



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión del talento humano y cumplimiento de indicadores de desempeño de la
Red de Salud Bellavista, 2021

AUTORA:

Rengifo Bardales, Selene (orcid.org /0000-0002-0463-8226)

ASESOR:

Dr. Sanchez Davila, Keller (orcid.org/0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis dedico a mi mamita Emma, ella es mi ejemplo a seguir en mi vida con su esfuerzo y apoyo incondicional logro hacerme una profesional me inculco valores y consejos que me condujeron por el camino de la superación.

A mi esposo Jorge y a mi hija Mia Valeria que me brindaron su apoyo, comprensión en todo este proceso de estudio, fueron mi motivación para continuar estudiando y lograr cumplir mis metas.

Selene

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme salud y fortaleza para seguir superándome cada día de mi vida. A mi querida familia por ser mi motor y motivo para no desmayar a pesar de las adversidades.

También quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo que me dio la oportunidad de estudiar la Maestría de Gestión Pública y continuar con mi superación profesional. A mis maestros de la Universidad, principalmente a mi asesor el Dr. Keller Sánchez Dávila, por su paciencia y con su sabiduría, experiencia logre culminar mi tesis.

Al director de la Red de Salud Bellavista que me brindo las facilidades para poder realizar el estudio de mi tesis, y a mis compañeros del grupo de la Maestría quienes me dieron su apoyo, ánimos para seguir adelante por los momentos compartidos y les considero mis hermanos de corazón (Cheril, Daniela, Kathia y Alexis).

La autora

Índice de contenido

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables, Operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	20
3.5. Procedimiento.....	23
3.6. Métodos de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1.	Validez.....	21
Tabla 2.	Confiabilidad de Gestión del talento humano.....	22
Tabla 3.	Confiabilidad de preguntas.....	22
Tabla 4.	Confiabilidad de Indicadores de desempeño	23
Tabla 5.	Confiabilidad de preguntas.....	23
Tabla 6.	Nivel de gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista, 2021.....	25
Tabla 7.	Nivel de cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021.....	25
Tabla 8.	Pruebas de normalidad sobre las puntuaciones de las variables de estudio.....	26
Tabla 9.	Relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores niño en la Red de Salud Bellavista, 2021.....	26
Tabla 10.	Relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores mujer en la Red de Salud Bellavista, 2021.....	27
Tabla 11.	Relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de insumo, medicamentos y equipos en la Red de Salud Bellavista, 2021.....	27
Tabla 12.	Relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021.....	28
Tabla 13.	Varianza de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021.....	29

Índice de figura

Figura 1. Dispersión de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021	28
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021; corresponde a una investigación del tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 48 funcionarios de la Red de Salud Bellavista. La técnica fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, uno para cada variable. Como resultado se encontró que el nivel de gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista tiene un nivel "Alto" del 77% y nivel de cumplimiento de indicadores de desempeño muestra un nivel "Alto" del 54%. Se concluyó que existe un coeficiente de Pearson de 0.0601, indica correlación muy baja entre la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista. Además, coeficiente de determinación (0,0036) permite mencionar que el 0,36% del cumplimiento de indicadores de desempeño se debe a la gestión del talento humano de la Red de Salud Bellavista.

Palabras clave: Gestión de talento, indicadores sanitarios, salud pública

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the management of human talent and the fulfillment of performance indicators of the Bellavista Health Network, 2021; It corresponds to research of the basic type, with a non-experimental, correlational, cross-sectional design. The population and sample consisted of 48 officials from the Bellavista Health Network. The technique was the survey and two questionnaires as instruments, one for each variable. As a result, it was found that the level of human talent management in the Bellavista Health Network has a "High" level of 77% and the level of compliance with performance indicators shows a "High" level of 54%. It was concluded that there is a Pearson coefficient of 0.0601, indicating a very low correlation between the management of human talent and compliance with the performance indicators of the Bellavista Health Network. In addition, the coefficient of determination (0.0036) allows us to mention that 0.36% of compliance with performance indicators is due to the management of the human talent of the Bellavista Health Network.

Keywords: Talent management, health indicators, public health

I. INTRODUCCIÓN

Debido al fenómeno de la globalización, la gestión del talento debe enfrentar enormes desafíos, principalmente abordando temas de competitividad, productividad y calidad, dado al cambiante status y los cambios profundos en la sociedad, en la economía y en la tecnología (Hernández et al, 2011). Los recursos humanos son un elemento esencial de la ventaja competitiva, por lo que es una parte esencial de cualquier tipo de organización (Rodríguez & del Carmen, 2006). Si bien los individuos consiguen servir como transportadores de recursos: destrezas, habilidades, conocimientos, motivación laboral, habilidades de comunicación, etc.; no se debe olvidar que las personas portan: características personales, expectativas, metas personales, historias específicas, etc. Por tanto, para comprender el comportamiento humano en las organizaciones conviene distinguirlos como personas y no sólo como recursos (Chiavenato, 2001).

Las instituciones emprenden permutas y despliegan su gobernanza espaciosamente porque: crecen, se transforman e innovan, aceptan a sus colaboradores como componentes potenciales de un entorno social necesitado porque son individuos capaces de desarrollar su conocimiento y experiencia (Calderón, 2004). Los individuos capaces de distinguir sus propias organizaciones son considerados seres humanos identificados, mutuamente beneficiosos y ganar-ganar (Lacombe, 2017). Los empleados son considerados actualmente un elemento clave de una organización (Valqui & Aguinaga, 2016). Definir la gestión del talento muestra la forma de socialización, modo, servicio, inter acción, cambio profundo (Alles, 2011).

La meta de todas las organizaciones es ser triunfantes y profesionales, y los individuos son responsables de lograr esas metas, por lo que es significativo pensar inicialmente en las personas, para que estén satisfechas, valoradas y reconocidas por la labor realizada (Rondón & Ammar, 2016). Un grupo mayoritario de las compañías constructoras se identifican por: el bajo rendimiento, malos ambientes laborales e inconvenientes de seguridad industrial. Lo mencionado, combinado con: la rotación de los trabajadores, colaboradores con plazos fijos, hace que existan varias fuentes de frustración en la industria de la construcción: baja satisfacción,

precariedad laboral, insatisfacción y baja calificación del personal (Noboa et al, 2018). En cuanto a las motivaciones intrínsecas, especialmente las autorrealizaciones o el merecimiento, debe considerarse ya que es el responsable de la realización del objetivo estratégico, y se está en la búsqueda del alineamiento con la organización y los trabajadores (Cuesta, 2017).

En el Perú la reformación del sector sanitario tiene como objetivo universalizar la protección social por la parte sanitaria y garantizar el derecho al servicio de salubridad para todos, con ese fin se implementa labores en tres pilares que se complementan: cuidado poblacional de enfermedades de peligro, protección de los usuarios para asegurar el bienestar Eficacia, oportunidad y seguridad, y ayuda económica para fortalecer los sistemas de financiamiento destinados a reducir el gasto de bolsillo de los ciudadanos (MINSA, 2013).

Como función rectora del sistema nacional de salud, el MINSA ha comenzado a implementar políticas y régimen de modernización en el sector, y los trabajadores sanitarios son actores esenciales junto a los centros de intervención, es decir, no son sólo un fragmento de la contrariedad, son un relevante fragmento de las soluciones. El MINSA emplea diversas estrategias para mejorar la atención primaria para así coberturar en lugares de bajo estatus social y financiero. No obstante, aunque el tiempo haya pasado, persisten problemas de cobertura y resolución de la atención primaria de salud, en gran parte esto se debe a la falta del recurso humano sanitario (RHUS) debidamente competentes capaces de dar en el sector una atención eficaz (García et al, 2015).

La escasez de profesionales sanitarios en todos los niveles de atención hace que la atención primaria no constituya ser un soporte con la capacidad de contener las demandas del servicio sanitario en otros niveles, haciendo que todo el sistema sea ineficiente y de baja calidad. y altos costos, que conducen a percepciones desfavorables y desconfianza al utilizar el servicio de atención básico. Esto hace que las metas sanitarias sean difíciles de conseguir, pues los estudios a nivel global muestran una relación bastante marcada del número de sanitarios expertos y la cobertura relacionada con los resultados de salud (Joint Learning Initiative, 2004).

Además del número insuficiente de profesionales, también están mal distribuidos (Schweiger & Álvarez, 2007), las concentraciones son más altas en lugares con más recursos, y es por ello que se llega a la conclusión que dicho repartimiento irracional no solo es territorial también es socioeconómico.

Respecto a la Red Sanitaria, cuenta con un número reducido de trabajadores todo ellos nombrados, el cual tiene una mirada distinta al nuevo escenario de la gestión, donde sus aportes son definidos y limitados, siendo sus aportes mínimos a otras actividades sanitarias, el mismo que dificulta el logro de metas e indicadores que planifica la Red de Salud y a los pocos trabajadores tienen una sobre asignación laboral. Adicionando, la desactualización de los documentos de gestión que impide la articulación de acciones y estrategias sanitarias, careciendo de un plan de capacitación a sus servidores, donde las actividades rutinarias impiden alcanzar las metas sanitarias. Otro importante problema en la alta migración y rotación de los servidores, debido a mejoras salariales y condiciones laborales, ello demanda la necesidad de incentivos insuficientes para los trabajadores, de la misma manera la inestabilidad laboral, ya que gran parte de los servidores son contratados. En el plano del espacio laboral muestra una infraestructura inadecuada, a ello se complementa la poca implementación con equipos médicos para una atención de calidad; todo ello repercute en el acatamiento de las métricas de desempeño.

