



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by Arizona State University

**FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
POSGRADO**

TESIS

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023

**Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud**

Presentado por

Autora: Espil Sanchez, Sarita Milena

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9628-4129>

Asesora: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227>

Línea de Investigación

Salud y bienestar

**Lima – Perú
2023**

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 02/12/2023

Yo, Espil Sanchez Sarita Milena Egresada de la escuela posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico de Investigación titulado "Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Salud del Centro Materno Infantil Rimac, 2023" asesorado por el docente: Hermoza Moquillaza Rocío Victoria con DNI 40441142 Con ORCID 0000-0001-7690-9227 tiene un índice de similitud de19%.....con código oid:14912:291520623 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Espil Sanchez Sarita Milena
DNI:44965320



Hermoza Moquillaza Rocío Victoria
DNI: 40441142

Dedicatoria

Agradezco a Dios, a mi familia, por su permanente guía y permitiéndome alcanzar con éxito las metas trazadas.

A mi madre Elvia estaré eternamente agradecida por su apoyo incondicional, bendiciones, oraciones constantes y preocupación mientras sigo mejorando y logrando mis objetivos profesionales.

A mi esposo Frank por su apoyo y a mi hija Laia.

Agradecimiento

Me gustaría agradecer a la Universidad Privada Norbert Wiener por su generoso apoyo en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Agradecer a los docentes que me acompañaron en este camino de nuevos aprendizajes, conocimientos y experiencias, que me motivaron a alcanzar las metas propuestas.

A mi asesora por su orientación y asistencia durante este proceso de investigación me permitió completar esta tesis de manera satisfactoria.

Índice general

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice general.....	v
Índice de anexos.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	7
1.4.3 Práctica.....	7
1.5 Limitaciones de la investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes.....	8
2.2 Bases teóricas.....	12
2.2.1 Gestión del talento humano	12
2.2.2 Desempeño laboral.....	19

2.2.3 Prioridades y desafíos para el liderazgo en salud y la gestión de la fuerza laboral a nivel global	22
2.2.4 Retención de los trabajadores de la salud.....	23
2.2.5 Teoría de enfermería vinculada al tema	24
2.3 Formulación de hipótesis	24
2.3.1 Hipótesis general.....	24
2.3.2 Hipótesis específicas	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	26
3.1 Método de la investigación	26
3.2 Enfoque de la investigación	26
3.3 Tipo de investigación	26
3.4 Diseño de la investigación	26
3.5 Población, muestra y muestreo.....	27
3.6 Variables y operacionalización.....	28
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.7.1. Técnica.....	31
3.7.2. Descripción de instrumentos	31
3.7.3. Validación	32
3.8 Procesamiento y análisis de datos.....	33
3.9 Aspectos éticos.....	33
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	35
4.1 Resultados	35
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	35
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	44
4.1.3. Discusión de resultados	44
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
5.1 Conclusiones.....	59
5.2 Recomendaciones.....	59
REFERENCIAS	62
Anexos	68

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	69
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	71
Anexo 3. Validación de instrumentos	75
Anexo 4. Confiabilidad del instrumento	76
Anexo 5. Aprobación del comité de ética	77
Anexo 6. Formato de consentimiento informado.....	78
Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	80
Anexo 8. Informe del asesor de turnitin	82

Índice de tablas

Tabla 1. Datos sociodemográficos de participantes (N =123).....	35
Tabla 2. Gestión del talento humano y dimensiones (N=123)	36
Tabla 3. Desempeño laboral y dimensiones (N=123).....	37
Tabla 4. Relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral (N=123)	38
Tabla 5. Relación entre reclutamiento y desempeño laboral (N=123).....	47
Tabla 6. Relación entre selección y desempeño laboral (N=123)	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7. Relación entre capacitación y desempeño laboral (N=123).....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 8. Relación entre recompensa y desempeño laboral (N=123).....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9. Relación entre evaluación del desempeño y desempeño laboral (N=123)	¡Error! Marcador no definido.

Índice de figuras

Figura 1. Relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral (N=123).....	38
Figura 2. Relación entre reclutamiento y desempeño laboral (N=123)	39
Figura 3. Relación entre reclutamiento y desempeño laboral (N=123)	40
Figura 4. Relación entre capacitación y desempeño laboral (N=123)	41
Figura 5. Relación entre recompensa y desempeño laboral (N=123)	42
Figura 6. Relación entre recompensa y desempeño laboral (N=123)	43

Resumen

Objetivo: Determinar cual es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Materiales y métodos: Estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional-transversal. Tuvo una población de 181 trabajadores de salud y una muestra de 123 participantes finales. Fue aplicada como técnica la encuesta y se emplearon 2 cuestionarios para el recojo de la información: el de gestión de talento humano de 28 enunciados y 5 dimensiones y el de desempeño laboral de 16 enunciados y 3 dimensiones.

Resultados: En cuanto al análisis de la hipótesis general, se encontró que existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral ($p < 0,05$). Según las hipótesis específicas, hubo relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral ($p < 0,05$), entre selección y desempeño laboral ($p < 0,05$), entre capacitación y desempeño laboral ($p < 0,05$), entre recompensa y desempeño laboral ($p < 0,05$) y finalmente, entre evaluación del desempeño y desempeño laboral ($p < 0,05$).

Conclusiones: Se reportó relación entre las variables centrales del estudio ($p < 0,05$). En las hipótesis específicas, en todas hubo relación significativa.

Palabras claves: Administración del personal; Rendimiento laboral; Personal de Salud; Atención primaria de salud (Fuente: DeCS).

Abstract

Objective: Identify the relationship between human talent management and the work performance of health workers at the Rímac Maternal and Child Center, 2023.

Materials and methods: Quantitative approach study, non-experimental correlational-cross-sectional design. It had a population of 181 health workers and a sample of 123 final participants. The survey was applied as a technique and 2 questionnaires were used to collect the information: the human talent management questionnaire with 28 statements and 5 dimensions and the job performance questionnaire with 16 statements and 3 dimensions.

Results: Regarding the analysis of the general hypothesis, it was found that there is a significant relationship between human talent management and job performance ($p < 0.05$). According to the specific hypotheses, there was a significant relationship between recruitment and job performance ($p < 0.05$), between selection and job performance ($p < 0.05$), between training and job performance ($p < 0.05$), between reward and job performance ($p < 0.05$) and finally, between performance evaluation and job performance ($p < 0.05$).

Conclusions: A relationship was reported between the central variables of the study ($p < 0.05$). In the specific hypotheses, there was a significant relationship in all of them.

Keywords: Personnel Management; Work Performance; Health Personnel; Primary Health Care
(Source: DeCS)

Introducción

Los equipos de gestión de la salud enfrentan desafíos difíciles cuando implementan estrategias organizacionales para lograr objetivos importantes. La ejecución de la estrategia se ha vuelto más dependiente de la gestión eficaz del talento humano que es necesario para desplegar actividades eficaces acordes con una atención de calidad. El cambio continuo puede ser considerado como oportunidad para establecer mejoras. El recurso humano en salud es un pilar fundamental para el establecimiento de la mejora continua e innovaciones en salud, los cuales aportarán aspectos positivos que repercutirán en los pacientes, el personal de salud y la institución sanitaria. Se debe aprovechar lo mejor talento humano, sus competencias y compromiso para brindar atención de integral y de calidad, es decir para su buen desempeño en sus labores. Por ello se buscó valorar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de salud. Con los conocimientos generados se podrá establecer una línea de partida para adaptarse y dar respuesta a los desafíos y cambios organizaciones que les permitirá ser cada vez instituciones más competitivas.

El estudio contiene una serie de apartados o capítulos:

El capítulo I que atiende el problema, el capítulo II donde se despliega el marco teórico, el capítulo III que enfatiza en el camino a seguir o metodológica, el capítulo IV que se enfoca en resultados y discusión, y finalmente el capítulo V que muestra la síntesis de los hallazgos que son las conclusiones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Las organizaciones en general pugnan cada vez más por una alta competitividad, lo cual implica tener un profundo conocimiento de los nuevos desafíos sociales y económicos. La gestión del talento humano (GTH) surge como una estrategia crucial en las diferentes instituciones para satisfacer la necesidad de ser cada vez más flexibles, competitivas y eficientes. La clave de la competitividad reside en la GTH, en donde se exige no solo formularla, sino también su implementación efectiva (1).

Los sistemas de salud funcionan y desarrollan su dinámica a través de los trabajadores de salud. La Organización Mundial de la Salud (OMS) proyecta una falta de 10 millones de trabajadores de la salud para el 2030 (18 millones para el 2013 a 15 millones para el 2020), principalmente en países en vías de desarrollo. África y el Mediterráneo oriental son las regiones que tienen mayor deficiencia de personal de salud (2).

A nivel global los sistemas de salud enfrentan desafíos para desarrollar y mantener una fuerza laboral de salud que pueda abordar las cambiantes necesidades de salud de la población. Los Recursos Humanos en Salud (RHUS) para la salud desempeñan un papel crucial en la prestación de servicios de atención en salud. La brecha en los RHUS para la salud ha sido una gran preocupación en nuestro ecosistema de atención en salud durante mucho tiempo. Es vital contar con instalaciones sanitarias dotadas de personal adecuado y que sean de libre acceso para la población (3).

El desarrollo de la fuerza laboral de salud es esencial para lograr los objetivos de un sistema de salud eficaz, así como para establecer una gestión sanitaria ante desafíos aun no resueltos y emergentes. Para promover y proteger la salud humana y reducir índices de morbilidad y

mortalidad globales, la gestión estratégica y las acciones de gestión del talento humano para garantizar su satisfacción y retención, son fundamentales para optimizar las capacidades del sistema y del personal de salud, que permitan garantizar resultados esperados (4).

Cada organización debe demostrar su influencia positiva en el desempeño organizacional. La función que gestiona el recurso más crítico de una organización, el capital humano, es la GTH. Una gestión adecuada del capital humano contribuye al logro de los objetivos organizacionales. Los RHUS son esenciales en el sector salud, que depende en gran medida de las habilidades, competencias y desempeño de estos (5).

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 enfatiza en incrementar sustancialmente el financiamiento en salud y la contratación, el desarrollo, la formación y la retención del personal de salud en los países subdesarrollados, en especial en los que cuentan con economías limitadas. Sin ello no se garantizará el acceso universal a los servicios de salud y la cobertura sanitaria universal a los servicios esenciales (6).

Los RHUS incluyen una variedad de ocupaciones que tienen como objetivo promover o mejorar la salud humana. En 2019, el mundo tenía 104 millones trabajadores de salud, incluidos 12,8 millones de médicos, 29,8 millones de enfermeros y parteras, 4,6 millones de odontólogos y 5,2 millones de personal de farmacia. La densidad global (por 10 000 habitantes) de médicos es 16,7, en enfermeros y parteras 38,6. África subsahariana, el sur de Asia, el norte de África y Oriente Medio presentaban las densidades de RRHH más bajas. Para llegar a 80 de 100 en el índice de cobertura efectiva, se estima que, por cada 10 000 habitantes, se necesitarían al menos 20,7 médicos, 70,6 enfermeras y parteras, 8,2 personal de odontología y 9,4 personal de farmacia (7).

Agregar que los RHUS son un pilar fundamental para el éxito de todo sistema sanitario, el desarrollo y desempeño de estos son cruciales para lograr alcanzar una atención de calidad. A pesar

de lo señalado, los RHUS suelen ser dejados de lado en los procesos de reforma en salud. En nuestro país, en las 3 últimas décadas, se han generado diversas reformas que incluyeron en alguna medida, aspectos positivos en las políticas de RHUS con el fin de lograr mejoras en la calidad de atención de las personas. A pesar de avances evidenciados en los años, el número de RHUS en el primer nivel de atención es aún un desafío para el sistema de salud, que mantiene aún modelos obsoletos que podrían no garantizar brindar un servicio de calidad a los grupos poblacionales con mayores necesidades (8).

Un estudio hecho en Andahuaylas-Perú en 118 trabajadores sanitarios de atención primaria, revela que el 2,5% informa gestión de talento baja; un 48,3% medio y 49,2% alto. En desempeño laboral, un 37,3% informa valor medio y un 62,7% alto. Se comprueba que la primera variable influye en la segunda (9). Otro estudio también hecho en nuestro país (Lima), que contó con 29 participantes, encontró que hubo relación estadísticamente significativa entre los constructos gestión de talento humano y desempeño laboral del personal sanitario. Se enfatiza en poder contar con el personal más idóneo que pueda ejercer un desempeño competente para dar un servicio eficiente (10).

Como vemos, cualquier organización que opere en el sector de servicios tiene como objetivo brindar servicios de calidad a bajo costo para demostrar su eficiencia organizacional. Aunque para brindar sus servicios requiere una cantidad significativa de recursos financieros, el recurso principal para las organizaciones de salud sigue siendo el capital humano debido a las características únicas de los servicios de salud, como la necesidad de empatía de los empleados (11)

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

-¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023?

-¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023?

-¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023?

-¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023?

-¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

-Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

-Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

-Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

-Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

-Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

-Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El propósito de este estudio es analizar la relación entre la gestión y El talento y desempeño laboral de los trabajadores de salud, de esta manera en base a los resultados obtenidos se pueden proponer alternativas de solución de las siguientes formas: Implementar nuevas tecnologías para adaptarse a los nuevos cambios, las exigencias de un mundo globalizado, permitiendo alcanzar los objetivos fijados y mejorar el desempeño laboral. Basado en trabajadores podría decirse que las empresas tienen un impacto si la calidad de la capacitación que brindan es baja su desempeño se vio afectado negativamente y la gestión del talento se volvió inadecuada; Esto hace necesario potenciar sus capacidades y talentos a través de la búsqueda. Constantemente fluye nueva información para aprovechar los avances tecnológicos Manejar los problemas laborales de manera realista, pragmática y eficaz. Para el éxito de la institución.

