
1.	El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.	X		X		X		
2.	El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con perfil necesario para la función que desempeña.	X		X		X		
	Organización							
3.	La distribución del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).	X		X		X		
4.	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.	X		X		X		
5.	La evaluación de desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	X		X		X		
6.	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.	X		X		X		
7.	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo	X		X		X		
8.	La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.	X		X		X		
9.	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
10.	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.	X		X		X		
11.	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente el tiempo.	X		X		X		

	Recompensas						
12.	Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo del jefe inmediato superior.	X		X		X	
13.	Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetarios o no monetarios), para el trabajador.	X		X		X	
14.	Por el buen desempeño del personal, este es promovido a algún cargo jerárquico.	X		X		X	
15.	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades).	X		X		X	
16.	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.	X		X		X	
	Desarrollo						
17.	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	X		X		X	
18.	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando los recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).	X		X		X	
19.	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.	X		X		X	
20.	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.	X		X		X	
21.	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.	X		X		X	
22.	La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.	X		X		X	
	Retención						



23.	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.	X		X		X		
24.	Los incentivos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **DRA. TERESA CAMPANA AÑASCO** DNI: **31035536**

Especialidad del validador: **METODÓLOGA**

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

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

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

09 de noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR LABORAL

N °	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES PSICOSOCIALES								
	AFECTO							
1.	Actualmente en mi trabajo, siento insatisfacción – satisfacción.	X		X		X		
2.	Actualmente en mi trabajo, siento inseguridad – seguridad	X		X		X		
3.	Actualmente en mi trabajo, siento intranquilidad – tranquilidad.	X		X		X		
4.	Actualmente en mi trabajo, siento impotencia – potencia.	X		X		X		
5.	Actualmente en mi trabajo, siento malestar – bienestar.	X		X		X		
6.	Actualmente en mi trabajo, siento desconfianza – confianza.	X		X		X		
7.	Actualmente en mi trabajo, siento incertidumbre – certidumbre.	X		X		X		
8.	Actualmente en mi trabajo, siento confusión – claridad.	X		X		X		
9.	Actualmente en mi trabajo, siento desesperación – esperanza.	X		X		X		
10.	Actualmente en mi trabajo, siento dificultad – facilidad.	X		X		X		
COMPETENCIAS								
11.	Actualmente en mi trabajo, siento insensibilidad – sensibilidad.	X		X		X		
12.	Actualmente en mi trabajo, siento irracionalidad – racionalidad.	X		X		X		

13.	Actualmente en mi trabajo, siento incompetencia – competencia.	X		X		X		
14.	Actualmente en mi trabajo, siento inmoralidad – moralidad.	X		X		X		
15.	Actualmente en mi trabajo, siento maldad – bondad.	X		X		X		
16.	Actualmente en mi trabajo, siento incapacidad – capacidad.	X		X		X		
17.	Actualmente en mi trabajo, siento pesimismo – optimismo.	X		X		X		
18.	Actualmente en mi trabajo, siento ineficacia – eficacia.	X		X		X		
19.	Actualmente en mi trabajo, siento inutilidad – utilidad.	X		X		X		
	EXPECTATIVAS							
20.	En mi trayectoria laboral mi motivación por el trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X		
21.	En mi trayectoria laboral mi identificación con los valores de la organización está bajando – está subiendo.	X		X		X		
22.	En mi trayectoria laboral mi rendimiento profesional está bajando – está subiendo.	X		X		X		
23.	En mi trayectoria laboral mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X		
24.	En mi trayectoria laboral la calidad de mis condiciones de trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X		
25.	En mi trayectoria laboral mi autoestima profesional	X		X		X		
26.	En mi trayectoria laboral la cordialidad en mi ambiente social de trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X		
27.	En mi trayectoria laboral la conciliación de mi trabajo con mi vida privada está bajando – está subiendo.	X		X		X		
28.	En mi trayectoria laboral mi confianza en mi futuro profesional está bajando – está subiendo.	X		X		X		