Lo mencionado tiene gran consecuencia de salubridad en la población, por lo que se formuló como **problema de estudio** ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021? De la misma manera ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores niño en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores mujer en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de insumo, medicamentos y equipos en la Red de Salud Bellavista, 2021?

La investigación tiene **justificación por conveniencia**, debido al diagnóstico de la administración de las competencias humanas y este como contribuye al acatamiento de las diversas métricas de salubridad que reporta la Red Sanitaria. **Relevancia social**, contar con una población con buen estado salud, debido al cumplimiento de los indicadores, pero depende directamente de la gestión de talento humano. **Valor teórico**, permitió aportar con un estudio netamente sustentado en el recurso humano y su importancia en las instituciones prestadoras de salud. **Implicancia práctica**, genero articulación de los diferentes grupos ocupacionales bajo una sola óptica que es la salud pública, complementándose en la generación de una estrategia que logro coberturar los indicadores de salud. **Utilidad metodológica**, permitió hacer uso de la metodología científica, donde permitido aplicar diversas técnicas para llegar a responder a la hipótesis del estudio.

El trabajo tiene como **objetivo general** Determinar la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021. Como **objetivo específico** identificar el nivel de gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista, 2021. Identificar el nivel de cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores niño en la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores mujer en la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de insumo, medicamentos y equipos en la Red de Salud Bellavista, 2021.

El estudio presentó como **hipótesis** Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021. Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021. **Hipótesis Especifica** H1: El nivel de gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista, es regular. H2: El nivel de cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, es regular. H3: Existe relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores niño

en la Red de Salud Bellavista, 2021. H4: Existe relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores mujer en la Red de Salud Bellavista, 2021. H5: Existe relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de insumo, medicamentos y equipos en la Red de Salud Bellavista, 2021.

II. MARCO TEORICO

A continuación, se presenta el contexto, destacando la investigación de Macías (2020). Aplico métodos de análisis y síntesis de información bibliográfica. Como técnica utiliza encuestas e instrumentos, guías de instrumentos, poblaciones y muestras compuestas por líderes distritales, y los involucrados en la gestión del talento. Concluyo que, se encontraron falencias en el proceso de gestión del talento, no se contaba con un plan de incentivos, por lo que la insatisfacción afectaba a los empleados, no se sentía que la empresa cumpliera con las tareas asignadas, también se encontró que los empleados no tenían claro lo que la empresa esperaba de ellos y no tenía tareas claras, pérdida de tiempo en el proceso de delegación de tareas.

Asimismo, Vélez (2021). Investigación descriptiva. Se remitió encuestas electrónicas con consultas estructurada y semi estructurada a 53 Entidades educativas superiores. Incluye entidades con programa de enfermería y convenios de prestación de servicios docentes en prácticas de formación. Participaron 48 programas de enfermería de instituciones de enseñanza superior particulares (60,4%) y estatales (39,6%). Concluyo en que, la unificación de los servicios docentes en las universidades estatales y particulares y en las diversas entidades es una condición requerida para la formación completa de los profesionales de enfermería. Las universidades se ven obligadas a brindar acciones de resarcimiento y contraprestaciones en función de sus capacidades y una evaluación de requerimientos comunes. Un pequeño número de personas tiene sus propias IPS, la mayoría de las cuales son privadas. Las relaciones enseñanza-servicio mejoran la atención, la educación, la orientación y la credibilidad para los pacientes y las familias debido a la presencia de la facultad en la unidad de enfermería.

Por su parte Correa (2020). Investigación de observación transversal, realizado en el primer semestre de 2019 en una empresa gestora de talento sanitario prestadora de servicios ambulatorios. De 411 médicos encuestados, el 64,7% eran de género femenino, la media en años fue de 30 (RIC: 8) y el ausentismo fue del 16,1% (66). Concluyo que, los factores asociados con el ausentismo fueron ser mujer, no vivir juntos o cerca de la familia y no poder cambiar las percepciones de los turnos de trabajo.

En el nivel nacional, se accede al hallazgo de Rojas (2020). El trabajo fue diseñado no experimentalmente pertinente. Cuestionario a 78 empleados de FISIM SAC. Concluyo que, en una organización el potencial activo son los trabajadores, es por ello que se propone un diseño de régimen de cómo gestionar los talentos con base en la competencia individual, que aporte componentes, instrumentales, metodologías y equipos, que produzca eficiencias en la producción profesional. Propuestas que permitan mejorar los niveles de desempeño y brindar servicios de calidad con capital humano eficiente, esto se aportará como un relevamiento que permita a las empresas tener una ventaja competitiva que les ayude a alcanzar las metas planteadas.

De la misma manera Flores (2019). Investigación de tipología cuantitativo con diseños no experimentales. De 48 funcionarios estatales se conformó la muestra quienes contestaron los cuestionarios. Concluyo que gestionar personal es un departamento delicado y prioritario en una organización, relacionada con la eficacia de las metas y objetivos organizacionales, estableciéndose, además de impactar en la rentabilidad económica, como un eje muy importante. Se analizan seis dimensiones de la gestión del recurso humano, y la de mayor correlación con la renta es la recepción y el resarcimiento.

En tanto, Bendezú (2020). Tipo básico y diseño de correlación descriptivo. Con el fin de recolectar la información, se desarrollaron dos herramientas para dos variables extraídas de la SL/SPC, la población muestral consta de 18 pedagógicos y 06 personas de la administración. Concluyo que, los resultados mostraron que gestionar el talento se correlacionó con significancia de la satisfacción en sus labores de los empleados, luego la conclusión fue que la relación tiene significancia y consiguió un nivel de 0.892, correspondiente a un nivel fuerte de relación.

A nivel regional y local destaca la investigación de Castro (2020). Estudio básico, diseñado no experimentalmente, descriptiva y colateral. Las técnicas de toma datos utilizadas han sido las encuestas como cuestionario el instrumental para las variables de la investigación. Según los colaboradores del PEHCBM, concluyó que gestionar los talentos humanos y las competencias laborales es aceptable, dicho

de otra manera, cuando existe una mejor gestión de los talentos conducen a los mejores desempeños laborales, entre los que destaca la capacitación y los incentivos al desempeño que ha emprendido la agencia.

También, el estudio de Vela (2021). Investigación fue básico y diseñado no experimentalmente; la población estudiada consto de 153 participantes y 110 colaboradores conformaron la muestra, la recopilación de información a través de las encuestas fueron las técnicas usadas y los cuestionarios la herramienta. Concluyo que hay una correlación continua, regular y con significancia de gestionar el talento y la responsabilidad con la organización, con un coeficiente correlativo de 0,657, p-valor 0,000 es menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), dicho de otra manera, si se gestiona talento de una buena manera, habrá una mejor relación con la responsabilidad con la organización.

De la misma forma, Panduro (2021). Investigación fue básico y diseñado no experimentalmente, 85 colaboradores conformaron la muestra, la recopilación de información a través de las encuestas fueron las técnicas usadas y los cuestionarios las herramientas. Se concluyó en la existencia una correlación continua, mayor y con significancia de gestionar del talento con el desempeño en sus labores de los trabajadores, con coeficientes correlacionales de 0,826, p-valor ($0,000 < 0,01$). Es por esto que, si se gestiona talento de una buena manera, el desempeño laboral será también bueno.

Sobre teorías afines al tema, para la gestión, Del Castillo (2017), propone en la gestión a dos niveles: el primero de corte tradicional, equivalente a la administración, de acuerdo al mismo gestionar es: un vinculado de procedimientos realizados con el fin de desplegar procedimientos capaces de obtener un producto específico, el segundo es asumido como direccionar actividades que conlleven a la producción de un proceso de cambio. Gestionar son las acciones y los efectos de llevar a cabo una tarea - atención, esfuerzo y eficiencia - que conduce a objetivos (Heredia, 1985). Asimismo, también es definida como actividad profesional para formular objetivos y lograr medios, aclarar la organización del sistema, formular estrategias de desarrollo e implementar la gestión de personal (Remetería, 2008).

Según John (1958), la administración de recursos humanos (ARH), es el vinculado de política y práctica requerida para las orientaciones administrativas de los individuos o el recurso humano, tales como incorporación, escogimiento, capacitación, compensación y estimación de sus capacidades. La ARH es una ocupación de la administración que tiene como fin integrar, formar, evaluar y reenumerar a los trabajadores. Chiavenato (2004), menciona que todos los gestores son gerentes de recursos humanos en el sentido de que están involucrados en actividades como incorporación, entrevistas, elección y capacitación. Asimismo, Dessler (1997), hace referencia de que la gestión de recursos humanos es un conjunto integral de disposiciones que involucran correlaciones profesionales que afectan la eficiencia del personal en las entidades.

