



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral en el personal de
salud de la Micro Red Usquil - Otuzco, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Fernandini Chavez, Jackeline Mecky (orcid.org/0000-0003-0070-5580)

ASESORA:

Dra. Guzman Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/0000-0003-2833-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por permitirme llegar a cumplir las metas trazadas. Por los momentos difíciles y buenos que me han enseñado valorar la vida.

A mis dos hijos Donato y Josué, por ser las personas que me impulsan a seguir adelante y ser mejor cada día.

A mi esposo, que me ha acompañado durante todo mi trayecto académico.

A mis padres por demostrarme que los momentos difíciles y tropiezos son para mejorar y salir adelante y por su apoyo incondicional en cada paso de mi vida. A mi familia, por estar conmigo en los momentos buenos y malos de mi vida personal y profesional.

Jackeline M. Fernandini Chávez

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo de Trujillo y a sus docentes,

Por su paciencia y responsabilidad en el desarrollo de la maestría.

Al personal de salud que pertenece a los diferentes establecimientos de salud de la micro red Usquil

Por su colaboración y permitirme la realización del presente trabajo de investigación.

A mi asesora Dra. Eliana Guzmán Avalos,

Por su asesoramiento, orientación y paciencia durante todo el proceso del desarrollo del trabajo de investigación.

A mis padres y esposo

Por brindarme su apoyo incondicional para el logro de mis objetivos.

Jackeline M. Fernandini Chávez

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización.....	24
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1: Gestión del talento humano según dimensiones en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021	31
Tabla 2: Rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021	32
Tabla 3: Rendimiento laboral según dimensiones en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021.....	33
Tabla 4: Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil - Otuzco en el periodo de octubre- noviembre 2021; se realizó un estudio cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 57 personal de salud. Para la medición de ambas variables se utilizó como instrumento el cuestionario constituido por 15 y 17 ítems con escala de Likert, cuyo alfa de Cronbach fue de 0,823 y 0,816. Los resultados fueron que el 59.6% señalaron que la gestión del talento humano es regular predominando a la vez el rendimiento laboral regular con un 45.6%. En cuanto a las dimensiones de la gestión del talento se observó con respecto a la selección y reclutamiento se encuentra en nivel regular con 52,6%, capacitación y desarrollo regular 50.9%; compensación mala con 36.8%. Además, el rendimiento Laboral fue regular con 50.9%. se concluyó que existe una relación significativa ($p < 0.05$) entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco.

Palabras clave: Gestión, talento, humano, rendimiento, laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine if there is a relationship between the management of human talent and work performance in the health personnel of the Micro Network Usquil - Otuzco in the period of October-November 2021; A quantitative study was carried out, with a non-experimental, descriptive correlational, cross-sectional design. The sample consisted of 57 health personnel. For the measurement of both variables, the questionnaire consisting of 15 and 17 items with a Likert scale was used as an instrument, whose Cronbach's alpha was 0.823 and 0.816. The results were that 59.6% indicated that the management of human talent is regular, prevailing at the same time regular work performance with 45.6%. Regarding the dimensions of talent management, it was observed with respect to selection and recruitment is at a regular level with 52.6%, training and regular development 50.9%; bad compensation with 36.8%. In addition, Labor performance was regular with 50.9%. It was concluded that there is a significant relationship ($p < 0.05$) between the management of human talent and work performance in the health personnel of the Micro Network Usquil-Otuzco.

Keywords: Management, human, talent, performance, labor.

I. INTRODUCCIÓN

El talento humano tiene un concepto amplio la cual es formado por personas con experiencia, y con capacidad de resolver problemas dentro y fuera de la institución; gracias a las competencias, intereses personales, aspiraciones de superación, con necesidades, problemas y emociones que poseen, por consiguiente en la actualidad, las organizaciones se interesan por retener su talento humano por lo tanto implementan estrategias que permitan a los empleados ser satisfechos con su actividad personal y laboral, con la finalidad de asegurar la salud física y mental permitiendo el desarrollo de la productividad, el involucramiento organizacional, el sentido de la pertenencia y generar mayor rendimiento laboral.

En tal sentido, el desafío que enfrentan los directivos de las organizaciones se fundamenta en que la dirección de los recursos humanos debe estar dirigida a la eficiencia y la eficacia con la finalidad de lograr estándares altos de rendimiento laboral destacando la ventaja competitiva y el valor agregado. (Montoya y Boyero, 2016). Por lo cual el factor clave de los procesos gerenciales y la formación de capital humano altamente calificado de las organizaciones, es la gestión del talento humano. (Sani et al., 2017)

Según Prieto (2013) refiere que la gestión de Talento Humano optimiza el éxito de la organización alcanzando la mejora del personal y de las jerarquías así mismo en la productividad y el desempeño laboral, por lo cual la organización es responsable de gestionar el talento humano en toda la estructura organizacional incidiendo con mayor énfasis en los grados subalternos de la organización.

Sin embargo, Echevarría y Martínez (2018), señalan que en la actualidad se percibe la necesidad de adiestrar, de capacitar, e impulsar a los empleados con el fin de aumentar el rendimiento laboral esto se debe a las organizaciones que no realizan una apropiada gestión del recurso humano.

A nivel Mundial, las Cartas Iberoamericanas de la CLAD, señalan que los gobiernos deben desarrollar un sistema de servicio civil adecuado a la realidad nacional que incorporen normas y procedimientos donde se incluya la evaluación del rendimiento laboral dentro de sus políticas cuya finalidad es garantizar las gestiones de los recursos humanos y el rendimiento laboral, así se proporciona servicios de atención de calidad en beneficio de la población (CLAD.2015).

En tal sentido, la Organización Mundial de la salud (OMS, 2021) afirma un incremento del número de países que han implementado políticas de desarrollo profesional, políticas de incentivos económicos y no económicos siendo estrategias que impulsan la incorporación y retención del personal de salud en las zonas desatendidas con una perspectiva de género.

Durante el año 2015, con la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, al profesional de salud se reconoció como el elemento fundamental que brinda una atención de calidad en la población. Por lo tanto todos los establecimientos de salud tienen mayor inversión presupuestal en los procesos de reclutamiento, contratación, capacitación, perfeccionamiento y distribución del personal enfocándolos como los factores principales que determinan una buena gestión del talento humano con fines sostenibles.

Esto se observa en China, Japón, Corea del sur, Dinamarca y Australia, que el sector salud y las compañías tiene un presupuesto asignado de un 52% destinado a la capacitación, la cual es solventado por el gobierno lo que permite que su medicina sea avanzada.

A nivel Latinoamérica, en cambio en Colombia se evidencia limitaciones siendo demostrado mediante el artículo de Gestión del Talento Humano en Salud Pública, realizado en cinco ciudades colombianas durante el año 2014, la cual se efectuó el estudio con 672 personas que laboran en instituciones prestadoras de servicios de salud, tuvo como resultado una cobertura baja en la capacitación limitando la formación constante del talento humano, en

la que el 3.7% refieren que no cuentan con una estructura orgánica en la gestión del talento humano de la institución donde laboran, y el 18.8% no cuentan con un plan de capacitaciones. Así mismo el sector chileno demuestra limitaciones en la administración de los recursos humanos, reflejando una débil integración institucional, además falta de complementariedad y coordinación entre el recurso humano con los niveles de atención, siendo desaprovechados debido a un nivel bajo de rendimiento laboral, con aumento de ausentismo, flexibilidad limitada y remuneraciones bajas.

A nivel nacional, el servicio Civil Peruano, siendo una de las reformas realizadas por el Gobierno Peruano en cumplimiento con las Cartas Iberoamericanas, mediante la ley servir, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos aprobó 7 subsistemas integrando la gestión del rendimiento con lo cual reconoce logros y necesidades de los servidores civiles para aumentar el desempeño en los puestos o cargos de trabajo por lo cual se rige por la evaluación del desempeño, encontrándose los servidores civiles sujetos a evaluaciones con igualdad de condiciones, permitiendo mejorar el rendimiento de acuerdo a las metas y objetivos organizacionales a modo que mejores rendimientos son más beneficios económicos y no económicos, esto motiva al servidor a que se capacite y pueda crecer académica y profesionalmente (SERVIR, 2014).

Así mismo, según la dirección general de personal de la salud (DIGEP, 2018), señala una debilidad en el orden y articulación de los mecanismos de evaluación del desempeño, promoción, capacitación y remuneración lo cual limita al logro de los objetivos institucionales, prioridades sanitarias y al desarrollo personal y profesional del recurso humano. Además, existen necesidades de asistencia, capacitación, seguimiento, evaluación y mejora lo cual afecta el rendimiento laboral del recurso humano encontrándose por debajo de los estándares óptimos establecidos para el personal en los diferentes niveles de atención.

Esta situación no es diferente en la gestión del recurso humano de la microred de Usquil que presenta ciertas limitaciones en la capacitación y la compensación lo cual dificulta el rendimiento laboral debido que las normas y disposiciones emitidas por la ley servir no son implementadas y ejecutadas adecuadamente evidenciándose capacidades insuficientes, limitados reconocimientos e incentivos al personal de salud; ante esta realidad se planteó la siguiente interrogante.

¿Existe relación entre gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil -Otuzco en el periodo de octubre-noviembre 2021?

Esta investigación se justifica por los siguientes criterios:

Es conveniente porque permite incorporar las fortalezas del talento humano en las áreas de recursos humanos mediante los procesos de selección, reclutamiento, capacitación y recompensas para la adecuada toma de decisiones y acciones planificadas, por consiguiente, contribuirá a mejorar el rendimiento del personal de salud de acuerdo con los objetivos, metas y resultados esperados que tiene planificado en su plan estratégico institucional.

Se justifica en la práctica, de aportar con el logro de los objetivos y metas institucionales del mismo modo que desarrolla profesionales competentes y motivados que solucionen los problemas de salud de acuerdo con el contexto epidemiológico. Además, es relevante porque responde ante demandas y necesidades sanitarias de la sociedad proporcionando servicios de calidad de atención en salud.

Como también teóricamente, los resultados del estudio, servirán como antecedentes a fin de analizar las futuras investigaciones en el ámbito de la salud.

Se justifica metodológicamente, porque proporciona crear nuevos instrumentos en los posteriores estudios relacionadas con las variables como también analizar y procesar datos obtenidos, de igual modo aporta en la administración del recurso humano en los diferentes niveles y categorías de atención en salud.

Los objetivos planteados están enfocados al objetivo general: Determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil - Otuzco en el periodo de octubre- noviembre 2021. Los objetivos específicos son: Identificar la gestión del talento humano según dimensiones en el personal de salud de la Micro Red Usquil – Otuzco. Identificar el rendimiento laboral en el personal de la Micro Red Usquil – Otuzco. Identificar el rendimiento laboral según dimensiones en el personal de salud de la Micro Red Usquil – Otuzco.

Para finalizar, se plantea la hipótesis alterna (H_a): La gestión del talento humano se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco en el periodo de octubre- noviembre 2021. Así mismo como hipótesis nula (H_0): La gestión del talento humano no se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco en el periodo de octubre- noviembre 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En Latinoamérica, Moreno (2021, Guayaquil-Ecuador), en su tesis cuyo fin fue determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal, cuya muestra fue compuesta por 71 usuarios. Su instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de 21 preguntas con escala de Likert. En este estudio se reportó que el 53.52% de los usuarios encuestados presento nivel regular de gestión del talento humano, seguido 40,85% de nivel bueno y 5,63% de nivel malo. Se concluyo que predomina el nivel regular de la gestión cuyas dimensiones son: los procesos de incorporar, capacitar y conocer el talento humano.

Burgos (2018), *revista de publicaciones científicas y académicas*. (artículo científico). Universidad Miguel de Cervantes. Chile. Cuyo fin fue determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de las instituciones del sector salud en Colombia. Se realizó un estudio aplicado, no experimental y de corte transversal, cuya muestra fue compuesta por 70 profesionales de salud. Su instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de 26 ítems dicotómicas. En este estudio se reportó un promedio de 2,51 siendo deficiente el rendimiento laboral de los trabajadores. se concluyó que el rendimiento es deficiente en los equipos de trabajo produciendo el incumplimiento de los objetivos institucionales debido que las metas personales y de equipo no son compatibles además no están enmarcadas bajo el cumplimiento de normas, así como de la eficiencia, eficacia y efectividad.

