



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal  
de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas - 2021

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

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Ramos Rojas, Roger (ORCID: 0000-0003-0456-4973)

**ASESORA:**

Dra. Sotomayor Nunura, Gioconda Del Socorro (ORCID: 0000-0003-0030-0072)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**CHICLAYO – PERÚ**

2021

## **DEDICATORIA**

A mi padre Elesías Ramos Chuquizuta y mi madre Donalia Rojas de Ramos por apoyarme siempre para lograr mis metas profesionales.

A mi esposa Lizel y mis hijos Alice y Matthew, ya que muchos de mis logros se los debo a ustedes.

Roger.

## **AGRADECIMIENTO**

A los profesores y administrativos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo por contribuir con nuestro crecimiento profesional.

A la Dra. Gioconda Del Socorro Sotomayor Nunura, por su importante asesoría. Sus sugerencias fueron valiosas para el desarrollo del trabajo.

A los directivos de la Micro Red de Salud de Luya por facilitarnos la información para desarrollar el presente trabajo.

Al personal de salud de la Micro Red de Salud de Luya por su participación en el estudio, sin su apoyo no hubiera sido posible la realización del presente estudio.

El autor.

## Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b>	Datos generales de los profesionales encuestados.	20
<b>Tabla 2:</b>	Gestión del Talento Humano en el personal de la Micro Red de Salud Luya, Amazonas 2021.	22
<b>Tabla 3:</b>	Gestión del Talento Humano según dimensiones, en el personal de la Micro Red Salud Luya – 2021.	24
<b>Tabla 4:</b>	Nivel de Desempeño Laboral en el personal de la Micro Red de Salud Luya, 2021.	26
<b>Tabla 5:</b>	Nivel de Desempeño Laboral según dimensiones, en el personal de la Micro Red de Salud Luya – 2021.	27
<b>Tabla 6:</b>	Relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Microred de Salud Luya – 2021.	29
<b>Tabla 7:</b>	Relación entre Gestión del talento humano y dimensión gestión de la calidad en el personal de la Microred de Salud Luya – 2021.	32
<b>Tabla 8:</b>	Relación entre Gestión del talento humano y dimensión gestión del trabajo en equipo, en el personal de la Microred de Salud Luya – 2021.	35

## Índice de Figuras

<b>Figura 1:</b>	Gestión del Talento Humano en el personal de la Micro Red de Salud Luya, Amazonas 2021.	22
<b>Figura 2:</b>	Gestión del Talento Humano según dimensiones, en el personal de la Micro Red Salud Luya – 2021.	24
<b>Figura 3:</b>	Nivel de Desempeño Laboral en el personal de la Micro Red de Salud Luya, 2021.	26
<b>Figura 4:</b>	Nivel de Desempeño Laboral según dimensiones, en el personal de la Micro Red de Salud Luya – 2021.	27
<b>Figura 5:</b>	Relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Microred de Salud Luya – 2021.	29
<b>Figura 6:</b>	Relación entre Gestión del talento humano y dimensión gestión de la calidad en el personal de la Microred de Salud Luya – 2021.	32
<b>Figura 7:</b>	Relación entre Gestión del talento humano y dimensión gestión del trabajo en equipo, en el personal de la Microred de Salud Luya – 2021	35

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021. El estudio fué básico cuantitativo; la muestra estuvo constituida por personal de salud de la Microred en un número de 49, considerando un muestreo no probabilístico por conveniencia, los instrumentos aplicados fueron las encuestas de Gestión del talento humano y desempeño laboral. Los resultados muestran que del 100 % (49) del personal encuestado, el 67.3 % (33) considera que en la Microred de Salud Luya existe una regular gestión del talento humano. Por otro lado, respecto al desempeño laboral, el 69.4 % (34) considera eficiente el desempeño y el 26.5 % (13) bueno. Las pruebas estadísticas aplicadas al estudio ( $X^2$ : 12.539, R de Pearson: 0.493, Correlación de Spearman: 0.497) indican que existe relación altamente significativa entre la Gestión del talento humano y Desempeño laboral en la Microred de Salud Luya ( $p_1=0.006<0.05$ ,  $p_2=0.000<0.05$ ,  $p_3=0.000<0.05$ ). Se concluye que una buena gestión del talento humano influye en un mejor desempeño laboral del personal, existiendo una relación directa entre ambas variables.

**Palabras clave:** gestión del talento humano en salud, desempeño laboral en salud, gestión microred de salud.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between the management of human talent and job performance in the personnel of the Micro Health Network of Luya, Amazonas - 2021. The study was basic quantitative; The sample consisted of a health person from the Micro-network in a number of 49, considering a non-probabilistic sampling for convenience, the instruments applied were the Human Talent Management and job performance surveys. The results show that of 100% (49) of the personnel surveyed, 67.3% (33) consider that in the Luya Health Micro-network there is a regular management of human talent. On the other hand, regarding job performance, 69.4% (34) consider performance efficient and 26.5% (13) good. The statistical tests applied to the study ( $\chi^2$ : 12.539, Pearson's R: 0.493, Spearman's correlation: 0.497) indicate that there is a highly significant relationship between Human Talent Management and Job Performance in the Luya Health Micro-network ( $p_1 = 0.006 < 0.05$ ,  $p_2 = 0.000 < 0.05$ ,  $p_3 = 0.000 < 0.05$ ). It is concluded that a good management of human talent influences a better work performance of the staff, with a direct relationship between both variables.

**Keywords:** human talent management in health, health work performance, health micro-network management.

## I. INTRODUCCIÓN

Rodríguez y Lechuga (2019) mencionan que la gestión de recursos humanos, explica que es un grupo de actividades de la institución donde planifica, organiza y administra las políticas profesionales, y se comprende por organización en donde los trabajadores participan para lograr un objetivo en común (Cisneros, 2019). Se conceptualiza el desempeño laboral como la actividad del individuo cuando ejecutan sus, inclinaciones, aptitudes y necesidades donde se tiene como fin cumplir los metas trazados de la empresa u organización, lugar de estudio, sociedad o hogar que se desarrollan, en donde el fin común es lograr un resultado primordial (p. 87).

En México, en el presente el factor humano tiene una validez trascendente modificando las instituciones por lo que transcurre como uno de las ideas fundamentales en ambiente laboral y compromiso, en la cual el personal fomenta sus capacidades y que tiene que aplicarla es su institución como un componente fundamental, por lo tanto, el talento humano simboliza el activo positivo que supone que los trabajadores tomen comportamientos adecuados para lograr sus metas (Chiavenato, 2017, p. 11). En Chile, el personal de las Ciencias de la Salud, nombrados y contratados por cualquiera de los regímenes, lo más importante es que las instituciones hay ingreso de nuevo personal. Ya que es un servicio muy importante, con nuevos conocimientos, perfiles en relación a la dinámica del trabajo la cual conlleva a la institución tener capacidades fundamentales para lo cual requiere favorecer tecnologías actuales, capacitaciones al personal, infraestructura y diversas actividades que conlleven al desenvolvimiento de sus capacidades, habilidades, aptitudes, actitudes en su equipo de trabajo (Chávez, 2017, p. 9).

En México, como finalidad primordial es ver la identificación del talento del personal y como se desenvuelve en su institución, así como diversas características para luego se analice. Sin embargo, los colaboradores es sus diferentes modalidades que cuentan con diversos criterios y expectativas de respuestas en las funciones designadas. Manifiestar que la ocupación

profesional es la conducta del personal en la cual busca mejoras de manera que se sientan promovidos, cuanto sobresaliente sea su atención a lo que quiere lograr como desempeño, capacitaciones de los trabajadores y una excelente productividad (Dessler, 2017, p. 16).

En Nicaragua, analizando los diversos estudios en relación a la temática, se muestra que en las finales décadas ha ido transformando en la calidad humana el itinerario. Su transformación es fundamental dado que incita hacia el éxito de la intuición o empresa, las destrezas y aptitudes del trabajador, que muestra como un fundamental recurso en la institución. Por lo tanto, la gestión adecuada otorga perfeccionar la capacidad del personal enardecido a la institución que labora, estos aportes permiten analizar y socializar en los diversos enfoques de investigación (Flores, Velásquez & Gómez, 2017, p. 15).

En Perú, la importancia concordada en los recursos humanos es sus diversas instancias gubernamentales se reconoce como procesos de innovación encaminados es una estructura organizada, dirección coherente, planificación, preferente (CADE, 2017, p. 2). La pertinente muestran contrariedades para que al talento humano lo puedan tratar, dado que hay una inversión de la institución librar el trabajo del personal que colme la necesidad de los colaboradores. Por la cual en el proceso sistemático y la voluntad de dicha intuición tiene como expectativas que los colaboradores cuenten con capacidades competitivas (Helera, 2019, p. 12).

En la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas, se ha observado que algunos trabajadores son considerados muy talentosos con un buen desempeño laboral, mientras que otros ni son talentosos ni tienen un buen desempeño laboral. Viendo esta problemática se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas - 2021?, cuyo objetivo general se realizó: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral

en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021; y los objetivos específicos planteados fueron: identificar la gestión del talento humano del personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021, e identificar el desempeño laboral del personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021. Asimismo, determinar la relación que existe entre la dimensión de calidad del trabajo con el talento humano del personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021, y determinar la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo con el talento humano del personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021.

En el presente estudio las hipótesis fueron:  $H_i$ : Existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021. Y la  $H_o$ : No existe una relación estadística entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales enlazados con el estudio son:

En la investigación realizado en Nicaragua, en la “Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, tuvo como objetivo principal identificar en el compromiso al bienestar general la capacidad de los participantes en la ejecución de sus labores, donde en los elementos se vinculan, prevalece el liderazgo” Flores, M., Velásquez, N., & Gómez, M. (2017) deduce: que el plan de acción diseñado para que el capital humano se adjunte dicha área de forma competente las modificaciones predicho en los colaboradores de la institución, la investigación tiene relación con el actual trabajo en cuanto a que para tener un buen desempeño del personal en las tareas encomendadas tenemos que incorporar cambios positivos.

Martínez, E. (2017). En su indagación desarrollada en Pontificia Universidad Católica de Ecuador, realizó en la gestión del talento humano un estudio sobre la distribuidora Rubicia “Ltda.”. Realizándose este método de forma deductiva, iniciándose con los fundamentos a través de los datos que se elaboraron por cada participante de la institución, de la cual su objetivo es la de conocer la ejecución de procesos mediante el empleo de los instrumentos de Ilescas y Zhañay (2015) y diferentes interrogantes desarrolladas por Ramos (2011). Se debe señalar que la organización estuvo integrada por veinte colaboradores, donde se logró realizar la identificación de políticas no formales en la organización. En la investigación la síntesis nos favorece en llevar a la práctica de responsabilidades fundamentales en la organización de una institución y que se debe conocer los trabajadores en general que forman parte del recurso humano la cual nos permitirá observar fundamental que repercute en la gestión del talento humano referente al desempeño laboral. En este trabajo sobre la gestión de talento humano se encontraron apreciaciones que sirvieron como base para establecer sugerencias que se deben tener en consideración para una adecuada gestión, demostrando coherencia en la obligación de emplear el diagrama de

los que se llevara a cabo para una proporcionada realización del desempeño laboral en cuanto al talento humano inmerso en la institución.

Zans, A. (2017). En su estudio de Tesis en la Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, con enfoque cuantitativo con nivel descriptivo donde siendo un total de 88 trabajadores, con una muestra de 59 funcionarios y empleados. En este estudio se obtuvo información en la Facultad Regional Multidisciplinaria sobre el Clima Organizacional (FAREM), para mejorar el clima predominante de manera efectiva en el rendimiento del personal de la facultad, examinando de importante y urgencia incentivar en cada área a los responsables y obtener niveles de la euforia, entusiasmo, y orgullo. Todo lo relacionado al estudio genera favorecer destrezas, motivaciones y culminación de objetivos, accediendo el logro de un buen desempeño organizacional. Este estudio nos brinda un aporte importante sobre la repercusión positivamente dentro del desempeño laboral del personal desarrollado sobre el Clima Organizacional. Por lo que se debería de manera rápida incentivas a los jefes, autoridades y personal de la institución encargado de las áreas para logra un Clima Organizacional, adecuado y optimo, también fortaleciendo y eludir en la toma de decisiones personales.