La evidencia científica revisada nos muestra que existe cada vez mayor preocupación por la calidad de instituciones de salud, en donde se enfatiza el rol del RHUS, el cual debe ser altamente competente en sus funciones para así poder desempeñarse óptimamente en el entorno laboral. El estudio se justifica ya que aportara conocimientos científicos actuales y solidos sobre el problema, para generar un diagnóstico base sobre el cual debe partir las acciones de mejora. El análisis y reflexión del problema también dará aportes tomando como base el marco referencial de autores como Chiavenato (12).

Por otro lado, ante lo referido, se busca aportar conocimientos actualizados que permita engrosar los enunciados de la línea de investigación de gestión de los servicios de salud, que

involucra la GTH y el desempeño laboral, ello permitirá tener mayores elementos de reflexión sobre el tema ante los desafíos que trae consigo brindar una atención en salud con una mirada organizacional.

1.4.2 Metodológica

Para el desarrollo del estudio, se siguió los lineamientos del método científico, que le dio el teórico/metodológico a la investigación, ello a su vez permitió obtener conclusiones más sólidas, que aporten como evidencia científica para mejorar la GTH y el desempeño laboral. Resaltar además el diseño correlacional del estudio que permitió establecer correlaciones importantes que permitirá tener un mejor panorama cuando se aborde los temas de calidad de atención en salud.

1.4.3 Práctica

De los hallazgos obtenidos, se derivaron una serie de aspectos positivos que aportan elementos al equipo de gestión del establecimiento de salud, el cual tomara las mejores decisiones que permita consolidar una gestión del talento humano que permita poder identificar a los mejores servidores para conformar equipos de salud con un alto desempeño de sus funciones que le den otra dinámica a los procesos de atención de los usuarios.

1.5 Limitaciones de la investigación

Dentro de las limitaciones encontradas tenemos que, a pesar de pasar las olas agresivas de la pandemia, aún tenemos el coronavirus entre nosotros, por ello los participantes informantes del estudio, aun muestra desconfianza con el hecho de apoyar en atender las encuestas y llenados de instrumentos de medición, dicha actitud hizo que se tome más tiempo del debido al momento de recolectar los datos. A pesar de lo señalado, la adecuada planificación realizada desde el proyecto del estudio, facilito el poder cumplir con lo programado, por ello se pudo culminar este informe final.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Cueva (13), en Ecuador, en el año 2023, llevo a cabo una investigación que tuvo como objetivo “Examinar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del hospital de especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A en Riobamba”. Esta fue una investigación descriptiva-correlacional. Fueron participes 37 individuos y se empleo un cuestionario para la gestión del talento humano y desempeño laboral. Los hallazgos señalan que ante la pregunta si la gestión del talento ayuda a mejorar el desempeño laboral, un 46% respondió “casi nunca”, un 8% respondió “a veces”, un 35% “nunca”, mientras que un 5% respondió “casi siempre” y otro 5% respondió “siempre”. Concluye que tener un modelo adecuado de gestión mediante estrategias ayudara a mejorar el desempeño laboral, señala que existe relación significativa entre ambas variables $p < 0,05$. Así mismo se pudo determinar que los empleados estiman que el modelo de gestión no es ciertamente efectivo.

Saavedra (14), en Bolivia, en el año 2021, llevo a cabo un estudio cuyo objetivo fue “Valorar la gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del hospital obrero de la ciudad de Oruro”. El estudio fue del tipo deductivo-inductivo. Participaron 111 personas y se empleo un cuestionario para la gestión del talento humano y desempeño laboral. Los resultados muestran que, para la gestión del talento, un 49% está “totalmente de acuerdo”, mientras que para el desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo, un 41% indico estar “totalmente desacuerdo”. Concluye que existe una relación entre las variables. Así mismo el personal a cargo no ejecuta actividades ayuden a mejorar el desempeño laboral y que no existe

una adecuada gestión del talento.

Rueda et al.(15), en Colombia, en el año 2020, desarrollaron un trabajo con el objetivo de “Valorar la GTH en las instituciones prestadoras de Salud - IPS”. El trabajo empleo un diseño descriptivo-transversal. Conto con la participación de 1039 trabajadores y se empleo un cuestionario para la gestión del talento humano. Los hallazgos indican que un 32% de los trabajadores “adquirieron nuevos conocimientos”, pero que un 59% de ellos indica nunca haber recibido un “reconocimiento laboral” y que un 29% menciona una “mala comunicación”. Concluyen que a una mayor motivación en el personal esto conlleva a reducir la inestabilidad laboral.

Moreno (16), en Guayaquil, en el 2021, realizo un estudio con el objetivo de “Identificar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en Centros de Salud de 1er Nivel”, el estudio fue correlacional, contando con una muestra de 71 personas a los cuales se les realizo dos cuestionarios. Los resultados señalan que según la gestión del talento humano prevaleció el nivel regular (53,52%) y en desempeño laboral el nivel regular (59,15%). En conclusión, ambas variables se relacionan (0,000).

Cho et al.(17), en Corea, en el año 2022, desarrollaron un trabajo que tuvo como objetivo “Valorar el efecto del valor de las enfermeras en el desempeño laboral de enfermería y el doble efecto mediador de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional”, el estudio adopto un método descriptivo correlacional y conto con la participación de 186 personas, hicieron uso de un cuestionario para evaluar el desempeño laboral y otra para el compromiso organizacional. Los hallazgos indican que el puntaje para el desempeño laboral fue de $3,53 \pm 0,41$ y para el compromiso organizacional resulto igual a $3,08 \pm 0,39$. La correlación entre desempeño laboral y compromiso organizacional fue igual a $p < 0,001$. Se concluye que el mejorar el compromiso

organizacional, traerá consigo mejorar el desempeño del enfermero.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Parra (18), Lima- Perú, en el año 2022, hizo un estudio con el objetivo de “Establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Amauta”. El estudio fue descriptivo-correlacional. La muestra se conformó de 30 trabajadores. Se utilizó un cuestionario de gestión de del talento humano y otro para desempeño laboral. Los resultados señalaron que en gestión se destacó el nivel alto en un 73,3%, mientras que para el caso de desempeño laboral este se destacó también el un nivel alto en un 83,3%. La correlación entre ambas variables estableció como valor $p < 0,05$. Concluye que existe una relación positiva entre ambas variables.

Simón (19), Huánuco – Perú, en el año 2022, efectuó un trabajo cuyo objetivo fue “Valorar la relación existente entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Aclas”. El trabajo fue descriptivo-correlacional. La población se compuso de 40 trabajadores de salud. Se hizo uso de un cuestionario de gestión del talento humano y desempeño laboral. Los hallazgos indican que la validez en la gestión del talento humano se destacó en un 40% para la respuesta “tal vez”. Mientras que para el caso del desempeño en su indicador -ejecución de tareas- nos muestra que se destacaron un 80% de trabajadores para la respuesta “sí”. La correlación entre ambas variables estableció un valor de $p = 0,000$. Concluye que existe una relación positiva moderada entre ambas variables.

Inga et al.(20), La Oroya-Perú, en el año 2022, efectuaron una investigación con el objetivo de “Establecer la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el sector salud, micro red La Oroya – Junín”. Se empleó un diseño fue cuantitativo-correlacional. La muestra poblacional se compuso de 113 personas. Se utilizó un cuestionario de gestión de del

talento humano y desempeño laboral. Los hallazgos muestran que respecto a las dimensiones en gestión de recursos humanos según el desempeño laboral fue: en admisión del personal igual a 81,4%, en capacidad de gestión fue igual 73% y para compensación fue igual 86,3%. Para las dimensiones de desempeño laboral en gestión: la satisfacción laboral fue igual a 82,8%, para trabajo en equipo fue igual a 82,3%, en comunicación fue igual a 78% y en funciones esenciales resultado igual a 81,9%. Se observó una correlación entre ambas variables estableció un valor de $p < 0,05$ en la mayoría de dimensiones. Concluye que existe una correlación entre ambas variables.

Campos et al. (21), Callao-Perú, en el año 2019, realizaron un estudio que busco “Valorar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del hospital nacional Dos de Mayo”. El estudio fue cuantitativo correlacional. La muestra poblacional estuvo compuesta de 32 individuos. Se empleó un cuestionario de gestión del talento humano y desempeño laboral. Los hallazgos muestran que para la gestión de talento humano en los niveles bueno regular y malo estos fueron 31,3%, 53,1% y 15,6% respectivamente, a su vez para para el caso de desempeño laboral estos fueron 31,3%, 50% y 18,8% para los niveles alto, medio y bajo respectivamente. La correlación entre ambas variables estableció un valor de $p = 0,000$. Concluyen que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Rodas (22), Lima- Perú, en el año 2019, desarrollo un estudio cuyo objetivo fue “Valorar la relación de la gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019”. El tipo de diseño empleado fue el descriptivo transversal. La población estuvo conformada de 102 personas. Se hizo uso de un cuestionario de gestión del talento humano. Los resultados muestran que para la GTH esta fue mala en un 30,4%, regular en

un 51%, y buena en un 18,6%. La correlación entre ambas variables estableció un valor de $p=0,809$. Concluye que no existe una correlación entre ambas variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión del talento humano

Definición

Chiavenato (12), hace referencia a un sistema que identifica y dinamiza la fuerza laboral competente y eficiente, implementando estrategias para identificarlos, convocarlos, promoverlos y retenerlos. Involucra procesos de planeamiento, organización y coordinación-control que permitan promover las capacidades y talento del personal talento en el marco de su buen desempeño en el trabajo. Enfatiza en que es importante que las organizaciones consideren los procesos de gestión del talento humano como un elemento crucial sobre el cual se construye el éxito de una organización, gestionar el personal que es el actor que dinamiza una institución, en base a los objetivos estratégicos, ayuda a establecer mejoras y competitividad a la organización. Algunos de los aspectos que promueve dicho autor incluyen el valorar al trabajador, siendo estos considerados activos valiosos que aportaran significativamente al logro de metas. Las instituciones, además, deben invertir en desarrollar y potenciar, además de retener a su personal más talentoso para así apuntar a un mayor rendimiento de este lo cual es conveniente para la competitividad de la institución.

Este mismo autor en relación a la gestión del talento propone categorías como reclutamiento-selección-capacitación-recompensa-evaluación de desempeño, siendo estos constructos la base para diseñar instrumentos de medición (23).

Asimismo, Eslava (24) afirma que “es un enfoque de gestión estratégica cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización a través de una serie de acciones encaminadas a mantener siempre el nivel de conocimiento, competencia y capacidad” mantenido en el presente y en el futuro. medio ambiente resultados necesarios para la competitividad. ”

Koontz y Weihrich (25) afirmaron: "De hecho, las personas son fundamentales para el funcionamiento eficaz de las organizaciones. Los gerentes a menudo afirman que las personas son su activo más importante. Sin embargo, a pesar de una inversión significativa en la selección y capacitación del personal, los recursos humanos nunca son activos ni talento. En realidad, aparecen en el balance como una categoría”.

Para Desseler (26), “son prácticas y políticas necesarias para manejar las relaciones humanas que en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la organización”. Además se trata de “los conocimientos, estudios, capacitación, habilidades y experiencia de los trabajadores de una institución y que ahora tiene más importancia que nunca antes. Una razón es el aumento de los empleos en el campo de los servicios.”

Importancia del talento humano.

Diversos resultados de investigaciones señalan que una correcta gestión del talento produce efectos positivos y significativos a corto y largo plazo en el desempeño del personal de salud. Muchos estudios han concluido que ello genera un fuerte impacto en el valor de la organización, el rendimiento del capital humano, así como otros resultados de tipo financiero. La buena gestión del talento humano trae: (24).

-Contar con el personal más capaz.

- Mejora continua
- Cultura competitiva en la organización.
- Mejor cultura organizacional.
- Mayor satisfacción y desempeño del trabajador.
- Menos rotación del trabajador.

Los RHUS como agente de cambio

El papel del personal de salud es fundamental dentro de una institución proveedora de servicios de salud. Una tarea compleja es identificar formas en que los recursos humanos pueden apoyar el cambio en base a los objetivos organizacionales.

En el entorno económico-social se asocia a cambios rápidos e intempestivos, la función de cada organización es demostrar su influencia positiva en el desempeño organizacional. La actividad de gestión más crítica es la gestión del RHUS. Los recursos financieros limitados y los RHUS mal administrados pueden conducir a una disminución de la eficacia organizacional. Por ello un enfoque orientado al desempeño dentro de los servicios de salud implican una revisión de las prácticas de gestión de RHUS para respaldar el proceso de cambio organizacional y lograr el desempeño en términos de recursos financieros/humanos. El enfoque basado en la eficiencia permite la prestación de servicios de calidad en condiciones de minimización de costos, lo que reduce las inversiones en recursos humanos y conduce a la retención de personal en las organizaciones de salud, pero también puede conducir al abandono laboral. Los hallazgos empíricos brindan información valiosa para los formuladores de políticas gubernamentales, las partes interesadas y los administradores de salud sobre cómo el proceder adecuado en la gestión pueden influir en dar servicios de calidad (25).

Teorías y principales autores

- Fayol (1841-1925) En su teoría clásica de la administración enfatiza 6 funciones básicas para que una organización sea eficaz; funciones procedimentales, mercantiles, económicas, de seguridad y administrativas, lo completa con sus 14 principios de gestión (13).

- Taylor (1856-1925) Emplear personas capacitadas y con especialización que ejecuten su trabajo dando beneficios a la empresa con la óptima utilización de los recursos, interpretando de la siguiente manera: Estudio de la actividad a ser efectuado, Trabajo a ser emprendido, desplazamientos y plazos necesarios (18).