A nivel nacional; Vílchez (2018, Lima-Perú), en su tesis cuyo fin determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Un estudio cuantitativo, aplicado, con diseño no experimental de tipo correlacional; cuya muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores. su instrumento de recolección de datos fue dos cuestionarios de 18 y 12 ítems con escala de

Likert. En este estudio se reportó 50% de trabajadores encuestados manifestaron estar de acuerdo con la gestión del talento humano, seguido totalmente de acuerdo con 40%, ni acuerdo/ ni desacuerdo un 4% y en desacuerdo un 2%. Se concluyó que el mayor porcentaje de trabajadores manifestaron estar de acuerdo con la gestión del talento humano, sin embargo, un 2% refieren desacuerdo debido que presentan problemas como: personal insuficiente, ambiente laboral tóxico, inasistencias laborales, escasa motivación, comunicación y trabajo en equipo deficiente.

Toledo (2018, Huarochirí -Perú), en su tesis cuyo fin fue determinar cómo la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018. Un estudio de tipo básica, descriptiva, con diseño no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal, cuya muestra fue compuesta 80 usuarios internos de salud. Su instrumento de recolección de datos fue dos cuestionarios constituido por 32 y 34 ítems con escala de Likert. En este estudio se reportó un 50% de usuarios encuestados señalan regular gestión del talento humano, seguidos 28.08% buena, y el 21.3% mala. Se concluyó que la mayor parte de internos señalan regular gestión del talento humano en la microred san Mateo- Huarochirí.

Castillo (2021, Tarapoto-Perú), en su tesis cuyo fin fue determinar la relación entre ergonomía y rendimiento laboral en el Centro de Salud San José de Sisa, 2020. Un estudio de tipo básico, con diseño no experimental de tipo correlacional, cuya muestra fue conformada por 93 trabajadores. Su instrumento de recolección de datos fue compuesto por dos cuestionarios de 16 y 13 ítems con escala de Likert. En este estudio se reportó un 41.9% de trabajadores encuestados percibieron un nivel regular en rendimiento laboral, seguidos 34.4% de nivel bajo, y 23.7% en nivel alto de rendimiento. Se concluyó que el rendimiento laboral predomina el nivel regular con el 41.9% de los trabajadores.

Núñez (2020, Lima-Perú), en su tesis cuyo fin fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los

profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019. Un estudio cuantitativo, con diseño no experimental de tipo correlacional y de corte transversal, cuya muestra fue conformada por 109 trabajadores. su instrumento de recolección de datos fue compuesto por 20 ítems con escala de Likert. En este estudio se reportó un 89% de trabajadores encuestados señaló un nivel regular de gestión del talento humano, seguido un 8.3% de nivel deficiente y el 2,8% nivel bueno. Se concluyó que la mayor parte de los trabajadores señalaron un nivel regular de gestión del talento humano en el centro de salud “Los Licenciados”.

Paredes (2021, Lima-Perú), en su tesis cuyo fin fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la calidad de atención del personal de salud de un establecimiento de primer nivel. Un estudio cuantitativo de tipo básico, de diseño no experimental correlacional, la muestra fue conformada por 32 trabajadores. Su instrumento de recolección de datos fue compuesto por 30 ítems con escala de Likert. Se reportó que el 65,6% de trabajadores encuestados considera regular gestión del talento humano, seguido 28,13% buena y el 6,25% mala. Se concluyó que el mayor porcentaje de los trabajadores califican de nivel regular la gestión del talento humano del establecimiento de primer nivel.

Caicho (2021, Lima- Perú), en su tesis cuyo fin fue determinar la relación que hay entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los empleados del puesto de salud. Un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental correlacional, y de corte transversal, cuya muestra fue constituida por 50 trabajadores asistenciales. Su instrumento de recolección de datos fue compuesto por 20 ítems con escala de Likert. Se reportó un 54% de encuestados manifestaron un nivel regular de gestión del talento humano, seguido 34% alto y el 12% bajo. Se concluyó que la mayor parte de los trabajadores asistenciales manifestaron nivel regular de gestión del talento humano en el puesto de salud.

Barzola y Huamán (2020, Huancayo-Perú), en su tesis cuyo fin fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2019. Un estudio de tipo básica, con diseño descriptivo correlacional y de corte transversal, cuya muestra fue conformada por 105 enfermeras. Su instrumento de recolección de datos fue dos cuestionarios de 46 y 50 preguntas con escala de Likert. En este estudio se reportó un 36.2% de enfermeras presentan regular rendimiento laboral, seguidos 26.7% bajo, 19% alto, 12.4% muy bajo y 5.7% muy alto. Se concluyó que el 39.1 % de las enfermeras presentan muy bajo o bajo rendimiento laboral; debido a reiterados conflictos entre el personal de salud, escasez de equipos y materiales; asimismo por estrés, apoyo limitado entre compañeros y en la organización, el respeto reciproco se ha quebrantado, presión laboral y pocas veces participa en las decisiones.

Santa María (2017, Lambayeque-Perú) en su tesis cuyo fin fue determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017. Un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental correlacional y corte transversal, cuya muestra fue compuesta por 60 profesionales asistenciales. Su instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de 15 items con escala de Likert. Se reportó que el 80% de los encuestados perciben una gestión del talento humano de nivel medio y el 20% nivel bajo. Se concluyó que la mayor parte de los profesionales asistenciales perciben una gestión del talento humano de nivel medio de una microred.

Girón (2018, callao-Perú), en su tesis cuyo fin fue determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral del personal del centro de salud Puerto Nuevo-Callao ,2018. Un estudio de nivel descriptivo, con diseño no experimental correlacional y corte transversal, cuya muestra fue compuesta por 34 personas. Su instrumento de recolección de datos fue dos cuestionarios de 19 y 26 ítems con escala de Likert. Se reportó un 38, 24% de encuestados que presentan un nivel regular de rendimiento laboral así mismo un 38, 24 % presentan nivel bueno y el 25,53

nivel deficiente. Se concluyó que la mayor parte de las personas muestran un nivel de rendimiento laboral bueno y regular.

A continuación, es preciso exponer las teorías que sustentan este estudio. Respecto al estudio de la gestión de los recursos humanos, definen al recurso humano como: el esencial elemento de toda organización siendo un factor de ventaja competitiva en la actualidad, además se caracterizan por poseer un grupo de competencias relacionados con conocimientos y habilidades, del mismo modo capacidades, motivaciones y técnicas la cual asegura la operatividad de varias áreas de la organización. (Escobar, 2013; Cuesta, 2017; Espinoza y Peñalver, 2018)

Así mismo, el personal de la organización es un recurso humano inimitable, único y competitivo debido que desarrolla habilidades y competencias permitiendo que la empresa sea competitiva, sostenida y permanente en el tiempo, así mismo es un recurso importante que da utilidad a los demás recursos de la organización.

Por otro lado, Según OPS (2015). Señala que la gestión del recurso humano son acciones organizadas y ordenadas dentro de una organización la cual hace uso de los sistemas, de políticas y prácticas de salud que permitirán tener el personal adecuado según las necesidades de la organización por lo cual se debe anteceder la satisfacción de las necesidades del recurso humano mediante el contrato, la motivación, el desarrollo y el mantenimiento de los trabajadores a fin de conseguir los objetivos fijados.

según Vallejo (2016) Señala que en la actualidad el termino talento humano se le describe como un recurso que posee competencias y cualidades que son importantes en la acción y movimiento de toda organización por consiguiente todas las personas poseen talentos.

Del mismo modo, Chiavenato (2013) manifiesta que el desarrollo del talento humano proporciona utilidad en las organizaciones, la cual son personas que

poseen competencias, siendo tres aspectos principales: habilidades, conocimientos y actitudes.

Así mismo, la gestión del talento humano, para Chiavenato (2009) es un conjunto de políticas y prácticas requeridas que orienta a la administración de los recursos humanos, además se conforman por el reclutamiento, la selección, formación, remuneración y evaluación del desempeño.

Igualmente, Mora (2012) manifiesta que son acciones que realizan las personas de forma estratégica para enfrentar nuevos retos en el futuro, la cual permite potencializar al máximo las competencias personales de acuerdo con las necesidades identificadas en la institución.

Además, Vallejo (2016) señala para lograr aumentar la productividad, la calidad de las tareas laborales y la realización de los objetivos organizacionales es necesario incorporar la gestión del talento humano mediante los subsistemas como reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar y evaluar personas; así mismo forman una base de datos la cual contribuye en la determinación de decisiones y acciones dentro de la organización, además permite el desarrollo del sentido de formar parte y de participación de los empleados con la organización.

Para Vera y Blanco (2019) señala que la globalización ha permitido que incorporen la gestión del talento humano en las organizaciones, siendo indispensable implementar estrategias, herramientas y elementos para lograr progresar el rendimiento de los empleados y la mayor competitividad en las organizaciones.

Por otra parte, Chiavenato (2009), manifiesta que, los aspectos esenciales del talento son: el Conocimiento: En la actualidad para saber, es necesario continuar aprendiendo los conocimientos. La habilidad: Para saber hacer es necesario que el conocimiento se debe poner en práctica convirtiéndose en efecto. El juicio: Se refiere en analizar la situación y para poder realizarlo, es necesario saber extraer los datos, ser crítico, saber estimar los hechos, ponderar con igualdad y determinar las prioridades. La actitud: El

emprendedor debe saber hacer que ocurra el conocimiento en nuestra realidad, por lo cual debe superar y alcanzar los objetivos trazados, enfrentar los obstáculos para poder llegar a la autorrealización.

En cuanto, Werther (2008) manifiesta los siguientes objetivos del capital humano como: los objetivos corporativos, manifiesta que los gerentes y supervisores son los encargados de impulsar el uso del talento humano contribuyendo al éxito de la organización; así también que los objetivos funcionales menciona que la gestión se debe acoplar e identificar las necesidades organizacionales con el fin de evitar pérdidas de los recursos financieros, materiales y humanos; así mismo los objetivos sociales deben responder de manera eficaz ante las demandas y necesidades de la sociedad; por último los objetivos personales, refiere que el departamento de capital humano debe tener en cuenta que el empleado ambiciona lograr metas personales pues la organización deben satisfacer estas aspiraciones para lograr mayor productividad de los empleados.

Además, López et al. (2011) señala que el objetivo del departamento del capital humano es diseñar políticas, programas y procedimientos para demarcar de manera eficaz la estructura organizacional y administrativa de la organización con mecanismos de integración cuantitativa y cualitativa del empleado, la cual garantice lograr las metas institucionales, para poder lograrlo la administración del talento humano debe implementar técnicas y procedimientos orientadas a planificar, organizar, dirigir y controlar personas.

En cuanto, Miranda (2016) Sostiene sin capital humano no existe una organización, pues gracias a ello, brindan servicios y realizan acciones a fin de alcanzar el cumplimiento de los objetivos organizacionales fijados.

Así mismo, la gestión del talento humano es una área multidisciplinaria pues se articula con diferentes grupos de profesionales para llevar acabo los procesos del talento humano como la aplicación e interpretación de instrumentos basados en test psicológicos y entrevistas al momento de realizar la selección del personal, el uso de sistemas tecnológicos para

evaluar los conocimientos, programas de servicio social en la organización, proyectos de vida personal y profesional, diseños de los perfiles de puestos, mejorar la satisfacción laboral del personal, disminuir las inasistencias, compensaciones relacionadas con los salarios, remuneración, incentivos, actividades de ocio y gastos sociales, interpretar las políticas laborales, entre otros procesos, con el fin de alcanzar resultados positivos de la organización.