Oblitas (2017) en Bolivia, a través de la Universidad Mayor de San Andrés, realizó un estudio de tesis, donde se observa que el nivel de desempeño en el personal es no adecuado por lo que no hay culminación en la organización de los objetivos, observando también que no existe políticas de normas implementadas para los que laboran, además de la falta de trabajo en equipo, hay falta de comunicación y producción laboral baja. El objetivo fue, explicar el contexto como el trabajador se desempeña en el área, donde utilizó la metodología de enfoque mixto, tipo transaccional descriptivo, diseño no experimental. Tomando como población a 41 trabajadores con características muy similares, el autor llegó a una conclusión la cual se muestras las habilidades de cada trabajador respecto al cumplimiento de metas de la empresa, mostrándose que no solo se basa en las responsabilidades. Además, se evidenció que los que laboraban no ponían

su empeño para cumplir con el objetivo y actividades eficientes trazado de la empresa. El aporte es que se realizó en este estudio se sugiere a las instituciones que para evaluar el desempeño de los trabajadores se debe realizar evaluaciones seguidas, además de implementar sesiones de retroalimentación con capacitaciones.

En la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, desarrolló Flores, M. et al (2017) un artículo científico, con los siguientes hallazgos principales: en cuanto a la calidad del trabajo aquí vemos que se basa en el trabajador en la comodidad al desempeñar sus funciones, es decir, que sí se relacionan donde se advierte a la institución ejecutar, dibujar la apreciación del desempeño del trabajador para conllevar nuevos logros. El autor concluye su estudio que el reclutamiento y procedimiento para la elección de personal no está de acorde con lo establecido en un grado de incompetencia en los procesos culminados, debido al incumplimiento del reglamento interno. Este estudio nos aporta que para tener personal con talento humano y buena capacidad laboral debemos de realizar una buena selección del personal, ya que al no tener buena selección no se podrá tener personal talentoso y con buen desempeño laboral.

También se cuenta con antecedentes nacionales relacionados con ésta trabajo de investigación, y son los siguientes:

En su estudio sobre Gestión de talento humano y su vínculo con el desempeño en su institución en Lima, Rojas y Vílchez (2018) buscaron encontrar la correlación entre las 2 variables. Dentro de ello, participaron de la investigación 50 trabajadores empleándose la técnica de la encuesta y entrevista. Finalmente, dedujeron los autores que existe la presencia de una relación altamente significativa y positiva dentro de ambas variables Por la cual el trabajo de investigación resultó la existencia de la relación entre el talento humano y el desempeño laboral siendo esencial determinar la relación de la misma.

Ramos (2017) en su investigación desarrollada en el Hospital Municipal de los Olivos, tuvo como finalidad determinar de las variables la existencia de relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, donde utilizó el diseño correlacional experimental. Aquí se trabajó aplicando un cuestionario a un total de 50 profesionales de medicina, y para obtener los resultados se utilizó una prueba estadística de Rho de Spearman como resultado 0.413 una correlación; por lo que el investigador concluye que hay una concordancia elocuente dentro del desempeño laboral y gestión del talento humano en el personal.

En este estudio se observa que ambas variables hubo la relación de ambas hipótesis por lo que tienen una relación significativa lo cual servirá para el desarrollo de este estudio para poder determinar conclusiones y diferencias entre ambos estudios, y así mejorar en los trabajadores el desempeño del C.S. Luya.

En Lambayeque, Santa María (2017) en su estudio realizado consideró concluir la correlación sobre el desempeño laboral y la gestión del talento humano donde la población estudiada, fue tipo básica, diseño experimental, nivel correlacional, donde participó una población de 60 enfermeros asistenciales y se utilizaron dos cuestionarios las cuales fueron aplicados a la muestra considerada, pero antes de ser aplicado se realizó a través de juicio de expertos. la validación del instrumento a Llegando a encontrar relación existente fuerte y directa en el desempeño laboral y la gestión del talento humano. También en este estudio se ve que hay una relación directa de las variables trabajados por lo que nos sirve como antecedente de estudio para el presente trabajo y así realizar las comparaciones de los resultados obtenidos.

Incacutipa, G. (2019). Realizó un estudio en la Región de Tacna buscó determinar si: la conducta de la técnica inicial de una entidad muestra como ocupación sus cualidades. En la investigación se trabajó con 137 trabajadores. El investigador concluyo que el 60% tienen un talento humano

deficiente y 40% regular, en tanto el 35% tiene un desempeño laboral eficiente y el 65% un desempeño regular, existiendo una relación significativa dentro de las variables. El aporte brindado por el presente estudio es que también acá hay una relación entre variables por lo que se podrá realizar la comparación entre las variables de este estudio con el actual estudio realizado, además de sacar conclusiones.

En su investigación, Bustamante (2017) que tiene la finalidad encontró la relación que existe en el desempeño en cuanto al personal y la gestión de recursos humanos en los que trabajan dentro de la Unidad Básica de Atención Primaria, Gamarra, 2016. La investigación básica, diseño no experimental descriptivo correlacional, método descriptivo. Tuvo como muestra 133 trabajadores, al finalizar el estudio el resultado fue, que el 57.9% de los trabajadores acertaron que existe una gestión buena de los que laboran, y en menos porcentaje con un 27, 8% respondieron que es regular el nivel y un 14.3% que es malo el nivel. Llegando a la deducción que la Unidad Básica de Atención Primaria debería dar atención en su organización al capital humano y en los trabajadores reconocer la capacidad empresarial afectiva e intelectual. El aporte de este trabajo es que la actitud de los directivos se debe realizar mejoras relacionado a la gestión del personal para apoyar al recurso humano y en su desempeño laboral motivarlo, por lo que se podrá sacar conclusiones y comparaciones con el presente estudio y así mejorar la gestión de recursos humanos para una buena capacidad laboral del trabajador.

Asencio, C. (2017). En su estudio realizado en Lima el año 2016, menciona que tuvo la finalidad de determinar la relación entre el desempeño laboral y gestión de talento humano en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, mostrándose que en cuanto a los servidores encuestados el 67% distingue regular la gestión del talento humano, el 17 % distingue alto la gestión del talento humano , y el 16 % se encuentra bajo la gestión del talento, por otra parte muestra el 47 % distingue al desempeño laboral alto, el 39% distingue desempeño laboral regular y el 14% cualifican desempeño laboral bajo, finalizando que sostuvo una relación moderada sobre la capacidad laboral de

la gestión del talento humano en los trabajadores. El aporte de este trabajo también se muestra que las dos variables existen relación por lo que también nos servirá para poder sacar conclusiones, comparaciones y recomendaciones en el presente estudio.

En cuanto a la Gestión del Talento Humano sosteniendo como base teórica se pudo definir como capital humano sumergido como una representación estratégica para aprovechamiento de los objetivos trazados en la institución. Sin embargo, posiblemente la necesidad de comisión estratégico coherente con dictamen científico. Por lo tanto, en la función pública es necesario acciones y propuestas progresivas y control burocrático. Ante esto no se determina a cabo sin la presencia de un órgano estatal enfocado a criterios inteligentes garantizando niveles de rendimiento alto (Garza, Gonzales, & Salinas, 2017, p. 8).

Hoy en día en el sector público, las entidades deben estar enfocadas a buscar ventajas competitivas. Por lo tanto, el capital humano influye en un elemento estratégico y fundamental ante el resto de los recursos de la institución para conllevar la gestión al éxito. La posición de la propuesta y administración es el perfeccionamiento del talento humano. Donde el poder ejecutivo admitió el Decreto Legislativo N° 1023 explica que la Autoridad Nacional del Servicio Civil insta que se puede definir como un organismo capacitado que busca modificar en la administración pública el enfoque. (Águila, 2016, p. 23).

La representación de la capacidad está enfocada a la acción estratégica, examinado que en cada año se ordena alta competitividad para admitir cargos de dirección de alta categorías otorgando los objetivos de la institución pública. La preparación, gestión de desarrollo, gestión de rendimiento, son fundamentales para que el recurso humano se mantenga activo y no basarse en lo que se realizó tiempos atrás, deben incluir en el planeamiento estratégico de los colaboradores de la entidad pública, que son fundamentales para cumplir con los logros de la institución. Un profesional

competitivo alcanzara resultados con eficiencia y eficacia ampliando la productividad de la institución, otorgando y administrando los servicios públicos a favor de la población. Esto conllevara a que las instituciones logren de manera excelente y sólida con capacitación a personal de la empresa innovando, creando, globalizando sus métodos. Las relaciones de trabajo en el ámbito de las organizaciones, es el desafío de mostrar intergeneracionales, que sustenten en los colaboradores la visión de las diferentes generaciones, permitiendo integrarse en el equipo con dirección a cumplir sus metas trazadas. (Tupia, 2016, p.16).

Los aspectos más fundamentales que pasan en las eras de desarrollo de las diversas organizaciones entre ellas, la era neoclásica, gestión del conocimiento, Era industrial Neoclásica. Por lo tanto, esto demuestra las diversas consecuencias ideológicas que se realizan las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

En las dimensiones del talento humano encontramos a los siguientes:

Gestión del conocimiento; muestra que “la intuición está conformado servicios, conocimientos, doctrinas, testimonios originando un aprendizaje intelectual del personal para incluir experiencias y conocimientos”. Las organizaciones esenciales en el trabajo de la competitividad de los colaboradores valoran lo fundamental que es gestionar oportunamente el discernimiento del personal, conllevando a cooperar y fomentando los conocimientos en personal nuevo que ingresa en la organización para otorgar el trazo de las metas de la organización. (Quintana, 2016, p. 7).

“Las ciencias aplicadas, la inspección de la capacidad para favorecer el tratamiento de la indagación y la extensión del conocimiento como desarrollo del aprendizaje motivacional y organizacional para facilitar nuevas expectativas (Middleton, 2019, p. 45).

En cuanto a las habilidades gerenciales; muestran que la destreza es las competencias del individuo para hacer actividades entre ellas, habilidades físicas, destrezas. La cual indica que cada persona emplea sus actividades laborales en dicha institución (Robbins, Coulter, 2019, p. 22).

Para realizar grupos de trabajo y transacciones comerciales de manera eficiente se tienen que tener un líder relacionado a habilidades gerenciales la cual tenga la competencia de dirección de persona, acciones requeridas de un gerente, toma de decisiones, inherente en un mundo rivalizante demanda una destreza para transformarse en el número uno de la lista cuanto se solicite un profesional para gerencia dentro de una institución. (Zapata, 2016, p. 6).

Se solicita potenciar dentro de las habilidades Gerenciales el liderazgo, para mejorar (inteligencia emocional habilidades sociales) se requiere el talento, mantener un espíritu apto y afrontar las transformaciones, comunicarse externamente como internamente sus opiniones defenderlos con buen fundamento.

Abarcando más a fondo “las habilidades gerenciales subrayando lo fundamental de un directivo” Se basa de las metas logradas en el liderazgo fundamentándose en la influencia interpersonal a través de la comunicación teniendo entre los que conforman el grupo una confianza para conseguir las metas formuladas por la institución.

Motivación laboral; somos responsables que a largo plazo los recursos productivos y las organizaciones en la representación del recurso humano, son influencias disponen la competitividad, enfocándose en la tecnología y el entorno que modifican el ambiente. Sin embargo, para las organizaciones el desafío principal es perfeccionar el rendimiento. Por la cual en las diferentes teorías se espera comprender con complejidad y singularidad el rendimiento de las entidades, se preste atención a la actitud de la persona que acompaña para lograr un desempeño excelente. (López, 2016, p. 18).

“La motivación en la gestión del individuo juega un rol fundamental. Entre tanto el colaborador realice tarea y exhiba la motivación” dentro de la institución. (Peña, 2015, p. 16).