Evolución histórica Calderón, et al (2006). La Divide en etapas:

- **Primera etapa: (1870-1900);** Influenciado por la revolución industrial y la consolidación del liberalismo económico, los trabajadores generaron el movimiento mejoramiento industrial se otorga el valor real del trabajo efectuado, dándose importancia a las condiciones laborales, favoreciendo así la relación entre propietarios de las empresas y sus trabajadores (21).

- **Segunda etapa (1901-1930)** Afectada por la revolución bolchevique, la primera mundial y la crisis de 1929. Se percibe al trabajador como hombre económico racional, se instala la relación de mando y control, cimentando las bases para la selección, entrenamiento, remuneración y supervisión del trabajador más la psicología aplicada al trabajo, se crean los departamentos de personal siendo uno sus retos alcanzar la eficacia en el taller (21).

- **Tercera etapa (1931-1960)** Se da importancia al trabajo en equipo, se reconoce al asalariado como una persona emocional y social y busca reconocimiento, participación y aprobación. La teoría organizacional toma fuerza y surgen: escuela de relaciones humanas, del

comportamiento, psicología administrativa y la teoría contingencia, se crea el departamento de Relaciones Industriales (21).

-Cuarta etapa (1961-1990) El avance tecnológico, la globalización y la meta era buscar resultados satisfactorios. A nivel de talento humano se prioriza al potencial y destreza de los empleados y se promueve el compromiso y la participación de estos con la empresa logrando los objetivos propuestos. Se instaura el departamento de recursos humanos (21).

- Quinta etapa (1991 en adelante) Marcada por la globalización y la competencia lo que impulsa a las empresas a estar preparadas ante cualquier cambio, brinda a sus empleados la oportunidad de desarrollar sus habilidades para mantener la empleabilidad, se desarrolla la gestión por competencias, gestión estratégica del área, gestión del conocimiento (21).

Dimensiones de la gestión de talento humano

-Reclutamiento

Para Chiavenato (12). Consiste en el proceso de comunicación mediante el cual una organización divulga y ofrece oportunidades laborales al mercado de recursos humanos. El reclutamiento a través de la comunicación es un proceso bidireccional: comunicar y difundir oportunidades de empleo mientras se involucra a los candidatos en el proceso de selección.

Es el proceso mediante el cual la organización genera puestos de trabajos y las brinda al mercado laboral, para lo cual el candidato debe de ser cautivado y así experimentar un grado de competición en el reclutamiento además debe de suministrársele un curso de elección adecuado a cada uno de ellos, así como generarles atracción en sus habilidades necesarias, sin olvidar tener presente un dominio en sus capacidades tanto internas como externas (27).

-Selección

Se constituye de la elección de los candidatos más aptos para la institución y que se dará en diversas etapas para lo que es necesario reconocer las habilidades de los mejores candidatos, así como incrementar el patrimonio social en la empresa y no olvidar que esto sumara habilidades necesarias para la institución (26).

CHIAVENATO (12), esta es una empresa de una Dadas las condiciones actuales del mercado, una gama de candidatos más adecuados Cumplir con los requisitos para esta vacante.

El mismo autor Chiavenato señala que la selección se realizó mediante una búsqueda entre varios candidatos, ¿Quién es el más adecuado para el puesto existente en la organización o habilidades que necesita; por lo tanto, el propósito del proceso de selección es mantener o mejorar la eficiencia o desempeño de las personas y la efectividad organizacional?

ANSORENA (26), es esta actividad estructurada y planificada la que hace Atraer, evaluar e identificar características personales predictivas. un conjunto de temas llamados candidatos, que los distingue de otros temas, y hacerlos más adecuados, más adecuados o más cercanos a un conjunto de características, y Capacidades identificadas previamente como requisitos críticos para el rendimiento Efectividad y eficiencia en una tarea profesional.

-Capacitación

CHIAVENATO (12), es un proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para que alcancen las metas organizacionales. La formación y el desarrollo son procesos de aprendizaje que cambian el comportamiento de las personas a través de cuatro tipos de cambio: añadir conocimientos, desarrollar habilidades, actitudes y conceptos.

Construir sistemas de salud más sólidos es fundamental para lograr los objetivos del sector salud, por ello una capacitación adecuada hace hincapié en el progreso que presenta el personal de salud en sus habilidades, así como el dominio o actitudes que esté candidato al sobreponerse a

situaciones propias de la empresa, lo cual se dará a través de la formación y crecimiento de sus capacidades, además de innovaciones en las mismas que serán estimulados con la practica propia y será brindado al personal idóneo, calificado y preparado (28).

-Recompensa

CHIAVENATO (12), es una recompensa, premio o reconocimiento por servicios alguien La tarifa más común es una comisión. Existir Beneficios monetarios y no monetarios. Premios Los beneficios económicos pueden ser directos (como salario directo, bonificaciones y comisiones) o indirectos (vacaciones, tiempo libre semanal remunerado, bonificaciones, etc.).

Esta se dará cuando los estímulos de parte de la institución alcanzan la responsabilidad y colaboración del personal de salud; es decir; que este mejore su rendimiento, así como le dé una importancia propia a la labor desempeñada. La recompensa lograda será dada a través de leyes y apoyo por parte de las instituciones mediante premios o un reconocimiento (29).

-Evaluación del desempeño

CHIAVENATO (12), "Nos hace darnos cuenta del valor del desempeño de cada individuo. Dependiendo de la actividad a realizar, objetivos y resultados alcanzables y su posible desarrollo; "Estamos ante un sistema que sirve para evaluar la excelencia de las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al desarrollo de la empresa".

La complejidad de los establecimientos de salud, el incremento en el gasto en salud, las tendencias de especialización, la priorización del paciente y la importancia de la efectividad y eficiencia de los servicios impulsan a los establecimientos de salud a aplicar la evaluación del desempeño. Este se valora respecto a las actividades desarrolladas por el personal de salud en base a objetivos y resultados obtenidos en beneficio de la institución, además que sirve para evaluar los atributos del personal de salud, así como ello brinda aportes hacia la institución (30).

2.2.2 Desempeño laboral

Definición

Chiavenato (12), señala que es la calidad de trabajo realizado por un trabajador dentro de una organización. Es la acción o comportamiento que manifiestan los trabajadores y que van en la línea de los objetivos organizacionales. El óptimo desempeño laboral, es una de las características de las organizaciones más competitivas. Señala además que una organización no puede funcionar sin personas, y estas no vivirían sin la organización; ambas se necesitan y conviven en un escenario que cambia constantemente. El desempeño de las personas en una organización es clave para el desarrollo de la organización. Es por ello que se debe valorar el desempeño del personal de forma periódica, además de establecer metas que debe cumplir que sean alineadas a la planificación estratégica (23).

Por otro lado, Faria (25), señala que el desempeño laboral es el resultado del comportamiento de un trabajador frente a la labor que se le encarga. Su atribución y actividad, depende de la mediación o regulación entre trabajador-empresa. Del reconocimiento por su labor va depender una mejor performance, el cual es un aspecto fundamental para valorar los logros en una organización. La estabilidad laboral puede generar tranquilidad, salud, motivación y un adecuado estado emocional. Con dicha condición el trabajador muestra mayor disposición al desarrollo de su labor dentro de la organización

Rendimiento y desempeño laboral

El desempeño de los empleados es un término general que abarca varios tipos de desempeño laboral, pero también puede incluir categorías más amplias de comportamiento relacionado con el trabajo que reflejan cómo se lleva a cabo el trabajo. Según una definición clásica, el desempeño laboral se conceptualiza como el valor esperado para una organización de

los múltiples comportamientos acumulados de un individuo durante un período de tiempo determinado, donde un individuo puede participar en varios conjuntos de comportamientos que impactan la efectividad organizacional de manera positiva o negativa. Una organización que ofrece seguridad y reconocimiento a sus empleados, podrá esperar de ellos un mejor rendimiento y desempeño (31).

Teoría según autores

Chiavenato (2009), un proceso en donde se verifica toda actividad de producción anterior con el fin de evaluar cuál ha sido la forma de aportar de los trabajadores para lograr los fines de la institución. Está en función de todos los factores que la condicionan (1).

Newton (2001) Lo conceptualiza como el grado de actuación del personal buscando llegar a cumplir los objetivos programados de la institución en un plazo establecido, dichas actividades llegan a ser medibles, observables y tangibles, cuyos resultados generan un desempeño positivo para la organización (17).

Evolución Histórica

A través de los años los procesos de evaluación han estado cambiando. La primera evaluación fue en una fábrica textil a inicios del siglo XIX New Lanark, en Escocia por Robert Owen, consistía en un cuaderno en donde el trabajador y su supervisor anotaban su desempeño, en colores clasificaban sus niveles de rendimiento. En 1842 EEUU el congreso aprueba una ley y establece la obligatoriedad de las evaluaciones anuales a los trabajadores de parte de las empresas. A inicios del siglo XX fueron más avanzadas las técnicas de evaluación, las empresas miden las competencias de sus trabajadores y sus habilidades, inician los análisis cuantitativos del rendimiento, después realizan perfiles comparativos y rendimiento de los empleados. En la “Sociedad del Conocimiento” surgido después de la mitad del siglo XX, lo conceptualizo P.

Drucker, se mide el rendimiento rigurosamente apareciendo nuevas y diversas formas de evaluación primando la de competencias y objetivos (18).

Dimensiones del desempeño laboral

-Eficacia

Chiavenato (12), explica que la eficiencia es la eficacia del trabajo de un empleado en una organización que es necesaria para la organización, sujeto que trabaja con gran trabajo y satisfacción laboral. En este sentido, la eficacia de los empleados depende de su comportamiento y de los resultados alcanzados.

Respecto a Drucker (32), afirma que "la eficiencia resulta crucial para el desarrollo de la propia persona, el desarrollo de la organización y la realización y vitalidad de la sociedad moderna".

Está definida como el grado de planificación y organización que presenta el personal de salud para generar el efecto deseado en su desempeño laboral cotidiano, el cual es muy importante para la institución (32) .

-Eficiencia

Chiavenato (12), "significa el uso adecuado de los recursos disponibles (medios de producción). Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos obtenidos y R son los recursos utilizados".

Es la capacidad que presenta el personal para cumplir normas y procedimientos consolidados en la realización de una función o labor el cual será aplicado con velocidad, destreza propia y con cooperación en las desigualdades que se presenten en campo; es decir; en su labor (33).

-Calidad

Chiavenato (12), La calidad de vida laboral incluye varios factores: satisfacción con el trabajo realizado, oportunidades de tener un futuro en la organización, reconocimiento de los resultados alcanzados, salario recibido, beneficios alcanzados, relaciones con el grupo y la organización, ambiente de trabajo psicológico y físico, libertad y responsabilidad para decidir y oportunidades para participar

El alto costo en la atención médica y la creciente conciencia y expectativas acerca de los establecimientos de salud han originado que estos últimos consideren en mejorar constantemente la calidad de la atención que se brinda a las personas. Para lograr ello es fundamental el cumplir la labor mediante el empleo de todas las actitudes necesarias y reduciendo las quejas que se podrían originar en el proceso (34).

2.2.3 Prioridades y desafíos para el liderazgo en salud y la gestión de la fuerza laboral a nivel global

Los sistemas de salud son complejos y cambian continuamente en una variedad de contextos y niveles de servicios de salud. Las tecnologías emergentes y la realidad política, económica, social y ambiental generan una agenda compleja para la salud global. La profunda escasez de RHUS para abordar las necesidades de salud actuales y emergentes de la población en todo el mundo son una de las barreras el progreso hacia los ODS. Los desafíos son complejos y variados, incluyendo no solo la escasez numérica de fuerza laboral, sino también los desequilibrios en la combinación de habilidades, mala distribución geográfica, dificultad en la colaboración interprofesional, limitaciones para la retención, el uso ineficiente de los recursos y el agotamiento. Los desafíos contemporáneos y las necesidades emergentes de personal de gestión de la salud global se orientan en torno al ahorro de eficiencia, el cambio y la gestión de recursos humanos. El

papel de los gestores de salud está evolucionando y ampliándose para cumplir con estas nuevas prioridades. Es fundamental garantizar que los líderes y gestores de la salud contemporáneos tengan la capacidad de responder al panorama actual (35).

2.2.4 Retención de los trabajadores de la salud

La escasez de trabajadores sanitarios es un problema creciente en todo el mundo. Las enfermeras y los médicos, en particular, son vulnerables como resultado de la pandemia de COVID-19. Comprender por qué podrían irse es imperativo para mejorar la retención. Los determinantes se clasifican en 6 temas: características personales, demandas laborales, servicios de empleo, condiciones laborales, relaciones laborales y cultura organizacional. Los principales determinantes de la conservación del empleo fueron la satisfacción laboral, el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos desafíos constituyen un fenómeno multifacético. Entre otras cosas, la literatura existente muestra que la escasez de personal en atención médica se debe principalmente a los cambios demográficos en la población, la creciente demanda de atención médica y un número creciente de pacientes con enfermedades crónicas (36).

Las altas tasas de rotación son disfuncionales en múltiples aspectos. En primer lugar, provocan pérdidas financieras relacionadas con la contratación. En segundo lugar, las altas tasas de rotación tienen un impacto perjudicial en la calidad de la atención brindada, por ejemplo, mayores tasas de mortalidad y un aumento de errores médicos, pérdida de continuidad de la atención e insatisfacción de usuarios, lo que, a su vez, se traduce en pérdida de ingresos y mayores costos de atención. Finalmente, las altas tasas de rotación reducen la productividad del personal por la sencilla razón de que hay menos personal para completar las actividades, lo que puede afectar la satisfacción y desempeño laboral (37).

2.2.5 Factores que influyen en el desempeño laboral

Según Palmari y Valero (38), el desempeño laboral depende de varios factores, elementos, habilidades, características o competencias que corresponden a los conocimientos, habilidades y habilidades que se espera que una persona aplique y demuestre en su trabajo.