Por otro lado, Según Chiavenato (2009), manifiesta seis procesos básicos: como los procesos para integrar personas que comprende el reclutamiento y la selección la cual se encargan de atraer y seleccionar personas calificadas para el puesto o cargo; así mismo los procesos de organizar personas, se encargan de asignar tareas, actividades o cargos que realizaran en la empresa, así también los procesos para recompensar personas, se responsabilizan de cubrir las carencias personales del recurso humano siendo incentivados mediante recompensas, retribuciones, prestaciones laborales y servicios sociales. Igualmente incluye el proceso de desarrollar a las personas: encargados de capacitar e incrementar los conocimientos que aportaran al progreso profesional y personal; por último, los procesos para retener personas, encargados de producir satisfactorias condiciones psicológicas y del ambiente para las tareas laborales.

Así mismo, la gestión del talento humano consiste en las dimensiones siguientes:

Reclutamiento y selección, Para Chiavenato. (2009):

“afirma que la selección de personas forma parte del proceso para aumentar la cantidad de personas y opera justo después del reclutamiento”. (p.137). En tal sentido ambos forman parte de un mismo proceso.

El reclutamiento es cuando la organización publica invita, divulga, llama la atención, atrae y convoca la disponibilidad de puestos mediante el mercado de recursos humanos, la cual aplica procedimientos y técnicas para atraer candidatos altamente calificados que estén alineados al perfil de puesto y

sean competentes en ocupar puestos o cargos en la organización; así mismo la selección se encarga de elegir, escoger, decidir, comparar, clasificar, filtrar el ingreso, y restringir entre una lista de candidatos al personal más adecuado para los puestos, que cumplan con las competencias necesarias que se describen en el perfil de puesto y de la organización pretendiendo mantener la eficiencia, la eficacia y el desempeño organizacional.

En el sector público, el proceso de selección conlleva a costos, tiempo, dedicación, capacitación y priorización de competencias con el propósito de precisar el potencial de las personas, por lo cual es necesario optimizar inicialmente el esfuerzo de la empresa.

En cuanto, Capacitación y desarrollo, Para Según Werther & Davis (2008), Es una actividad ordenada y planificada que tiene por finalidad adiestrar al empleado en las tareas que tiene asignadas y en el desempeño del cargo. Pues el aprendizaje se convierte en el sustento principal en los niveles: individual, colectivo y organizacional. Habitualmente, las organizaciones se enfocan a realizar las capacitaciones cuando solo muestra necesidades o actitudes pasivas de parte de los empleados y con una perspectiva de trabajo a corto tiempo, que conlleva a imponer y no preguntar al personal, en donde seguramente la capacitación no lograra cambios en la organización.

De igual modo, Wayne (2010) “señala la capacitación y desarrollo constituyen la parte central de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional”. (p.198). Esto indica que, para aumentar el desempeño laboral, es indispensable ejecutar capacitaciones continuas la cual mejora las competencias de los empleados.

La capacitación según Vallejo (2016) Es el desarrollo de características y cualidades de las personas que son adiestradas para ser más productivos y logren contribuir con los objetivos organizacionales.

Además, Cota y Rivera (2016), manifiesta que la capacitación es una herramienta efectiva que mejora el desempeño de los trabajadores; pues facilita al trabajador con una mejor visión de las ventajas y beneficios de la capacitación contribuyendo en el desarrollo profesional y personal así mismo en las organizaciones siendo innovadoras, que desarrollan estrategias competitivas, organizacionales y funcionales mediante el uso de tecnologías de información.

Según el Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud (PLANDES, 2018-2021), La capacitación es el desarrollo de conocimientos o competencias que deben ser alineados al perfil del cargo o puesto del profesional de salud así mismo a los objetivos institucionales que se encuentran en el plan estratégico, permitiendo la mejora del desempeño del recurso humano en salud.

En una perspectiva moderna, los procesos del desarrollo se realizan mediante las capacitaciones pues son parte de la cultura organizacional, que se van adecuándose a las carencias de la organización en medida cuando estas se planifiquen, así mismo despierta un interés en el empleado mostrando una actitud proactiva que permita prever las carencias de la organización con visión a plazo largo

Para vallejo (2016) refiere que el diagnóstico de necesidades de capacitación debe estar relacionado con los objetivos de la institución, y las competencias necesarias, así mismo que el diagnóstico debe estar sujeto a los problemas de productividad del personal como: la baja productividad, deterioros consecutivo en equipos, aumento de accidentes de trabajo, exceso de errores humanos, mal uso de aprovechamiento de los diferentes tipos de recursos disponibles; Como también los problemas del personal y relaciones interpersonales deficientes así mismo el aumento del número desmedido de quejas, inadecuada atención al usuario, desinterés laboral, deficiente apoyo y faltas en la ejecución de órdenes.

Por lo cual es necesario desarrollar un programa de capacitación, el cual permita dar a conocer y evaluar las competencias, los aspectos de relevantes de la organización, así mismo dar seguimiento a los aspectos evaluados al trabajador. (Cota y Rivera 2016)

Además, contribuye en el progreso de la organización, pues el desarrollo y la capacitación se relaciona con fomentar la competencia y el constante aprendizaje de las personas, lo cual aplica el conocimiento de manera provechosa y útil. En otras palabras, el saber será provechoso si solo se utiliza para la elaboración de diferencias y resultados, optimización de procesos, valores agregados, y el aumento de beneficios.

Según Wayne (2010) Las actividades de capacitación y desarrollo que reciben los empleados deben estar alineados a las estrategias de la corporación, pues algunos beneficios incluyen la satisfacción laboral, mejoramiento de principios y valores, aumentar la tasa de retención, disminuir la tasación de rotación, mejorar las contrataciones lo que permite que los empleados se sientas satisfechos generando clientes satisfechos.

Así mismo, El capital humano se considera como el punto clave para insistir en el desarrollo de la organización mediante la innovación de conocimientos, formación y capacitación, asegurando las competencias individuales lo cual contribuirá en el rendimiento laboral.

Por lo cual, Los directivos o gerentes de la dirección de los recursos humanos muestran interés en aumentar el rendimiento laboral por ello implementan programas de capacitación y desarrollo para lograr el éxito en la organización. (Llagas, 2015)

Por otro lado, La capacitación tiene como propósito en contribuir en las conductas de las personas la cual desarrolla cualidades para ser más productivos e incrementar el desempeño laboral de igual modo de lograr el cumplimiento los objetivos organizacionales. (Vallejo, 2016)

Respecto a la compensación, según Werther y Davis (2008):

Es el conjunto de las gratificaciones y servicios que los empleados reciben a cambio de su labor. Su administración está a cargo del departamento de recursos humanos y su fin es garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. (P.342).

La dirección de los recursos humanos es el encargado del mantenimiento de las personas tiene como finalidad satisfacer las necesidades personales y profesionales del empleado pues a mejores compensaciones garantizan una mayor satisfacción laboral lo cual incidirá a una mayor productividad en la organización.

Del mismo modo, la compensación para Chiavenato (2000):

Es el área relacionada con la remuneración que el individuo recibe como retorno por la ejecución de tareas organizacionales. Básicamente es una relación de intercambio entre las personas y la organización. (p.409)

Esto indica que los empleados reciben una contribución de acuerdo con las actividades que realiza en el trabajo pues ellos mismos generan sus propias compensaciones.

Así mismo, Cuando las compensaciones no se administran adecuadamente, los resultados son la insatisfacción laboral de los empleados en consecuencia afecta el rendimiento laboral, la productividad y la calidad del ambiente laboral. Por otro lado, cuando las compensaciones son insuficientes puede conducir a motivaciones deficientes, inasistencias y diferentes modos de protestas pasivas. Así mismo cuando los niveles de compensaciones son inadecuados conduce dificultades en el empleado como ansiedad y desconfianza como también en la organización produce

disminución del rendimiento y la competitividad. Además, cuando el empleado siente que necesita una mejor compensación y la organización no satisface esta necesidad, aumenta el nivel de quejas y la búsqueda de otros empleos, en consecuencia, disminuye el desempeño laboral. (Werther y Davis, 2008)

Todo empleado realiza trato con el trabajo, para la obtención de compensaciones financieras y no financieras. Las Compensaciones no financieras encontramos la reputación, agradecimientos, autoestima, reconocimiento y seguridad laboral sin embargo en la compensación financiera es cuando el empleado percibe una contribución en modo de sueldos, bonificaciones, gratificaciones y comisiones. (Chiavenato, 2000)

Los salarios es cuando el empleado recibe una retribución en dinero que se paga por el trabajo y los servicios que proporciona en un plazo definido. Puede ser directo e indirecto: el directo se refiere a la retribución de servicio que percibe el empleado por un cargo que ocupa y que corresponde al número de horas trabajadas o también al salario mensual sin embargo el indirecto incluye gratificaciones, vacaciones, horas extras, participación en utilidades, propinas, prestaciones y beneficios sociales equivalente en dinero ofrecidos por la organización como póliza de vida colectivo, comida y transporte pagado, etc. (Chiavenato, 2000)

Por lo cual se relaciona el nivel de compensación con la productividad del trabajo, por consiguiente, el trabajador se ve incentivado a mejorar su rendimiento lo que proporciona beneficios en su desarrollo personal, profesional y de la organización.

En tal sentido la continuidad de los sistemas de salud e instituciones y la eficiencia del rendimiento son dependientes altos del talento humano (Dussault y Dubois, 2003). Sin embargo, el talento humano requiere de características diferentes como la cantidad, distribución, perfiles, calidad y organización de sus recursos humanos.

En cuanto a la variable de rendimiento laboral, para Chiavenato (2012). Se refiere a la conducta del trabajador que busca cumplir los objetivos trazados, además muestra características individuales como: cualidades, capacidades, habilidades y necesidades relacionados con el trabajo sin embargo cuando no produce comportamientos adecuados en los empleados, pueden perjudicar en los resultados de la organización; por lo tanto el rendimiento laboral es una estrategia individual que logra el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Así mismo Koopmans et al. (2014) refiere que el rendimiento laboral son comportamientos o acciones que están controlados por los empleados, siendo relevante en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Asimismo, Torres (2005), señaló un buen rendimiento laboral es importante que las personas que asumen cargos u ocupaciones desarrollen aptitudes como eficiencia, calidad y productividad, así mismo ejerzan una disciplina en el trabajo la cual cumplan con las normas de bioseguridad y realicen una buena utilización de la fuerza de trabajo como también deben tener cualidades personales.

El rendimiento laboral (RL) Los estudiosos del comportamiento han dado mayor atención a este constructo, debido que su popularidad logra que las organizaciones sean competitivas y productivas así mismo se encuentran relacionadas con el desempeño laboral de los miembros de la organización. (Koopmans et al., 2014).

Por otro lado, Lara (2009) señaló que, es necesario realizar una evaluación de competencias utilizando métodos, técnicas y procedimientos que proporcionen una información válida y confiable sobre los aspectos intelectuales y psicomotores del recurso humano contribuyendo con la mejora del rendimiento laboral.

La evaluación del rendimiento valora el desarrollo de conocimientos y competencias del empleado en relación con la búsqueda de mejores

resultados, por lo cual la organización contrapresta con reconocimientos, oportunidades de desarrollo y capacitación e incentivos así mismo es indispensable que durante el proceso de evaluación participen el empleado y la organización, con la finalidad que el sistema de evaluación sea efectivo. (Roberts, 2002).

Así mismo, según Dressler (2009), refiere que la evaluación es un método sistemático y estructurado que mide los atributos, comportamientos, grado de ausentismo y los resultados relacionados con el trabajo.

Del mismo modo, una evaluación con un sistema efectivo estima logros iniciando la planificación en el desarrollo que se ajusten de acuerdo con las metas y objetivos. (Wayne, 2010)

Además, el sistema de evaluación efectivo del rendimiento presenta dos objetivos fundamentales: el primero es producir información de acuerdo con ello, se realizará la toma de decisiones acerca a salarios y promoción así mismo el segundo es reconocer a los susceptibles procesos relacionados al desarrollo en el futuro. (Badawy, 2007).

La evaluación del rendimiento es responsabilidad del área de la administración del talento humano, pues independiente del nombre que sea denominado en las organizaciones ya sea como: Gestión Humana, Desarrollo Humano, Departamento de Personal.