El desempeño laboral que es un instrumento se basa en perfeccionar en lugar que trabaja a partir de eso plantear, realizar a los servidores de la entidad capacitaciones. (Servir, 2018, p. 2).

En el desempeño laboral las dimensiones que tenemos son:

Calidad del trabajo; que posee una exhibición con características muy predominante relativa en su ambiente en el que labora en condiciones objetivas y en la clase de trabajo las condiciones subjetivas con las que se relaciona. (Casas, Repullo, Lorenzo & Cañas, 20017, p. 8).

Trabajo en equipo; menciona que en el trabajo el contentamiento en equipo, proviene de la multiplicación excelente de su sustentación en el trabajo sobre la complacencia se basa en un objetivo, en modificaciones de trabajos perfilados en varias ocasiones resultan poco gratificantes (Caballero, 2017, p. 12).

Las remuneraciones es el resarcimiento del ambiente de recursos humanos, referente a la remuneración que la persona recibe como devolución por sus servicios especializados”. (Rojas, 2018, p. 22). Señala “En los colaboradores la indemnización está establecido por componentes económicos: indirecta y directa”. (Tosi, 2011, p.34)

### III. METODOLOGÍA

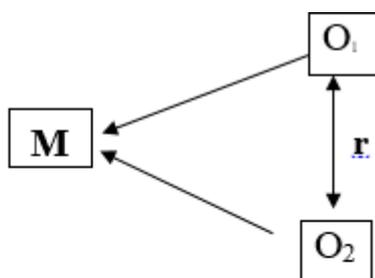
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al presente estudio se desarrolló desde un enfoque cuantitativo; de nivel relacional; de tipo: observacional según la del investigador; para la obtención de la información fue correlacional; según el número de variables de interés fue descriptivo y por último en cuanto al número de caso donde la variable de estudio fue medible ha sido de un corte transversal.

Fue de nivel cuantitativo donde se midió la información a través de la estadística. Relacional porque se relacionó dos variables (Gestión del talento humano y desempeño laboral). Según el tipo de estudio: Observacional dado que las variables no se manipularon y reflejaron de los eventos la evolución natural fue prospectivo dado que los datos se recogieron objetivamente de la muestra objeto de estudio. Analítico porque se hizo la indagación de dos variables. Fue transversal ya que se evaluaron en una sola vez las variables. (Supo, 2016, pp. 2-19).

#### Diseño de la investigación:

Se empleó el diseño descriptivo correlacional no experimental, cuyo diagrama se muestra a continuación:



Dónde:

M = La muestra de estudio.

O1 = Talento humano.

O2 = Desempeño laboral.

r = Representa la relación entre V1 y V2.

### **Métodos de investigación:**

En el transcurso del estudio, se empleó el método hipotético - deductivo. Porque se analizará desde lo particular a lo general.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Reconocimiento de Variables:

V1 =Gestión del Talento Humano.

V2 = Desempeño Laboral.

Definición Conceptual de Variables:

V1 =Gestión del Talento Humano: Los individuos se apartan de ser sencillo recursos (humanos), para formar parte como seres estudiados recompensados de, calidad, capacidad, conocimientos, destreza, competencia, visionarios y confianza (Chiavenato, 2017).

V2 = Desempeño Laboral: Es la cualidad del área que otorga el empleado en la institución, en la cual cincelar sus aptitudes, destrezas competitivas que se refleja en los resultados de la institución u organización. (Servir, 2018).

### 3.3. Población, muestra y muestreo Población

La población total estuvo integrada por todos los trabajadores de la Micro Red de Salud de Luya, que suman un total de 49.

EESS	Méd	Enf	Obst	Odon	Téc Enf.	Psc	Téc Lab.	Téc Farm	Digit	Vig
C.S Luya	03	03	04	01	12	01	02	01	01	01
PS	-	01	-	-	01	-	-	-	-	-
Corobamba	-	-	-	-	01	-	-	-	-	-
PS Shipata	-	-	01	-	02	-	-	-	-	-
PS Chocta	01	01	01	-	02	-	-	-	-	-
PS	-	-	-	-	02	-	-	-	-	-
Cohechan	-	-	-	-	01	-	-	-	-	-
PS Nuevo	-	-	-	-	01	-	-	-	-	-
Luya	-	-	-	-	01	-	-	-	-	-
PS	-	01	-	-	02	-	-	-	-	-
Camelín	-	01	-	-	02	-	-	-	-	-
PS Lonya	-	01	-	-	02	-	-	-	-	-
Chico	-	01	-	-	02	-	-	-	-	-
PS	-	-	-	-	01	-	-	-	-	-
Inguilpata	-	-	-	-	01	-	-	-	-	-
PS	-	-	-	-	01	-	-	-	-	-
Colmata	-	-	-	-	01	-	-	-	-	-
TOTAL	04	07	06	01	26	01	01	01	01	01

Nota: (Dirección de RR HH – Micro Red de Salud Luya 2021)

#### Para los Criterios de inclusión y exclusión

##### Criterios de inclusión:

- Ingresarán el 100% de los trabajadores de la Microred de Salud de Luya.
- Trabajadores que deseen involucrarse en el proyecto de investigación.

##### Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no quieran involucrarse en el estudio.

La muestra del actual estudio estará formada por el 100% de la población general de todos los trabajadores de la Micro Red de Salud de Luya, que suman un total de 49. Por lo tanto, será considerado como población muestral. El muestreo que se aplicó fue por conveniencia, porque es conveniente trabajar con toda la población.

**Muestreo:** Se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

**3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos Técnica:** Se empleó la técnica de la encuesta.

**Instrumentos:**

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

**V1 = cuestionario sobre Talento humano:** Conformado por 03 dimensiones (Gestión del conocimiento, motivación laboral y habilidades gerenciales), la medición de la variable y las dimensiones se realizó de la siguiente manera:

Variable Talento Humano en General, se midió de la siguiente manera:

Escala	Puntaje	Rango	Condición
Deficiente	(1)	(13 - 25)	Deficiente = 1
Regular	(2)	(26-38)	Regular = 2
Buena	(3)	(39-51)	Bueno = 3
Eficiente	(4)	(52-65)	Eficiente = 4

Las dimensiones se midieron de la siguiente manera:

Dimensión	Escala	Rango	Condición
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Deficiente	5 – 9	Deficiente = 1
	Regular	10 – 14	Regular = 2
	Buena	15 – 19	Bueno = 3
	Eficiente	20 – 25	Eficiente = 4

Dimensión	Escala	Rango	Condición
HABILIDADES GERENCIALES	Deficiente	4 – 7	Deficiente = 1
	Regular	8 – 11	Regular = 2
	Buena	12 – 15	Bueno = 3
	Eficiente	16 – 20	Eficiente = 4

Dimensión	Escala	Rango	Condición
MOTIVACIÓN LABORAL	Deficiente	4 – 7	Deficiente = 1
	Regular	8 – 11	Regular = 2
	Buena	12 – 15	Bueno = 3
	Eficiente	16 – 20	Eficiente = 4

**V2 = Cuestionario sobre desempeño laboral:** Con dos dimensiones se trabajó (Gestión del trabajo en equipo y Gestión de la calidad).

El instrumento se midió de la siguiente manera: Escala General = Desempeño Laboral.

Dimensión	Escala	Rango	Condición
Desempeño Laboral	Deficiente	12 – 23	Deficiente = 1
	Regular	24 – 35	Regular = 2
	Buena	36 – 47	Bueno = 3
	Eficiente	48 – 60	Eficiente = 4

Dimensión	Escala	Rango	Condición
Gestión de la calidad	Deficiente	6 – 11	Deficiente = 1
	Regular	12 – 17	Regular = 2
	Buena	18 – 23	Bueno = 3
	Eficiente	24 – 30	Eficiente = 4

Dimensión	Escala	Rango	Condición
Gestión del trabajo en equipo	Deficiente	6 – 11	Deficiente = 1
	Regular	12 – 17	Regular = 2
	Buena	18 – 23	Bueno = 3
	Eficiente	24 – 30	Eficiente = 4

### 3.5. Procedimientos

Se tuvieron en cuenta los siguientes pasos:

- Se realizaron los trámites a la micro red de salud para obtener los permisos requeridos.
- Coordinar con los jefes de establecimientos para aplicar la encuesta.
- Se aplicaron el instrumento en hora, fecha y lugar coordinado por el personal de salud y los encargados.
- Los datos se registraron que tienen relación según los instrumentos con el estudio, teniendo en cuenta las indicaciones posteriores para su procesamiento y análisis.

### 3.6. Método de análisis de datos

La información recolectada fué procesada para cual se empleó el programa estadístico SPSS versión 20 y Excel 2016. La Hipótesis para contrastar la se empelo la prueba estadística no paramétrica del chi cuadrado, con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ . Finalmente, los resultados se muestran en figuras y tablas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se tuvo en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- Valor: la investigación se basa en perfeccionar la salud o el conocimiento de las personas implicadas.
- Validez científica: El estudio debe ser metodológicamente prudente, en la cual los integrantes de la investigación no se basen en investigaciones repetitivas.
- La selección de sujetos o seres humanos debe ser equitativa: los integrantes en el estudio tienen que ser elegidos de forma equitativa y justa sin prejuicios preferencias o personales.
- Proporción favorable de riesgo/ beneficio: el riesgo en la investigación de los participantes tiene que ser mínimos y aumentar el aprovechamiento potencial para las personas y los conocimientos obtenidos deben sobrepasar los riesgos para la sociedad.
- Consentimiento informado: Las personas deben estar enterados acerca de los estudios y si desean poder involucrarse dar su consentimiento voluntario.
- Respeto para los seres humanos participantes: Las personas involucradas en la investigación debe proteger y conservar su privacidad, tener un monitoreo de su bienestar y tener la opción de dejar la investigación.
- La confianza es la base de la investigación ética. El bienestar y dignidad de las personas que se involucren el estudio deben ser una inquietud principal de cada persona que participa en el estudio.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 01**

*Datos generales de los profesionales encuestados.*

<b><i>Edad</i></b>	<b><i>fi</i></b>	<b><i>%</i></b>
De 30 años a más	39	79.6
De 25 a 29 años	8	16.3
De 20 a 24 años	2	4.1
Total	49	100
<b><i>Género</i></b>	<b><i>fi</i></b>	<b><i>%</i></b>
Masculino	12	24.5
Femenino	37	75.5
Total	49	100
<b><i>Establecimiento de Salud</i></b>	<b><i>fi</i></b>	<b><i>%</i></b>
Corobamba	2	4.1
Shipata	1	2.0
Colmata	2	4.1
Chocta	3	6.1
Cohechán	2	4.1
Nuevo Luya	1	2.0
Camelín	1	2.0
Lonya Chico	3	6.1
Inguilpata	3	6.1
Luya	31	63.3
Total	49	100
<b><i>Condición laboral</i></b>	<b><i>fi</i></b>	<b><i>%</i></b>
Nombrado	23	46.9
Contratado	26	53.1
Total	49	100

Nota: elaboración propia.

En la tabla se observa que del 100 % del personal de la Micro red encuestada, el 79.6 % tiene (39) tiene de 30 años a más, el 16.3 % (8) tiene de 25 a 29 años, y 4.1 % (2) tiene de 20 a 24 años. Por otro lado, el 75.5 (37) es de sexo femenino y el 24.5 % (12) es de sexo masculino. En procedencia, el 63.3 % (31) pertenece a Luya, el 6.1 % (3) a Lonya Chico, el 6.1 % (3) a Chocta, el 6.1 % (3) a Inguilpata. Por otro lado, tres establecimientos de salud (Corobamba, Colmata y Cohechan) tienen un 4.1 % (2) de personal que proceden de ese establecimiento, asimismo tres establecimientos (Shipata, Nuevo Luya y Camelín) tienen de 2 % (1) que proceden de esos establecimientos. En cuanto a condición laboral el 53.1 % (26) son nombrados y el 46.9 % (23) contratados.