Davis y Newtrons (39) consideran las siguientes habilidades: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo, estándares laborales, desarrollo del talento, mejora del diseño del trabajo y maximización de la capacidad de trabajo.

Sin embargo, Chiavenato (40) afirma que "el desempeño se evalúa utilizando factores predefinidos y evaluados, incluidos factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidades de seguridad, juicio, presentación personal, interés, creatividad, eficiencia y factores de desempeño" conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, gestión.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H_i: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

H_o: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

H_o: No existe relación entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

H2: Existe relación entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Ho: No existe relación entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

H3: Existe relación entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Ho: No existe relación entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

H4: Existe relación entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Ho: No existe relación entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

H5: Existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2022.

Ho: No existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

En el estudio fue empleado el método hipotético-deductivo, el cual tiene una lógica en la cual se involucra el proceso plantear y probar hipótesis para confirmar enunciados teóricos ya establecidos. Acá se sigue una serie de procedimientos que buscan dar respuestas a diferentes problemas planteados con anticipación, no encontrando certeza de ellos. Este método es el característico de las ciencias naturales. La lógica que sigue este método es partir de suposiciones generales sobre una observación hecha, llegando luego a conclusiones específicas (41).

3.2 Enfoque de la investigación

La investigación ya concluida asumió el enfoque cuantitativo, en el que se plantea cuantificar las variables asociadas al fenómeno estudiado, además de emplear instrumentos cuantitativos y herramientas estadísticas que permitan establecer las magnitudes del fenómeno (42).

3.3 Tipo de investigación

Es una investigación tipo aplicada, la cual permite emprender la aplicación de resultados de investigación para fines prácticos vinculados a problemas de la realidad, esta investigación toma muchas veces los hallazgos de la investigación básica, lo cual lo operacionaliza y lo viabiliza para ser aplicado (43).

3.4 Diseño de la investigación

Es un estudio que sigue la ruta del diseño no experimental, en donde no hay manipulación de ni control intencionado de las variables, así mismo, es donde se establecen patrones de correlación entre dos o más variables (44).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

En estudio se trabajó con participantes que laboran en el Centro Materno Infantil Rímac. La población de estudio, estando conformada por 181 trabajadores de salud debidamente identificados (los datos fueron facilitados por el equipo de gestión del establecimiento de salud). Para contar con los participantes, se aplicaron criterios de selección específicos (inclusión/exclusión), que se describen seguidamente:

Criterios de inclusión

- Trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac.
- Trabajadores de salud que laboran al menos 3 meses.
- Trabajadores de salud que manifiesten su decisión propia de querer ser parte de la investigación.
- Trabajadores de salud que realicen turnos y rotaciones regulares.
- Trabajadores de salud que expresen querer dar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Trabajadores de salud que estén con licencia, descanso o vacaciones.
- Trabajadores de salud que manifiesten no querer ser parte del estudio.
- Trabajadores que cumplen otras labores que no sean de salud.

Muestra

Teniendo en cuenta que la población estuvo conformada por 181 trabajadores de salud, a partir de ello se calculó la muestra respectiva empleando la formula donde se considera la población finita:

$$\frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n	Tamaño de la muestra	123.25
N	Tamaño de la población	181
Z	Nivel de confianza (al 95%)	1.96
e	Error de estimación máximo (5%)	5%
p	Probabilidad de éxito	50%
q	(1 - p) Probabilidad de fracaso	50%

Finalmente se trabajó con 123 trabajadores de salud participantes en este estudio.

Muestreo:

Se aplicó un muestreo no probabilístico, por conveniencia.

3.6 Variables y operacionalización

Definiciones conceptuales

-Gestión del talento humano

Es un sistema que identifica y dinamiza la fuerza laboral competente y eficiente, implementando estrategias para identificarlos, convocarlos, promoverlos y retenerlos (12).

-Desempeño laboral

Es la acción o comportamiento que manifiestan los trabajadores y que van en la línea de los objetivos organizacionales (12).

Matriz Operacional

Definición Operacional: Es un sistema que identifica y dinamiza la fuerza laboral competente y eficiente de trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, implementando estrategias para identificarlos, convocarlos, promoverlos y retenerlos, lo cual será valorado con el “Cuestionario de gestión de talento humano”.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Gestión del talento humano	*Reclutamiento	1. Atraer candidatos que tengan competencias 2. Procesos adecuados de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización 3. Grado de atractivo de las competencias 4. Todos los empleados tienen la misma oportunidad para acceder a los procesos de promoción interna 5. Todos los empleados participantes del proceso de promoción son informados sobre los resultados 6. Capacitación continua en competencias que requiere la institución	Ordinal	Bueno (103-140)
	*Selección	7. Identificar actitudes y conductas positivas del trabajador. 8. Iniciativa de trabajadores para desarrollar actividades programadas. 9. Disposición de los trabajadores para resolver situaciones propias de su labor.	Nunca (1) Rara vez (2)	Regular (66-102)
	*Capacitación	10. La capacitación continua genera oportunidades de superación y actualización. 11. Programas de capacitación que fortalecen competencias. 12. Desarrollo de capacitaciones oportunas en base a las nuevas necesidades y escenarios. 13. Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito de la organización 14. Actualizaciones que permiten conocer la situación actual de la organización. 15. La organización cuenta con un plan de capacitación integral para la obtención de resultados corporativos esperados.	Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (28-65)
	*Recompensa	16. Atraer talentos a la organización y retenerlos. 17. Motivar y conseguir la participación y el compromiso del personal. 18. Aumentar la productividad y la calidad del trabajo. 19. Brindar un trato justo y equitativo a las personas. 20. Cumplir con las leyes laborales.		

*Evaluación del desempeño	21. Se notifica al trabajador sobre su desempeño
	22. Evaluar el desempeño en el puesto
	23. Competencias debidamente aplicadas por las personas a su Trabajo
	24. Competencias adecuadas para el negocio de la organización
	25. Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización.
	26. El trabajador se desempeña por los resultados
	27. Se cuenta con los recursos adecuados para su desempeño óptimo.
	28. La mejora continua forma parte de la formación del trabajador y optimiza el desempeño.

Variable 2. Es la acción o comportamiento que manifiestan los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac y que van en la línea de los objetivos organizacionales, lo cual será valorado con el “Cuestionario de desempeño laboral”.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Desempeño laboral	*Eficacia	1. Grado de planificación. 2. Grado de Organización. 3. Nivel de experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo. 4. Grado de Liderazgo. 5. Promover nuevas ideas 6. Cumplimiento de metas.	Ordinal	Bueno (60-80) Regular (38-59) Malo (16-37)
	*Eficiencia	7. Nivel de Cumplimiento de normas y procedimientos establecidos. 8. Nivel de rapidez y agilidad. 9. Nivel de ahorro de recursos. 10. Nivel de Colaboración con las diferentes áreas		
	*Calidad	11. Desarrollo de servicios y aptitudes 12. Nivel de quejas. 13. Nivel de Servicio 14. Nivel de Actitudes. 15. Nivel de Calidad. 16. Cumplimiento de competencias laborales		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En el estudio fue aplicada la encuesta, siendo esta es una herramienta que permite abordar a los participantes informantes de una investigación. Es la técnica de elección cuando se diseñan estudios cuantitativos en el campo de la salud. Tiene como características ser estandarizada (su proceso permite que se aborden a varios participantes a la vez, con ello se puede recolectar mucha información de forma rápida) y flexible (se adapta fácilmente a las características que presente la población informante). Otro aspecto a resaltar es su fácil comprensión y aplicación, por ello su fácil aceptación y uso por parte de académicos e investigadores (45).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Cuestionario gestión de talento humano

Es un cuestionario con respuestas múltiples cerradas que se disponen en una escala tipo Likert. El cuestionario fue diseñado para nuestra realidad y tiene pruebas psicométricas aceptables (validez/confiabilidad). Presenta 28 enunciados y cinco dimensiones. Fue desarrollado por Jara et al. (26), que busco con el valorar la GTH. Sus cinco dimensiones, son reclutamiento (1-4 ítems), selección (7-9 ítems), capacitación (10-15 ítems), recompensa (16-20 ítems), evaluación del desempeño (21-28 ítems). De acuerdo a los criterios para la valoración final se tomó en cuenta los valores finales siguientes: Malo (puntaje de 28-65), regular (puntaje de 66-102) y bueno (puntaje de 103-140).

Cuestionario gestión de desempeño laboral

Es un cuestionario con respuestas múltiples cerradas que se disponen en una escala tipo Likert. El cuestionario fue diseñado para nuestra realidad y se obtuvo en su construcción pruebas psicométricas aceptables (validez/confiabilidad). Presenta 16 enunciados y tres dimensiones. Fue

desarrollado por Jara et al. (26), que busco con el valorar el desempeño laboral. Sus tres dimensiones, son eficacia (1-6 ítems), eficiencia (7-10 ítems) y calidad (11-16 ítems). De acuerdo a los criterios para la valoración final se tomó en cuenta los valores finales siguientes: Malo (puntaje de 16-37), Regular (puntaje de 38-59), Bueno (puntaje de 60-80).

3.7.3. Validación

-Validez del cuestionario de gestión del talento humano

La validez del instrumento fue realizada en el estudio de Jara et al. (26), asimismo fue desarrollada en este estudio se determinó a través de la prueba Kaiser-Meyer-Olkin obteniendo un valor de 0,952 y con la prueba de esfericidad de Bartlett que fue significativa (Anexo 3).

-Validez del cuestionario de gestión de desempeño laboral

La validez del instrumento fue realizada en el estudio de Jara et al. (26), asimismo fue desarrollada en este estudio donde se determinó a través de la prueba Kaiser-Meyer-Olkin obteniendo un valor de 0,913 y con la prueba de esfericidad de Bartlett que fue significativa (Anexo 3).

3.7.4. Confiabilidad

-Confiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano

La confiabilidad de este instrumento se señala en el estudio de Jara et al. (26), también fue desarrollada en este estudio donde se analizó la fiabilidad del instrumento a través del coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0,984 ($i=28$), lo cual resalta que es fiable (Anexo 4).

-Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

La confiabilidad de este instrumento se señala en el estudio de Jara et al. (26), también fue desarrollada en este estudio donde se analizó la fiabilidad del instrumento a través del coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0,953 ($i=16$), lo cual resalta el instrumento es fiable (Anexo 4).

3.8 Procesamiento y análisis de datos

La recolección de datos se llevó a cabo en el primer trimestre del presente año 2023. La información fue ingresada y organizada en una matriz construida en el Excel (el ingreso y codificación se hizo de forma cuidadosa). En el estudio, para el análisis la información se aplicó la estadística de tipo descriptiva. Para dicho análisis, se empleó el programa estadístico SPSS v27, las herramientas específicas utilizadas fueron las tablas de frecuencias, medidas de tendencia central, de dispersión y el cálculo de variable (cálculo de magnitud de variables y dimensiones). Luego se aplicaron pruebas de hipótesis para verificar las correlaciones establecidas en la investigación (Rho de Spearman, que es una prueba no paramétrica), los resultados que más resaltan fueron expuestos en tablas para ser descritos y discutidos, finalmente se realizaron las conclusiones relevantes del estudio.

3.9 Aspectos éticos

Todo estudio que cuente como informantes a seres humanos, se desarrolla dentro de los parámetros de un marco bioético, señalado en el Informe Belmont, es decir se aplicarán los principios de la bioética al momento de abordar a los participantes. La autonomía, se refiere a la libertad de decisión del participante, esta fue aplicada con el uso del consentimiento informado. La no maleficencia, que vela por no exponer a riesgos ni daños al participante, ahí cada uno fue informado que el estudio no implica riesgo alguno para ellos. La beneficencia busca el mayor

beneficio para el participante, en este estudio estos fueron informados sobre los aspectos positivos que trae la investigación, y finalmente justicia, que enfatiza en la distribución de beneficios con sentido de equidad. Los participantes tuvieron las mismas oportunidades al momento del desarrollo del estudio (46).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Datos sociodemográficos de participantes (N =123)

	Total	
	N	%
Total	123	100,0
Edad	Mín.-Máx.	Media
	21-62 años	38,77 años
Sexo		
Masculino	17	13,8%
Femenino	106	86,2%
Estado civil		
Soltero(a)	15	12,2%
Conviviente	50	40,7%
Casado	53	43,1%
Divorciado	3	2,4%
Viudo(a)	2	1,6%
Cargo actual		
Tecnología medica	8	6,5%
Obstetricia	9	7,3%
Enfermería	23	18,7%
Medicina	13	10,6%
Farmacia	12	9,8%
Odontología	6	4,9%
Psicología	3	2,4%
Nutrición	3	2,4%
Técnicos de salud	46	37,4%
Tecnología medica	8	6,5%
Años de experiencia en el establecimiento		
1 a 5 años	37	30,3%
6 a 10 años	76	62,3%
10 a más años	9	7,4%

En la tabla 1, En cuanto a la edad, la edad máxima fue 62 años, mínima de 21 años y media de 38,77. En cuanto al sexo, prevaleció el sexo femenino con el 86,2%. Según el estado civil, prevaleció los que son casados con el 43,1% y finalmente, en cuanto al cargo actual prevaleció los

técnicos de salud con el 37,4%. En cuanto a los años de experiencia predominó los que permanecen de 6 a 10 años en ese establecimiento.