29.	En mi trayectoria laboral mi calidad de vida laboral	X		X		X		
30.	En mi trayectoria laboral el sentido de mi trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X		
31.	En mi trayectoria laboral mi acatamiento de las pautas de dirección está bajando – está subiendo.	X		X		X		
32.	En mi trayectoria laboral mi estado de ánimo laboral está bajando – está subiendo.	X		X		X		
33.	En mi trayectoria laboral mis oportunidades de promoción laboral están bajando – están subiendo.	X		X		X		
34.	En mi trayectoria laboral mi sensación de seguridad en el trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X		
35.	En mi trayectoria laboral mi participación en las decisiones de la organización está bajando – está subiendo.	X		X		X		
36.	En mi trayectoria laboral mi satisfacción con el trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X		
37.	En mi trayectoria laboral mi realización profesional está bajando – está subiendo.	X		X		X		
38.	En mi trayectoria laboral el nivel de excelencia de mi organización está bajando – está subiendo.	X		X		X		
39.	En mi trayectoria laboral mi eficacia profesional está bajando – está subiendo.	X		X		X		
40.	En mi trayectoria laboral mi compromiso con el trabajo está bajando – está subiendo.	X		X		X		
EFFECTOS COLATERALES								
SOMATIZACIÓN								
41.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento trastornos digestivos, nunca – siempre.	X		X		X		
42.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento dolores de cabeza, nunca – siempre.	X		X		X		

43.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento insomnio, nunca – siempre.	X		X		X	
44.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento dolores de espalda, nunca – siempre.	X		X		X	
DESGASTE							
45.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento sobrecarga de trabajo, nunca – siempre.	X		X		X	
46.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento desgaste emocional, nunca – siempre.	X		X		X	
47.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento agotamiento físico, nunca – siempre.	X		X		X	
48.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento saturación mental, nunca – siempre.	X		X		X	
ALIENACIÓN							
49.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento mal humor, nunca – siempre.	X		X		X	
50.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento baja realización profesional, nunca – siempre.	X		X		X	
51.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento trato despersonalizado, nunca – siempre.	X		X		X	
52.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento frustración, nunca – siempre.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **DRA. TERESA CAMPANA AÑASCO** DNI: 31035536



Especialidad del validador: **METODÓLOGA**

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

09 de noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.

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

N °	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Integración							
1.	El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.	✓		✓		✓		
2.	El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con perfil necesario para la función que desempeña.	✓		✓		✓		
	Organización							
3.	La distribución del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).	✓		✓		✓		
4.	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.	✓		✓		✓		
5.	La evaluación de desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	✓		✓		✓		
6.	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
7.	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo	✓		✓		✓		
8.	La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.	✓		✓		✓		
9.	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
10.	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
11.	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente el tiempo.	✓		✓		✓		

	Recompensas						
12.	Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo del jefe inmediato superior.	√		√		√	
13.	Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetarios o no monetarios), para el trabajador.	√		√		√	
14.	Por el buen desempeño del personal, este es promovido a algún cargo jerárquico.	√		√		√	
15.	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades).	√		√		√	
16.	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.	√		√		√	
	Desarrollo						
17.	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	√		√		√	
18.	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando los recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).	√		√		√	
19.	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.	√		√		√	
20.	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.	√		√		√	
21.	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.	√		√		√	
22.	La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.	√		√		√	
	Retención						

23.	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.	√		√		√		
24.	Los incentivos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **MANRIQUE CHICOMA, Hugo Alejandro**

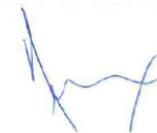
DNI: 07570254

Especialidad del validador: Docente temático de la Maestría de Gestión de los Servicios de Salud

15 de noviembre del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR LABORAL

N °	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES PSICOSOCIALES								
	AFECTO							
1.	Actualmente en mi trabajo, siento insatisfacción – satisfacción.	√		√		√		
2.	Actualmente en mi trabajo, siento inseguridad – seguridad	√		√		√		
3.	Actualmente en mi trabajo, siento intranquilidad – tranquilidad.	√		√		√		
4.	Actualmente en mi trabajo, siento impotencia – potencia.	√		√		√		
5.	Actualmente en mi trabajo, siento malestar – bienestar.	√		√		√		
6.	Actualmente en mi trabajo, siento desconfianza – confianza.	√		√		√		
7.	Actualmente en mi trabajo, siento incertidumbre – certidumbre.	√		√		√		
8.	Actualmente en mi trabajo, siento confusión – claridad.	√		√		√		
9.	Actualmente en mi trabajo, siento desesperación – esperanza.	√		√		√		
10.	Actualmente en mi trabajo, siento dificultad – facilidad.	√		√		√		
	COMPETENCIAS							
11.	Actualmente en mi trabajo, siento insensibilidad – sensibilidad.	√		√		√		
12.	Actualmente en mi trabajo, siento irracionalidad – racionalidad.	√		√		√		