Así mismo la evaluación del desempeño a sus subordinados son realizados por los gerentes la cual obtienen información de las fortalezas y debilidades, de acuerdo con los resultados toman decisiones posteriormente. (Rodríguez, 2016)

la valoración del rendimiento tiene como fin determinar la aportación en el logro de los objetivos a nivel individual, departamental y global además es una técnica de la gestión de los recursos humanos que conduce a obtener

información del actuar de cada persona en relación con los factores fijados en la organización. (Leal 2004)

la evaluación del rendimiento tiene como objetivos: Programa capacitaciones de acuerdo con la identificación de las necesidades del trabajador que se realiza mediante un análisis de fortalezas y debilidades. Permite ascensos, la cual se identifica capacidades para asumir mayores responsabilidades y ascensos así mismo sirve de base en la remuneración de acuerdo con la responsabilidad y contribución del trabajador. Evalúa los diseños de puesto, que permite el rediseño de estos, debido a los malos resultados que puede ser una alerta en relación con los diseños realizados anteriormente.

Así mismo la evaluación del rendimiento permite mejorar las relaciones entre jefe y subordinado, así como de resultados y la planeación de otras futuras acciones. Destaca los objetivos del puesto, pues a través de la evaluación de los puestos se identifica el logro de las metas trazadas para realizar ajustes en los trabajadores. por último, permite conocer el nivel de desempeño de cada empleado como también adoptar acciones para la mejora.

Las dimensiones o criterios que utilizan para la evaluación del rendimiento laboral son: eficacia laboral, relaciones interpersonales y la adaptación.

La eficacia laboral según Chiavenato (2006), Es la medida en que logramos los objetivos y resultados trazados, está relacionada con la ejecución de las actividades que permiten lograr las metas propuestas.

Así mismo, es evaluado por los siguientes indicadores: a) Planeación y organización: evalúa al empleado en el trabajo, de acuerdo con los objetivos organizacionales asignando prioridades, definiendo planes, empleando los necesarios recursos de forma óptima destinados a optimizar costos. B) puntualidad: se refiere a la entrega puntual o anticipada de trabajos solicitados o asignados, derrotando la presencia de diferentes situaciones

accidentales en el desarrollo de estos. C) Precisión en la información: se define a la presentación de informes y/o escritos que aportan información clara completa en los documentos y son presentados al jefe inmediato de manera oportuna y verídica. D) Cantidad de trabajo: es la cantidad de trabajo que realiza el empleado de manera satisfactoria y correcta con errores mínimos, optimizando el tiempo.

Por otro lado, las relaciones interpersonales: Es la habilidad de trabajar con otras personas de forma cordial y coordinada, instaurando la comunicación efectiva como también un pensamiento de colaboración y servicio con todas las personas tanto de la parte externa e interna de la empresa. Este factor es fundamental en el rendimiento e influye con la coordinación y la comunicación.

Así también, la adaptación: El empleado tiene la capacidad de ajustarse a los nuevos cambios o condiciones ya sean en lo laboral, personal o familiar, así mismo debe tener la aspiración continua de superarse la cual deberá corregir sus debilidades y deficiencias de igual modo mejorar sus conocimientos mediante el desarrollo permanente de los programas de capacitación que aportaran en el desarrollo de sus actividades laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La investigación por su finalidad es aplicada porque considera que, en base a los efectos teóricos, se realiza los avances prácticos. (Neill y Cortez.2018).

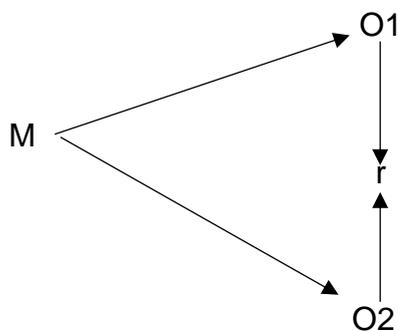
Con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo debido que busca medir y obtener información de forma independiente o unida de las variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Con corte transversal debido que investiga sucesos de una situación determinada en el tiempo. (Aceituno et al., 2017).

Diseño de la investigación:

Según Hernández et al., (2014) El diseño se define como una estrategia o plan proyectada para conseguir la información deseada con el fin de responder a la formulación del problema.

El diseño es no experimental debido que se sustenta en la ejecución de observaciones, no interviene con el ambiente. (Hernández, Fernández y baptista 2014). El diseño de tipo descriptivo correlacional, debido que definen y se establecen relaciones entre dos variables. (Hernández Zampieri, 2014).

A continuación, el diseño de investigación es:



Dónde:

M: personal de salud

O1: Gestión del Talento Humano

O2: Rendimiento Laboral

r: relación entre las observaciones de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variables:

Variable 1: Gestión del talento Humano

Dimensiones:

- Selección y Reclutamiento
- Capacitación y Desarrollo
- Compensación

Variable 2: Rendimiento Laboral

Dimensiones:

- Eficacia laboral
- Relaciones interpersonales
- Adaptación

Se realizó la operacionalización de variables la cual se ubica en anexos (Anexo N° 1).

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población:

Es una serie de especificaciones que coinciden con el conjunto de todos los casos. (Lepkowski, 2008).

La población estuvo conformada por 57 personal de salud que laboran actualmente en la microred Usquil, por lo cual se reporta en el cuadro siguiente:

PERSONAL	GÉNERO	CANTIDAD
Asistencial	Femenino	48
	Masculino	9

TOTAL		57
--------------	--	----

Criterios de selección

Para Bardales (2014), los criterios de inclusión y exclusión accede a deslindar la magnitud de la población, bajo los criterios de la investigación, y en base a la muestra asumida.

Criterios de inclusión:

- Personal de salud que se encontró cumpliendo sus funciones.
- Personal de salud que acepto contribuir con la investigación.
- Personal de salud que se encontró laborando más de dos meses en la microred Usquil.

Criterios de exclusión:

- Personal de salud que no desearon participar en el estudio.
- Jefes de establecimiento de salud.
- Choferes y personal de limpieza.
- Personal de salud que realizo trabajo remoto

Muestreo:

En el estudio, se usó la técnica de muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia.

El muestreo no probabilístico, Según Hernández (2014), es un procedimiento que selecciona y está dirigido de acuerdo con las características de la investigación.

Unidad de análisis:

Cada personal de salud que laboro en la Microred Usquil.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Para evaluar las variables se utilizó la encuesta al personal de salud con un grupo de preguntas, permitiendo conseguir y preparar datos de forma rápida.

Instrumentos:

Para evaluar ambas variables se utilizó el cuestionario, se encuentra en anexos (Anexo N° 2).

Instrumento 1: Que mide la gestión del talento humano en el personal de salud

La medición de la primera variable se realizó a través el “Cuestionario que mide la gestión del talento humano en el personal de salud”, que fue realizado al personal de salud de la microred Usquil; así mismo este instrumento fue elaborado por Luisa del Carmen Peralta Pérez en el año 2018, la cual el grupo de preguntas fueron modificadas por parte de la investigadora. Consta de 15 preguntas, siendo distribuidos en 3 dimensiones: selección y reclutamiento (1-7), desarrollo y capacitación (8-12, y compensación (13-17). Se evaluó con escala de Likert (inadecuado= 0 punto, en regular= 1 punto, adecuado= 2 puntos, y muy adecuado= 3 puntos).

Instrumento 2: cuestionario que mide el rendimiento del personal de salud.

La medición de la segunda variable se realizó mediante el “Cuestionario que mide el rendimiento del personal de salud”, realizado al personal de salud de la microred Usquil; además este instrumento fue creado por la investigadora. Consta de 17 preguntas, distribuidos en 3 dimensiones: eficacia laboral (1-7), relaciones interpersonales (8-11) y

adaptación (12-15). Se evaluó con escala de Likert (nunca= 1 punto, casi nunca= 2 puntos, a veces = 3 puntos, casi siempre= 4 puntos y siempre=5).

Validez y confiabilidad:

La validez según Anastasi y Urbina (2010), trata con lo que mide el cuestionario y cuanto bien lo hace.

La confiabilidad según Bernal, (2010) manifiesta que la confiabilidad del cuestionario es referente a base de la congruencia de puntos obtenidos por las mismas personas, al ser evaluado en circunstancias diferentes con el mismo instrumento.

La validez y la confiabilidad de los instrumentos esta especificada en cada ficha técnica.

Ficha técnica de la gestión del talento humano del personal de salud.

Nombre del instrumento	Cuestionario que mide la gestión del talento humano
Autor	Luisa del Carmen Peralta Pérez, modificado Jackeline Fernandini Chávez
Año	2018
Aplicación	Evaluación del personal de salud de la Microred Usquil
Bases teóricas	Teorías relacionadas con la gestión del talento humano
versión	Segunda
Sujetos de aplicación	Personal de salud de la Microred Usquil
Tipo de administración	Personal

Duración	15 minutos
Normas de puntuación	General con 15 ítems para medir la gestión del talento humano por dimensiones: selección y reclutamiento (constituido por 7 ítems), capacitación y desarrollo (constituido por 4 ítems) y compensación (constituido por 4 ítems).
Campo de aplicación	Gestión del talento humano en el personal de salud de la Microred Usquil.
validez	El cuestionario fue validado por tres expertos especialistas de la maestría de gestión de servicios de salud
Confiabilidad	El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de gestión del talento humano es 0,823 siendo mayor a 0,8 lo cual afirma que el instrumento es confiable. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).
Categorización de la medición general y rangos	Malo [0-15> Regular [15-30> Bueno [30-45]

Ficha técnica del rendimiento laboral del personal de salud.

Nombre del instrumento	Cuestionario que mide el rendimiento laboral
Autor	Jackeline Fernandini Chávez
Año	2021
Aplicación	Evaluación del personal de salud de la Microred Usquil
Bases teóricas	Teorías relacionadas con el rendimiento laboral
versión	Primera
Sujetos de aplicación	personal de salud de la Microred Usquil

Tipo de administración	Personal
Duración	15 minutos
Normas de puntuación	General con 17 ítems para medir el rendimiento laboral por dimensiones: eficacia (constituido por 7 ítems), eficiencia (constituido por 5 ítems) y adaptación (constituido por 5 ítems).
Campo de aplicación	Rendimiento laboral en el personal de salud de la Microred Usquil
validez	El cuestionario fue validado por tres expertos especialistas de la maestría de gestión de servicios de salud
Confiabilidad	El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de rendimiento laboral es 0,816 siendo mayor a 0,8 lo cual afirma que el instrumento es confiable. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).
Categorización de la medición general y rangos	Deficiente: [17-40>, Regular: [40-63> Bueno: [63-85]

3.5. Procedimientos

La investigación se realizó en la Microred Usquil, la cual primero se solicitó el permiso de la ejecución de ambos instrumentos a través de un oficio dirigido al director ejecutivo de la red salud Otuzco y al jefe de la microred de salud Usquil. Luego se procedió a realizar la coordinación para establecer un cronograma de fechas y turnos para la recolección de datos mediante ambos cuestionarios, teniendo en cuenta el horario del personal así mismo al personal de salud se les pidió el llenado del consentimiento informado y del instrumento de la gestión del talento humano mientras a los jefes de los establecimientos se les pidió el llenado del instrumento del rendimiento laboral la cual

tuvo una duración de 15 minutos, para ello se les explicó con un lenguaje claro y sencillo en qué se basa la realización del estudio, así como la importancia de éste, aseverando la confidencialidad de la información proporcionada, posteriormente se revisó el llenado correcto para evitar sesgos, así mismo la información de cada instrumento llenado fue registrado en una base de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Después de recolectar los datos, estos fueron procesados y sometidos a un análisis descriptivo mediante el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 25.0, por lo cual los resultados se presentaron en tablas con frecuencias absolutas y relativas, así mismo en el análisis inferencial se aplicó la prueba de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov – Sino para una muestra de 57 personal de salud y obtuvo una significancia de 0,00 siendo $p < 0.005$, determinando que los datos no continúan una distribución normal, por consiguiente, como es un estudio correlacional se usó el estadístico no paramétrico Rho spearman obteniendo un coeficiente de correlación de 0,539.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron las normas descritas en las Pautas Éticas Internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos elaboradas por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (OPS y CIOMS, 2016), la cual se consideró la pauta 1: toda investigación que tiene relación con seres humano debe realizarse con preocupación y respeto por el bienestar y los derechos de los participantes asegurando la minimización de los riesgos. Así mismo se consideró la pauta 9: la capacidad de las personas es dar el consentimiento informado además sostiene el derecho de decidir libremente si desean participar en la investigación. En cumplimiento de estas normas, permitió el resguardo de la confidencialidad de la información dada por el personal de salud, así como el respeto, y la autonomía que fue plasmada mediante el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

Tabla 1:

Gestión del talento humano según dimensiones en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje
Selección y reclutamiento	Bueno	20	35.1
	Regular	30	52.6
	Malo	7	12.3
Capacitación y desarrollo	Bueno	15	26.3
	Regular	29	50.9
	Malo	13	22.8
Compensación	Bueno	17	29.8
	Regular	19	33.3
	Malo	21	36.8

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

La percepción del personal de salud acerca de las dimensiones de la gestión del talento humano se observó con respecto a la selección y reclutamiento se encuentra en un nivel regular con un 52,6%, bueno 35.1% y malo 12.3%. En la dimensión de capacitación y desarrollo regular 50.9%, bueno 26.3% y malo 22.8%; así mismo en la dimensión compensación, el nivel malo es el alto con 36.8%, regular 33.3% y bueno 29.8%

Tabla 2:

Rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021

Rendimiento Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	15	26.3
Regular	29	50.9
Deficiente	13	22.8
Total	57	100.0

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

La mayor parte del personal de salud de la microred Usquil presentó rendimiento Laboral regular con un 50.9%, seguidamente eficiente en un 26.3% y deficiente en un 22.8%.