Tabla 2. Gestión del talento humano y dimensiones (N=123)

Variable y dimensiones		N	%
Gestión del talento humano	Malo	20	16,3%
	Regular	66	53,7%
	Bueno	37	30,1%
Reclutamiento	Malo	14	11,4%
	Regular	57	46,3%
	Bueno	52	42,3%
Selección	Malo	15	12,2%
	Regular	63	51,2%
	Bueno	45	36,6%
Capacitación	Malo	2	1,6%
	Regular	66	53,7%
	Bueno	55	44,7%
Recompensa	Malo	11	8,9%
	Regular	63	51,2%
	Bueno	49	39,8%
Evaluación del desempeño	Malo	8	6,5%
	Regular	66	53,7%
	Bueno	49	39,8%

En la tabla 2, Según la variable GTH prevaleció el valor regular con el 53,7%. Según sus dimensiones, en reclutamiento prevaleció el valor regular con 46,3%, en selección prevaleció el valor regular con 51,2%, en capacitación prevaleció el valor regular con el 53,7%, en recompensa prevaleció el valor regular con 51,2% y en evaluación del desempeño prevaleció el valor regular con 53,7%.

Tabla 3. Desempeño laboral y dimensiones (N=123)

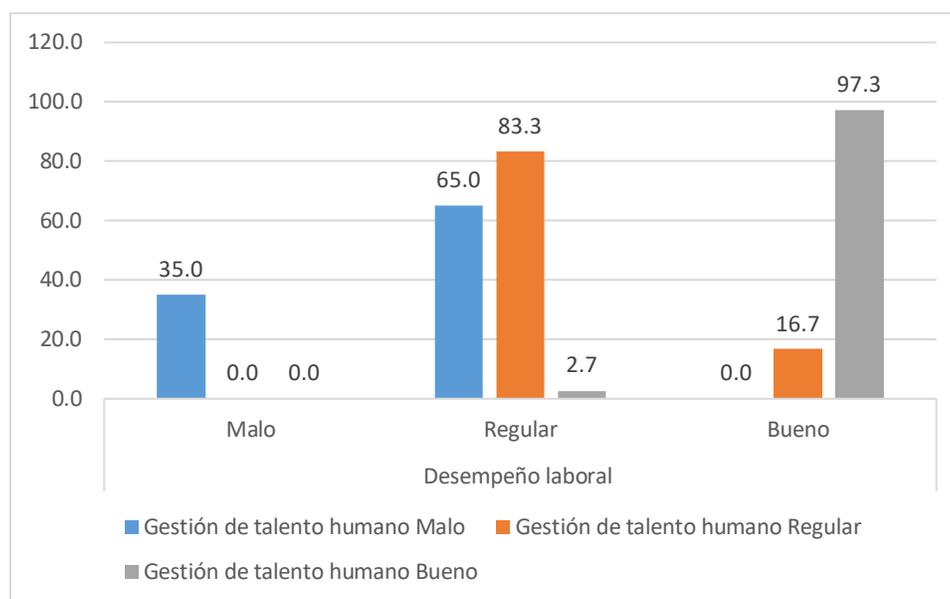
Variable y dimensiones		N	%
Desempeño laboral	Malo	7	5,7%
	Regular	69	56,1%
	Bueno	47	38,2%
Eficacia	Malo	27	22,0%
	Regular	44	35,8%
	Bueno	52	42,3%
Eficiencia	Malo	18	14,6%
	Regular	60	48,8%
	Bueno	45	36,6%
Calidad	Malo	16	13,0%
	Regular	55	44,7%
	Bueno	52	42,3%

En la tabla 3, según la variable desempeño prevaleció el valor regular con el 56,1%. Según sus dimensiones, en eficacia prevaleció el valor bueno con el 42,3%, en eficiencia prevaleció el valor regular con el 48,8% y en calidad prevaleció el valor regular con el 44,7%.

Tabla 4. Relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral (N=123)

		Desempeño laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Gestión de talento humano	Malo	7	35	13	65	0	0,0	20	100
	Regular	0	0,0	55	83,3	11	16,7	66	100
	Bueno	0	0,0	1	2,7	36	97,3	37	100
Total		7	5,7	69	56,1	47	38,2	123	100

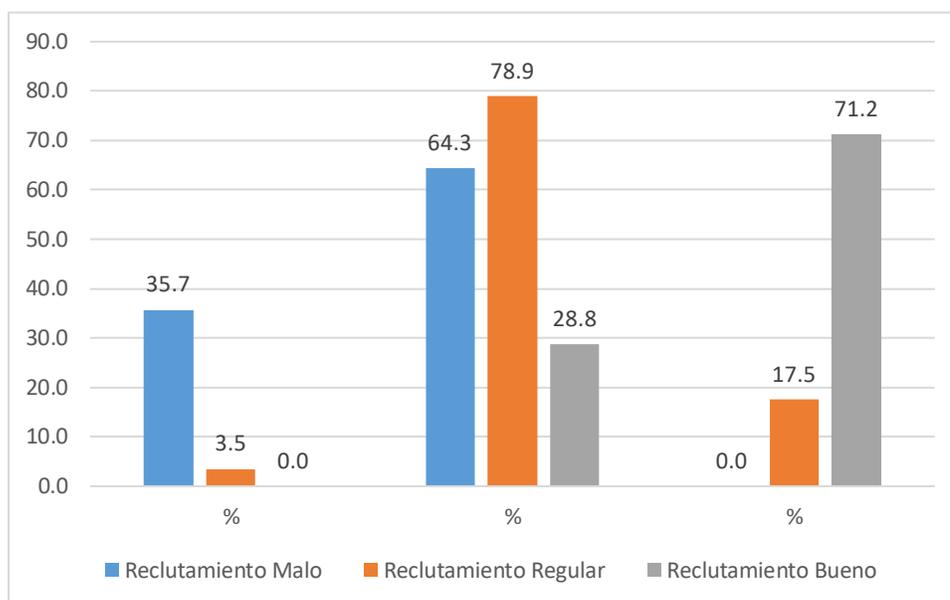
Figura 1. Relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral (N=123)



Interpretación: En la tabla 4 y figura 1, se observa que un 83,3% presenta gestión del talento humano regular y desempeño laboral regular, seguido de un 97,3% que presenta gestión del talento humano bueno y desempeño laboral bueno.

Tabla 5. Relación entre reclutamiento y desempeño laboral (N=123)

		Desempeño laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Reclutamiento	Malo	5	35,7	9	64,3	0	0,0	14	100
	Regular	2	3,5	45	78,9	10	17,5	57	100
	Bueno	0	0,0	15	28,8	37	71,2	52	100
Total		7	5,7	69	56,1	47	38,2	123	100

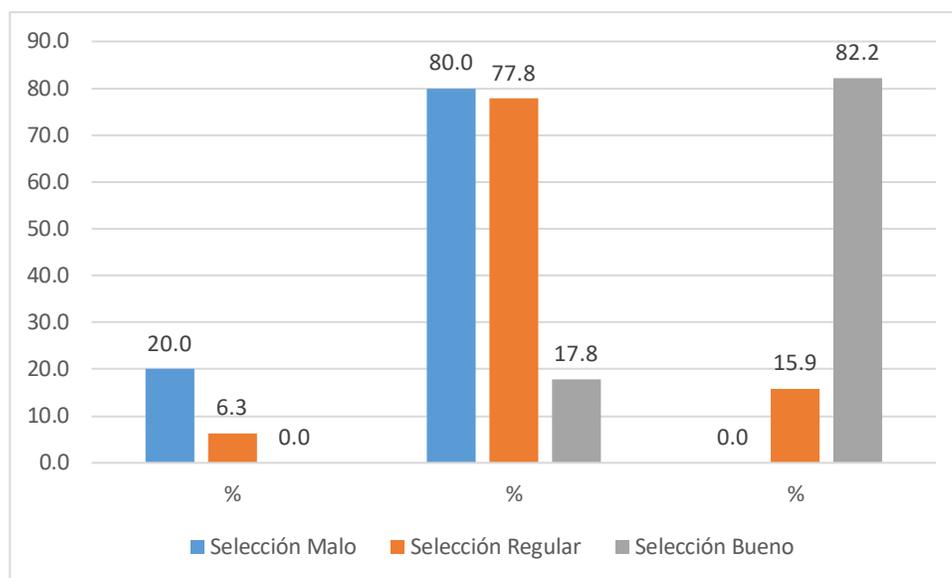
Figura 2. Relación entre reclutamiento y desempeño laboral (N=123)

Interpretación: En la tabla 5 y figura 2, se observa que un 78,9% presenta reclutamiento regular y desempeño laboral regular, seguido de un 71,2% que presenta reclutamiento bueno y desempeño laboral bueno.

Tabla 6. Relación entre selección y desempeño laboral (N=123)

		Desempeño laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
Selección		n	%	n	%	n	%	n	%
		Malo	3	20	12	80	0	0,0	15
Regular	4	6,3	49	77,8	10	15,9	63	100	
Bueno	0	0,0	8	17,8	37	82,2	45	100	
Total		7	5,7	69	56,1	47	38,2	123	100

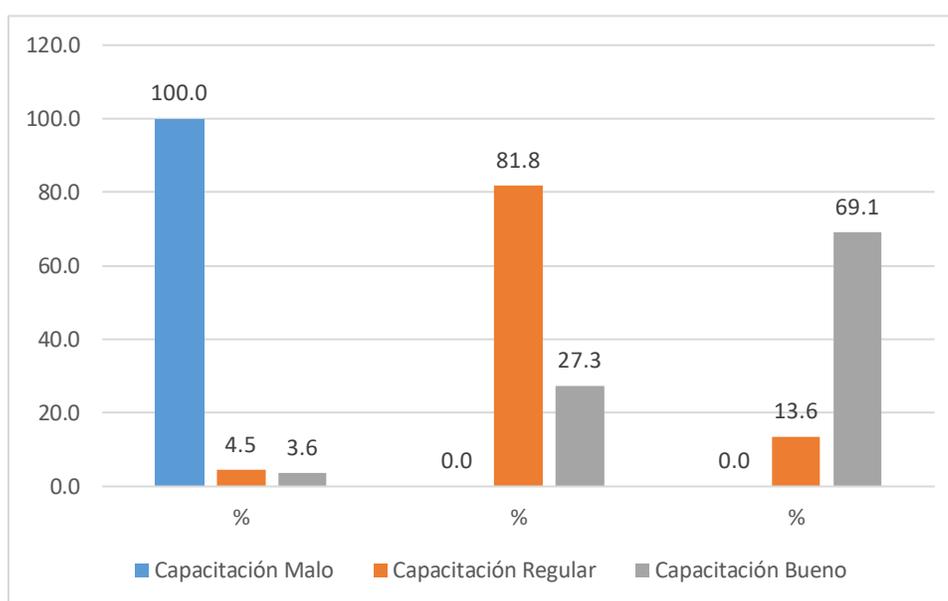
Figura 3. Relación entre reclutamiento y desempeño laboral (N=123)



Interpretación: En la tabla 6 y figura 3, se observa 77,8% que presenta selección regular y desempeño laboral regular, seguido de un 82,2% presenta selección bueno y desempeño laboral bueno.

Tabla 7. Relación entre capacitación y desempeño laboral (N=123)

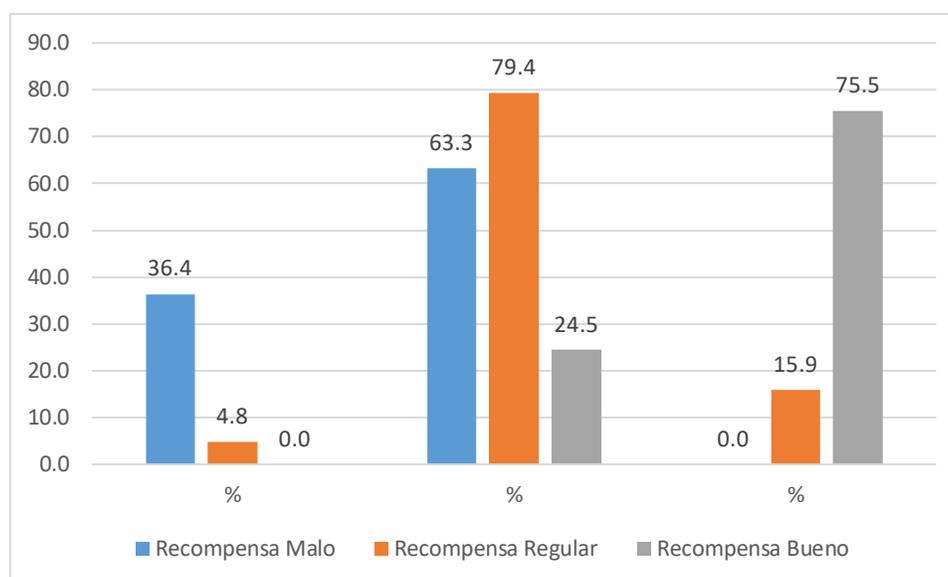
		Desempeño laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Capacitación	Malo	2	100	0	0,0	0	0,0	2	100
	Regular	3	4,5	54	81,8	9	13,6	66	100
	Bueno	2	3,6	15	27,3	38	69,1	55	100
Total		7	5,7	69	56,1	47	38,2	123	100

Figura 4. Relación entre capacitación y desempeño laboral (N=123)

Interpretación: En la tabla 7 y figura 4, se observa que un 81,8% que presenta capacitación regular y desempeño laboral regular, seguido de un 69,1% presenta capacitación bueno y desempeño laboral bueno.