**Tabla 02**

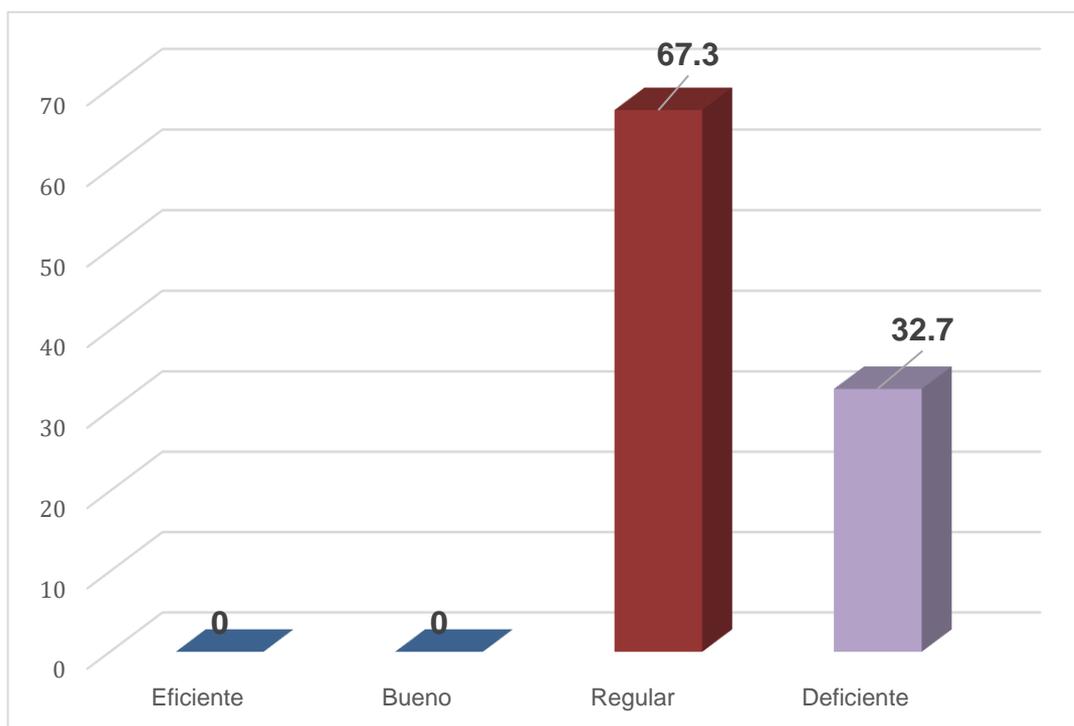
*Gestión del Talento Humano en el personal de la Micro Red de Salud Luya, Amazonas 2021.*

<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Eficiente	0	0
Bueno	0	0
Regular	33	67,3
Deficiente	16	32,7
Total	49	100

**Nota:** Elaboración propia a partir de los instrumentos aplicados

**Figura 1**

*Gestión del Talento Humano en el personal de la Micro Red de Salud Luya, Amazonas 2021.*



**Nota:** Tabla 2

**Interpretación:**

En la tabla 02 y figura 01 se observa que del 100 % (49) del personal encuestado, el 67.3 % (33) considera que en la Microred de Salud Luya existe una regular gestión del talento humano y el 32.7 % (16) considera que existe una deficiente gestión. Ninguno de los encuestados (0 %) consideró que existe una gestión del talento humano eficiente o bueno.

**Tabla 3**

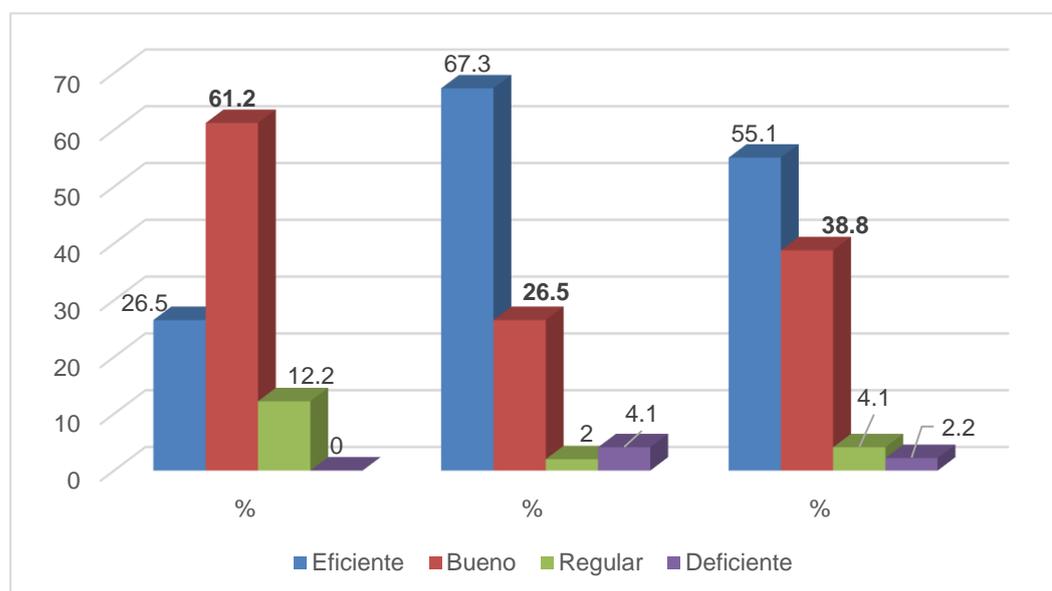
*Gestión del Talento Humano según dimensiones, en el personal de la Micro Red Salud Luya – 2021.*

<i>Gestión del Talento Dimensiones</i>	<i>Gestión del conocimiento</i>		<i>Habilidades Gerenciales</i>		<i>Motivación laboral</i>	
	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Eficiente	13	26.5	33	67.3	27	55.1
Bueno	30	61.2	13	26.5	19	38.8
Regular	6	12.2	1	2.0	2	4.1
Deficiente	0	0	2	4.1	1	2.2
Total	49	100	49	100	49	100

Nota: Elaboración propia a partir de los instrumentos aplicados

**Figura 2**

*Gestión del Talento Humano según dimensiones, en el personal de la Micro Red Salud Luya – 2021.*



Nota: Tabla 3

**Interpretación:**

En la tabla 03 y figura 02 se observa que del 100 % (49) personal de la Microred encuestados, respecto a la dimensión **Gestión de**

**conocimiento:** el 61.2 % (30) considera buena la gestión, el 26.5 % (13) eficiente, el 12.2 % (6) regular y un 0 % (0) deficiente.

En cuanto a la dimensión **Habilidades gerenciales:** el 67.3 % (33) considera eficiente la habilidad, el 26.5 % (13) buena, el 4.1 % (2) deficiente y un 2.0 % (1) regular.

Sobre la dimensión Motivación Laboral: el 55.1 % (27) considera que existe una eficiente motivación, el 38.8 % (8) buena, el 4.1 % (2) regular y el 2.0% (1) deficiente.

**Tabla 4:**

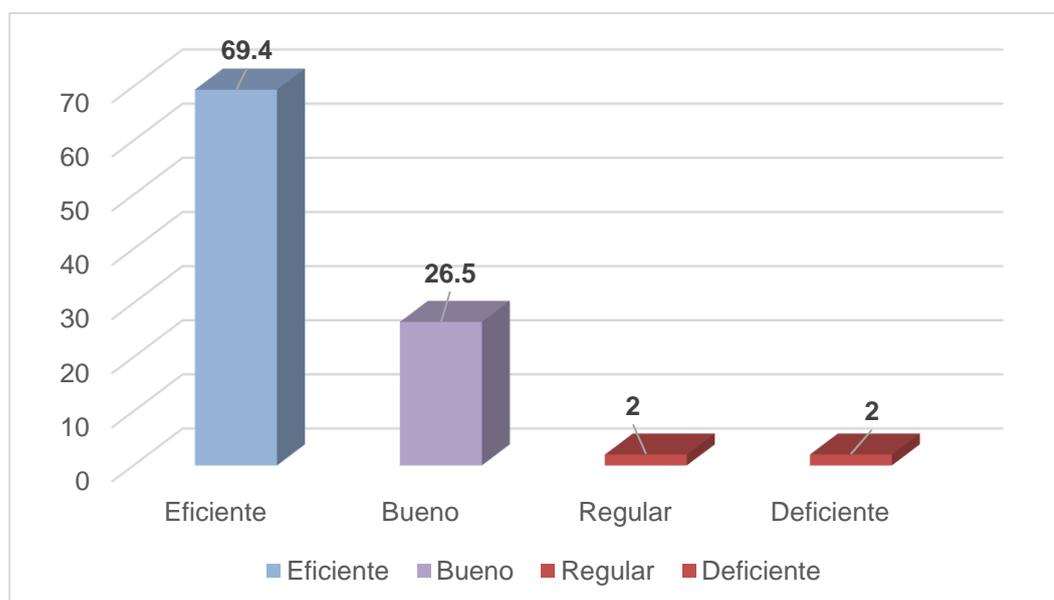
*Nivel de Desempeño Laboral en el personal de la Micro Red de Salud Luya, 2021.*

<i>Desempeño de la Gestión</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Eficiente	34	69.4
Bueno	13	26.5
Regular	1	2.0
Deficiente	1	2.0
Total	49	100

**Nota:** Elaboración propia a partir de los instrumentos aplicados

**Figura 3:**

*Nivel de Desempeño Laboral en el personal de la Micro Red de Salud Luya, 2021.*



**Nota:** Tabla 4

**Interpretación:**

En la tabla 04 y figura 03 se observa que del 100 % (49) del personal de la micro red encuestados, el 69.4 % (34) considera eficiente el desempeño, el 26.5 % bueno. Los encuestados (2 %) consideró como regular y deficiente.

**Tabla 5:**

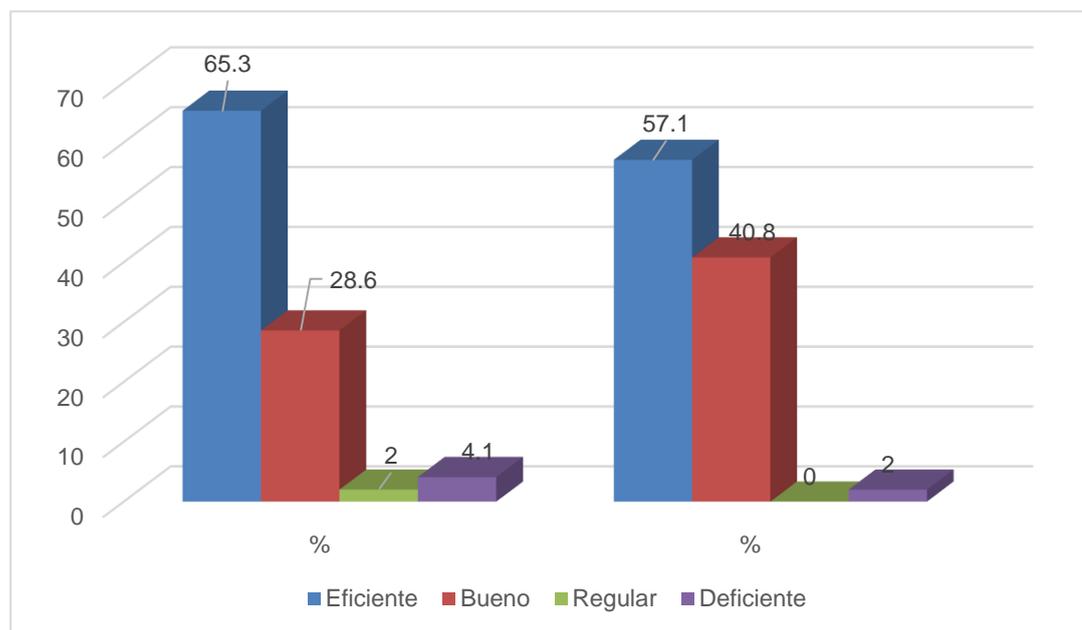
*Nivel de Desempeño Laboral según dimensiones, en el personal de la Micro Red de Salud Luya – 2021.*

Satisfacción	Gestión de la Calidad		Gestión de trabajo en equipo	
	fi	%	fi	%
Eficiente	32	65.3	28	57.1
Bueno	14	28.6	20	40.8
Regular	1	2.0	0	0
Deficiente	2	4.1	1	2.0
Total	49	100	31	100

**Nota:** Elaboración propia a partir de los instrumentos aplicados

**Figura 4:**

*Nivel de Desempeño Laboral según dimensiones, en el personal de la Micro Red de Salud Luya – 2021.*



**Nota:** Tabla 5

**Interpretación:**

En la tabla 05 y figura 04 se observa que del 100 % (49) del personal

de la micro red, respecto a la dimensión **Gestión de la Calidad**: el 65.3 % (32) considera eficiente el desempeño laboral, el 28.6 % (14) bueno, el 4.1 % (2) deficiente, el 2.0 % (1) deficiente.