La gestión de recursos humanos es una labor organizacional consistente en brindar formación, progreso y estimulación a los trabajadores buscando su retención (Ivancevich, 2013). La gestión de recursos humanos son las actividades integradas de especialistas y gerentes, tales como la integración, organización, remuneración, desarrollo, retención y evaluación del personal, con el objetivo de dotar a la organización de destrezas y capacidad. La Gestión de Recursos Humanos es el campo del desarrollo del talento a través de un conjunto de procesos que se enfoca en el capital humano de una organización, ya que es un elemento esencial y el cimiento de su triunfo (Chiavenato, 2009).

El talento; no existe una definición cosmopolita de lo que hace a una gran persona, porque diferentes empresas tienen diferentes requisitos de talento, cada una debe visualizar un perfil determinado de los talentos que se requiere. Es por ello que, la conceptualización de talento es completo, y la inter acción de sus destrezas, particularidades esenciales, sapiencias, experiencia, razón, maestría, cualidad, esencia y empuje de una persona constituye la capacidad de cultivarse y desenvolverse en diversos entornos (Lozano, 2007).

La gestión del talento es un departamento altamente delicado a la concepción que impera en los organismos. Es circunstancial y contextual en cuanto pende de orientaciones culturales de cada entorno laboral, la distribución institucional tomada, las tipologías del entorno, a que se dedica la organización, las tecnologías

utilizadas, el procedimiento interno y un sinnúmero de otras significativas variables (Chiavenato, 2002). Asimismo, también se dice que son experiencias y manejos necesarios para gestionar las cuestiones interpersonales relacionados con trabajos administrativos, específicamente, esto denota el reclutamiento, evaluación, capacitación, remuneración y brindar un entorno asegurado y justo para sus trabajadores (Dessler, 2006). El Recurso Humano se enfoca en la aplicación y práctica de acciones más significativas internas de una institución o empresa, la Gestión del Recurso Humano es la base primordial de un proceso de progreso triunfante porque en última instancia, los individuos son los comprometidos de la ejecución de las acciones ya que los planes no se despliegan por sí mismos (Lledó, 2011).

Características del Talento Humano son los siguientes: **Las provisiones del trabajador:** consta de tres prácticas bien características: Reclutamiento, Selección y Contratación, que en las etapas primeras del avance del encargo humano es un período burocrático de cubrir disponibles, pero bajo la presión de atraer talento y habilidades, se ha convertido en una presteza que en las instituciones trascienden (Valle, 2004). El cuestionamiento estratégico que las organizaciones deben hacerse al considerar la dotación de personal es: ¿Qué tipo de personas necesita la institución? La contestación tiene que ver con un par de condiciones fundamentales: el criterio de desempeño del puesto (no sólo quién puede ocuparlo, sino quién puede hacerlo con alto desempeño) y los caracteres particulares con tal de alcanzar los niveles de competencias requeridas. Inicialmente todo partió del análisis del lugar laboral, un buen apoyo en la actualidad es un tipo de gestionar por competencia (Fernández, 1996).

Según Weiss (1997), varios de los factores que establecen los juicios de escogimiento son las oportunidades laborales, la capacidad financiera para atraer talento, la institución de laburo y su nivel de competencia, la complicación de los procedimientos y bienes, y la evaluación de diversos comportamientos que forman parte cultural de la empresa. La estimación del procedimiento requerido tomar en cuenta un par de características, el primero es el carácter operante, el segundo es su influencia. El criterio con el fin de establecer la calidad del procedimiento

corresponde a la relación costo y beneficio, es decir, que la disposición de las cantidades y calidades adecuadas de aspirantes, que se pueda completar en el un determinado periodo requerido por la organización y que sus costos logísticos y operativos sean excesivos.

Por su parte López (1997), menciona que, a partir de un aspecto sociológico y menos gerencial, el escogimiento consigue ser pensada como un procedimiento inclusivo y exclusivo de comportamientos o caracteres propios, por lo que se pueden presentar juicios dependiendo el género, edad, origen, nivel educativo, práctica, cualidades y valores, puede incluso representar rasgos segregacionistas.

Capacitación: consta de tres conceptos: formación, que dota a los empleados de competencias específicas para los puestos que desempeñan actualmente, con el objetivo de suplir las carencias de competencias; mejora, que busca mejorar en el futuro, y desarrollo, que trata de preparar a las personas para El futuro laboral demanda y promueve la realización de la competencia social, humana y las técnicas. Entrenar es un modelo de adiestramiento dirigido a adquirir la habilidad y destrezas para realizar un conjunto de tareas, una tarea o una parte específica de ella (Calderón & Álvarez, 2006).

Asimismo, Calderón (2004), afirma que la formación y la tutoría no son proporcionadas con la actualidad laboral. Las destrezas metodologías no son suficientes, igualmente deben ir desde la tendencia reflexiva, la agilidad mental, la alfabetización, el razonamiento lógico y las prácticas creativas, inclusive las habilidades congénitas de capacidades sociales como el trabajo en equipo, la negociación, la interconectividad y las habilidades personales como la autoestima y la confianza. **Planes de carrera**, la carrera es definida como una serie de puestos de trabajo que una persona consigue entrar a lo largo del tiempo; para una organización, la meta en común es la planificación de un proyecto de las diligencias profesionales y el trabajo que realizará el trabajador al transcurso de su existencia, en cambio el empleado, posee demandada influencia en satisfacerse y triunfar (Dessler & Varela, 2004). Cuando la gerencia fomenta la planificación de las carreras laborales, tiene mayor posibilidad que el trabajador establezcan objetivos competitivos y afanen aceleradamente para alcanzar esos objetivos.

Según Werther (1982), las organizaciones que implementan planes de carrera son mejores para desarrollar empleados potenciales, reducir la rotación de empleados y promover fomentos privados. Para Valle, R. (2004), las permutas en las circunstancias significan cambiar las dimensiones de las ocupaciones —tiempo y persistencia— y dirección, ya que dejan de ser lineales y se vuelven más planas y complicadas. Modificación de los Contratos Psicológicos Tradicionales - Lealtad y Estabilidad de la Lealtad, exigen que la estabilidad sea sustituida por las posibilidades de surgimiento y perfeccionamiento interno, y que la dirección de personas juegue un nuevo papel al diseñar ocupaciones no tan estacionarias y paramétricas para las profesiones particulares, basadas más en la especificidad del conocimiento que en las antiguas (Urrea, 2003).

Finalmente, no se puede pasar por alto el papel del jefe en el proceso de promoción, ya que entienden los requisitos de un puesto más alto o un estatus más alto, al mismo tiempo que tienen un conocimiento profundo de las fortalezas, debilidades y potencial del empleado: "Quizás lo más importante, está en trabajo El lugar proporciona un sentido de equidad y justicia" (Pfeffer, 1998); esto significa que en ausencia de estándares bien establecidos y mecanismos precisos de flujo interno, pueden surgir arbitrariedades que afecten la motivación y el ambiente de la empresa. **Remuneración:** es la práctica de evaluar los aportes de los trabajadores con tal de instituir premios monetarios y no monetarios directos e indirectos tal como dicen los regímenes de trabajo actuales y las normas institucionales (Dolan et al, 1999).

Una perspectiva estratégica sobre la compensación se preocupa por pagar a los trabajadores para aumentar la motivación y el desarrollo, mientras se trabaja para fortalecer el propósito, la filosofía y la cultura. A partir de este punto de vista, las políticas de compensación de las organizaciones no deben estar limitados al marco jurídico que es el ente regulador, ni deben limitarse a las nociones elementales de compensación que atienden las necesidades de los hombres a través del trabajo, sino que deben abordar temas que sean coherentes con la estrategia de la empresa. Combinando múltiples variables, tales como regímenes institucionales,

circunstancias ambientales e industriales, regulaciones laborales, derivaciones financieras empresariales, etc.

Bajo esta situación, los objetivos más habituales de un régimen de compensación estratégica contienen: recompensar a los empleados por su desempeño anterior, seguir siendo competitivos en los mercados laborales, conservar la igualdad del sueldo entre los empleados, hacer coincidir el desempeño venidero con los objetivos de la empresa, organizar, atraer nuevo personal y la rotación minimizar (Sherman et al, 1999). **La evaluación del desempeño:** según Certo (2001), es un procedimiento de evaluación de la contribución del personal (soberanamente de su cargo y funciones) al beneficio de las metas institucionales; asimismo Bazinet (1984), consta de dos características: la primera es , la estimación de todas las personas de la organización, que tiene por objeto examinar y valorar las cualidades, conductas, valor añadido, sapiencias y su aplicación en oficio de su cooperación deseada a los objetivos de la organización; la segunda es, la estimación de las resultas en sí mismos (más aceptados como gestión del desempeño), dicho de otra manera, la contribución de la organización a los conjuntos de beneficio (stakeholders): socios, consumidores, mano de obra, entre otros.

Para Gubman (2000), como tal, la evaluación no consigue ser vista únicamente por un jefe o empleador como un mecanismo de control o dominio, es esencialmente una metodología de gestión capaz ayudar a ordenar las colaboraciones de los trabajadores a los procedimientos comerciales y optimizar las competencias de la empresa. Como instrumento de gestión, las evaluaciones de desempeño ayudan a crear culturas de progreso de alto desempeño, aumentan la producción de los empleados al aumentar su autoestima personal y pueden tener un impacto en la satisfacción del cliente, mayores ganancias y mayores ventas.