Tabla 8. Relación entre recompensa y desempeño laboral (N=123)

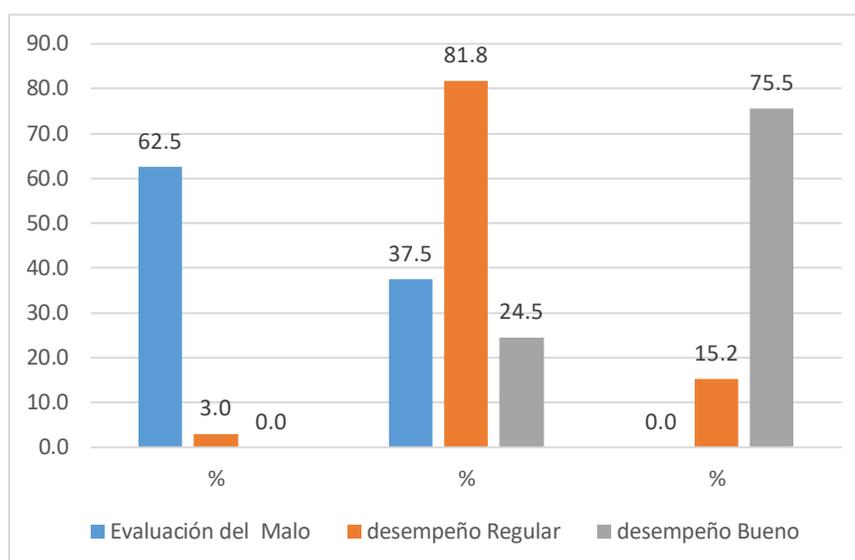
		Desempeño laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Recompensa	Malo	4	36,4	7	63,3	0	0,0	11	100
	Regular	3	4,8	50	79,4	10	15,9	63	100
	Bueno	0	0,0	12	24,5	37	75,5	49	100
Total		7	5,7	69	56,1	47	38,2	123	100

Figura 5. Relación entre recompensa y desempeño laboral (N=123)

Interpretación: En la tabla 8 y figura 5, se observa que un 79,4% que presenta recompensa regular y desempeño laboral regular, seguido de un 75,5% presenta recompensa bueno y desempeño laboral bueno.

Tabla 9. Relación entre evaluación del desempeño y desempeño laboral (N=123)

		Desempeño laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Evaluación del desempeño	Malo	5	62,5	3	37,5	0	0,0	8	100
	Regular	2	3,0	54	81,8	10	15,2	66	100
	Bueno	0	0,0	12	24,5	37	75,5	49	100
Total		7	5,7	69	56,1	47	38,2	123	100

Figura 6. Relación entre evaluación de desempeño y desempeño laboral (N=123)

Interpretación: En la tabla 9 y figura 6, se observa que un 81,8% que presenta evaluación del desempeño regular y desempeño laboral regular, seguido de un 75,5% presenta evaluación del desempeño bueno y desempeño laboral bueno.

4.1 Contrastación de hipótesis

4.1.2. Prueba de hipótesis

Prueba de Normalidad:

Ho: La relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de salud siguen una distribución normal.

Ha: La relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de salud no siguen una distribución normal.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SUM_v1	,156	123	,000	,941	123	,000
SUM_v2	,116	123	,000	,968	123	,005

a. Lilliefors Significance Correction

Kolmogórov-Smirnov^a			
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,156	123	,000
V2	,116	123	,000

La prueba de normalidad dio un valor de significancia para ambas variables (menor a 0,05), por lo que los datos no siguen una distribución normal, ante ello el análisis de la hipótesis se hará a través de una prueba no paramétrica que es la de Rho Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis general

Ho: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Hi: No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Nivel de significancia:

$\alpha=0,05=5\%$ de margen de error

Por tanto:

$P \geq \alpha \rightarrow$ se acepta hipótesis nula

$P < \alpha \rightarrow$ se acepta hipótesis alterna

Estadístico a aplicarse: Rho de Spearman

Tabla 10. Prueba de correlación entre gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Toma de decisión:

La Tabla 10 presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores de salud. El coeficiente de Spearman obtenido fue $\rho = .800$, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables. Es decir, a mejor GT en la organización es mayor el grado de desempeño laboral en los trabajadores de salud del CMI. Rímac, 2023. Este resultado fue significativo a un nivel de $p < .05$, por lo que se concluye que hay relación entre la GTH y el desempeño laboral ($p = .000$). Se rechaza H_0 y se acepta la H_a : “Existe relación positiva alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

1.1.3 Prueba de hipótesis específica N°1

H₁: Existe relación entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

H₀: No existe relación entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen de error

Por tanto:

$P \geq \alpha \rightarrow$ se acepta hipótesis nula

$P < \alpha \rightarrow$ se acepta hipótesis alterna

Estadístico a aplicarse: Rho de Spearman

Tabla 11. Prueba de correlación entre reclutamiento y desempeño laboral de los trabajadores de salud

			Reclutamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	<u>Coefficiente de correlación</u>	1,000	,624**
		<u>Sig. (bilateral)</u>	.	,000
		<u>N</u>	123	123
	Desempeño laboral	<u>Coefficiente de correlación</u>	,624**	1,000
		<u>Sig. (bilateral)</u>	,000	.
		<u>N</u>	123	123

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

Toma de decisión:

La Tabla 11 presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre reclutamiento y el desempeño laboral. El coeficiente de Spearman obtenido fue $\rho = .624$, lo que indica una correlación positiva moderada entre reclutamiento y desempeño laboral. Es decir, a mayor reclutamiento en la organización en la gestión será moderadamente mayor el grado de desempeño laboral en los trabajadores de salud del CMI. Rímac, 2023. Este resultado fue significativo a un nivel de $p < .05$, por lo que se concluye que hay relación entre reclutamiento y el desempeño laboral. ($p = .000$). Se rechaza H_0 y se acepta la H_a : “Existe relación positiva moderada entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Prueba de hipótesis específica N°2

H1: Existe relación entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

H₀: No existe relación entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Nivel de significancia:

$\alpha=0,05=5\%$ de margen de error

Por tanto:

$P \geq \alpha \rightarrow$ se acepta hipótesis nula

$P \leq \alpha \rightarrow$ se acepta hipótesis alterna

Estadístico a aplicarse: Rho de Spearman

Tabla 12. Relación entre selección y desempeño laboral de los trabajadores de salud

			Selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección	Coefficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Toma de decisión:

La Tabla 12 presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre selección y el desempeño laboral. El coeficiente de Spearman obtenido fue $\rho = .680$, lo que indica una correlación positiva moderada entre selección y desempeño laboral. Es decir, a mayor selección en la organización en la gestión será moderadamente mayor el grado de desempeño laboral en los trabajadores de salud. Este resultado fue significativo a un nivel de $p < .05$, por lo que se concluye que hay relación entre

selección y el desempeño laboral. ($p = .000$). Se rechaza H_0 y se acepta la H_a : “Existe relación positiva moderada entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Prueba de hipótesis específica N°3

H1: Existe relación entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

H0: No existe relación entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen de error

Por tanto:

$P \geq \alpha \rightarrow$ se acepta hipótesis nula

$P \leq \alpha \rightarrow$ se acepta hipótesis alterna

Estadístico a aplicarse: Rho de Spearman

Tabla 13. Relación entre capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de salud

			Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	123	123
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	123	123

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

Toma de decisión:

La Tabla 13 presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre capacitación y el desempeño laboral. El coeficiente de Spearman obtenido fue $\rho = .560$, lo que indica una correlación positiva moderada entre capacitación y desempeño laboral. Es decir, a mayor capacitación en la organización en la gestión será moderadamente mayor el grado de desempeño laboral en los trabajadores de salud. Este resultado fue significativo a un nivel de $p < .05$, por lo que se concluye que hay relación entre selección y el desempeño laboral. ($p = .005$). Se rechaza H_0 y se acepta la H_a : “Existe relación positiva moderada entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Prueba de hipótesis específica N°3

H1: Existe relación entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

H0: No existe relación entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen de error

Por tanto:

$P \geq \alpha \rightarrow$ se acepta hipótesis nula

$P \leq \alpha \rightarrow$ se acepta hipótesis alterna

Estadístico a aplicarse: Rho de Spearman

Tabla 14. Relación entre recompensa y desempeño laboral de los trabajadores de salud

			Recompensa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Toma de decisión:

La Tabla 14 presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre recompensa y el desempeño laboral. El coeficiente de Spearman obtenido fue $\rho = .650$, lo que indica una correlación positiva moderada entre recompensa y desempeño laboral. Es decir, a mayor recompensa en la organización en la gestión será moderadamente mayor el grado de desempeño laboral en los trabajadores de salud. Este resultado fue significativo a un nivel de $p < .05$, por lo que se concluye que hay relación entre recompensa y el desempeño laboral. ($p = .000$). Se rechaza H_0 y se acepta la H_a : “Existe relación positiva moderada entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Prueba de hipótesis específica N°4

H1: Existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2022.

H0: No existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Significancia establecida: 0,05 (5%)

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 15. Relación entre evaluación del desempeño y desempeño laboral de los trabajadores de salud

			Evaluación del desempeño.	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Toma de decisión:

La Tabla 15 presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre evaluación del desempeño y el desempeño laboral. El coeficiente de Spearman obtenido fue $\rho = .666$, lo que indica una correlación positiva moderada entre evaluación del desempeño y desempeño laboral. Es decir, a mayor evaluación del desempeño en la organización en la gestión será moderadamente mayor el grado de desempeño laboral en los trabajadores de salud. Este resultado fue significativo a un nivel de $p < .05$, por lo que se concluye que hay relación entre recompensa y el desempeño laboral. ($p =$

.000). Se rechaza H_0 y se acepta la H_a : “Existe relación positiva moderada entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

4.1.3. Discusión de resultados

Hoy en día las organizaciones de salud toman cada vez más relevancia, ante el incremento de la morbilidad y mortalidad por enfermedades crónicas y el incremento de enfermedades emergentes que pueden poner en jaque a la humanidad como pasó con el COVID-19. Ante ello se exige y requiere de organizaciones de salud sólida y competitiva que puedan atender la demanda de la población y permitan alcanzar las metas ODS que tienen que ver con el desarrollo y bienestar humano. Se enfatiza también en el rol que cumple el personal de salud, quien es el pilar en donde se genera la dinámica organizacional. Es ahí que la GTH toma relevancia, ya que es vital para el crecimiento y desarrollo de una organización, considerando a la persona trabajadora la razón de ser de la institución, por ello se preocupa por su especialización, competencias y decisiones que toman para generar una ventaja competitiva ante otras organizaciones. Por ello en este estudio se busca valorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En cuanto la hipótesis general, hubo relación significativa entre las variables principales GTH y desempeño laboral ($p < 0,05$). La gestión del talento humano es una herramienta organizacional que se requiere para optimizar las competencias del recurso humano con que se dispone, desarrollar al personal implica optimizar su desempeño en favor de la organización. El resultado implica que, a mayor gestión del talento, hay más desempeño. Ante ello, Cueva (13), resalta que la gestión del talento humano si incide en el desempeño laboral ($p < 0,05$). Señala el autor que se debe capacitar y fortalecer las competencias del personal de salud, tener un modelo adecuado de gestión mediante estrategias de tipo organizacionales, ayudara a mejorar el

desempeño laboral del personal. A través del área de gestión del talento se debe ejercer un liderazgo para movilizar al personal de salud involucrándolos en las actividades de la institución. Parra (18), también señala que hubo correlación entre ambas variables principales con un $p < 0,05$. Se señala que se debe de diseñar un plan estratégico sólido y con metas, en donde un aspecto a ser trabajado es la gestión del talento. Además, se debe elaborar un plan de capacitación continua dirigido a los trabajadores de salud, para así mejorar sus competencias. Los profesionales del equipo de gestión de salud deben desarrollar un liderazgo activo en donde se aproveche al máximo las capacidades de su personal. También Simón (19), mostro en su estudio la correlación entre ambas variables principales, gestión del talento humano y desempeño del trabajador ($p < 0,05$). A mayor gestión del RHUS habrá mayor desempeño de este. Se sugiere mejorar la gestión del personal, iniciando por un ambiente favorable y el trabajo de la motivación en ellos. Se debe identificar a los trabajadores con mayor talento para que puedan influir ellos en equipos más pequeños. Saavedra (14), también señala que los resultados muestran que, hubo relación significativa entre las variables principales GTH y desempeño laboral ($p < 0,05$). Resaltan el hecho de poder generar un área de gestión del talento humano el cual motive e identifique el personal más competente que puede desempeñar actividades orientadas a los objetivos institucionales. Sugiere fomentar el trabajo en equipo, que es característica de las organizaciones competentes. En la misma línea, Moreno (16), encontró en los resultados que según la gestión del talento humano prevaleció el nivel regular (53,52%) y en desempeño laboral el nivel regular (59,15%). En conclusión, ambas variables se relacionan ($p = 0,000$). Se sugiere mejorar los niveles de gestión del personal que influirá en el desempeño de estos. Los equipos de gestión del establecimiento de salud deben ser capacitados. Inga et al.(20), se observó también correlación entre ambas variables con un $p < 0,05$. Por tanto, la gestión del talento predice el desempeño del trabajador.

Finalmente señalar que Rodas (22), obtuvo un resultado diferente al de este estudio, no hubo relación significativa entre las variables GTH y desempeño laboral ($p > 0,05$). Señala que se debe optimizar los procesos de GTH y desempeño del personal. Es crucial mejorar las competencias de los servidores y fortalecer el trabajo en equipo en todos los niveles.

En cuanto a la primera hipótesis específica se encontró relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral ($p < 0,05$). Para reclutar se debe diseñar un perfil adecuado para el puesto y buscar al candidato idóneo. Campos et al. (21), encontró relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral ($p < 0,05$). Señalan que se debe valer de la mejor evidencia para optimizar la práctica de gestión del personal. La capacitación continua y lograr el compromiso del personal es fundamental en este punto.