En cuanto a la dimensión **Gestión de trabajo en equipo**: el 57.1 % (28) considera eficiente trabajar en equipo, el 40.8 % (20) bueno, el 2.0 % (1) deficiente.

**Tabla 6**

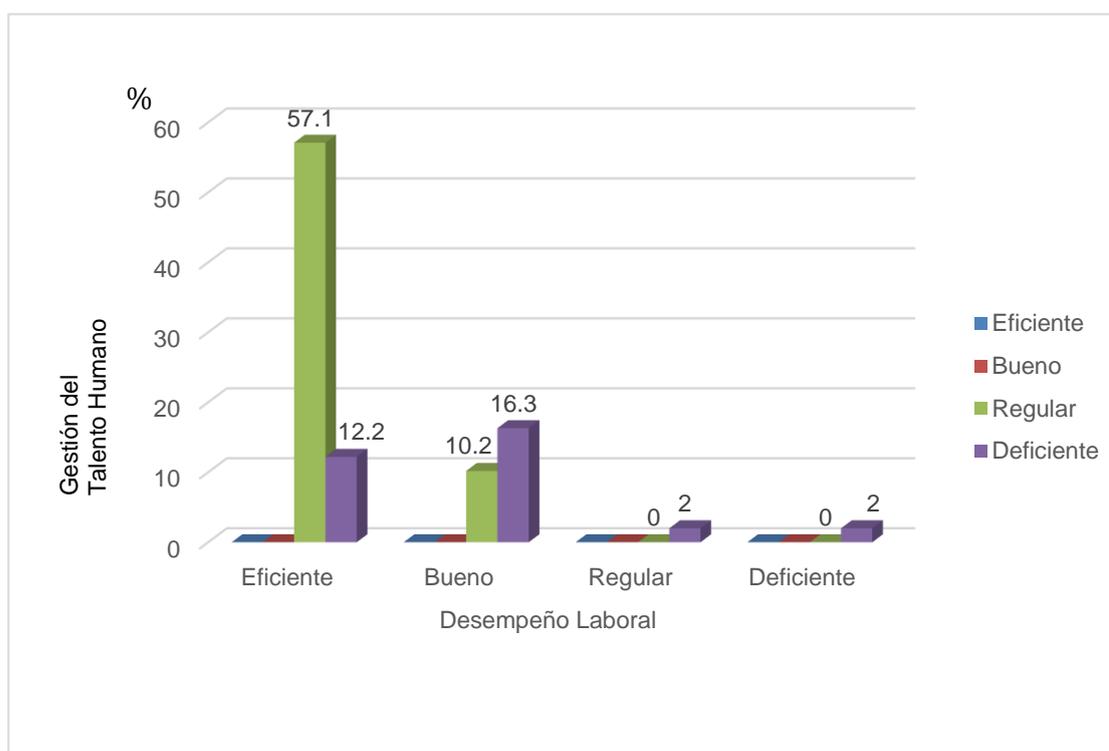
*Relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Microred de Salud Luya – 2021.*

<i>Gestión del Talento Humano</i>	<i>Desempeño Laboral</i>								<i>Total</i>	
	<i>Eficiente</i>		<i>Bueno</i>		<i>Regular</i>		<i>Deficiente</i>			
	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Eficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	28	57.1	5	10.2	0	0	0	0	33	67.3
Deficiente	6	12.2	8	16.3	1	2.0	1	2.0	16	32.7
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>69.4</b>	<b>13</b>	<b>26.5</b>	<b>1</b>	<b>2.0</b>	<b>1</b>	<b>2.0</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

*Nota: Elaboración propia a partir de los instrumentos aplicados*

**Figura 5**

*Relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Microred de Salud Luya – 2021.*



Nota: Tabla 6

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,539 <sup>a</sup>	3	,006
Razón de verosimilitudes	12,895	3	,005
Asociación lineal por lineal	11,656	1	,001
N de casos válidos	49		

a. 5 casillas (62.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .33.

### Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint. <sup>a</sup>	T aproximad a <sup>b</sup>	Sig. aproxima da
Intervalo R de Pearson por intervalo	,493	,106	3,882	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,497	,131	3,928	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos	49			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

### Interpretación:

En la tabla 06 y figura 05 se observa que del 100 % (49) personal encuestado, el 57.1 % (13) considera regular la gestión del talento y eficiente desempeño laboral, el 16.3 (8) percibe bueno el desempeño y al mismo tiempo deficiente la gestión del talento humano, el 12.2 % (6) deficiente la gestión y eficiente desempeño, 10.2 (5) es regular la gestión y bueno el desempeño, el 2.0 (1) es regular la gestión y deficiente desempeño, ninguno de los encuestados (0 %) consideró eficiente la relación entre desempeño y gestión.

Las pruebas estadísticas aplicadas al estudio ( $\chi^2$ : 12.539, R de

*Pearson: 0.493, Correlación de Spearman: 0.497*) muestran que existe relación altamente significativa entre la Gestión del talento humano y Desempeño laboral en la Microred de Salud Luya ( $p_1=0.006<0.05$ ,  $p_2=0.000<0.05$ ,  $p_3=0.000<0.05$ ), lo que indicaría que una buena gestión del talento humano influye en un mejor desempeño laboral del personal, existiendo una relación directa entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ) planteada ( $H_1$ : Existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Microred de Salud Luya – 2021).

**Tabla 7**

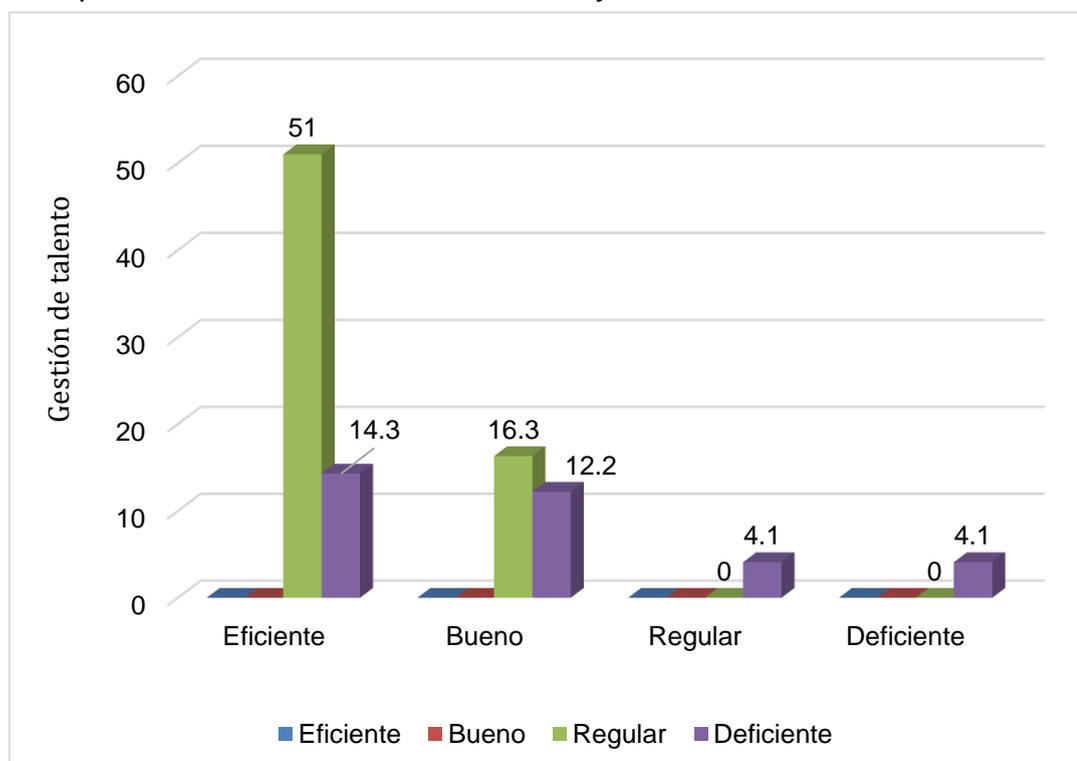
*Relación entre Gestión del talento humano y dimensión gestión de la calidad en el personal de la Microred de Salud Luya – 2021.*

<i>Gestión del Talento Humano</i>	<i>Gestión de calidad</i>								<i>Total</i>	
	<i>Eficiente</i>		<i>Bueno</i>		<i>Regular</i>		<i>Deficiente</i>			
	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Eficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	25	51.0	8	16.3	0	0	0	0	33	67.3
Deficiente	7	14.3	6	12.2	1	2.0	2	4.1	16	32.7
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>65.3</b>	<b>14</b>	<b>28.6</b>	<b>1</b>	<b>2.0</b>	<b>2</b>	<b>4.1</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

**Nota:** Elaboración propia a partir de los instrumentos aplicados

**Figura 6**

*Relación entre Gestión del talento humano y dimensión gestión de la calidad en el personal de la Microred de Salud Luya – 2021.*



**Nota:** Tabla 7

### Pruebas de chi-cuadrado: Gestión del Talento Humano y Gestión de Calidad

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,541 <sup>a</sup>	3	,036
Razón de verosimilitudes	9,164	3	,027
Asociación lineal por lineal	7,923	1	,005
N de casos válidos	49		

a. 5 casillas (62.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .33.

### Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. aproximada
Intervalo por R de intervalo Pearson	,406	,117	3,048	,004 <sup>c</sup>
Ordinal por Correlación de ordinal Spearman	,355	,141	2,606	,012 <sup>c</sup>
N de casos válidos	49			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

### Interpretación:

En la tabla 07 y figura 06 se observa que del 100 % (49) personal encuestado, el 51 % (25) considera eficiente según la dimensión gestión de la calidad y regular la gestión del talento, el 16.3 (8) percibe nivel bueno la gestión y al regular la gestión del talento humano, el 14.3 (7) deficiente la gestión del talento y eficiente la calidad, y el 12.2 (6) es regular la gestión del talento y nivel bueno la calidad, el 4.1 (2) es regular la gestión y deficiente la calidad, y solo el 4.1 % (2) consideró deficiente el talento humano y regular gestión de calidad.

La prueba estadística aplicadas al estudio ( $X^2$ : 8.541, *R de Pearson*: 0.406, *Correlación de Spearman*: 0.355) indican que existe relación altamente significativa entre la Gestión del talento humano y la dimensión Gestión de calidad en el personal de la Microred de Salud Luya ( $p=0.004<0.05$ ), lo que indicaría que una buena gestión del talento humano influye en una mejora de la gestión de calidad, existiendo una relación directa

entre la variable Talento Humano y la dimensión gestión de calidad. En tal sentido, existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y gestión de calidad del personal de Microred de Salud Luya – 2021.