La importancia de la gestión del talento. Desde luego, el recurso o uno de los más trascendentales que tiene una empresa de cualquier tipo son sus trabajadores. El requerimiento de gestionar estos valiosos recursos hace que dentro de una empresa exista departamentos dedicados a gestionarlos y dirigirlos, pues esta es la conocida “gestión de los talentos”, y consiste en obtener, conservar y/o

desarrollar este recurso a través de diversas prácticas. A partir de esta representación, el Enfoque de Dirección Estratégica de la Dirección de Personas, como disciplina, es la responsable de estudiar todo lo referente con el talento, la gestión del talento y su aportación al valor empresarial y la competencia llevadera. El talento es considerada vital para conseguir el éxito empresarial, y su misión forma una fracción esencial de la gestión institucional. A través de una gestión segura del talento, una organización de alto rendimiento ayuda a crear una vida laboral de mayor calidad en la que los empleados están motivados para realizar sus funciones y reducir los costos de ausentismo y la volatilidad laboral (Prieto, 2013).

En cuanto a Ger (2019); dice que las **Dimensiones de la Gestión de los Talentos Humanos**, es un enfoque de gestión estratégica con el fin de propagar la creación de valor organizacional por intermedio de una serie de actividades destinadas a alcanzar el nivel de conocimientos, habilidades y competencias necesarias para el éxito. Competitivo en entornos actuales y futuros. Para comprender la perspectiva de gestionar el recurso humano, es estudiado desde el enfoque de dos dimensiones básicas: internas y externas. **Dimensiones Internas**: la gestión de los talentos se trata de todo lo relacionado con la estructura de la fuerza laboral, a saber: sapiencias, destrezas, estimulación y condiciones, estos indicadores representan cómo cualquier organización gestiona los recursos humanos. **Dimensiones Externas**: son todo lo relacionado con los factores ambientales o que inciden en el escogimiento, progreso y estabilidad de las personas en una organización, incluyendo el estudio del ambiente de trabajo, las perspectivas de desarrollos profesionales, las condiciones laborales, la identificación y la motivación.

El desempeño se define como "aquellas ejercicios o conductas descubiertos en los trabajadores en relación con las metas organizacionales" (Alarcón, 2013), esto se puede medir en términos de las habilidades de cada persona y cuánto contribuye a la empresa. Algunos investigadores creen que además del posicionamiento continuo del desempeño efectivo, también se deben describir las expectativas de los empleados para completar la definición de desempeño.

La gestión del desempeño, Se define como “el procedimiento a través del cual una empresa asevera que el trabajo de sus empleados se alinea con los objetivos de la institución” (Besseyre, 1990), y prácticas en la organización para definir y revisar el trabajo, desarrollar capacidades y asignar recompensas.

El desempeño laboral, para Bautista, L. (2012), es lo que realmente hace, no lo que sabe hacer, dicho de otra manera, el desempeño competente de los deberes u obligaciones inherentes a su trabajo es el acto o comportamiento real del trabajador.

Según la AESPAT, (2013), los diferentes de tipologías de desempeño laboral son: **De tarea:** resultados obtenidos por el desempeño de roles o roles profesionales. Qué esperar de un buen profesional en su propio sector. **De contexto:** la educación o nobleza con la que desarrolla su labor. Hay una diferencia entre generar tensión y felicidad en un cliente, compañero de trabajo, etc. Mostrar interés no es igual a ser despreocupado por cómo se hacen las cosas y los resultados. **Proactivo:** la cualidad de presagiar sucesos, aprovechar peligros y proporciones, y advertir a otros para que puedan planificar con anticipación. Una visión estratégica de futuro para determinar los caminos a seguir y las acciones a realizar. **Adaptativo:** blandura para acomodarse a las permutas en los elementos, conjunto de técnicas, institución y los medios. Cualidad para estar preparado para el futuro, franco a la creación y brindar asesoramiento.

Estimación del desempeño laboral, según Amorós (2007), podemos pensarlo como un proceso estructurado y metódico para calcular, valorar e influir en los particularidades, conductas y derivaciones vinculadas al trabajo y el ausentismo, para descubrir qué tan productivo es un empleado y si puede mejorar su desempeño futuro, lo que admite la implementación de regímenes actuales de indemnización, mejoras de los desempeños, apoyo en las resoluciones de promoción o colocación, determinación si es requerido volver a capacitar, revela errores en los diseños laborales y apoya en observar si tienen inconvenientes íntimos que afecten a los empleados en sus puestos. La evaluación del desempeño es el procedimiento de evaluar las competencias generales de un empleado. Forma

la función básica que toda organización moderna suele realizar de una forma u otra. Si se va a cambiar el desempeño, las partes interesadas clave (personas evaluadas) no solo deben comprender los cambios planificados, sino también por qué y cómo (si corresponde) se están realizando. (Werther, William, & Keith, 2000).

Los beneficios de las evaluaciones del desempeño, consiste en que, las evaluaciones de desempeño pueden ayudar a implementar los regímenes actualizados de indemnización, optimizar las competencias, mejorar las resoluciones de promoción o colocación, establecer si se necesita capacitación adicional, identificar fallos en los diseños laborales y ayudar a ver si hay inconvenientes particulares que afecten el desempeño individual en un lugar. Evaluar los desempeños no debe estar limitado a los juicios simples, frívolos y personales del supervisor sobre el comportamiento funcional de los subordinados (Fernández, 1996).

Según, Horn (1993), **los indicadores** es una herramienta que se utiliza para aclarar y definir con mayor precisión objetivos e impactos es una métrica demostrable de cambios o resultados diseñados con tal de proporcionar estándares mediante el cual valorar, tasar o manifestar el avance hacia un objetivo establecido, facilitar el intercambio de insumos, producir un producto y lograr objetivos. La definición más usada es la que da Ball en 1966: Un indicador social es una estadística, o series estadísticas, o la diversificación de modos de indicación que facilitan el estudio de dónde estamos y a donde dirigimos ciertas metas y objetivos, también como valorar los programas definidos y el impacto que generan.

Las características de los indicadores son los siguientes: **Estar suscrito** ya sea en un cuadro hipotético o conceptual, haciéndolo estrechamente relacionado con el suceso que el estudioso procura proporcionar representación. **Ser específico**, es decir, vinculados al fenómeno económico, social, cultural o de otro tipo sobre el que se pretende actuar, por lo que debe haber metas y objetivos claros para evaluar qué tan cerca o lejos estamos de ellos y seguir tomando las decisiones pertinentes. Se les debe mostrar especificando metas u objetivos relevantes para ellos y/o políticas que se pretenden seguir, para su cumplimiento se recomiendan pocas

métricas. **Ser explícito**, de modo que solo su descripción sea precisa para saber si hace referencia a una valoración absoluta o relativa, razón, índice, etc., y al segmento poblacional, sector financiero o productivo al que hace referencia, y si los datos son para todos o están divididos por género, edad, año o geografía clasificada regionalmente (Mondragón, 2002). De la misma manera, **Estar disponible**: varios años para poder apreciar la conducta anómala en el tiempo para las diversas zonas territoriales y/o unidades administrativas. La comparabilidad es un insumo que permite promover el desarrollo social o económico a partir de nuestras comparaciones con otros o en otros momentos; de hecho, conceptos socioeconómicos como producción, pobreza y trabajo solo pueden entenderse relativamente. **Ser relevantes**: aplicación de política, que describe la situación prevaleciente en diferentes sectores gubernamentales, lo que permite establecer metas y traducirlas en acción

En tanto, **El indicador no es exclusivo**: acciones específicas; una puede usarse en el cálculo del impacto de dos o más eventos o regímenes, y inversamente. Solo en circunstancias excepcionales los indicadores brindan información suficiente para comprender fenómenos complicados como los educativos o los de salubridad, en consecuencia, la estimación integral de los sectores o sistemas, se necesita un conjunto de métricas para medir las competencias de diferentes departamentos y/o sectores, y Proporciona información sobre cómo trabajan juntos para lograr un impacto. **Ser claro**, fácilmente comprensible por los integrantes de la comuna, por lo que no hay titubeo o desconcierto sobre su significado, y generalmente debe aceptarse como una dicción del anómalo a calcular. **Técnicamente debe ser sólido**, Es decir, bajo la circunstancia de que el costo de medición sea razonable, es efectivo, confiable, comparable y factible. **Sea sensible** a los cambios en los fenómenos, para bien o para mal.

Los indicadores de desempeño son herramientas de gestión que se ocupan de las entradas (métricas relacionadas con los recursos subyacentes que brindan servicios), procesos o actividades (cómo se utilizan los recursos), métricas de servicio e impactos (el impacto de esos recursos) que resultan del uso de esos recursos.