Tabla 3:

Rendimiento laboral según dimensiones en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje
Eficacia Laboral	Eficiente	0	0.0
	Regular	26	45.6
	Deficiente	31	54.4
Relaciones interpersonales	Eficiente	45	78.9
	Regular	11	19.3
	Deficiente	1	1.8
Adaptación	Eficiente	33	57.9
	Regular	16	28.1
	Deficiente	8	14.0

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

La percepción del personal de salud acerca de las dimensiones del rendimiento laboral se observó con respecto a la eficacia laboral se encuentra en un nivel deficiente con un 54.4% y regular 45.6%. En la dimensión de relaciones interpersonales eficiente 78.9%, regular 19.3% y deficiente 1.8%; así mismo en la dimensión adaptación, eficiente 57.9%, regular 28.1% y deficiente 14.0%

Tabla 4:

Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021

			RENDIMIENTO LABORAL			TOTAL
			deficiente	regular	eficiente	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Malo	N.º	13	0	0	13
		%	22,8%	0,0%	0,0%	22,8%
HUMANO	Regular	N.º	0	26	8	34
		%	0,0%	45,6%	14,0%	59,6%
	Bueno	N.º	0	3	7	10
		%	0,0%	5,3%	12,3%	17,5%
Total	total		13	29	15	57
			%	22,8%	50,9%	26,3%

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Rho= 0,539 y p=0,000 ($p < 0.05$)

En la tabla se observa, que el 22.8% de encuestados señalaron que la gestión del talento humano es mala a la vez presentan rendimiento laboral deficiente. Así mismo, el 59.6% señalaron que la gestión del talento humano es regular predominando a la vez el rendimiento laboral regular con un 45.6%. Finalmente, el 17.5% de encuestados señalaron que la gestión del talento humano es buena predominando a la vez el rendimiento eficiente con un 12.3%. Por lo cual se concluye que la mayor parte de los encuestados señalaron una gestión de talento humano regular a la vez presentaron un rendimiento laboral regular.

V. DISCUSIÓN

Para Vera y Blanco (2019) la globalización ha permitido que las organizaciones incorporen la gestión del talento humano siendo indispensable implementar estrategias y herramientas para lograr progresar el rendimiento de los empleados y la mayor competitividad en las organizaciones, Por lo cual los directivos de la dirección de los recursos humanos muestran interés en llevar a cabo programas de capacitación y desarrollo así mismo satisfacen las necesidades mediante la compensación la cual mejora el desarrollo profesional y personal como también el rendimiento de los trabajadores. En tal sentido la continuidad de los sistemas de salud y la eficiencia del rendimiento son dependientes altos del talento humano. (Dussault y Dubois, 2003)

Encontramos en la tabla 1, La percepción del personal de salud acerca de las dimensiones de la gestión del talento humano se observó con respecto a la selección y reclutamiento se encuentra en un nivel regular con un 52,6%, en la capacitación y desarrollo regular 50.9%; así mismo en la compensación, el nivel malo es el alto con 36.8%. El resultado se refrenda según Rojas (2018) que, al momento de reclutar y seleccionar personal, a veces influyen diferentes factores como el hecho de cubrir una plaza vacante urgente, no se comprueba las referencias en su hoja de vida, además no inspecciona las referencias buenas y malas del desempeño laboral en sus anteriores trabajos, esto conlleva a que la organización invierta en un salario o remuneración de una persona que no va a cumplir con los requisitos de la vacante.

De la misma forma, no aplican las pruebas psicotécnicas y profesionales, pues estas, colaboran en identificar la capacidad del personal en realizar las actividades o funciones, así como la capacidad de comportarse ante una situación.

Además, Según Werther & Davis (2008) manifiesta que las organizaciones se enfocan a realizar las capacitaciones cuando solo muestra necesidades

o actitudes pasivas de parte de los empleados y con una perspectiva de trabajo a corto tiempo, que conlleva a imponer y no preguntar al personal, de igual modo cuando las compensaciones son insuficientes es debido a que los niveles de sueldo son presupuestadas de acuerdo a la supervivencia de la empresa de la misma forma en su sistema de compensaciones no adicionan los bonos, incentivos, beneficios o posibilidades de superación así mismo se suma la crisis política y económica del gobierno la cual afecta las compensaciones del personal de salud.

Estos resultados son similares al estudio realizado por Moreno (2021); quien tuvo como resultado el 53.52% de los usuarios encuestados que presento nivel regular de gestión del talento humano, la cual predomino en las dimensiones de incorporación, capacitación y conocimiento.

Otro resultado similar fue el estudio de Santa María (2017); la cual tuvo como resultado que el 80% de los encuestados perciben una gestión del talento humano de nivel medio siendo la capacitación con un 78.3% y la selección y reclutamiento un 60%.

Así mismo estos resultados difieren con el estudio Vílchez (2018), quien tuvo como resultado el 50% de trabajadores encuestados manifestaron estar de acuerdo con la gestión del talento humano, donde la selección presento un 60% y la capacitación un 48%, estos resultados se explica según la teoría de Mora (2012), que los directivos de los recursos humanos cada día se interesan en ejecutar una apropiada gestión del talento humano la cual son acciones que realizan las personas de forma estratégica para enfrentar nuevos retos en el futuro, por lo tanto permite potencializar al máximo las competencias personales de acuerdo con las necesidades identificadas en la institución.

En la tabla 2, La mayor parte del personal de salud de la microred Usquil presentó rendimiento Laboral regular con un 50.9%; el resultado se explica que una de las falencias de las organizaciones en la actualidad, es cabalmente que la evaluación del rendimiento lo ejecutan en base a la

cantidad de horas trabajadas dejando de lado a la calidad de producto o servicio por lo tanto la ocupación máxima del tiempo laboral del empleado produce agotamiento a corto tiempo por consiguiente ocasiona ausencia laboral y atrasos en producciones o actividades de la empresa. De la misma forma este resultado se refrenda en la teoría de Valencia y Naranjo; Erazo y Álvarez; Narváez y Zurita (2019) que el rendimiento de la organización es inverso a la cantidad de horas trabajadas debido a que no todas las horas son provechosas, por ello se debe examinar la eficiencia y la eficacia de la productividad y no solo la cantidad de trabajo, pues la mayor falta de las organizaciones se ocupa en la medición de la cantidad de trabajo dejando de lado la calidad laboral por consiguiente las metas y los objetivos organizacionales se ven afectados.

Estos resultados no presentan estudios similares.

Además, estos resultados difieren con el estudio de Barzola y Huamán (2020); quien tuvo resultado el 39.1 % de las enfermeras presentan muy bajo o bajo rendimiento laboral; estos resultados se explican a la presencia de reiterados conflictos entre el personal de salud, escasez de equipos y materiales; asimismo por estrés, apoyo limitado entre compañeros y en la organización, el respeto recíproco se ha quebrantado, presión laboral y pocas veces el personal participa en las decisiones.

Así mismo Burgos (2018) quien tuvo como resultado un 2,51 siendo deficiente el rendimiento laboral de los trabajadores, la cual precisa que las metas personales y de equipo no son compatibles además no están enmarcadas bajo el cumplimiento de normas, así como de la eficiencia, eficacia y efectividad.

En la tabla 3, La percepción del personal de salud acerca de las dimensiones del rendimiento laboral se observó con respecto a la eficacia laboral se encuentra en un nivel deficiente con un 54.4. En la dimensión de relaciones interpersonales eficiente 78.9%; así mismo en la dimensión adaptación es eficiente 57.9%. Se explica este resultado, según Quispe (2020) que la

evaluación del rendimiento permite que las relaciones interpersonales mejoren entre el jefe y subordinado como también proporciona la habilidad de trabajar con otras personas de forma cordial y coordinada, instaurando la comunicación efectiva como también un pensamiento de colaboración y servicio con todas las personas tanto de la parte externa e interna de la empresa.

De la misma forma, el autor señala que la adaptación permite al empleado a ajustarse a nuevos cambios ya sean en lo laboral, personal o familiar, por lo cual permite tener la aspiración continua de superarse.

Pero aún en la actualidad existen organizaciones con ciertas limitaciones en la aplicación del sistema de evaluación, puesto que incide en la eficiencia, eficacia o sobre la productividad de los empleados donde la mayor parte de casos retiene el folio de vida de cada empleado sin concluir con el proceso, es decir no retroalimentan y en otras ocasiones no realizan ponderaciones objetivas de las fases de la evaluación por consiguiente el crecimiento, el desarrollo profesional, organizacional y motivacional son afectados.

En la tabla 4, el 59.6% de los encuestados, señalaron que la gestión del talento humano es regular a la vez presento rendimiento laboral regular con un 45.6%. Además, estadísticamente señala una correlación significativa de rho spearman de 0,539 y $p= 0,000$ ($p < 0.05$). Por lo cual llego la conclusión que existe relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. (VER ANEXO N.º 10).

Este resultado se explica, según Castro y Delgado (2020) señala que los insuficientes programas de motivación, el bajo liderazgo por parte de los funcionarios públicos y la discordancia en las remuneraciones y recompensas que reciben los trabajadores, son causas que llevan a la baja productividad, ausentismo laboral, rotación excesiva, comunicación limitada entre los colaboradores y trabajadores con los funcionarios y a los conflictos internos; siendo razones importantes en la optimización del trámite de las habilidades de la persona y el rendimiento en el puesto de trabajo, esto se observa que las instituciones públicas vienen postergando de manera

frecuente y minimizando estas causas, por lo cual justifica una inmediata intervención.

De la misma forma, en la mayor parte de organizaciones, el desarrollo de las competencias o conocimientos no se encuentran alineadas al perfil del puesto y a los objetivos institucionales así mismo las compensaciones que reciben el empleado son deficientes, la cual no se acordan al perfil profesional y a la actividad laboral que realizan, además la falta de estímulo como los reconocimientos y bonos produce que el empleado rinda menos en su productividad la cual afecta el rendimiento del personal y de la organización, esto se debe que la gestión de recursos humanos no realizan un adecuado diagnóstico de las necesidades de la organización, por consiguiente solo aplican intervenciones no planificadas, ni acordes con las necesidades laborales afectando al cumplimiento de los objetivos institucionales de la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre la gestión del talento humano con el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil – Otuzco en el periodo de octubre- noviembre 2021, así mismo presento regular gestión del talento humano a la vez rendimiento laboral regular.
2. La gestión del talento humano según dimensiones fue frecuente el nivel regular en las dimensiones de selección y reclutamiento así mismo en la capacitación y desarrollo y en la dimensión compensación el nivel alto fue malo, en el personal de la Micro Red Usquil.
3. El rendimiento laboral fue frecuente el nivel regular, en el personal de salud de la Micro Red Usquil – Otuzco.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la unidad de recursos humanos mejorar en la selección y reclutamiento, la cual consideren los objetivos institucionales y el perfil de puesto que requiere la plaza con la finalidad de optimizar el rendimiento laboral del empleado, así como la productividad de la organización.
2. Con el fin de mejorar la capacitación es necesario para la institución, elaborar un programa anual de fortalecimiento asistencial de talento humano la cual sea elaborado al inicio del año, de igual modo realizar la ejecución y el respectivo seguimiento del cumplimiento de los objetivos del plan en el tiempo establecido.