13.	Actualmente en mi trabajo, siento incompetencia – competencia.	✓		✓		✓		
14.	Actualmente en mi trabajo, siento inmoralidad – moralidad.	✓		✓		✓		
15.	Actualmente en mi trabajo, siento maldad – bondad.	✓		✓		✓		
16.	Actualmente en mi trabajo, siento incapacidad – capacidad.	✓		✓		✓		
17.	Actualmente en mi trabajo, siento pesimismo – optimismo.	✓		✓		✓		
18.	Actualmente en mi trabajo, siento ineficacia – eficacia.	✓		✓		✓		
19.	Actualmente en mi trabajo, siento inutilidad – utilidad.	✓		✓		✓		
	EXPECTATIVAS							
20.	En mi trayectoria laboral mi motivación por el trabajo está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
21.	En mi trayectoria laboral mi identificación con los valores de la organización está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
22.	En mi trayectoria laboral mi rendimiento profesional está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
23.	En mi trayectoria laboral mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
24.	En mi trayectoria laboral la calidad de mis condiciones de trabajo está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
25.	En mi trayectoria laboral mi autoestima profesional	✓		✓		✓		
26.	En mi trayectoria laboral la cordialidad en mi ambiente social de trabajo está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
27.	En mi trayectoria laboral la conciliación de mi trabajo con mi vida privada está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
28.	En mi trayectoria laboral mi confianza en mi futuro profesional está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		

29.	En mi trayectoria laboral mi calidad de vida laboral	✓		✓		✓		
30.	En mi trayectoria laboral el sentido de mi trabajo está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
31.	En mi trayectoria laboral mi acatamiento de las pautas de dirección está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
32.	En mi trayectoria laboral mi estado de ánimo laboral está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
33.	En mi trayectoria laboral mis oportunidades de promoción laboral están bajando – están subiendo.	✓		✓		✓		
34.	En mi trayectoria laboral mi sensación de seguridad en el trabajo está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
35.	En mi trayectoria laboral mi participación en las decisiones de la organización está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
36.	En mi trayectoria laboral mi satisfacción con el trabajo está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
37.	En mi trayectoria laboral mi realización profesional está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
38.	En mi trayectoria laboral el nivel de excelencia de mi organización está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
39.	En mi trayectoria laboral mi eficacia profesional está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
40.	En mi trayectoria laboral mi compromiso con el trabajo está bajando – está subiendo.	✓		✓		✓		
EFFECTOS COLATERALES								
SOMATIZACIÓN								
41.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento trastornos digestivos, nunca – siempre.	✓		✓		✓		
42.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento dolores de cabeza, nunca – siempre.	✓		✓		✓		

43.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento insomnio, nunca – siempre.	√		√		√		
44.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento dolores de espalda, nunca – siempre.	√		√		√		
	DESGASTE							
45.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento sobrecarga de trabajo, nunca – siempre.	√		√		√		
46.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento desgaste emocional, nunca – siempre.	√		√		√		
47.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento agotamiento físico, nunca – siempre.	√		√		√		
48.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento saturación mental, nunca – siempre.	√		√		√		
	ALIENACIÓN							
49.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento mal humor, nunca – siempre.	√		√		√		
50.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento baja realización profesional, nunca – siempre.	√		√		√		
51.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento trato despersonalizado, nunca – siempre.	√		√		√		
52.	Actualmente, por causas de mi trabajo, siento frustración, nunca – siempre.	√		√		√		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MANRIQUE CHICOMA, Hugo Alejandro

DNI: 07570254

Especialidad del validador: Docente temático de la Maestría de Gestión de los Servicios de Salud

15 de noviembre del 2021

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.