En ***Tipos de indicadores de desempeño***, Stubbs (2004), Se recomiendan las siguientes medidas de desempeño y sus métricas correspondientes: Escalamiento: Mide el número de servicios dados. Efectividad: Mide el grado en que se logran los objetivos del servicio. Calidad de servicio: una medida de qué tan bien se realiza un servicio o actividad. Impacto: Medir los resultados del servicio. 5. Utilidad: mide la eficacia de un servicio o actividad (cuán útil es un servicio para una determinada clase de usuarios). Por su parte, el MINSA propone una serie de indicadores que producen ciudadanos, familias y comunidades saludables, entre ellos se destacan:

(%) de infantes menores de 18 meses que fueron diagnosticados con anemia de los 6 y 11 meses de edad que se recuperaron.

(%) de infantes menores de 18 meses sin diagnóstico de anemia de los 6 y 11 meses que recibieron un paquete integral de servicios preventivos.

(%) de neonatos con dos controles CRED.

(%) de infantes de 4 meses de edad que inician suplementación con gotas de hierro.

(%) de infantes de 6 a 11 meses con diagnóstico de anemia que recibieron consejería a través de visita domiciliaria o tele consulta.

(%) de Embarazadas con Programa de Prevención Completo.

(%) de infantes nacidos en instituciones que recibieron la inmunización completa antes del alta hospitalaria.

(%) de mujeres del grupo etario de adultas (25 a 64 años) que se sometieron a pruebas de localización de pre cáncer y cáncer de cuello uterino en estadio temprano.

(%) de mujeres con acceso a métodos de planificación familiar después del parto institucional.

Fortalecimiento de las acciones para promover y proteger la lactancia materna.

Tasas de abandono para el tratamiento de TB sensible.

(%) de síntomas respiratorios BK (+).

(%) de infantes de 3 a 11 años tienen un alto nivel de odontología básica.

(%) de establecimientos de salud que garantizan la provisión de medicamentos, suministros y equipo crítico para líneas presupuestarias seleccionadas.

Disponibilidad de medicamentos esenciales.

Referencias y contra referencias realizadas en el marco de la continuidad del cuidado integral.

III. METODOLOGIA

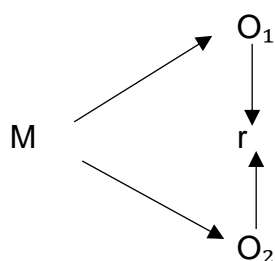
3.1. Tipo y diseño investigación

Tipo investigación

Para Concytec (2018), la presente investigación es básica esto se debe a que, al transcurso de su progreso, las variables implicadas no han cambiado con el fin de conseguir resultados confiables, preservando su estado original.

Diseño investigación

Investigación empleó un diseño correlacional no experimental, cuya particular es asociar variables en un mismo contexto de estudio (Hernández Sampieri, 2016).



M = Muestra

O₁ = Gestión de talento humano

O₂ = Indicadores de desempeño

r = Relación de las variables de estudio

3.2. Variables, Operacionalización

Variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Indicadores de desempeño

Operacionalización

La operacionalización se describe en los anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Integrantes de una comunidad con elementos estrechamente relacionados con el estudio (Bernardo, Encinas, & Menacho, 2015). Constituida por 48 funcionarios de la Red de Salud Bellavista durante el 2021.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- ✓ Funcionarios nombrados en la institución.
- ✓ Funcionarios con responsabilidad desde hace 1 semestre.
- ✓ Funcionario capacitado en el área.

Criterios de exclusión

- ✓ Funcionarios que se encuentran de vacaciones.
- ✓ Funcionarios asignados recientemente en funciones.
- ✓ Funcionarios con rotación laboral.

Muestra

Son miembros extraídos de una total, con caracteres idénticos para construir particularidad y generalidades (Cortes & Iglesias, 2004). Se conformó por 48 funcionarios de la Red de Salud Bellavista durante el 2021.

Muestreo

Bajo la determinación de la investigadora, el muestreo que se empleo es el aleatorio simple, que se caracteriza por cada elemento es parte de la población que cuenta con la misma probabilidad de ser seleccionados (Martinez, 2010).

Unidad de análisis

Un funcionario público de la Red de Salud Bellavista.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Para el tratamiento de la información se hizo mediante la encuesta en la que se garantiza la seriedad de recolectar datos de fuentes primarias. Pues, ayudara a ordenar para recoger lo requerido por el estudio (Ñaupas, 2009).

Instrumentos

Construido en base a una estructura con el propósito de encontrar alternativas y responder a los objetivos (Ñaupas, 2009). De esta manera, se desarrollaron dos cuestionarios para las variables estudiada.

Para las variables de GRH cuenta dos dimensiones (interna y externa) con 05 ítems en cada dimensión, resultando 10 ítems, la herramienta está delineada y formada en función a Macías (2020). En cuanto a su valoración, presenta una escala de 5 puntos, de baja a alta calificación.

Para la variable indicadores de desempeño, que consta de seis dimensiones (Niño, Mujer, TBC, Dental, Suministros, Medicamentos e insumos, Referencias y Contrarreferencias) que comprende 17 ítems, formulado en base a Rojas (2020). En cuanto a la valoración, tiene una valoración entre 1 y 5, de menor a mayor.

Validez

Es desarrollada por jueces expertos en el tema estudiado, los mismos que en el cuadro adjunto.

Tabla 1

Validez

Variable	N.º	Especialidad	Promedio	Opinión
Gestión del	1	Metodólogo	4.6	
talento	2	Metodólogo	4.4	
humano	3	Metodólogo	4.4	Instrumentos afines, coherentes y fuertes
Indicadores	1	Metodólogo	4.6	
de	2	Metodólogo	4.3	
desempeño	3	Metodólogo	4.3	

Fuente: Validez de expertos.

De acuerdo a los resultados, la variable gestión del talento tiene una media de 4.5 que equivale al 90%, cumplimiento de indicadores con 4.4 que equivale al 88% de acuerdo con los expertos, indicando que los instrumentos son válidos y aplicados.

Confiabilidad del instrumento

George & Mallery (2003), mediante el coeficiente alfa de Cronbach, la confiabilidad debe ser mayor a 0,7.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

K: N° de criterios

Si : Sumatoria de Varianzas

St : Varianza de la suma

α : Alfa de Cronbach.

Con el propósito de determinar su fiabilidad se procedió a la aplicación de los instrumentos a 20 trabajadores de la salud con características poblacionales similares, para asegurar un adecuado tratamiento.

Tabla 2

Confiabilidad de Gestión de talento humano

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

a. Eliminar basado en una lista de todas las variables en el procedimiento.

Tabla 3

Confiabilidad de preguntas

Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,879	10

Fuente: Base de datos de personal de salud.

Tabla 4

Confiabilidad de Indicadores de desempeño

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

a. Eliminar basado en una lista de todas las variables en el procedimiento.

Tabla 5

Confiabilidad de preguntas

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,879	17

Fuente: Base de datos de personal de salud.

La fiabilidad para el cuestionario de gestión del talento es de 0,879, y la fiabilidad para el cumplimiento de indicadores de 0,879, mostrando en ambos casos una gran fiabilidad.

3.5. Procedimiento

En un primer momento, se identificaron los posibles colaboradores para el estudio y sus afiliaciones, luego se presentó una solicitud para realizar el estudio y continuaron esperando una respuesta de la agencia, proporcionando la documentación que autoriza el acceso a sus instalaciones y recopilando datos relevantes del estudio. Nuevamente, los participantes han sido identificados y se ha obtenido su consentimiento, también se menciona que los datos proporcionados son solo para fines académicos y también se enfatiza que los datos proporcionados son confidenciales para los Investigadores. Asimismo, se les recordó que sus respuestas debían ser veraces, evitando así sesgos en la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó SPSS Ver 25, el cual también utilizó el estadístico Pearson R para poder determinar asociaciones entre los elementos en estudio.

Para determinar el coeficiente, considere una estimación de -1 a 1, cuando es positivo significa dependencia directa, cuando es negativo significa dependencia indirecta, cuando es 0 significa independencia (Valderrama, 2016).

3.7. Aspectos éticos

Se fundamenta en los principios éticos, la beneficencia, es todo elemento que genera únicamente beneficios. No maleficencia, donde evita causar cualquier tipo de daño a los integrantes. Justicia, en donde todo miembro tiene al menos la garantía de participar. Autonomía, evita la inserción de otros miembros de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista, 2021.

Tabla 6

Nivel de gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista, 2021.

Nivel	Intervalo	N°	%
Bajo	20 – 23	1	2%
Regular	24 – 36	10	21%
Alto	37 - 50	37	77%
Total		48	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios de la Red de Salud.

Interpretación:

La gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista, posee un nivel “Alto” del 77% (37), siendo el más representativo, seguido del nivel “Regular” con un 21% (10). Mientras que el nivel “Malo” alcanzo un 2% (1).

4.2. Cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021.

Tabla 7

Nivel de cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021.

Nivel	Intervalo	N°	%
Bajo	17 - 40	1	2%
Regular	41 - 63	21	44%
Alto	64 - 55	26	54%
Total		48	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios de la Red de Salud.

Interpretación:

El cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, posee un nivel “Alto” del 54% (26), siendo el más representativo, seguido del

nivel “Regular” con un 44% (21). Mientras que el nivel “Malo” alcanzo un 2% (1).

Análisis correlacional

Es preciso desarrollar un análisis de correlación, para poder determinar el tipo de estadístico a ser empleado.