REFERENCIAS

- Armijos, F.B, Bermúdez, A.I y Moran, N.V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Scielo*, 11(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Aceituno, C., Salvar y Cruz, R. mitos y realidades de la investigación científica. 1.ª Ed. Aceituno
- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Redalyc.org*, 11(1). <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Atoche, M.A. (2020). Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza Cercado de Lima. 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional CV. repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58618
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR. (2014). Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE que aprueba las normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas". Lima, Perú. [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE2014/Res238-2014-SERVIR-PE. pd](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE2014/Res238-2014-SERVIR-PE.pdf)
- Barzola, L.Y y Huamán, M.L. (2020). Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud [Tesis de maestría, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio institucional UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2326>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus*, 2(2), 21-41.

- Chiavenato I. (2009). *Gestión de talento humano*. 3.ª ed. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000) *Gestión del Talento Humano*. 5.ª ed. Mc Graw Hill.
- Caicho, J. (2020). *Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional CV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64773/Caicho_VY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, K.O y Delgado, J.M. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020*. *Ciencia latina*. 4(2), 684. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, CLAD. (2015). *Cartas Iberoamericanas del CLAD*. Paraguay.
- Cota, LJ y Rivera, J. (2016). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*. *Ciencia y técnica administrativa*, 16(2). <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Condezo, N.G. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la microred la oroya-yauli-Junin-2018* [Tesis de maestría, Universidad César Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2887>
- Consejo de organizaciones internacionales de las ciencias médicas. (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. Ginebra, Suiza: OPS
- De Cenzo, D. Robbins, S. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Limusa Wiley.

- Fajardo, T., Fajardo, H y Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Revistas científicas electrónica de ciencias humanas*, 47(16), 107-117.
file:///C:/Users/Usuario/Desktop/antecedentes/gestion%20del%20talento%20humano%20en%20ecuador.pdf
- Giron, C.D. (2018). Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao, 2018. . [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional CV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23175/GIR%c3%92N_PC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6.ª ed. McGraw-Hill.
- Koopmans, L., Bernaards, C. Vincent, H. Hildebrandt, W. Schaufeli, C. De Vet, A. y Van der, B. (2014). Identifying and Selecting Indicators. *Measuring individual work performance*, 45(3).
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/koopmans-2014-measuring.pdf
- Llagas, M.G. (2015). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015. [tesis de maestría, universidad de Cesar Vallejo]. Repositorio institucional CV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8660>
- Mamani, M.S. (2019). Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa – 2019 [tesis de maestría, universidad de Cesar Vallejo]. Repositorio institucional CV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39588>

- Mendieta, M.P., Erazo, J.C y Narváez, C.I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*,5(10). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/1051316010/1051316010.pdf>
- Ministerio de salud. (2018). Lineamientos de políticas de recursos humanos 2018-2030. Lima, Perú: MINSa.
- Ministerio de salud. (2018). Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021. Lima, Perú: MINSa.
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: la clave del éxito de una empresa. *Scielo*, 9(13). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005
- Montoya, C.A. y Boyero, M.R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Redalyc.org*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Moreno, M.E. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional CV.file:///C:/Users/Usuario/Desktop/antecedentes/estudio%20ecuador%202.pdf
- Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud "Los Licenciados", Ayacucho 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional C.V.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43165/N%c3%ba%c3%b1ez_DLCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupari, K.V. (2018). Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con el Desempeño Laboral Del Personal De La Dirección Regional De Salud Pasco, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional CV. repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27177

Organismo Andino de la Salud. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos en salud en los países andinos. Lima, Perú: MINSA.

Organización Mundial de la Salud. (2021). Sesión del comité regional de la OMS para las américas.

Paredes, K.P. (2021). Gestión del talento humano y calidad de atención del personal de salud en un Establecimiento del primer nivel de atención, Lima – 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional CV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67398/Paredes_RKDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, O. (2016, 23 de mayo). Importancia de la gestión de talento humano en la empresa. <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>.

Peralta, L.C. (2028). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el centro de atención residencial" JESUS MI LUZ" del INABIF-Cusco 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional CV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34087>

- Pérez, M. A. (2019). Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Cumplimiento De Metas De Los Comités De Gestión Del Programa Nacional Cuna Mas, Periodo 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional CV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35361#:~:text=Al%20finalizar%20la%20investigaci%C3%B3n%20se,fue%20menor%20a%200%2C05>.
- Pereyra, J.P. (2016). Análisis de la gestión del talento humano como ventaja competitiva sostenible en una organización. [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional N.G. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14586>
- Quispe, S. (2020). Importancia de la evaluación del desempeño laboral. [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Puno]. Repositorio institucionalUNA.http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14901/Quispe_Cachi_Sonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, J. (2015). Máster Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales, Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos. Escuela de Organización Industrial.
- Rolin, C. (2020). Sistema de incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Innova Sciences Business*, 1(3), 28-37. <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16/24>
- Rojas, R.R. (2018). Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con el Desempeño Laboral Del Personal Del Puesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús-Lima, enero 2018 [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional CV. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/17>

12/MAESTRO%20%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf
?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, J., Cespedes, R. y Barbarem, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim Sac Huánuco – 2015. *Balance's*, 8(11),48-55.
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>

Rojas, M.T. (2018). Reclutamiento y selección del personal como elemento de trabajo del talento humano. [Trabajo de grado, Universidad cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional UCC.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17192/1/2018_reclutamiento_selecci%C3%B3n_personal.pdf

Santa María, F.B. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017. 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional CV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/Santa%20Mar%C3%ada_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Teijeiro, J. y Biedma, J. La evaluación del rendimiento individual. Un instrumento válido para lograr la eficiencia en la gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas. *Redalyc.org*, 10, 1-16.
<https://www.redalyc.org/pdf/2815/281530486001.pdf>

Toledo, E.I. (2018). Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional CV.
repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420

Vallejo, L.M. (2016). Gestión del talento humano. 1.ª ed. Espoch

- Vega, M.C y Castillo, R.M. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c, Latacunga. *Scientific paper*, 7(2).
<http://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
- Vera, A y Blanco, A.B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/82059>
- Wayne, R. (2010). Administración de recursos humanos. 10.ª ed. Pearson comunicacion.
- Werther, W.B. (2008). Administración de recursos humanos. 6.ª ed. Mc Graw Hill.

		<p>encuesta basado por 15 ítems siendo medido en escala tipo Likert. (Inadecuado= 0 punto, en regular= 1 punto, adecuado= 2 puntos, y muy adecuado= 3 puntos).</p>	<p>Compensación</p>	<ul style="list-style-type: none">-Presupuestar el costo de las capacitaciones.-Ejecutar las capacitaciones según la programación.-Salario-Incentivos-Estabilidad Laboral.	
--	--	--	----------------------------	--	--

		(nunca= 1 punto, casi nunca= 2 puntos, a veces = 3 puntos, casi siempre= 4 puntos y siempre=5)			
--	--	---	--	--	--

**ANEXO N°02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL
PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORRED DE SALUD USQUIL-OTUZCO 2021**

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL
PERSONAL DE SALUD**

Autor: Peralta (2018), modificado por Fernandini Chávez J. (2021)

INSTRUCCIONES: Lee atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que crea conveniente. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación.

Opciones de Respuesta:

INADECUADO	0
REGULAR	1
ADECUADO	2
MUY ADECUADO	3

Nº	DIMENSIÓN	OPCIONES			
		0	1	2	3
	SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO				
1	En su opinión, la publicidad y difusión en los medios; sobre la existencia de puestos trabajo en la institución es:				
2	En su opinión, el acceso a la información para postular al puesto de trabajo fue				
3	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocado fueron:				
4	En su opinión, las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:				
5	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:				
6	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones fue				
7	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:				
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	0	1	2	3
8	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución se adecuan a las necesidades de los trabajadores:				
9	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus trabajadores es				
10	En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución responden a un presupuesto:				
11	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:				
	COMPENSACIÓN	0	1	2	3
12	En su opinión, la remuneración es justa y equitativa				

13	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que le ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:				
14	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:				
15	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral				

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED DE SALUD USQUIL-OTUZCO 2021

CUESTIONARIO QUE MIDE EL RENDIMIENTO EN EL PERSONAL DE SALUD

Autor: Fernandini (2021)

INSTRUCCIONES: Lee atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que crea conveniente. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación.

Opciones de Respuesta:

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

N°	Dimensión 1 EFICACIA LABORAL	1	2	3	4	5
1	Planifica sus actividades o tareas en el trabajo					
2	Cumple con las metas trazadas mensualmente					
3	Entrega de manera puntual los trabajos solicitados y asignados					
4	Presenta informes o documentos con información clara, completa y oportuna a su jefe inmediato.					
5	Hace el uso razonable de los recursos					
6	Comete errores en el trabajo					
7	Termina sus actividades laborales oportunamente					
N°	Dimensión 2 RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
8	Se muestra atento y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.					
9	Se comunica con los usuarios, utilizando las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respeta la opinión de los demás entre otros.					
10	Se comunica con los compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respeta la opinión de los demás entre otros.					
11	Evita conflictos con los usuarios y compañeros de trabajo					
12	Brinda una orientación adecuada a los usuarios					
N°	Dimensión 3 ADAPTACIÓN	1	2	3	4	5
13	Cuando se presentan nuevas condiciones y cambios en el trabajo, se adapta inmediatamente					
14	Se muestra asequible al cambio					
15	Cuando se presentan problemas en el establecimiento de salud, busca soluciones					

16	Corrige las deficiencias y debilidades laborales mediante los programas de capacitación					
17	Actualiza conocimientos mediante la capacitación					

ANEXO N°03: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL DE SALUD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES								
1	En su opinión, la publicidad y difusión en los medios; sobre la existencia de puestos trabajo en la institución es:	x		x		x		
2	En su opinión, el acceso a la información para postular al puesto de trabajo fue	x		x		x		
3	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocado fueron:	x		x		x		
4	En su opinión, las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:	x		x		x		
5	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:	x		x		x		
6	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y	x		x		x		
7	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO								
8	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución se adecuan a las	x		x		x		
9	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus	x		x		x		
10	En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución	x		x		x		
11	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN								
12	En su opinión, la remuneración es justa y equitativa	x		x		x		
13	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que se ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:	x		x		x		
14	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:	x		x		x		
15	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carlos Francisco Sánchez Blas **DNI: 43942676 Código Orcid: 0000-0002-1920-6952**

Especialidad del validador: Nutrición

Trujillo 27 de octubre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL DE SALUD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES								
1	En su opinión, la publicidad y difusión en los medios; sobre la existencia de puestos trabajo en la institución es:	X		X		X		
2	En su opinión, el acceso a la información para postular al puesto de trabajo fue	X		X		X		
3	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocado fueron:	X		X		X		
4	En su opinión, las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:	X		X		X		
5	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:	X		X		X		
6	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones fue	X		X		X		
7	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO								
8	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución se adecuan a las necesidades de los trabajadores:	X		X		X		
9	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus trabajadores es	X		X		X		
10	En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución responde a un presupuesto:	X		X		X		
11	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN								
12	En su opinión, la remuneración es justa y equitativa	X		X		X		
13	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que se ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:	X		X			X	Mejorar redacción: En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que le ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:

14	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:	X		X		X	
15	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral	x		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Mejorar redacción en el ítem 13 de la dimensión 3.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Diana Paola Ordinola Quispe **DNI:** 73101950 **Código**

Orcid: 0000-0001-8448-5073 **Especialidad del validador:** Psicóloga – Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

Trujillo 27 de octubre del 2021

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL DE SALUD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES								
1	En su opinión, la publicidad y difusión en los medios; sobre la existencia de puestos trabajo en la institución es:	X		X		X		
2	En su opinión, el acceso a la información para postular al puesto de trabajo fue	X		X		X		
3	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocado fueron:	X		X		X		
4	En su opinión, las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:	X		X		X		
5	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:	X		X		X		
6	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y	X		X		X		
7	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO								
8	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución se adecuan a las necesidades de los trabajadores:	X		X		X		
9	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus trabajadores es	X		X		X		
10	En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución responde a un presupuesto:	X		X		X		
11	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN								
12	En su opinión, la remuneración es justa y equitativa	X		X		x		
13	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que se ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:	X		X		X		No esta clara la palabra "empleado?"