**Tabla 8:**

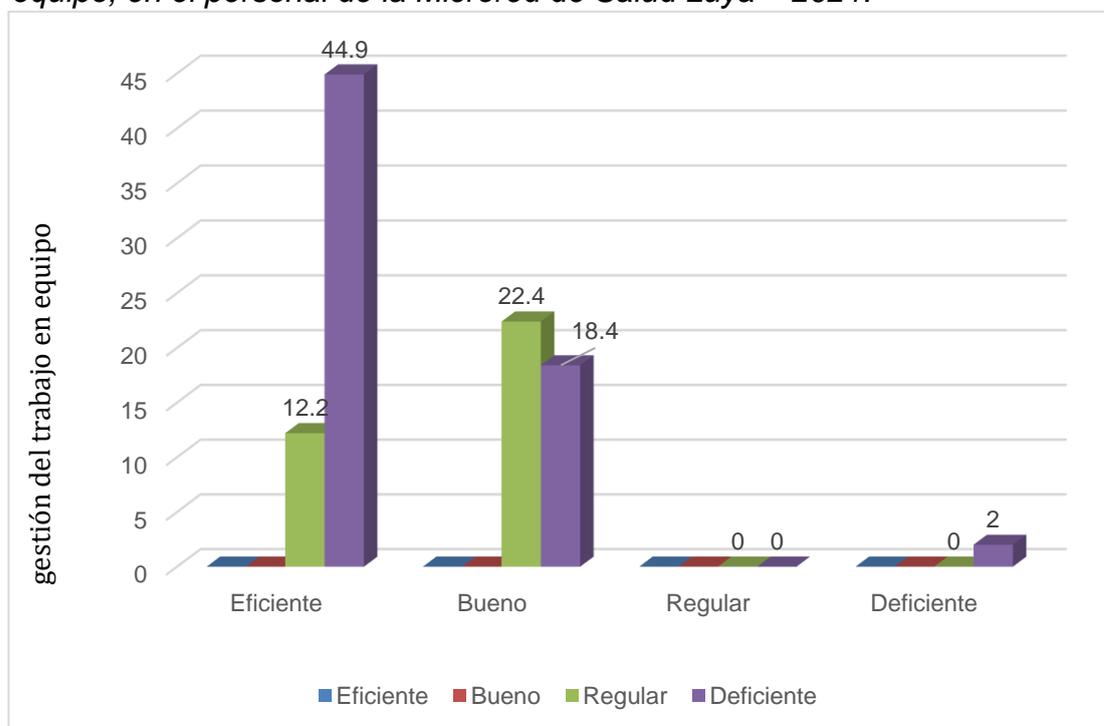
*Relación entre Gestión del talento humano y dimensión gestión del trabajo en equipo, en el personal de la Microred de Salud Luya – 2021.*

Gestión del Talento Humano	Gestión del trabajo en equipo								Total	
	Eficiente		Bueno		Regular		Deficiente		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Eficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	6	12.2	11	22.4	0	0	0	0	33	67.3
Deficiente	22	44.9	9	18.4	0	0	1	2.0	16	32.7
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>57.1</b>	<b>20</b>	<b>40.8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2.0</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración propia a partir de los instrumentos aplicados

**Figura 7:**

*Relación entre Gestión del talento humano y dimensión gestión del trabajo en equipo, en el personal de la Microred de Salud Luya – 2021.*



Nota: Tabla 8

### Pruebas de chi-cuadrado: Gestión del Talento Humano y Gestión del trabajo en equipo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,053 <sup>a</sup>	2	,040
Razón de verosimilitudes	5,284	2	,071
Asociación lineal por lineal	4,933	1	,026
N de casos válidos	49		

a. 2 casillas (33.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .33.

### Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,321	,126	2,320	,025 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,294	,139	2,109	,040 <sup>c</sup>
N de casos válidos		49			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

### Interpretación

En la tabla 08 y figura 07 se observa que del 100 % (49) personal encuestado, el 49.9 % (22) considera eficiente según la dimensión gestión del trabajo en equipo y deficiente la gestión del talento humano, el 22.4 (11) percibe nivel bueno el trabajo en equipo y regular la gestión del talento, el 18.4 (9) deficiente la gestión del talento y bueno el trabajo en equipo, y el 12.2 (6) es regular la gestión del talento y nivel bueno el trabajo en equipo, y solo el 2.0 (1) es deficiente el nivel de gestión de trabajo en equipo así como también gestión del talento humano.

La prueba estadísticas aplicadas al estudio (X<sup>2</sup>: 5.053, R de Pearson: 0.321, Correlación de Spearman: 0.294) indican que existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y la dimensión Gestión del trabajo en equipo en el personal de la Microred de Salud Luya ( $p=0.025<0.05$ ), lo que indicaría que una buena gestión del talento humano

influye en una mejora de la gestión del trabajo en equipo, existiendo una relación directa entre la variable Talento Humano y la dimensión gestión del trabajo en equipo. En tal sentido, existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y gestión del trabajo en equipo de Microred de Salud Luya – 2021).

## V. DISCUSIÓN

En cuanto a los datos obtenidos en el estudio se pudo hallar una relación significativa ( $p < 0.05$ ) dentro de la variable gestión del talento humano (GTH) y la variable desempeño laboral del personal hospitalario de la Microred Luya, evidenciándose que una mejor GTH influye en un mejor cumplimiento laboral en los profesionales que laboran en la Microred en estudio.

Similares resultados se encontraron en los estudios de Valentín (2017) en Lima, Rojas & Vílchez (2018) en Lima, Rodas (2019) en Lima, Jara et al. (2018) en Venezuela, Asensios (2017) en Lima, Torres (2019) en Tarapoto, Jáuregui (2017) en San Juan de Lurigancho, Barboza (2018) en Lima, Avalos (2018) en Apurímac, Reyes (2018) en Lima, Nieva (2019) en Huancayo y Campos & Bazán en el Callao (2021).

Detallando lo encontrado por Valentín (2017) en Lima, se evidenció que la gestión del talento humano repercute directamente en el desempeño laboral en el personal de salud, siendo significadamente alta ( $r = 0.8154$ ,  $p = 0.000$ ), encontrándose que el 49.69 % de la muestra tiene un regular desempeño laboral y en cuanto a una regular gestión del talento humano. Concluyendo que repercuten estas dos variables con una significancia alta ( $p < 0.01$ ).

Por su parte Rojas & Vílchez (2018) en Lima encontraron en los resultados de una investigación que realizaron que hay un nivel de significancia alta ( $p = 0,000$ ) entre las variables desempeño laboral y gestión del talento humano del personal en el establecimiento de salud Sagrado Corazón de Jesús. Asimismo, encontró que hay una correlación estadística ( $p = 0,007$ ) entre el trabajo en equipo y sobre la gestión del talento humano en el establecimiento de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Por otro lado, Rodas (2019) en Lima encontró en sus resultados que un grupo de profesionales de la salud encuestados refirieron que tuvieron regular desempeño laboral (50.98 %) y regular administración del talento

humano (51.96 %). Donde la prueba de Pseudo R<sup>2</sup>, demuestra en la variación 1,2 % sobre el cumplimiento laboral en los trabajadores y sobre la gestión del personal, observándose que en talento humano que hay un efecto de la gestión institucional ( $p: 0,006 < \alpha: 0,05$ ) en cuanto al ejercicio profesional de los trabajadores, finalmente se concluye que la gestión del talento humano no incide significativamente sobre el desempeño laboral del personal de salud realizado en Centro Hospitalario de Rehabilitación del Callo en el periodo 2019.

Otro estudio realizado por Jara et al. (2018) en Venezuela evidencia en sus resultados donde la GTH y el desempeño laboral se encuentran adecuados, lo que está demostrado con el coeficiente R<sup>2</sup> de la prueba estadística de Nagelkerke con un porcentaje de 44.4 % y 28.4 %, esto evidencia que la GTH repercute en el mejoramiento sobre el desempeño laboral del personal por el factor administrativo del sector salud.

La investigación de Asensios (2017) en Lima encontró que tuvo una relación moderadamente positiva en cuanto a GTH y desempeño laboral, encontrándose también una relación moderada positiva en cuanto a la dimensión admisión personal y capacidades en cumplimiento laboral de trabajadores en salud. Por lo tanto, se halla una moderada relación positiva entre la GTH y desempeño laboral de manera global; siendo mayor en la dimensión compensación de personal.

De igual modo Torres (2019) en Tarapoto encontró entre sus resultados que un 26 % percibe una gestión deficiente del talento humano, un 42 % regular, un 18% eficiente. Asimismo, se encontró que un 14% considera que tiene un cumplimiento profesional deficiente en cuanto a los trabajadores asistenciales y eficiente con un 40 %. En este estudio se concluye que hay una alta correlación de Pearson (0,886) en desempeño laboral y GTH y del personal de salud en el Hospital de Santa Gema. Por otro lado, Jáuregui (2017) en San Juan de Lurigancho encontró en sus resultados que hay una relación significativa superior ( $\text{Sig.}=0,001$ ) entre la GTH y cumplimiento laboral

de los empleados en un establecimiento; por lo tanto, se puede concluir que hay una alta correlación y proporcional con una alta significancia (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .931\*\*) entre GTH y cumplimiento Laboral de los trabajadores de la salud. Aceptándose la hipótesis alterna se acepta y rechazando la hipótesis nula.

En Lima, Barboza (2018) determinó que existe una relación directa a través de GTH y desempeño en el trabajo en el personal que labora en la parte asistencial de enfermería en el nosocomio de San Juan de Lurigancho. Según la prueba estadística de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = 0,825 \*\*) la correlación ha sido moderada, demostrando que el eficiente nivel de GTH influye en un alto desempeño laboral del personal de salud.

Otra investigación realizada por Avalos (2018) en Apurímac encontró la existencia de relación de la investigación entre (GTH y desempeño laboral) obteniendo un índice de 0,794, indicando una correlación de GTH alta y cumplimiento laboral sobre la gestión del talento humano del personal de salud que labora en centros asistenciales. Otro estudio realizado por Reyes (2018) en Lima muestra que la GTH logró un adecuado nivel (62.9 %), el cumplimiento fue de nivel alto (68.6 %). Asimismo, se demuestra un vínculo directo positiva, así como una fuerte relación en GTH y cumplimiento laboral en el centro de salud materno.

Por su parte, Nieva (2019) en Huancayo demostró que hay una correlación estadísticamente significativa y directa entre la GTH del personal de salud del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki de Satipo (0.32 Tau b – Kendall). Asimismo, evidencia que el 40% tienen una deficiente GTH (22,7 %), buena gestión (12,7 %) y excelente (23,6 %). El autor concluye que el personal de salud no se involucra con todas sus funciones (73 %) en el nosocomio.

Otro estudio realizado por Gonzales (2021) en Puno evidenció que repercute adecuada GTH sobre el desempeño de los que laboran y consecuentemente la eficacia en la calidad de prestación del servicio.

Finalmente, Campos & Bazán en el Callao (2021) muestran en sus resultados que el personal de enfermería del “Hospital Nacional Dos de Mayo”, perciben que hay una dominancia de la GTH y cumplimiento laboral en cuanto al personal de salud. Al realizar el contraste de hipótesis se llegó a la deducción que se halla una asociación media y directa en la GTH y el desempeño laboral.

En estudios mencionados anteriormente concuerdan con los descubrimientos en el afán de encontrar la hipótesis de que la GTH respecto al desempeño laboral. En ese sentido es importante que se mejore la GTH en los establecimientos de salud para lograr un buen desempeño del personal, lo que su vez contribuirá con los logros institucionales. En el caso de la microred de salud de Luya es necesario mejorar estos aspectos.

Es necesario mencionar que según UNIR (2021) la GTH focaliza a todos los procesos en un determinado organismo, mediante el sistema de RRHH implementa la captación y atracción de nuevos talentos dentro de sus colaboradores, asimismo la retención de sus trabajadores que ya son parte de la empresa. La denominación Gestión del Talento Humano fue utilizado por McKinsey & Company en 1997 como una forma de innovar el área de recursos humanos para encontrar y retener cuadros destacados que tengan el potencial de contribuir significativamente en la organización.

Por otro lado, según QP (2020) el desempeño laboral es el rendimiento que un colaborador tiene en la organización en función de sus tareas encomendadas y los objetivos de la organización. Sirve como un indicador para evaluar si un trabajador está capacitado para un puesto de trabajo. El modelo de Campbell permite evaluar el desempeño laboral de manera completa, esta perspectiva tiene un instrumento de varias dimensiones, enfocándose en la conducta de los colaboradores y como este enfoca culminación de sus resultados en la organización. El desempeño laboral permite orientar el desarrollo existente y exitosa dentro de la organización, siendo mejor cuando el desempeño mejora.