En cuanto a la segunda hipótesis específica se encontró relación significativa entre selección y desempeño laboral ($p < 0,05$). Aquí se busca identificar al trabajador más talentoso para el puesto. Los resultados de Campos et al. (21), coinciden con los de este estudio, ya que encontró relación significativa entre selección y desempeño laboral ($p < 0,05$). Ello se traduce en que, a mayor esfuerzo en los niveles de gestión vinculado a la selección del personal idóneo, se encontrara un trabajador con mayor aporte y desempeño a la institución.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se encontró relación significativa entre capacitación y desempeño laboral ($p < 0,05$). La capacitación del personal es fundamental para poder generar competencias en el personal al cual está dirigido. Parra (18), encontró resultados similares al de este estudio, es decir hubo relación significativa entre el conocimiento producto la capacitación y desempeño laboral ($p < 0,05$). Un personal de salud mejor capacitado, tendrá mayor conocimiento y así podrá desempeñarse mejor en favor de los objetivos institucionales. En este punto, Cueva (13), señala en su estudio que el 54% de trabajadores informo que a veces las

capacitaciones permiten fortalecer las habilidades y destrezas del trabajador. Ante ello se deben diseñar programas de capacitación más significativos y con cumplimiento de metas. Capacitaciones sin el debido rigor académico pueden no motivar al personal de salud a seguirlos. En este punto, Campos et al. (21), también encontró relación significativa entre capacitación y desempeño laboral ($p < 0,05$). La inducción y capacitación constante del personal es fundamental, ello repercutirá en su satisfacción y desempeño.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica se encontró relación significativa entre recompensa y desempeño laboral ($p < 0,05$). La recompensa por los logros obtenidos es esencial en una organización, es una forma de motivar y reconocer al trabajador. Simón (19), encontró resultados similares al nuestro, ya que hubo relación significativa entre reconocimiento/recompensa que es parte de la dimensión externa y el desempeño laboral ($p < 0,05$). La capacitación y reconocimiento son elementos fundamentales de la gestión del talento. Se debe reclutar a los mejores trabajadores disponibles, a los cuales se les debe empoderar para que se puedan desempeñar más óptimamente. Por otro lado, Saavedra (14), en su dimensión externa que comprende el reconocimiento, tuvo relación con el desempeño laboral ($p < 0,05$). Cuando la gestión del talento mejora, el desempeño se hace más óptimo. Es fundamental la motivación y recompensa por los logros que se alcancen. Rueda et al. (15), señala en su estudio que El bajo reconocimiento a la labor es causa de rotación del personal, además que un 59% de ellos indica nunca haber recibido un “reconocimiento laboral”. Ello afecta sin duda el desempeño de estos.

En cuanto a la quinta hipótesis específica se encontró relación significativa entre evaluación del desempeño y desempeño laboral ($p < 0,05$). Parra (18), encontró relación significativa entre la habilidad identificada en la evaluación del desempeño y el desempeño laboral ($p < 0,05$). Contar con mayores habilidades y destrezas contribuye a que el trabajador de salud

pueda dar mayores aportes a la organización. La capacitación debe fortalecerse para ello. Simón (19), encontró que las habilidades del trabajador que permiten su desempeño, favorece el cumplimiento de los objetivos y tareas. La gestión del talento implica capacitar y preparar al personal para que tenga más habilidades y mejores resultados en su evaluación del desempeño.

Según la variable gestión del talento humano prevaleció el valor regular con el 53,7%. Los resultados muestran que aún se debe trabajar en los aspectos de fortalecimiento del equipo de gestión del establecimiento. Los resultados de Moreno (16), coincide con el de este estudio ya que encontró en gestión del talento humano que prevaleció el valor regular con 53,52%, Se sugiere capacitar y empoderar a los líderes del establecimiento, para que así tengan más competencias para dinamizar la gestión del establecimiento. Por otro lado, Cueva (13), en esta variable encontró que prevaleció el valor casi nunca (46%) y nunca (35%), por lo cual que señala que no se lleva a cabo una buen gestión del talento en el establecimiento de salud. Se propone estrategias organizacionales con el fin de mejorar la GTH que incidirá en el desempeño laboral. Se debe redoblar esfuerzos para mejorar las competencias del personal de salud. Saavedra (14), en sus resultados vinculados a esta variable muestra que, para la gestión del talento, un 49% está “totalmente de acuerdo” y un 36% “de acuerdo”. Se sugiere implementar el área de gestión del talento y fortalecer el trabajo en equipo conjuntamente con los trabajadores que conforman la organización. Rodas (22), en su estudio obtuvo resultados similares, señalando que en gestión del talento humano informo que prevaleció el valor regular con 50,98%. Se debe implementar un área de gestión del talento que permita fortalecer la organización y sus trabajadores.

Según la variable desempeño laboral prevaleció el valor regular con el 56,1%. Se debe mejorar la percepción del personal sobre su desempeño, para ello es fundamental velar por su desarrollo y crecimiento, así como por su motivación. Los resultados de Moreno (16), señalan

también que prevaleció el valor regular con 59,15%. Los líderes del establecimiento de salud deben tener mayor contacto con el personal de salud, diseñando además conjuntamente con ellos acciones que favorezcan un mejor desempeño de estos. Rodas (22), en su estudio obtuvo en desempeño laboral el valor alto con 52%. La organización debe implementar políticas y líneas de acción para conocer cómo va y en base a ello fortalecer aún más el desempeño del personal de salud. Un área de capacitación fortalecida puede contribuir a mejorar las competencias de los servidores. Cho et al.(17), indican que el puntaje para el desempeño laboral fue de $3,53 \pm 0,41$, ante ello se debe mejorar el valor que predice los logros individuales del personal de salud que puede mejorar el desempeño laboral de este. Un trabajador satisfecho, da valor a su labor, por tanto, tiende a incrementar su productividad en la organización.

Las organizaciones de atención en salud enfrentan grandes desafíos para mantener la atención accesible y asequible. Esto les exige transformarse y mejorar su desempeño. Para ello, las organizaciones deben influir en el desempeño laboral de los empleados. El desempeño de las tareas tiene una relación directa con el funcionamiento organizacional del establecimiento sanitario. Si hay una adecuada gestión de los recursos humanos, el personal estará más satisfecho, más sano emocionalmente, por tanto, su despliegue y cumplimiento de tareas será más eficaz (47).

Finalmente señalar que una adecuada GTH en áreas de salud, es un proceso crucial que permite asegurar brindar servicios y atención de calidad en beneficio de las personas usuarias, además de poder contar con personal de salud competente y comprometido con los objetivos organizacionales.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

-Se concluye la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud. Esta correlación es positiva alta, reflejada en los resultados de la prueba Rho de Spearman ($p < .05$), $\rho = .800$ ($p = .000$), por lo que se acepta la hipótesis alternativa. En consecuencia, se concluye que en la medida que la gestión sea mejor, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores de salud del C.M.I. Rímac, 2023.

-Se concluye que en el reclutamiento en la GTH se correlaciona positiva y moderadamente con desempeño laboral en los trabajadores de salud del C.M.I. Rímac, 2023. Esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de $p < .05$, con un coeficiente $\rho = .624$ ($p = .000$); además esta conclusión refleja la aceptación de la hipótesis alternativa que planteaba esta correlación.

-Se concluye que en selección en la GTH se correlaciona positiva y moderadamente con desempeño laboral en los trabajadores de salud del C.M.I. Rímac, 2023. Esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de $p < .05$, con un coeficiente $\rho = .680$ ($p = .000$); además esta conclusión refleja la aceptación de la hipótesis alternativa que planteaba esta correlación.

-Se concluye que en capacitación en la GTH se correlaciona positiva y moderadamente con desempeño laboral en los trabajadores de salud del C.M.I. Rímac, 2023. Esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de $p < .05$, con un coeficiente $\rho = .560$ ($p = .005$); además esta conclusión refleja la aceptación de la hipótesis alternativa que planteaba esta correlación.

-Se concluye que en la recompensa en la GTH se correlaciona positiva y moderadamente con desempeño laboral en los trabajadores de salud del C.M.I. Rímac, 2023. Esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de $p < .05$, con un coeficiente $\rho = .650$ ($p = .000$); además esta conclusión refleja la aceptación de la hipótesis alternativa que planteaba esta correlación.

-Se concluye que en la evaluación del desempeño en la GTH se correlaciona positiva y moderadamente con desempeño laboral en los trabajadores de salud del C.M.I. Rímac, 2023. Esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de $p < .05$, con un coeficiente $\rho = .666$ ($p = .000$); además esta conclusión refleja la aceptación de la hipótesis alternativa que planteaba esta correlación.

5.2 Recomendaciones

- Implementar el área de Gestión del Talento Humano en el Centro Materno Infantil Rímac, motivando al personal, y realizando actividades recreativas, mejorando la gestión del mismo, fomentando así un mejor desempeño laboral de los trabajadores, el cual se debería implementar en todos los centros de salud para mejorar el desempeño laboral a nivel MINSA.

- Realizar supervisiones planeadas, para verificar la calidad de atención que se brinda a los usuarios, reconociendo los conocimientos y méritos del trabajador y motivándolos a un mejor desempeño laboral.

--Se debe evaluar la carga de trabajo y la demanda de salud de la población, ante ello se debe dosificar la carga de trabajo, y si es necesario requerir de mayor número de trabajadores para equilibrar las actividades.

- Del estudio realizado podemos recomendar un sistema de gestión del desempeño laboral basada en las competencias para ejecutar sus obligaciones con la dirección con mayor confianza y eficacia, lo que repercute sustancialmente en la capacidad de la organización para contratar y retener personal de la máxima calidad, mejorando la calidad del servicio de la organización a los usuarios internos y externos.

- Del estudio realizado podemos recomendar un sistema de calificación para la selección del personal que cumpla el perfil, formación académica y experiencia laboral para que pueda desempeñarse con alta capacidad resolutiva; y lograr un aumento en la eficiencia del desempeño laboral, así como la eficacia en la Institución.

- Del estudio realizado podemos recomendar fomentar y gestionar las capacitaciones y pasantillas a nivel de las instituciones con la finalidad de obtener las experiencias de otras instituciones en el campo de gestión de talento de talento humano y el buen desempeño laboral para mejorar calidad de atención en favor de la población.

REFERENCIAS

1. Luna R, Lara F. Talent management, affective organizational commitment and service performance in local government. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2022;17(13):1-15. [Consultado el 26 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7369947/pdf/ijerph-17-04827.pdf>
2. World Health Organization. Health Workforce [Internet]. Ginebra-Suiza: WHO; 2023 [Consultado el 9 de setiembre de 2023]. Disponible en: https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1
3. Chowdhury S, Chakraborty P. Closing human resources gap in health: Moving beyond production to proactive recruitments. *Journal of Family Medicine and Primary Care* [Internet]. 2022;6(2):169-170. [Consultado el 28 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9638672/pdf/JFMPC-11-4190.pdf>
4. Arnold E. Managing human resources to improve employee retention: The Health Care Manager [Internet]: *The Health Care Manager*; 2005 [Consultado el 17 de setiembre de 2023]. Disponible en: https://journals.lww.com/healthcaremanagerjournal/abstract/2005/04000/managing_human_resources_to_improve_employee.6.aspx
5. Rotea C, Ploscaru A, Bocean C, Vărzaru A, Mangra M, Mangra G. The Link between HRM Practices and Performance in Healthcare: The Mediating Role of the Organizational Change Process. *Healthcare (Basel)*. [Internet]. 2023;11(9),1236. [Consultado el 9 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10178150/>
6. Naciones Unidas. Good Health and Well-Being [Internet]. Estados Unidos;2022 [Consultado el 19 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>
7. GBD 2019 Human Resources for Health Collaborators. Measuring the availability of human resources for health and its relationship to universal health coverage for 204 countries and territories from 1990 to 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *Lancet* [Internet]. [Consultado el 22 de setiembre de 2023] Disponible en: <https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140->

6736(22)00532-3/fulltext

8. Inga F, Arosquipa C. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. [Internet]. 2022;36(2):1-10. [Consultado el 29 de setiembre de 2023]. Disponible en:
<https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/4493/3330>
9. Vasquez H. Gestión de talento humano en el desempeño laboral de trabajadores en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2023 [Tesis para obtener el grado académico de maestra en Gestión de los servicios de la Salud]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122906>
10. Silvestre L. Gestion del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla, Rimác–2019 [Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas]. Huánuco-Perú: Universidad de Huánuco; 2020. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2470>
11. Martins P, Nascimento G. Leadership and Turnover Intentions in a Public Hospital: The Mediating Effect of Organisational Commitment and Moderating Effect by Activity Department. *Adm. Sci.* [Internet]. 2023; 13(1): 18. [Consultado el 10 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2076-3387/13/1/18>
12. Chivenato I. Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. 5ª ed. México D.F.: Mc Graw-Hill; 2020. 520 p.
13. Cueva Jara CG. La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A de Riobamba. [Trabajo de titulación para optar el título de ingeniería comercial]. Riobamba-Ecuador: Universidad Nacional del Chimborazo; 2023. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10717>
14. Saavedra Salas EC. Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del hospital obrero de la ciudad de Oruro. [Tesis de grados presentada para obtención del grado de licenciatura]. La Paz-Bolivia: Universidad Mayor De San Andrés; 2021 [Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/27280/T-2926.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15. Rueda Mahecha YM, Silva Giraldo CA, Suarez Suarez DA. La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud-IPS. *Revista de Investigación Transdisciplinaria en Educación, Empresa y Sociedad - ITEES*. [Internet] 2020; 3(3): 179-196 [Consultado el 1 de agosto de 2023]. Disponible en:
<https://revistaseidec.com/index.php/ITEES/article/view/43>
16. Moreno M. Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de salud]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60744>
17. Cho HK, Kim B. Efecto del valor de las enfermeras en el desempeño laboral de enfermería y el doble efecto mediador de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. *Healthcare*. [Internet]. 2022;10(2): 1-11. [Consultado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35207009/>
18. Parra D. Gestion del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del puesto de salud Amauta. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud]. Lima-Peru: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94877/Parra_SDM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
19. Simón A. La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del puesto de salud de Aclas-Matihuaca, 2022. [tesis titulacion]. Huánuco-Peru: Universidad de Huánuco; 2022. [Internet]. Disponible en:
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3756;jsessionid=5164D05BF0B6908476E4EB084FFA696B>
20. Inga Huayllani G, Capcha Huamaní M, Fretel Quiroz N, Condezo Zarate N. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el sector salud, micro red La Oroya–Junín. *Revista Científica en Ciencias de la Salud*. [Internet]. 2022;1(1):34-40. [Consultado el 19 de agosto de 2023]. Disponible en:
<https://csalud.unat.edu.pe/index.php/RDE/article/view/3/2>
21. Campos Bazan L, Torres Torres F de M. Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. [Tesis para obtener el grado académico de maestro