Tabla 8

Normalidad del estudio

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión del talento humano	,886	48	0,08
Cumplimiento de indicadores	,846	48	0,06

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Según el estudio, utilizando la prueba de Shapiro-Wilk, cuyos resultados son mayores a 0.05, indicando que se trata de una población normal.

4.3. Gestión del talento humano y cumplimiento de indicadores niño en la Red de Salud Bellavista, 2021.

Tabla 9

Relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores niño en la Red de Salud Bellavista, 2021.

Estadísticas de la correlación	
Coeficiente de correlación	0.1063
Coeficiente de determinación R ²	0.0113
R ² ajustado	-0.0101
Error típico	6.7259
Observaciones	48

Fuente: Base de datos de SPSS ver 25.

Interpretación:

El coeficiente de Pearson es de 0,1063, indicando relación muy baja entre la gestión del talento y cumplimiento los Indicadores niño en la Red de Salud Bellavista. Un coeficiente de determinación (0.0113) que indica que el 1.13%

del cumplimiento de los indicadores etapa niño se debe a la gestión del talento de la Red de Salud Bellavista.

4.4. Gestión del talento humano y cumplimiento de indicadores mujer en la Red de Salud Bellavista, 2021.

Tabla 10

Relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores mujer en la Red de Salud Bellavista, 2021.

Estadísticas de la correlación	
Coeficiente de correlación	0.0048
Coeficiente de determinación R ²	0.0002
R ² ajustado	-0.0217
Error típico	6.7642
Observaciones	48

Fuente: Base de datos de SPSS ver 25.

Interpretación:

Coeficiente de Pearson de 0,0048, indicando una relación muy baja entre la gestión del talento y los indicadores de la etapa mujer en la Red de Salud Bellavista. Un coeficiente de determinación (0.0002) indicando que el 0.002% del indicador materno se debe a la gestión del talento de la Red de Salud Bellavista

4.5. Gestión del talento humano y cumplimiento de indicadores de insumo, medicamentos y equipos en la Red de Salud Bellavista, 2021.

Tabla 11

Relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de insumo, medicamentos y equipos en la Red de Salud Bellavista, 2021.

Estadísticas de la correlación	
Coeficiente de correlación	0.0921
Coeficiente de determinación R ²	0.0084
R ² ajustado	-0.0130
Error típico	6.7356
Observaciones	48

Fuente: Base de datos de SPSS ver 25.

Interpretación:

Coeficiente de Pearson de 0,0921, lo que revela relación muy baja entre la gestión del talento y cumplimiento de suministro, medicamentos y equipos en la Red de Salud Bellavista. Un coeficiente de determinación (0.0084) permite indicar que el 0.84% del cumplimiento de los indicadores de insumos, medicamentos y equipos se debe a la gestión del talento de la Red de Salud Bellavista.

4.6. Gestión del talento humano y cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021

Planteamiento de hipótesis:

Ho : La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021.

H₁ : La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021.

Significancia: preciso para identificar el 0,05; que representa fiabilidad del 95 %.

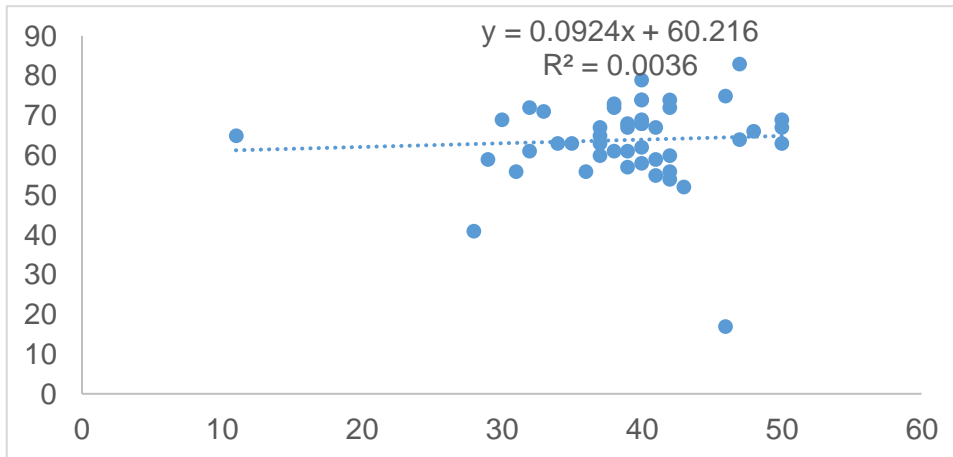
Tabla 12

Relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021.

Estadísticas de la correlación	
Coeficiente de correlación	0.0601
Coeficiente de determinación R ²	0.0036
R ² ajustado	-0.0180
Error típico	6.7521
Observaciones	48

Fuente: Base de datos de SPSS ver 25.

Figura 1. *Dispersión de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021*



Interpretación:

Coeficiente de Pearson de 0,0601, permite considerar una relación muy baja entre la gestión del talento y el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista. Un coeficiente de determinación (0.0036) permite mencionar que 0.36% del cumplimiento de indicadores de desempeño se debe a la gestión del talento de la Red de Salud Bellavista.

Tabla 13

Varianza de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021.

	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	1	7.6140	7.6140	0.1670	0.000
Residuos	46	2097.1984	45.5912		
Total	47	2104.8125			

Fuente: Base de datos de SPSS ver 25.

Interpretación:

Con un valor de Fisher (0.000), siendo un valor inferior al 5% (0.05); permitiendo obtener como conclusión que se acepta la relación de las variables estudiadas.

V. DISCUSIÓN

El estudio muestra que la gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista, tiene un nivel “Alto” de 77%, un nivel “Regular” de 21% y solo un 2% de nivel “Malo”. De lo mencionado, se infiere que existe un adecuado manejo de talento humano, ello pues garantiza un buen trabajo enfocado en las actividades sanitarias. Al contrastar, con el estudio de Macías (2020) donde se identificó fallas en el proceso de gestión del recurso humano, debido a que no existe un plan de incentivos, por lo que la insatisfacción significa que el empleado no está comprometido con la empresa para cumplir con las tareas asignadas. De acuerdo a lo vertido, es contradictorio al estudio, pero se resalta que es necesario definir las funciones del personal, asignando de manera planificada las tareas a ser desarrolladas.

El estudio muestra también el cumplimiento de desempeño de la Red de Salud Bellavista, alcanzado un nivel “Alto” de 54%, nivel “Regular” de 44% y solo un 2% del nivel “Malo”. El estudio muestra que los indicadores de desempeño deben ser mejorados casi en un 50% con el propósito revertir dicho porcentaje, necesitando para ello, la decisión técnica de los funcionarios es determinante, iniciando con la priorización de las falencias y con ello trabajar progresivamente para alcanzar indicadores adecuados en la institución. Al disentir con la investigación de Vélez (2021), enfatiza la educación integral de universidades públicas y privadas, priorizando una formación integral de profesionales de la salud; con ello, optimar la atención, la educación, la orientación y la credibilidad de los pacientes y sus familias a través de la presencia del colegio en la unidad de enfermería. Todo repercutirá en una atención más humana, oportuna e integral.

De la misma manera, el estudio encuentra una relación muy baja entre la gestión del talento humano con cumplimiento de indicadores del área niño con un coeficiente de Pearson de 0.1063. Este resultado, hace de ver que el talento humano no incide en el logro de los indicadores, por lo que se debe enfatizar en las capacidades del personal sanitario. En ese sentido, Flores (2019) refiere que gestionar personas es un área sensible y prioritaria en una organización,

relacionada con el alcance de las metas y objetivos de la agencia, constituyéndose y teniendo un eje de influencia de la agencia. Por ello, la gestión del talento es muy importante para lograr una alta correlación con la rentabilidad, tanto en términos de admisiones como de compensación.

La investigación demuestra también que existe una relación muy baja entre la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores del área mujer de acuerdo al coeficiente de Pearson de 0.0048. El descubrimiento es preocupante, ya que una defunción materna involucra un gran costo social, donde se relaciona con otros indicadores sociales y principalmente de pobreza. Con esas aclaraciones es necesario accionar para revertir. Al mencionar con la investigación de Bendezú (2020), en el que se encontró que la gestión del talento tiene significancia asociada con la satisfacción laboral de los trabajadores, un hallazgo que difiere significativamente de la investigación. De la misma manera, Castro (2020) menciona que La gestión de recursos humanos está relacionada con el desempeño laboral. Ambos aportes es necesario incluir en una posible intervención para garantizar un adecuado acatamiento de las métricas.

El estudio muestra también, que existe de una relación muy baja entre la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de insumo, medicamentos y equipos de acuerdo al coeficiente de Pearson de 0.0921; lo mencionado pone una clara alerta, ya que sin insumos y equipos entregados de manera oportuna pone en riesgo y en un eminente peligro a la atención sanitaria en cualquier establecimiento de salud.

Finamente, el estudio muestra un coeficiente de Pearson de 0.0601, indicando una relación muy baja entre la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño. En tal sentido, el sistema sanitario debe ser abordado de manera urgente para garantizar el cumplimiento de los indicadores sanitarios. Ello, refuerza a necesidad de hacerlo, ya que solo un 0,36% del cumplimiento de indicadores de desempeño se debe a la gestión del talento humano de la Red de Salud Bellavista. Todo ello, genera incertidumbre en el personal sanitario.