Según Estrella (2020) la GTH influye en la ejecución laboral de los trabajadores. Asimismo, Cacsire (2019) señala que es fundamental recalcar la GTH sobre un procedimiento proactivo, dinámico y sistemático conllevando a identificar, retener y desarrollar en las entidades universitarias el talento del Personal con el objetivo de culminar las metas institucionales.

Huamán (2019) complementa que la GTH repercute de forma demostrativa sobre la ejecución laboral, lo cual es clave para lograr procesos como en sus funciones de mejorar el rendimiento, en términos de, calidad, producción, conocimiento del trabajo, realización, comprensión de situaciones, cooperación y creatividad.

Asimismo, Apaza (2021) narra que la GTH se vincula representativamente sobre el desempeño laboral. De igual manera Quimi (2019) señala que en los subsistemas del talento humano persisten deficientes factores entre ellas: capacitación, formación del personal, motivación, evaluación de desempeño, y trabajo en equipo con el objetivo de optimizar y mejorar los procesos del cliente externo y cliente interno funcionario que en la institución.

En relación a la GTH, Rodríguez (2018) señala sobre la novedad de las organizaciones en la que tendrán su propio conocimiento, dado que cada empresa no es igual, identificara que buscan los clientes, conocerá a sus clientes, sobre todo a la competencia, entre otros. Los colaboradores y la empresa están integrados en el área de RRHH, los cuales vienen hacer activos y productivos. Respecto al desempeño laboral, Briceño (2018) señala que hoy en día hay múltiples factores que desempeño laboral de los trabajadores se afectan, tales como como las distracciones originadas por el empleo del celular y redes sociales, déficit capacitación, coordinación, inducción y comunicación interna, problemas familiares, sobrecarga laboral, cansancio, repercuten en el desempeño laboral dado que aumenta la tendencia al error al desarrollar sus labores.

De la discusión realizada se puede apreciar que existe problemas de GTH sobre los diversos establecimientos de sanitarios, asimismo los autores consultados refuerzan la influencia de un buen manejo del talento humano para un cumplimiento perfecto de los empleados, asimismo se fortaleza la idea de la importancia de la GTH y la implementación sobre las instituciones en general y específicamente en salud para tener un buen desempeño del personal con objeto de conseguir las metas trazadas, en este caso de la microrred de salud Luya.

## VI. CONCLUSIONES

1. En este trabajo se determinó la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral sobre el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021; encontrándose una relación significativa ( $p_1=0.006<0.05$ ,  $p_2=0.000<0.05$ ,  $p_3=0.000<0.05$ ).
2. Se identificó una regular GTH del personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021.
3. Se identificó un eficiente desempeño laboral en cuanto al personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021.
4. Se concluyó la relación que se halla entre la dimensión de calidad del trabajo con el talento humano del personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021, encontrándose una relación significativa ( $p=0.004<0.05$ ).
5. Se determinó la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo con el talento humano del personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021, encontrándose una relación significativa ( $p=0.025<0.05$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Al Ministerio de Salud:**

1. Fomentar programas y estrategias para perfeccionar la GTH en los establecimientos de salud.
2. Mejorar la dotación de los recursos para la GTH en salud.
3. Establecer normatividad en cuanto a la GTH en los establecimientos de salud, asimismo brindar asistencia técnica.

### **A la Dirección Regional de Salud Amazonas:**

4. Implementar planes de mejora para perfeccionar la GTH y el desempeño laboral en los establecimientos de salud.
5. Establecer diversos mecanismos de cooperación con instituciones de la región para perfeccionar la GTH y desempeño laboral en los establecimientos de salud.
6. Establecer normativa específica en el personal de salud para la gestión del talento humano.

### **A la Microred de Salud Luya y establecimiento de salud:**

7. Mejorar las capacidades del jefe de la Microred en temas de gestión del talento humano.
8. Implementar intervenciones específicas para perfeccionar el cumplimiento laboral y GTH del personal a cargo.

## REFERENCIAS

- Apaza, A. (2021). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Socabaya año 2019*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Arroyo, R. (2017). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Colombia. Recuperado de: [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe).
- Águila, E. (2016). *Autoridad nacional del servicio civil*. Recuperado de: [dspace.unitru.pe](http://dspace.unitru.pe), [repositorio.uwiener.edu.pe](http://repositorio.uwiener.edu.pe).
- Aguilar, A. (2018). *Capacitación y Desarrollo del Personal*. 4ª ed. México, Limusa; Pág. 25, Recuperado de: [repositorio.uwiener.edu.pe](http://repositorio.uwiener.edu.pe).
- Asencios, C. *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue*. Lima, 2016 [Tesis en internet] Perú: Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. 2017 [citado el 21 de mar 2018]. 108 p. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1)
- Avalos, L. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018*. Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud. Universidad Cesar Vallejo.
- Bautista, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de Investigación Valor Agregado, Volumen 7, Número 1, 2020, páginas 109-121.
- Barboza, D. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018*. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en gestión de los Servicios de la salud. Universidad César Vallejo.
- Briceño, L. (2018). Análisis de los factores que afectan el desempeño laboral de los trabajadores de Apoyo y Servicios Profesionales filial Chimbote - 2018, mediante la Metodología de Sistemas Blandos. Universidad César Vallejo.
- Bustamante, A. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra, 2016* (Tesis de 32 maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2181>.
- Caballero, K.. (2017). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Universidad de Granada. Recuperado en <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>, [doc.pub](http://doc.pub), [repositorio.unh.edu.pe](http://repositorio.unh.edu.pe) [repositorio.unlibre.edu.co](http://repositorio.unlibre.edu.co).
- Cacsire, G. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el*

*desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las universidades públicas de la región Puno.* Universidad Nacional del Altiplano.

- Camelo, F., Vallejo, L., & Gómez, S. (2015). *Diseño de una propuesta de un modelo de endomarketing para el restaurante burger king del centro comercial el tesoro.* Medellín. Recuperado de: [repositorio.upt.edu.pe](http://repositorio.upt.edu.pe).
- Campos, L. & Torres, F. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del hospital nacional dos de mayo, 2019.* Universidad Nacional del Callao.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica.* Editorial San Marcos. Perú. Recuperado de: [Repositorio.ucv.edu.pe](http://Repositorio.ucv.edu.pe).
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica.* Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima, Perú: San Marcos. Recuperado de: [Repositorio.ucv.edu.pe](http://Repositorio.ucv.edu.pe), [Repositorio.usanpedro.edu.pe](http://Repositorio.usanpedro.edu.pe).
- CADE. (2017). *Indicadores de la administración pública.* Recuperado de: [Repositorio.ucv.edu.pe](http://Repositorio.ucv.edu.pe), Submitted to Universidad Cesar vallejo.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas J. (2017). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios.* Revista de Administración Sanitaria Volumen VI. Número 23. Julio/septiembre 2021. Madrid-España, [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe), [www.dinarte.es](http://www.dinarte.es), [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net), [repository.urosario.edu.co](http://repository.urosario.edu.co), [www.bdigital.unal.edu.co](http://www.bdigital.unal.edu.co), [es.scribd.com](http://es.scribd.com)
- Centro de enseñanza superior Cardenal Cisneros, medio siglo adscrito a la universidad Complutense de Madrid(2019). Recuperado de <https://www.universidadcisneros.es/gestion-de-recursos-humanos-que-es- funciones-yobjetivos/>
- Chávez, H. (2017). *Gestión Del Talento Humano.* (2da. Edición). México D.F. – Chile. Recuperado de: Pontificia Universidad Católica del Perú, [es.scribd.com](http://es.scribd.com), Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú, [Repositorio.ucv.edu.pe](http://Repositorio.ucv.edu.pe), [repositorio.upec.edu.ec](http://repositorio.upec.edu.ec).
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos.* 9ª ed. México, Mc Graw – Hill; Recuperado de: [repositorio.uwiener.edu.pe](http://repositorio.uwiener.edu.pe), Submitted to Universidad Cesar Vallejo, [repositorio.uss.edu.pe](http://repositorio.uss.edu.pe), [Repositorio.uwiener.edu](http://Repositorio.uwiener.edu).
- Conferencia Anual de Ejecutivos-CADE. (2019), organizado por el Instituto Peruano de Acción Empresarial, IPAE, Recuperado de: [Repositorio.ucv.edu.pe](http://Repositorio.ucv.edu.pe).
- Decreto Legislativo. (2029). *Decreto N° 276 Ley De Bases De La Carrera Administrativa.* Recuperado de: <http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>, Submitted to Pontificia

- Universidad Católica del Perú, [www.mpsm.gob.pe](http://www.mpsm.gob.pe), [adoc.tips](http://adoc.tips),  
Repositorio.ucv.edu.pe.
- Decreto Leg. N° 1057. (2019). *Régimen especial de Contratación de servicio*. Recuperado de: [docs.cm](http://docs.cm),  
[https://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf), [inst.servir.gob.pe](http://inst.servir.gob.pe), [inst.servir.gob.pe](http://inst.servir.gob.pe),  
Repositorio.ucv.edu.pe.
- Dessler, T. (2017). *Decisiones y comportamientos desempeño laboral*. Recuperado de  
<http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2228?locale-attribute=es>, [repositorio.ulasamericas.edu.pe](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe), [tesis.pucp.edu.pe](http://tesis.pucp.edu.pe).
- Duarte, A. (2018). *Habilidades gerenciales y su importancia para el éxito de una organización*. Ensayo. Bogotá-Colombia. Recuperado de:  
[repositorio.upt.edu.pe](http://repositorio.upt.edu.pe)
- Estrella, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018*. Tesis para optar el grado académico de maestro en: Ciencias de la Administración. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Flores, M., Velásquez, N., & Gómez, M. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2017*. [Artículo científico] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí-Nicaragua. Recuperado de:  
<http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>,  
[repositorio.uwiener.edu.pe](http://repositorio.uwiener.edu.pe), [repositorio.unan.edu.ni](http://repositorio.unan.edu.ni),  
[repositorio.ecv.edu.pe](http://repositorio.ecv.edu.pe).
- Garza, R., Gonzales, C., & Salinas, E. (2017). *Toma de decisiones empresariales: un enfoque multicriterio multiexperto*,  
Repositorio.upt.edu.pe.
- Gonzales, E. (2021). *La gestión de talento humano por competencias y su influencia en el desempeño laboral y buen trato al cliente del personal del hotel libertador – Puno 2018*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Hernández, A. (2016). *Administración de sueldos y salarios, Gestipolis*. [citado el 27 de Julio 2021]. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/administracion-de-sueldos-y-salarios/>,  
Submitted to Universidad Cesar Vallejo,  
[docplayer.es](http://docplayer.es), [Repositorio.uwiener.edu.pe](http://Repositorio.uwiener.edu.pe).
- Herrera, F. (2016) *“Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A. Cajamarca*. Perú. Recuperado de:  
[repositorio.upn.edu.pe](http://repositorio.upn.edu.pe), [docplayer.es](http://docplayer.es), [repositorio.uwiener.edu.pe](http://repositorio.uwiener.edu.pe).
- Helera, M. (2019). *Talento Humano en el Perú en el Sector Público*. Recuperado de:  
[equipo4-rrhh-unesr.over-blog.es](http://equipo4-rrhh-unesr.over-blog.es), [repositorio.ecv.edu.pe](http://repositorio.ecv.edu.pe),  
[Repositorio.unam.edu.pe](http://Repositorio.unam.edu.pe)