14	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:	x		X		X	
15	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral	x		x		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Patricia Bolaños Grau DNI: 18088709 Código [0000-0002-8535-8735](#)

...ad del validador: ...ENFERMERA.....

Trujillo 27 de octubre del 2021

X

rmulado.
omponente o

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

o del ítem, es conciso,
lanteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO QUE MIDE EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD.

Nº	DIMENSIONES /	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICACIA LABORAL							
1	Planifica sus actividades o tareas en el trabajo	X		X		X		
2	Cumple con las metas trazadas mensualmente	X		X		X		
3	Entrega de manera puntual los trabajos solicitados y asignados	X		X		X		
4	Presenta informes o documentos con información clara, completa y oportuna a su jefe inmediato	X		X		X		
5	Hace el uso razonable de los recursos	X		X		X		
6	No comete errores en el trabajo	X		X		X		
7	Termina sus actividades laborales oportunamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se muestra atento y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Cuando te comunicas con los usuarios y compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respetas la opinión de los demás entre otros.	X		X		X		
10	Cuando te comunicas con los compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respetas la opinión de los demás entre otros.	X		X		X		
11	Evita conflictos con los usuarios y compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Brinda una orientación adecuada a los usuarios	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ADAPTACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuando se presentan nuevas condiciones y cambios en el trabajo, te adaptas inmediatamente	X		X		X		
14	Se muestra asequible al cambio	X		X		X		
15	Cuando se presentan problemas en el establecimiento de salud, busca soluciones	X		X		X		
16	Corrige tus deficiencias y debilidades laborales mediante los programas de capacitación	X		X		X		

17	Actualiza conocimientos mediante la capacitación	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carlos Francisco Sánchez Blas **DNI: 43942676 Código Orcid: 0000-0002-1920-6952**

Especialidad del validador: Nutrición

Trujillo 27 de octubre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO QUE MIDE EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD.

Nº	DIMENSIONES /	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICACIA LABORAL							
1	Planifica sus actividades o tareas en el trabajo	X		X		X		
2	Cumple con las metas trazadas mensualmente	X		X		X		
3	Entrega de manera puntual los trabajos solicitados y asignados	X		X		X		
4	Presenta informes o documentos con información clara, completa y oportuna a su jefe inmediato	X		X		X		
5	Hace el uso razonable de los recursos	X		X		X		
6	No comete errores en el trabajo	X		X		X		
7	Termina sus actividades laborales oportunamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se muestra atento y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Cuando te comunicas con los usuarios y compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respetas la opinión de los demás entre otros.	X		X		X		
10	Cuando te comunicas con los compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respetas la opinión de los demás entre otros.	X		X		X		
11	Evita conflictos con los usuarios y compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Brinda una orientación adecuada a los usuarios	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ADAPTACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuando se presentan nuevas condiciones y cambios en el trabajo, te adaptas inmediatamente	X		X		X		
14	Se muestra asequible al cambio	X		X		X		
15	Cuando se presentan problemas en el establecimiento de salud, busca soluciones	X		X		X		
16	Corrige tus deficiencias y debilidades laborales mediante los programas de capacitación	X		X		X		

17	Actualiza conocimientos mediante la capacitación	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Diana Paola Ordinola Quispe **DNI:** 73101950 **Código**

Orcid: 0000-0001-8448-5073 **Especialidad del validador:** Psicóloga – Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

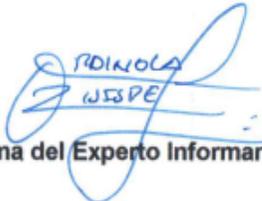
Trujillo 27 de octubre del 2021

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

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

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

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


Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO QUE MIDE EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD.

Nº	DIMENSIONES /	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICACIA LABORAL							
1	Planifica sus actividades o tareas en el trabajo	X		X		X		
2	Cumple con las metas trazadas mensualmente	X		X		X		
3	Entrega de manera puntual los trabajos solicitados y asignados	X		X		X		
4	Presenta informes o documentos con información clara, completa y oportuna a su jefe inmediato	X		X		X		
5	Hace el uso razonable de los recursos	X		X		X		
6	No comete errores en el trabajo	X		X			X	REDACTAR EN AFIRMATIVO
7	Termina sus actividades laborales oportunamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se muestra atento y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Cuando te comunicas con los usuarios y compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respetas la opinión de los demás entre otros.	X		X			X	REDACTAR EN TERCERA PERSONA
10	Cuando te comunicas con los compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respetas la opinión de los demás entre otros.	X		X			X	REDACTAR EN TERCERA PERSONA
11	Evita conflictos con los usuarios y compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Brinda una orientación adecuada a los usuarios	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ADAPTACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuando se presentan nuevas condiciones y cambios en el trabajo, te adaptas inmediatamente	X		X			X	REDACTAR EN TERCERA PERSONA
14	Se muestra asequible al cambio	X		X		X		
15	Cuando se presentan problemas en el establecimiento de salud, busca soluciones	X		X		X		
16	Corrige tus deficiencias y debilidades laborales mediante los programas de capacitación	X		X			X	REDACTAR EN TERCERA PERSONA

17	Actualiza conocimientos mediante la capacitación	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Patricia Bolaños Grau DNI:18088709 Código [0000-0002-8535-8735](#)

Profesión del validador: ENFERMERA

Trujillo 27 de octubre del 2021

X

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

Formulado.
Componente o
del ítem, es conciso,
Contenidos planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

ÍNDICE DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE V DE AIKEN

n°	enunciado / ítems	Aiken Ítem	Decisión aiken
Ítem1	En su opinión, la publicidad y difusión en los medios; sobre la existencia de puestos trabajo en la institución es:	1.0	valido
Ítem2	En su opinión, el acceso a la información para postular al puesto de trabajo fue	1.0	valido
Ítem3	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocado fueron:	1.0	valido
Ítem4	En su opinión, las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:	1.0	valido
Ítem5	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:	1.0	valido
Ítem6	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones fue	1.0	valido
Ítem7	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:	1.0	valido
Ítem8	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución se adecuan a las necesidades de los trabajadores:	1.0	valido
Ítem9	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus trabajadores es	1.0	valido
Ítem10	En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución responden a un presupuesto:	1.0	valido
Ítem11	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:	1.0	valido
Ítem12	En su opinión, la remuneración es justa y equitativa	1.0	valido
Ítem13	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que le ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:	0.9	valido
Ítem14	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:	1.0	valido
Ítem15	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral	1.0	valido
V AIKEN INSTRUMENTO		1.0	valido

ÍNDICE DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE V DE AIKEN

n°	enunciado / Ítems	Aiken Ítem	Decisión aiken
Ítem1	Planifica sus actividades o tareas en el trabajo	1.0	valido
Ítem2	Cumple con las metas trazadas mensualmente	1.0	valido
Ítem3	Entrega de manera puntual los trabajos solicitados y asignados	1.0	valido
Ítem4	Presenta informes o documentos con información clara, completa y oportuna a su jefe inmediato.	1.0	valido
Ítem5	Hace el uso razonable de los recursos	1.0	valido
Ítem6	Comete errores en el trabajo	0.9	valido
Ítem7	Termina sus actividades laborales oportunamente	1.0	valido
Ítem8	Se muestra atento y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.	1.0	valido
Ítem9	Se comunica con los usuarios, utilizando las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respeta la opinión de los demás entre otros.	0.9	valido
Ítem10	Se comunica con los compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respeta la opinión de los demás entre otros.	0.9	valido
Ítem11	Evita conflictos con los usuarios y compañeros de trabajo	1.0	valido
Ítem12	Brinda una orientación adecuada a los usuarios	1.0	valido
Ítem13	Cuando se presentan nuevas condiciones y cambios en el trabajo, se adapta inmediatamente	0.9	valido
Ítem14	Se muestra asequible al cambio	1.0	valido
Ítem15	Cuando se presentan problemas en el establecimiento de salud, busca soluciones	1.0	valido
Ítem16	Corrige las deficiencias y debilidades laborales mediante los programas de capacitación	0.9	valido
Ítem17	Actualiza conocimientos mediante la capacitación	1.0	valido
V AIKEN INSTRUMENTO		1.0	valido

ANEXO N°03: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH-CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO

HUMANO

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15
1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	1	0	2
2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	0	1
5	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2
6	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
7	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	0	1	1	2
8	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
9	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
11	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	0	0	1	1
12	3	3	3	3	3	2	0	2	2	2	2	2	1	2	1
13	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
14	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	0	1	1
15	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	0	1	1
18	1	2	2	2	2	2	1	1	0	1	1	0	1	0	1
19	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	0	1	0	2
20	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	0	1	1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	17

ANEXO N° 04 AUTORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

CARTA DE AUTORIZACION

Otuzco, 04 de noviembre del 2021.

PRESENTE

De mi especial consideración.

Mediante el presente documento, la Oficina de Desarrollo de Innovación e Investigación de la Red de Salud Otuzco autoriza la ejecución de la tesis de maestría en la Micro Red de Usquil a la Licenciada en Enfermería **JACKELINE FERNANDINI CHAVEZ**, quien aplicara dos instrumentos de evaluación para su investigación y realización de su tesis de Maestría titulada "**Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral en el Personal de salud de la Micro Red Usquil -Otuzco 2021**".

Agradezco de antemano la oportunidad y confianza brindada de formar parte de su formación académica.



Atentamente.

ANEXO N°05

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Br. Jackeline Mecky Fernandini Chávez, estudiante de maestría en gestión de servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021”. Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo evaluar el Determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de dos cuestionarios. De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella.

Gracias por su colaboración.

Atte:

Br. Jackeline Mecky Fernandini Chávez

Estudiante de Maestría en gestión de servicios de la salud.

Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

ANEXO N.º 06

Base de datos Gestión del talento humano

Nº	D1. SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO							D2. CAPACITACION Y DESARROLLO					D3. COMPENSACION			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
5	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
6	1	2	2	2	1	2	2	0	0	0	0	1	0	0	2	
7	1	1	2	2	2	2	2	2	1	0	1	2	2	3	2	
8	1	0	2	2	1	2	1	1	1	0	1	0	0	0	1	
9	1	1	1	2	2	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	
10	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	
11	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	
12	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	0	
13	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
14	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
15	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	
19	0	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
20	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	
21	1	2	2	2	3	3	2	1	3	1	3	0	3	3	3	
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
23	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
24	1	1	2	2	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
25	0	1	1	2	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	
26	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	0	0	2	2	
27	0	3	3	2	2	2	2	0	0	0	0	1	2	2	1	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	0	0	1	1	
29	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	
30	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	2	1	0	2	
31	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
32	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
33	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
34	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
35	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
36	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	
37	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	
38	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	1	
39	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	0	0	0	
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
43	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
44	0	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	
45	2	2	2	2	2	2	1	1	0	1	1	1	1	1	2	
46	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	0	0	1	1	
47	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	
48	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	0	1	1	0	
49	0	1	2	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	
50	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
51	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	
52	1	2	1	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
53	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	0	0	0	0	
54	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	
55	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
56	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
57	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	

Base de datos Rendimiento Laboral

Nº	EFICACIA LABORAL							RELACIONES INTERPERSONALES					ADAPTACION				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4
2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	5	5	2	4	4	4	4	4
5	2	4	5	2	4	2	2	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4
6	2	2	4	4	4	2	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	2	2	2	4	5	2	2	2	5	2	5	5	5	5
8	4	1	5	1	1	2	1	1	5	1	1	1	4	1	1	4	4
9	4	1	1	1	4	2	4	5	1	1	1	1	1	4	1	1	4
10	4	5	2	2	4	2	5	5	2	5	5	2	5	4	2	4	4
11	4	2	5	5	4	2	2	5	2	5	2	2	5	4	4	4	4
12	2	5	2	2	4	1	5	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5
13	3	5	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
14	4	4	2	2	4	1	2	2	4	5	5	5	4	5	5	3	5
15	2	5	2	2	4	1	5	5	5	5	5	2	2	4	4	2	5
16	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	2	2	2	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5
18	4	4	2	2	4	3	3	2	4	3	2	4	5	4	5	4	4
19	1	4	1	1	1	3	3	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1
20	3	3	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	3	4	3	1
21	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4
22	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	2	1	1	1	1	1	1
23	3	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5
24	1	1	5	4	1	3	4	1	4	4	5	1	1	1	1	1	1
25	1	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	1	1	3
26	2	2	5	2	2	4	5	2	4	4	4	5	5	2	4	5	5
27	4	2	4	5	2	3	2	5	2	5	5	5	5	2	2	4	5
28	2	4	5	4	2	2	4	4	5	4	4	2	2	3	5	4	5
29	2	4	5	2	2	3	5	5	2	4	2	5	5	2	5	2	5
30	3	3	4	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1
31	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
32	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
33	4	4	2	2	2	3	3	2	5	2	2	5	4	4	5	4	4
34	4	4	2	2	5	3	4	2	5	2	2	5	4	4	2	4	4
35	4	4	2	2	2	3	4	2	5	2	2	5	4	4	5	4	4
36	5	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
37	5	3	5	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3
38	5	3	3	3	5	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5
39	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1
40	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5
41	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
43	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
44	1	1	1	1	4	3	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1
45	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	4	4	4
46	2	4	4	2	2	2	2	5	5	5	2	2	4	5	5	4	4
47	5	2	3	5	3	4	2	5	2	2	5	3	5	5	2	4	5
48	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
49	1	3	4	3	1	3	4	1	1	1	4	1	4	1	1	3	3
50	2	5	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3
51	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
52	1	1	2	2	3	4	2	4	1	1	1	4	3	3	1	3	3
53	5	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3
54	3	4	1	1	1	3	4	4	1	4	1	1	1	1	1	3	3
55	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4
56	5	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3



23 : P5 3,00 Visible: 25 de 25 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00
2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00
3	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00
4	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00
5	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
6	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	2,00
7	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00
8	1,00	,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	,00	1,00	,00	,00	,00	1,00
9	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	,00	1,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00	,00
10	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
11	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00
12	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	,00
13	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
14	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
15	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
16	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
17	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
18	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
19	,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
20	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	1,00	,00	,00	1,00	1,00	,00	,00	1,00
21	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
22	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	,00
23	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00

Vista de datos Vista de variables



23 : P5 3,00 Visible: 25 de 25 variables

	P13	P14	P15	D1	D2	D3	V1	CATGV1	DD1	DD2	DD3	V2	catgy2	var	var
1	1,00	2,00	2,00	15,00	7,00	6,00	28,00	REGULAR	26,00	16,00	18,00	60,00	REGULAR		
2	1,00	2,00	2,00	14,00	6,00	6,00	26,00	REGULAR	22,00	18,00	20,00	60,00	REGULAR		
3	1,00	2,00	2,00	12,00	8,00	6,00	26,00	REGULAR	22,00	20,00	18,00	60,00	REGULAR		
4	1,00	2,00	2,00	12,00	8,00	6,00	26,00	REGULAR	24,00	16,00	20,00	60,00	REGULAR		
5	1,00	1,00	1,00	15,00	6,00	4,00	25,00	REGULAR	21,00	21,00	20,00	62,00	REGULAR		
6	,00	,00	2,00	12,00	,00	3,00	15,00	REGULAR	22,00	20,00	20,00	62,00	REGULAR		
7	2,00	3,00	2,00	12,00	4,00	9,00	25,00	REGULAR	22,00	16,00	22,00	60,00	REGULAR		
8	,00	,00	1,00	9,00	3,00	1,00	13,00	MALO	15,00	9,00	14,00	38,00	DEFICIENTE		
9	,00	,00	,00	9,00	3,00	,00	12,00	MALO	17,00	9,00	11,00	37,00	DEFICIENTE		
10	,00	,00	,00	11,00	4,00	,00	15,00	REGULAR	24,00	19,00	19,00	62,00	REGULAR		
11	2,00	2,00	1,00	13,00	5,00	7,00	25,00	REGULAR	24,00	16,00	21,00	61,00	REGULAR		
12	1,00	2,00	,00	12,00	6,00	4,00	22,00	REGULAR	21,00	16,00	24,00	61,00	REGULAR		
13	2,00	2,00	2,00	16,00	9,00	8,00	33,00	BUENO	27,00	25,00	24,00	76,00	EFICIENTE		
14	2,00	2,00	2,00	11,00	7,00	7,00	25,00	REGULAR	19,00	21,00	22,00	62,00	REGULAR		
15	2,00	1,00	2,00	9,00	5,00	6,00	20,00	REGULAR	21,00	22,00	17,00	60,00	REGULAR		
16	2,00	2,00	2,00	14,00	8,00	8,00	30,00	BUENO	32,00	25,00	25,00	82,00	EFICIENTE		
17	2,00	2,00	2,00	11,00	8,00	8,00	27,00	REGULAR	20,00	19,00	22,00	61,00	REGULAR		
18	,00	,00	,00	14,00	4,00	,00	18,00	REGULAR	22,00	15,00	22,00	59,00	REGULAR		
19	,00	,00	,00	9,00	4,00	,00	13,00	MALO	14,00	11,00	14,00	39,00	DEFICIENTE		
20	,00	,00	1,00	2,00	2,00	2,00	6,00	MALO	18,00	5,00	14,00	37,00	DEFICIENTE		
21	,00	,00	,00	11,00	4,00	,00	15,00	REGULAR	23,00	20,00	20,00	63,00	EFICIENTE		
22	,00	,00	,00	7,00	4,00	,00	11,00	MALO	20,00	12,00	5,00	37,00	DEFICIENTE		
23	1,00	2,00	1,00	16,00	4,00	5,00	25,00	REGULAR	20,00	15,00	25,00	60,00	REGULAR		

Vista de datos Vista de variables

ANEXO N°07

PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		D1	D2	D3	V1	DD1	DD2	DD3	V.2 RENDIMIEN TO LABORAL
N		57	57	57	57	57	57	57	57
Parámetros normales ^{a,b}	Media	11,6667	4,9474	4,3860	21,0000	22,1228	17,0877	17,9123	57,1228
	Desv.	3,73847	2,66874	3,18901	8,21149	4,21337	4,63789	5,02594	12,17737
	Desviación								
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,132	,133	,152	,108	,082	,116	,209	,233
	Positivo	,069	,112	,126	,066	,082	,090	,103	,160
	Negativo	-,132	-,133	-,152	-,108	-,079	-,116	-,209	-,233
Estadístico de prueba		,132	,133	,152	,108	,082	,116	,209	,233
Sig. asintótica(bilateral)		,015 ^c	,013 ^c	,002 ^c	,095 ^c	,200 ^{c,d}	,054 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

La muestra es mayor que 50, por lo tanto, escogemos la prueba de Kolmogorov-Smirnov, $p < 0.05$, por lo tanto se concluye que la muestra no sigue una distribución normal.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
NIVEL GTH	,305	57	,000	,784	57	,000
NIVEL RL	,257	57	,000	,807	57	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La muestra es mayor que 50, por lo tanto, escogemos la prueba de Kolmogorov-Smirnov, $p < 0.05$, por lo tanto se concluye que la muestra no sigue una distribución normal.

ANEXO N.º 08

Análisis inferencial Prueba de normalidad

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H0: La gestión del talento humano se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco en el periodo de octubre-noviembre 2021

Ha: La gestión del talento humano no se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco en el periodo de octubre-noviembre 2021.

Tabla 5:

Correlación rho spearman para hipótesis de investigación.

			V1	V.2 Rendimient o Laboral
Rho de Spearman	V.1	Coeficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	V.2 Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

Los resultados de la tabla referente a la correlación para prueba de hipótesis general señalan una correlación significativa de 0,539 y sig. De 0,000 por consiguiente rechaza a la hipótesis nula y acepta a la hipótesis alterna; concluyendo que existe una relación significativa ($p < 0.05$) entre la Gestión del talento humano y el Rendimiento Laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco.

ANEXO N°09: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral del personal de la Microred de salud Usquil-Otuzco 2021						
AUTOR: Fernandini Chávez, Jackeline Mecky						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema principal: ¿Existe relación entre gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil - Otuzco en el periodo de octubre - noviembre 2021?	Objetivo general: Determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021. Objetivos específicos: Identificar la gestión del talento humano según dimensiones en el personal de salud de la Microred Usquil-Otuzco, 2021. Identificar el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021.	Hipótesis General: -La gestión del talento humano se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil -Otuzco, 2021. -La gestión del talento humano no se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021.	VARIABLE 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO	-Convocatoria -Revisión de documentos -Evaluación de conocimientos. -Entrevista -Inducción	1,2,3,4,5,6,7	ORDINAL: BUENO REGULAR MALO
			CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	-Evaluación de las necesidades. -Programar para las capacitaciones del personal de salud -Presupuestar el costo de las capacitaciones. -Ejecutar las capacitaciones según la programación.	8,9,10,11	ORDINAL: BUENO REGULAR MALO

			COMPENSACIÓN	-salario -incentivos -estabilidad laboral	12,13,14,15	ORDINAL: BUENO REGULAR MALO
VARIABLE 2 RENDIMIENTO LABORAL						
			EFICACIA LABORAL	-planeación y organización -precisión de información -puntualidad	1,2,3,4,5,6,7	ORDINAL DEFICIENTE REGULAR EFICIENTE
			RELACIONES INTERPERSONALES	-coordinación -comunicación	8,9, 10, 11, 12	ORDINAL DEFICIENTE REGULAR EFICIENTE -24
			ADAPTACIÓN	-capacidad de adaptación -solución de problemas	13, 14, 15, 16, 17	ORDINAL DEFICIENTE REGULAR EFICIENTE -24

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE INVESTIGACION:</p> <p>La investigación por su finalidad es básica, con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo debido que busca medir y obtener información de forma independiente o unida de las variables. (Hernández, Fernández y baptista, 2014). Con corte transversal debido que investiga sucesos de una situación determinada en el tiempo. (Aceituno et al., 2017).</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>El diseño de tipo descriptivo correlacional, debido que definen y se establecen relaciones entre dos variables. (Hernández Zampieri, 2014)</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estuvo conformada por 60 personal de salud que laboran actualmente en la microred Usquil.</p> <p>En este estudio no tiene muestra debido que es una población pequeña, por lo cual está conformado por 60 personal de salud que laboran actualmente en la Microred Usquil.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano Técnica: Encuesta Instrumentos: cuestionario sobre gestión del talento humano. Autor: Luisa del Carmen Peralta Pérez Año: 2018 Modificado: Jackeline Fernandini Chávez Individual</p> <p>Variable 2: Rendimiento laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario que mide el rendimiento del personal de salud. Autor: Jackeline Fernandini Chávez individual Año: 2021</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco, 2021

", cuyo autor es FERNANDINI CHAVEZ JACKELINE MECKY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 02 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE DNI: 19100573 ORCID 00000-0003-2833-5665	Firmado digitalmente por: EGUZMANAV el 13-01- 2022 09:17:52

Código documento Trilce: TRI - 0250133