En ese sentido el estudio de Vela (2021), menciona la existencia de una relación directa, modesta y significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional, difiriendo con el estudio, donde la correlación es baja respecto a las variables estudiadas. Lo referido por Vela es trascendental, ya que un grupo de profesionales con gran compromiso puede lograr cumplir diversas actividades que se reflejarán en la salud del paciente, de la familia y de la misma comunidad.

Por su parte Panduro (2021), en su estudio reporto una relación continua, alta y con significancia de la gestión del talento y el desempeño laboral de los colaboradores. Lo mencionada difiere con el estudio, siendo una relación es baja referente a lo vertido por Panduro. Es necesario fortalecer la gestión del talento humano, en miras de tener una salud de calidad, considerando las demandas de la población sean respondidas de manera adecuada.

De la misma manera Correa (2020) encontró que los factores asociados con el ausentismo fueron ser mujer, no vivir juntos o cerca de la familia y no poder cambiar las percepciones de los turnos de trabajo, considerando como un factor causante a la baja relación en la variable estudiada.

Finalmente, Rojas (2020) menciona El potencial activo de una organización son las personas, por lo que se propone un diseño de sistema de gestión del talento basado en competencias, que aporte mecanismos, herramientas, técnicas y produzca eficiencia en la productividad laboral. En ese sentido, esta iniciativa facilitara incrementar los niveles de desempeño y brindar servicios de calidad con capital humano eficiente, esto servirá como un aporte encuestador que permitirá a las empresas tener una ventaja competitiva que les ayude a alcanzar las metas trazadas.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El coeficiente de Pearson mostrado es 0,0601, lo que indica una correlación muy baja entre la gestión del talento y el cumplimiento del indicador de desempeño. El coeficiente de determinación (0,0036) representa un 0,36% de cumplimiento de los indicadores de desempeño, lo que se debe a la gestión del talento de la Red de Salud Bellavista.
- 6.2. La gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista, tiene un nivel “Alto” de 77%, el mismo que tiene el mayor porcentaje, el nivel “Regular” con 21% y el nivel “Malo” con un 2%. Los resultados obedecen al perfil de puesto y su grado de pertinencia con la institución.
- 6.3. El cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, tiene un nivel “Alto” del 54%, el nivel “Regular” con 44%. Mientras que el nivel “Malo” presenta un 2%. Los indicadores alcanzar valores altos, por la existe profesionales que recibieron inducción de todos los documentos de gestión para asegurar un adecuado cumplimiento.
- 6.4. Según el coeficiente de Pearson de 0,1063, la relación entre la gestión del talento y el cumplimiento del indicador niño es muy baja. El coeficiente de determinación (0,0113) indica que el 1,13% del cumplimiento de las métricas infantiles es atribuible a la gestión del talento de la Red de Salud Bellavista.
- 6.5. Coeficiente de Pearson de 0,0048, indica que la gestión del talento y cumplimiento de indicador materno tiene una relación es muy baja. El coeficiente de determinación (0.0002) nos permite evidenciar que solo el 0.002% del cumplimiento de los indicadores maternos se debe a la gestión del talento de la Red de Salud Bellavista.
- 6.6. Coeficiente de Pearson de 0,0921, revela relación de la gestión de recursos humanos y cumplimiento de indicadores de insumos, medicamentos y equipos es muy baja. Un coeficiente de determinación (0.0084) indica que solo el 0.84%

del cumplimiento de las metas de abastecimiento, medicamentos y equipos se debe a la gestión del talento de la Red de Salud Bellavista.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director de la Red de Salud Bellavista, diseñar e implementar un plan de mejora para mejorar de la gestión del talento humano, en donde se inicie con un diagnóstico, se priorice los requerimientos e implementar estrategias para lograr un recurso humano capacitado y apto en el desempeño de sus funciones asignadas.
- 7.2. Al director de la Red de Salud Bellavista, promover y fortalecer las intervenciones para mejorar la gestión del talento humano mediante acciones compartidas con los colaboradores e intervenir de acuerdo a sus necesidades que garanticen un buen trabajo.
- 7.3. A los responsables de las áreas de la Red de Salud Bellavista, insertar estrategias para mejorar la operatividad de sus funciones, mediante entrenamiento programáticos para obtener indicadores de desempeño adecuados.
- 7.4. A los responsables del área niño de la Red de Salud Bellavista, reconocer e identificar los principales indicadores para recibir una inducción sobre el manejo procedimental para garantizar el cumplimiento de los indicadores de manera eficiente.
- 7.5. A los responsables del área mujer de la Red de Salud Bellavista, desarrollar trabajos extramurales, focalizándose en la promoción y prevención, con ello incorporar a la población, con la finalidad de mejorar el acceso a los servicios maternos ofertados.
- 7.6. A los responsables del área de logística de la Red de Salud Bellavista, priorizar en la adquisición y distribución de los requerimientos solicitados por las áreas

respectivas, con ello poder generar una atención oportuna e integral en las diversas áreas, con ello promover una calidad de atención.

REFERENCIAS

- Alarcón, D. (2013). Plan para la administración del desempeño en organizaciones de estructura piramidal. *Negotium*, 9(26), 60-69. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/782/78228464003.pdf>
- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Argentina: Ediciones Granica SA.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque: USAT. doi:https://issuu.com/waltersilva04/docs/comportamiento_organizacional-eduar
- Asociación Española de Análisis Transaccional (AESPAT). (2013). XVI Congreso español de análisis transaccional. *Análisis Transaccional y Psicología Humanista*(69), 155-273. doi:http://com.aespat.es/Revista/Revista_ATyPH_69.pdf#page=42
- Bautista, L., Jiménez, S., & Meza, J. (2012). Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Ciencia y Cuidado*, 9(2), 64-70. doi:<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4114602.pdf>
- Bazinet, A. (1984). *La evaluación del rendimiento*. Barcelona: Herder.
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Besseyre, C. (1990). *Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. Madrid: Ed. Deusto.
- Calderón, G. (2004). Lo estratégico y lo humano en la dirección de las personas. *Pensamiento & Gestión*, 158-176. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/646/64601608.pdf>
- Calderón, G. (2004). Lo estratégico y lo humano en la dirección de las personas. *Pensamiento & Gestión*(16), 158-176. doi:[redalyc.org/pdf/646/64601608.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/646/64601608.pdf)

- Calderón, G., & Álvarez, C. (2006). Características y sentido de las prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. *Universidad Eafit*, 42(142), 26-45. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/215/21514203.pdf>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Certo, C. (2001). *Administración Moderna*. Colombia: Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-hill/Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión De Talento Humano*. Mexico DF: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*. São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano Tercera edición*. México, D. F.: The McGraw-Hill Companies, Inc. doi:<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Correa, E., & Ortiz, D. (2020). Factores asociados al absentismo laboral en médicos generales de consulta externa de una institución de primer nivel de atención, 2019. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 206-212. doi:<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-206.pdf>
- Cuesta, A. (2017). *Gestión de talento humano y del conocimiento (Segunda ed.)*. Bogotá: Ecoe ediciones. doi:<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf>
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.

doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*. Upper Saddle River: Prentice-Hall.

Dessler, G. (2006). *Administración de personal*. Mexico: Pearson Educación.

Dessler, G., & Varela, R. (2004). *Administración de Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano. 2 ed.* Mexico DF: Pearson.

Dolan, S., Schuler, R., & Valle, R. (1999). *La gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: McGraw Hill.

Fernández, G. (1996). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los* *clave para una gestión integrada de los*. Bilbao: Deusto.

Fernández, M. (1996). *Eleaboración de un modelo de evaluación del desempeño para el personal de la corporación de promoción de exportaciones e inversiones (CORPEI)*. Guayaquil: Universidad Tecnológica Equinoccial. doi:http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/11117/1/53884_1.pdf

Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocio*(87), 59-77. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>

García, H., Díaz, P., Ávila, D., & Cuzco, M. (2015). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76, 7-26. doi:<http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a02v76nspe.pdf>

García, M. (2001). *La importancia de la evaluación del desempeño*. España: Proyecciones.

Ger, N. (2019). *Caracterización de la Gestión de Talento Humano de los centros de formación de idioma inglés*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. doi:<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29653/1/548%20O.E..pdf>

- Gubman, E. (2000). *El talento como solución: como alinear estrategias y personas para obtener resultados extraordinarios*. Bogotá: McGraw Hill.
- Heredia, R. (1985). *Dirección integrada de proyecto Madrid*. Madrid: España.
- Hernández, I., Fleitas, S., & Salazar, D. (2011). Particularidades de la gestión de los recursos humanos en empresas cubanas. *Avanzada Científica*, 14(1), 35-46. doi:<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3646564.pdf>
- Horn, R. (1993). *Statistical indicators for the economic and social sciences*. Hong Kong: University Press.
- Ivancevich, J. (2013). *Human Resource Management*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- John, F. (1958). *Personnel Handbook*. Nueva York: Ronald Press.
- Joint Learning Initiative. (2004). *Human Resources for Health: Overcoming the crisis. 1ra edición*. Washington DC: Harvard University.
- Lacombe, F. (2017). *Recursos humanos*. Brasil: Editora Saraiva.
- Lledó, P. (2011). *Gestión de los Recursos Humanos Director profesional de proyectos*. Canadá: Victoria BC.
- López, C. (1997). *Estrategias de Gestión de la mano de obra*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Lozano, L. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(60), 147-164. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- Macías, M., Ruiz, S., & Valdivieso, P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Ingeniería Industrial*, 41(2), 1-9. doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lang=es
- MINSA. (2013). *Reforma del Sector Salud: Lineamientos y medidas de la Reforma*. Lima: Consejo Nacional de Salud.