- Huamán, R. (2029). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Tacna, 2018*. Universidad Privada de Tacna.
- Incacutipa, G. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019*. Recuperado de: [es.scribd.com](https://es.scribd.com), [es.scribd.com](https://es.scribd.com), [repositorio.ulasamericas.edu.pe](https://repositorio.ulasamericas.edu.pe), [repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe), [repositorio.upt.edu.pe](https://repositorio.upt.edu.pe), [Repositorio.unajima.edu.pe](https://Repositorio.unajima.edu.pe).
- Jara, A. et al. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, 2018. Universidad del Zulia, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>.
- Jauregui, S. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servosa Cargo S.A.C. Lurigancho – 2016*. Tesis para optar el grado académico de: maestra en administración de negocios. Universidad Cesar Vallejo.
- Kootz, H. (2019). *Administración*, Séptima Edición, Editorial Mc Graw Hill, México, D. F.2003. Recuperado de: [Repositorio.ucv.edu.pe](https://Repositorio.ucv.edu.pe).
- López, J. (2016). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*, Repositorio.upt.edu.pe.
- Martínez, E. (2017). *Análisis de la gestión del talento humano basado en políticas y competencias en la distribuidora rubí cía. Ltda.* (Tesis previa obtención del título de Ingeniero/a en Contabilidad y Auditoría CPA) Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, Ecuador. Recuperado de: [Repositorio.ulasamericas.edu.pe](https://Repositorio.ulasamericas.edu.pe), [repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe).
- Middleton, M. (2019). *De la gestión de la información a la gestión del conocimiento: perspectivas sobre el desarrollo*. Recuperado de: [eprints.ucm.es](https://eprints.ucm.es), [ramonazocargestiondetalentohumano.blogspot.com](https://ramonazocargestiondetalentohumano.blogspot.com), [repositorio.upt.edu.pe](https://repositorio.upt.edu.pe), [rdc.revistas.csic.es](https://rdc.revistas.csic.es).
- Montes, F. (2016). *Relaciones Interpersonales en el trabajo*. Visión Industrial. Recuperado de: [repositorio.upt.edu.pe](https://repositorio.upt.edu.pe).
- Nieva, M. (2019). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017*. Universidad Peruana los Andes.
- Oblitas, A. (2017). *Situación actual del desempeño laboral en una empresa constructora caso Pertinax SRL*. (Tesis de pregrado). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/12718>.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid. Recuperado de: [feersszav.blogspot.com](https://feersszav.blogspot.com), [repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe).
- Quimi, C. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño*

- laboral de los trabajadores de la dirección provincial del IESS Santa Elena, Año 2017.* Universidad estatal Península de Santa Elena.
- Quintana, C. (2016). "*Gestión del conocimiento y calidad total*". Edición Díaz de Santo, Madrid, España. Recuperado de: Repositorio.ucv.edu.pe.
- QP. (2021). ¿Cómo medir el desempeño laboral? <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>.
- Ramos, G. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos.* (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima, Perú.
- Reyes, T. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II.* Lima, 2018. Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo.
- Rodas, M. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.* Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez, J. (2018). Análisis de la gestión del talento humano como propuesta de mejora del personal de ventas en una empresa. Trabajo de Investigación, Universidad Continental.
- Rojas, R. (2018). *Tesis Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús-Lima- Perú.* Recuperado de: Submitted to Universidad Peruana de las Américas, Repositorio.unam.edu.pe, Repositorio.ucv.edu.pe, uwiener.edu.pe./handle/123456789/1711.
- Robbins, G., & Timothy, A. (2019). *Comportamiento Organizacional*, 15va. Edición. Recuperado de: Repositorio.ucv.edu.pe.
- Robbins, S., & Coulter, H. (2018). *Habilidades gerenciales.* Recuperado de: Repositorio.ucv.edu.pe
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Santa María, F. (2017). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque.* Perú: Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Servir. (2018). *Desempeño laboral.* Recuperado de: [www.bizneo.com](http://www.bizneo.com), [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe).
- Supo, J. (2016). *Metodología de la investigación científica: como hacer investigación en 10 pasos.* 3ra. Edic. Edit. 3Universitaria. Arequipa. Perú. Recuperado de: [Repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe), [repositorio.uncp.edu.pe](http://repositorio.uncp.edu.pe).

- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2016). *Administración*, 6ª ed. México, Pearson Prentice Hall; Pág. 546. Recuperado de: [Repositorio.unsa.edu.pe](http://repositorio.unsa.edu.pe).
- Tosi, D. (2018). *El desempeño laboral*. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/gesti%20de%20talento%20humano%20y%20su%20influencia%20en%20el%20desempe%20laboral%20de%20los%20colaboradores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe), [tesis.pucp.edu.pe](http://tesis.pucp.edu.pe), [repositorio.uwiener.edu.pe](http://repositorio.uwiener.edu.pe), [hdl.handle.net](http://hdl.handle.net).
- Tupia, C. (2016). *La gestión del talento en el sector público: una mirada generacional*. Educación. Recuperado de: [www.studocu.com](http://www.studocu.com), [www.educacionperu.org](http://www.educacionperu.org), [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe), [repositorio.upt.edu.pe](http://repositorio.upt.edu.pe).
- UNIR. (2021). *¿Qué es la Gestión del Talento Humano y cuál es su importancia?* <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>.
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos de Aníbal Paredes Galván. Lima. Recuperado de: [repositorio.escuelafolklore.edu.pe](http://repositorio.escuelafolklore.edu.pe), [repositorio.upeu.edu.pe](http://repositorio.upeu.edu.pe), [repositorio.upao.edu.pe](http://repositorio.upao.edu.pe).
- Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur*, 2016. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Zapata, D. (2016). *La "innovación" como habilidad gerencial en los procesos de selección para líderes de alto impacto en las organizaciones*. Nueva. Recuperado de: [repositorio.upt.edu.pe](http://repositorio.upt.edu.pe).
- Zans, A. (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2017*. (Tesis de grado para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial). Universidad Nacional autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. Recuperado de: [1library.co](http://1library.co), [repositorio.ulasamericas.edu.pe](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe), [repositorio.uss.edu.pe](http://repositorio.uss.edu.pe), [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe), [repositorio.ulasamericas.edu.pe](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe).

## ANEXOS

### Anexo 01

#### Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍAS	ESCALA
V.1. Talento Humano	Gestión del Talento Humano: Las personas dejan de ser simples recursos (humanos), para ser estudiadas como seres compensados de idoneidad, calidad, conocimientos, habilidades, destreza, esperanzas y visionarios (Chiavenato, 2017).	Esta variable consta de 3 dimensiones (Gestión del conocimiento, Habilidades gerenciales, Motivación laboral) con las que se trabajará.	Gestión del conocimiento	Funciones asignadas.	1	Deficiente = 13-25  Regular = 26-38  Buena = 39-51  Eficiente = 52-65	Se utilizará la Escala de Likert  1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
				Acciones de capacitación.	2		
				Participación en capacitaciones.	3		
				Selección de personal.	4		
				Pruebas de conocimiento y psicológicas.	5		
			Habilidades gerenciales	Habilidades gerenciales	6		
				Habilidades.	7		
				Solución de conflictos.	8		
				Capacidad de diagnóstico.	9		
			Motivación laboral	Compromiso y voluntad	10		
				Compromiso con la institución.	11		
				Logro de la productividad	12		
				Programa de incentivos económicos y no económicos.	13		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONA	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍAS	ESCALA
V.2. Desempeño Laboral	Calidad del servicio que brinda el empleado dentro de la organización, donde entra a cincelar sus aptitudes competitivas y destrezas que visiona directamente en los resultados de la organización. (Servir, 2018).	Esta variable consta de 2 dimensiones (Gestión de la calidad, Gestión del trabajo en equipo) con las que se trabajará.	Gestión de la calidad	Puntualidad	14	Deficiente = 12 – 23 Regular = 24 – 35 Buena = 36 – 47 Eficiente = 48	Se utilizará la Escala de Likert  1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
				Promueva iniciativa del	15		
				Cumplimiento	16		
				Calidad del trabajador	17		
				Creatividad influye para la resolución de	18		
			Gestión del trabajo en equipo	Capacidad de realización	19		
				Experiencia de trabajo realizado en puestos	20		
				Productos de calidad	21		
				Mayor producción	22		
				Entrega oportuna	23		
				Cumplimiento de tareas	24		
Lograr una meta.	25						

## Anexo 02

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Variables	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas - 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión del talento humano</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>Hi:</b> Existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021.</p> <p><b>Ho:</b> No existe una relación estadística entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021.</p>	<p><b>Tipo de estudio:</b> Cuantitativo correlacional, transversal prospectivo.</p> <p><b>Muestra:</b> 49 personal de salud</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos:</b> Cuestionario sobre Talento humano. Cuestionario sobre desempeño laboral</p> <p><b>Análisis de datos:</b> Se utilizó la prueba estadística no paramétrica del chi cuadrado, con un nivel de significancia de <math>\alpha = 0.05</math></p>

## Anexo 03

### ENCUESTA

#### (Gestión del talento humano y desempeño laboral)

#### I. INTRODUCCIÓN:

La presente encuesta tiene por finalidad recabar información, por tal razón solicito su apoyo y opinión, llenando la encuesta para la investigación Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas - 2021, agradeciéndole anticipadamente por su colaboración.

#### II: INSTRUCCIONES:

Responder con mucha sinceridad, marcando con un "X" del 1 al 5, de acuerdo a su criterio siguiendo la misma escala:

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo  
(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.

#### III. DATOS GENERALES:

Edad: ..... Sexo: M ( ) F ( )

EE SS: .....

Condición Laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (V1. Gestión del talento humano)</b>					
1	Las funciones asignadas a su cargo son compatibles con su formación académica.					
2	Considera usted que las acciones de capacitación que implementa la institución, es una inversión.					
3	En el último semestre recibió algún tipo de capacitación por parte de la institución que labora.					
4	Los procesos de selección de personal se realizan teniendo en cuenta los requisitos mínimos del cargo.					

5	Considera importante realizar pruebas de conocimiento y psicológicas en los procesos de selección para el personal.					
<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDADES GERENCIALES (V1. Gestión del talento humano)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Los trabajadores poseen habilidades gerenciales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, liderazgo y pensamiento estratégico.					
7	Considera importante desarrollar habilidades interpersonales en el trabajo como la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
8	Considera importante desarrollar capacidades para el equipo de trabajo como de integración social, solución de conflictos, poder de influencia.					
9	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.					
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL (V1. Gestión del talento humano)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Las funciones del puesto que realizan los trabajadores, se realizan con compromiso y voluntad.					
11	A nivel organizacional, considera usted importante la identificación y compromiso con la institución.					
12	Las capacidades directivas de su jefe inmediato, promueve un clima laboral óptimo para el logro de la productividad.					
13	Considera importante poner en vigencia un programa de incentivos económicos y no económicos, que incentive las expectativas del trabajador.					
<b>DIMENSIÓN 4: CALIDAD DEL TRABAJO (V2. Desempeño laboral)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la institución?					
15	¿Está de acuerdo que la institución, promueva la iniciativa del trabajador?					
16	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
17	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?.					
18	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?.					
19	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?.					
<b>DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO (V2. Desempeño laboral)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					

21	¿Está de acuerdo que a partir de la conformación de equipos de los trabajos se obtienen productos de calidad?					
22	¿Hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?.					
23	¿Usted está de acuerdo que los trabajos realizados en equipo son entregados de manera oportuna?					
24	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
25	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?					

Adaptado de: (Asencios, 2016) (Camelo, Vallejo, & Gómez, 2015).



**GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS**

Gerencia Regional de Desarrollo Social  
Dirección Regional de Salud Amazonas

RED DE SALUD CHACHAPOYAS  
MICRORED DE SALUD LUYA

**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

Luya, 04 de Agosto del 2021

**CARTA Nº 001-2021-GR-AMAZONAS-DRSA/RSCH-MRL**

**SEÑOR:**

**Roger Ramos Rojas**  
**Licenciado en Enfermería**

**Presente.-**

**ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

*Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en atención al documento presentado a mi despacho, manifestarle que se le **AUTORIZA** para ejecutar su trabajo de investigación (tesis) en los establecimientos de Salud de la Micro Red de Salud de Luya a mi cargo, titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas - 2021".*

*Sin otro en particular, me despido de usted.*

Atentamente,



  
Luz Milagros Cueva Eusebio  
MEDICO CIRUJANO  
C.I.P. 56275