- en gerencia en salud]. Callao-Peru: Universidad Nacional del Callao; 2021. [Internet]. Universidad Nacional del Callao. 2021. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5610>
22. Rodas Liñan MM. Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública]. Lima-Peru: UCV; 2019. [Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36534>
 23. Chivenato I. Administración de Recursos Humanos. 10ª ed. Mexico D.F.: Mc Graw Hill; 2017. 440 p.
 24. Conrero S, Cravero V. El talento humano en las organizaciones. Claves para potenciar su desarrollo. Córdoba-Argentina: Editorial Universidad Católica de Córdoba; 2019. 124 p.
 25. Jackson S, Schuler R. Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. *Annu Rev Psychol*. [Internet]. 1995;30(3):46:237-64. [Consultado el 23 de setiembre de 2023]. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19245335/>
 26. Jara A, Asmat N, Alberca N, Medina J. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia* [Internet]. 2018; 23(83):1-20. [Consultado el 20 de setiembre de 2023]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
 27. Goma FM, Tomblin Murphy G, MacKenzie A, Libetwa M, Nzala SH, Mbwili-Muleya C, et al. Evaluación de estrategias de contratación y retención de trabajadores de la salud en las zonas rurales de Zambia. *Human Resources for Health*. [Internet]. 2014;12(1):1-9. [Consultado el 3 de agosto de 2023]. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25860844/>
 28. Balandya E, Hyuha G, Mtaya M, Otieno J, Sunguya B, Frumence G, et al. Avances en la formación de recursos humanos especializados para la salud en Tanzania: el caso de la Universidad Muhimbili de Salud y Ciencias Afines. *BMC Medical Education*. [Internet]. 2022;23(1):1-10. [Consultado el 15 de setiembre de 2023]. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35078466/>
 29. Virat Zafar S, Martono Sudiardhita B. Gestión de recompensas y compensaciones sobre el desempeño de los trabajadores de la salud en la India. *Journal of human resource y*

- leadership [Internet]. 2022; 6(4): 1-10. [Consultado el 18 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://stratfordjournals.org/journals/index.php/journal-of-human-resource/article/view/81018102t50108>
30. Rashidian A, Jahanmehr N, Farzadfar F, Khosravi A, Shariati M, Sari AA, et al. Evaluación del desempeño y clasificación de los sistemas regionales de atención primaria de salud y salud pública en Irán. *BMC Health Services Research*. [Internet]. 2021; 21(1): 1-14. [Consultado el 30 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34711209/>
 31. Sverke M, Låstad L, Hellgren J, Richter A, Näswall K. A meta-analysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *Int J Environ Res Public Health*. [Internet]. 2019; 16(14):2536. [Consultado el 22 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6678210/>
 32. Chiavenato I. *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. 10ª ed. Mexico D.F.: Mc Graw Hill; 2015. 425 p.
 33. Herrera E, Fernandez C. *Cultura organizacional y desempeño laboral en las diferentes organizaciones*. España: Editorial Académica Española; 2022. 52 p.
 34. Markazi-Moghaddam N, Balaye S, Nikoomanesh M, Rezapour R. A Systematic Review and Meta-Analysis of Health Care Quality in Iran Based on the Comprehensive Quality Measurement in Health Care Model. *Int J Prev Med*. [Internet]. 2023;14:10. [Consultado el 10 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36942033/>
 35. Figueroa C, Harrison R, Chauhan A, Meyer L. Priorities and challenges for health leadership and workforce management globally: A rapid review. *Nombre de la revista* [Internet]. 2019;19(1):239. [Consultado el 21 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6480808/>
 36. de Vries N, Boone A, Godderis L, Bouman J, Szemik S, Matranga D, et al. The Race to Retain Healthcare Workers: A Systematic Review on Factors that Impact Retention of Nurses and Physicians in Hospitals. *Inquiry*. [Internet]. 2018; 60:469580231159318. [Consultado el 22 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36912131/>
 37. Misra A, Kay R, Stoller J. A review of physician turnover: Rates, causes, and

- consequences. *Am J Med Qual.* [Internet]. 2018;19(2):56-66. [Consultado el 21 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15115276/>
38. Palmar GR S, Valero UJM Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos* [Internet]. 2014;17(39):159-188. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
 39. íos Manríquez M, Téllez Ramírez M. D, Ferrer Guerra J. El empoderamiento como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y Administración* [Internet]. 2010; (231):103-125. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39512458006>
 40. Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw – Hill. Interamericana. Bogotá: Editorial Practice Hill. Recuperado de: <https://bit.ly/2IC4XAm>
 41. Bhattacharya PK. *Research Methodology in the Health Sciences: A Quick Reference Guide*. New York - USA: McGraw Hill; 2021. 177 p.
 42. Mar Orozco C. *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas*. Mexico: Editorial Patria; 2020. 228 p.
 43. García J, Jimenez F, Arnaud M, Ramírez Y, Lino L. *Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la salud*. 2ª ed. Alcalá-España: Editorial Formacion Alcalá; 2021. 1-362 p.
 44. Thomas C. *Research Methodology and Scientific Writing*. 2ª ed. India: Springer Nature; 2021. 620 p.
 45. Sanjeevkumar Gaur P, Zimba O, Agarwal V, Gupta L. Reporting Survey Based Studies – a Primer for Authors. *J Korean Med Sci.* [Internet]. 2020;35(45):398. [Consultado el 9 de enero de 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33230988/>
 46. Vaughn L. *Bioethics. Principles, Issues and Cases*. 5ª ed. New York-United States of America: Oxford University Press; 2022. 784 p.
 47. Krijgsheld M, Tummers L, Scheepers F. Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Serv Res* [Internet] 2022;22(1):149. [Consultado el 23 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8815187/>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023?</p> <p>Problemas Específicos -¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023? -¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023? -¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023? -¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023? -¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos -Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023. -Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023. -Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023. -Determinar cual es la relación que existe entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023. -Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.</p>	<p>Hipótesis General H₁: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023. H₀: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.</p> <p>Hipótesis Específica H1: Existe relación entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023. H0: No existe relación entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023. H2: Existe relación entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023. H0: No existe relación entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023. H3: Existe relación entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023. H0: No existe relación entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.</p>	<p>Variable 1 Gestión de talento humano</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección • Capacitación • Recompensa • Evaluación del desempeño <p>Variable 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia • Calidad 	<p>Tipo de Investigación Tipo correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación El método es hipotético deductivo y el diseño de investigación es no experimental</p> <p>Población: 181</p> <p>Muestra: 123</p>

		<p>H4: Existe relación entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.</p> <p>H5: Existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 (V. independiente)

ENCUESTA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DEL CMI RIMAC

El presente instrumento tiene como objetivo obtener la información para conocer la relación de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac. Por favor, marque una de las alternativas por cada pregunta en el presente cuestionario. Gracias por su apoyo.

DATOS GENERALES

Sexo.....

Edad....

Años de experiencia.....

Consentimiento informado: Usted decide participar de manera voluntaria en esta investigación.

a) SI ----

b). NO-----

Escala de Likert

Nunca	rara vez	algunas veces	casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Dimensión: Reclutamiento		1	2	3	4	5
1	¿Considera que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para reclutar al trabajador?					
2	¿Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3	¿Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?					

4	¿Considera que se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro de la institución?					
5	¿Considera que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto?					
6	¿Considera que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción?					
Dimensión: Selección		1	2	3	4	5
7	¿Considera que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la institución?					
8	¿Considera que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?					
9	¿Considera que existe proactividad por parte de los trabajadores de la institución?					
Dimensión: Capacitación		1	2	3	4	5
10	¿Considera que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
11	¿Considera que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado?					
12	¿Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
13	¿Considera que se recibe las capacitaciones y/o talleres y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de su trabajo por parte del MINSA?					
14	¿Considera que se realizan constantes actualizaciones para darles a conocer la situación actual del MINSA?					
15	¿Considera que el MINSA cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales?					
Dimensión: Recompensa		1	2	3	4	5
16	¿Se siente motivado al realizar su trabajo?					

17	¿La institución le genera reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?					
18	¿La institución le otorga incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?					
19	¿Está satisfecho con su salario?					
20	¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?					
Dimensión: Evaluación del desempeño		1	2	3	4	5
21	¿Considera que se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral?					
22	¿Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral?					
23	¿Estaría Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?					
24	¿Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?					
25	¿Considera que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo?					
26	¿Considera que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?					
27	¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?					
28	¿Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?					

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2 (V. dependiente)

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión: Eficacia		1	2	3	4	5
1	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?					
2	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					

3	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					
4	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?					
5	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?					
6	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?					
Dimensión: Eficiencia		1	2	3	4	5
7	¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?					
8	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?					
9	¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?					
10	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
Dimensión: Calidad						
11	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la institución?					
12	¿Está de acuerdo que la institución promueva la iniciativa del trabajador?					
13	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
14	¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
15	¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
16	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					

Anexo 3. Validación de instrumentos

Validación del cuestionario gestión del talento humano

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,952
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4307,424
	gl	378
	Sig.	,000

Validación del cuestionario gestión del desempeño laboral

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,913
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1688,703
	gl	120
	Sig.	,000

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del cuestionario gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	28

Confiabilidad del cuestionario gestión del desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	16

Anexo 5. Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 30 de junio de 2023

Investigador(a)
Sarita Milena Espil Sanchez
Exp. N°: 0703-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023” Versión 01 con fecha 09/04/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 09/04/2023.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Sarita Milena Espil Sanchez y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNV



Avenida República de Chile N°432. Jesús María
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-000-698
Correo: comite.etica@unwieneredu.pe

Anexo 6. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACION

Título del proyecto: Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Sarita Milena Espil Sanchez

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro materno infantil Rímac, 2023.

Participantes: Trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rimac.

Participación: Voluntaria

Beneficios por participar: Contribuir con la investigación en salud pública.

Los beneficios de esta investigación: Para el Centro Materno Infantil Rímac será que al obtener resultados actualizados, y se pondrá en conocimiento la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de salud, se podrá tomar en cuenta los hallazgos para poder enriquecer y mejorar la atención brindada en la institución y así como también poder mejorar e implementar medidas a seguir para la sensibilización y capacitación del personal en las probables deficiencias que se puedan hallar.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: No tiene costo

Remuneración por participar: Sin remuneración

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo saritamilenaespilsanchez@gmail.com

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,

Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comité.etica@uwiener.edu.pe

DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

_____ (*Firma*) _____

Nombre participante:

DNI:

Fecha: (*dd/mm/aaaa*)

investigador:

DNI:

Fecha: (*09/04/2023*)

Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Lima, 21 de junio de 2023

CARTA N° 431-EPG-UPNW

M.C. Nancy Adriana Zerpa Tawara
Directora General de Redes Integradas de Salud Lima Norte
Centro Materno Infantil Rímac de la Dirección de Redes Integradas de Salud
Lima Norte
Calle A Manzana 2 Lote 3 Asoc. Víctor Raúl Haya De La Torre, Independencia
Lima.-

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez **presentar** a la egresada de la Maestría de Gestión en Salud; **Sarita Milena Espil Sanchez**, con código de matrícula N° 2021900643, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos en los trabajadores de salud incluyendo el personal administrativo y asistencial que labora en el Centro Materno Infantil Rímac.

Toda la información que solicita la tesista **Sarita Milena Espil Sanchez** es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL RÍMAC, 2023**" dirigido por la asesora de tesis, Mg. Rocío Victoria Hermoza Moquillaza, para la obtención del grado académico de Maestro de Gestión en Salud.

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



[Firma]
Dr. Guillermo Raffo Ibarra
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Norbert Wiener



KLL



PERÚ Ministerio de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

02 AGO 2023

N° Doc.....

11-412

Mesa de Partes

MEMORANDO N° 4556 -2023-MINSA/DIRIS-LN/6/OEISDI

A : M.C. CESAR PEREZ ZENTENO.
Médico Jefe de C.M. I. Rimac

ASUNTO : Autorización para ejecución de Proyecto de Investigación

REFERENCIA: MEMORANDO N° 4353-2023-MINSA/DIRIS-LN-6-OIS/UFAMAJ/ESSYR
Expediente 2023-02-0000035712

FECHA : Independencia, 31 JUL. 2023

Mediante la presente me dirijo a Usted para saludarle cordialmente, e informar a su jefatura el proyecto de investigación denominado: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL RIMAC, 2023.", cuyo investigadora es, Sarita Milena Espil Sanchez, Egresada de la Maestría de Gestión en Salud de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Norbert Wiener, el cual con fecha 14 de Julio del 2023, presenta **opinión favorable**, mediante MEMORANDO N°4213-2023-MINSA/DIRIS-LN/6/OEISDI.

En tal sentido, se solicita brindar las facilidades necesarias para el desarrollo del estudio; debiendo el investigador respetar las normas internas del Establecimiento.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
DIRECCION DE MONITOREO Y GESTION SANITARIA

MC. HENRY S. GAMBOA SERPA
CMP 23653
DIRECTOR EJECUTIVO

HSGS/TMZ/M/V/yab
Archivo
Folios (80)

Anexo 8. Informe del asesor de turnitin

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossi

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	4%
2	uwiener on 2023-11-06 Submitted works	3%
3	hdl.handle.net Internet	2%
4	Submitted on 1693143706707 Submitted works	2%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-09-06 Submitted works	<1%
8	Submitted on 1693262897301 Submitted works	<1%