- Mondragón, A. (2002). ¿Qué son los indicadores? *Notas. Revista de información y análisis*(19), 52-58.
doi:https://www.orion2020.org/archivo/sistema_mec/10_indicadores2.pdf
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2018). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica ECOCIENCIA*(6), 1-24.
doi:<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>
- Panduro, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56798/Panduro_BJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pfeffer, J. (1998). *La Ecuación Humana: la Dirección de RH Clave para la Excelencia Empresarial*. Barcelona: Gestión 2000 y Edipe.
- Prieto, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Medellín: Universidad de Medellín.
doi:<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Remetería, A. (2008). *Concepto de gestión*. Santiago de Chile: Editorial Universidad Bolivariana.
- Rodríguez, L., & del Carmen, M. (2006). La gestión de recursos humanos en empresas de Aguascalientes. *Conciencia Tecnológica*(31), 22-27.
doi:<https://www.redalyc.org/pdf/944/94403105.pdf>
- Rojas, J., Céspedes, R., & Bambaren, L. (2020). Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En La Productividad Laboral Del Personal Operativo En La Empresa Fisim Sac Huánuco - 2015. *Balance's. Tingo María*, 8(11), 48-55.
doi:<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/download/194/177>

- Rondón, M., & Ammar, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Schweiger, A., & Álvarez, T. (2007). Integración regional, necesidades de salud de la población y dotación de recursos humanos en sistemas y servicios de salud: aproximación al concepto de estimación de brecha. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 23(2), 202-213. doi:<https://www.scielo.br/j/csp/a/4GY43rG5LHnB8m3QXBJvXmB/?lang=es&format=pdf>
- Sherman, A., Bohlander, G., & Snell, S. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico DF: Thomson.
- Stubbs, E. (2004). Indicadores de desempeño: naturaleza, utilidad y construcción. *Ciência da Informação*, 33(1), 149-154. doi:<https://www.scielo.br/j/ci/a/hsztPP8HWQrJpbxTr8MKnrF/?format=pdf&lang=es>
- Urrea, F. (2003). *Una mirada sociológica al "outsourcing"; las tendencias de la flexibilidad externa e interna y la empresa red en el capitalismo contemporáneo*. Caldas, Manizales: ACRIP.
- Valle, R. (2004). *La Gestión Estratégica de Los Recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall.
- Valqui, G., & Aguinaga, J. (2016). El sistema de control Interno: Una herramienta para el perfeccionamiento de la gestión empresarial en el sector construcción. *Revista de Investigación de Contabilidad Accounting power for business*, 1(1), 49-59. doi:https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_apfb/article/download/896/864
- Vela, C. (2021). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020*. Tarapoto: Universidad César Vallejo. doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59087/Vela_RCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

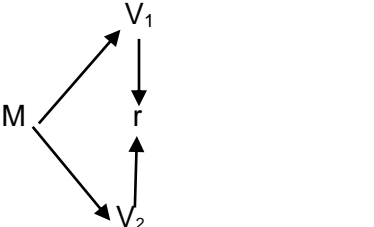
- Vélez, C., Arboleda, V., Chalapud, C., Giraldo, A., & Jaramillo, C. (2021). Formación del talento humano en enfermería en Colombia. *Avances en Enfermería*, 39(2), 198-206.
doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002021000200198&lang=es
- Weiss, A. (1997). *Modernización industrial: empresas y trabajadores*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Werther, J., William, B., & Keith, D. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Mexico DF: McGraw-Hill.
- Werther, W., & Davis, K. (1982). *Dirección de Personal y Recursos Humanos*. Mexico DF: McGraw Hill.

Anexos

Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores niño en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores mujer en la Red de Salud Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de insumo, medicamentos y equipos</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista, 2021. Identificar el nivel de cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores niño en la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores mujer en la Red de Salud Bellavista, 2021. Conocer la relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de insumo, medicamentos y equipos en la Red de Salud Bellavista, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021. Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista, es regular. H2: El nivel de cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, es regular. H3: Existe relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores niño en la Red de Salud Bellavista, 2021. H4: Existe relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores mujer en la Red de Salud Bellavista, 2021. H5: Existe relación de la gestión del talento humano con el cumplimiento de indicadores de insumo, medicamentos y</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

en la Red de Salud Bellavista, 2021?		equipos en la Red de Salud Bellavista, 2021.													
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: D. Correlacional Tipo no experimental, diseño correlacional.</p>  <p>V1: Gestión del talento humano V2: Indicadores de desempeño</p>	<p>Población Conformada por 48 funcionarios de la Red de Salud Bellavista en el periodo 2021.</p> <p>Muestra Conformada por 48 funcionarios de la Red de Salud Bellavista en el periodo 2021.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1205 338 1397 367">Variables</th> <th data-bbox="1397 338 1733 367">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1205 367 1397 475" rowspan="2">Gestión del talento humano</td> <td data-bbox="1397 367 1733 427">Interna</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 427 1733 475">Externa</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1205 475 1397 785" rowspan="5">Indicadores de desempeño</td> <td data-bbox="1397 475 1733 513">Niño</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 513 1733 552">Mujer</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 552 1733 590">TBC</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 590 1733 616">Odontológicas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 616 1733 718">Insumos, medicamentos e insumos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 718 1733 785">Referencia y contrarreferencia</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión del talento humano	Interna	Externa	Indicadores de desempeño	Niño	Mujer	TBC	Odontológicas	Insumos, medicamentos e insumos	Referencia y contrarreferencia
Variables	Dimensiones														
Gestión del talento humano	Interna														
	Externa														
Indicadores de desempeño	Niño														
	Mujer														
	TBC														
	Odontológicas														
	Insumos, medicamentos e insumos														
Referencia y contrarreferencia															

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Lledó (2011): afirma que los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutarlas actividades porque los proyectos no se desarrollan por sí solos.	Desarrollo de las capacidades para el logro de su desarrollo personal y profesional en la institución	Interna	Talento humano con conocimientos de tareas asignadas	Ordinal
				Talento humano con habilidades de tareas asignadas	
				Talento humano motivado en desarrollo de tareas	
				Talento humano con actitud proactiva en cumplimiento de tareas	
				Talento humano con competencias y compromiso organizacional	
			Externa	Personal con perfil y necesidad de la institución	
				Personal con capacidades requeridas por la institución	
				Permanencia del personal en la institución	
				Clima laboral propicio en la institución	
				Mejores condiciones de trabajo para el personal	
Indicadores de desempeño	Comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente	Cumplir metas para mejorar la salud de la población adscrita al establecimiento de salud	Niño	Niñas/niños menores de 18 meses con diagnóstico de anemia entre los 6 y 11 meses recuperados	Ordinal
				Niñas/niños menores de 18 meses sin diagnóstico de anemia entre los 6 y 11	

	sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer (Bautista, Jiménez, & Meza, 2012)			meses, con paquete integrado de servicios preventivos		
				Recién nacidos con dos controles CRED		
				Niñas y niños de 4 meses inician suplementación con gotas de hierro.		
				Niños de 6 a 11 meses con diagnóstico de anemia que reciben consejería a través de visita domiciliaria		
				Mujer		Gestantes con paquete preventivo completo
						Recién nacidos de parto institucional que reciben vacunas completas antes del alta
						Mujeres de 25 a 64 años tamizadas para la detección de lesiones premalignas e incipientes de cáncer de cuello uterino
						Mujeres que acceden a métodos de planificación familiar post parto institucional
						Fortalecimiento de acciones de promoción y protección de la lactancia materna
				Tuberculosis		Abandono al tratamiento de Tuberculosis Sensible
						Captación de Sintomáticos respiratorios BK (+) positivo
				Insumo, medicamentos y equipos		Establecimientos de salud asegura medicamentos para los programas presupuestales seleccionados

				Establecimientos de salud asegura insumos para los programas presupuestales seleccionados	
				Establecimientos de salud asegura equipos para los programas presupuestales seleccionados	
				Disponibilidad de medicamentos esenciales	
			Referencia y contrarreferencia	Referencias y contrarreferencias realizadas en el marco de la continuidad del cuidado integral	

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión del talento humano

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer nivel de gestión del talento humano en la Red de Salud Bellavista, 2021.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta.

Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Pocas veces	2
Muchas veces	3
Frecuentemente	4
Siempre	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Interno						
01	Talento humano con conocimientos en las tareas asignadas					
02	Talento humano con habilidades demostradas en las tareas asignadas					
03	Talento humano motivado en el desarrollo de sus tareas					
04	Talento humano con actitud proactiva por el cumplimiento de las tareas					
05	Talento humano denotan competencias y compromiso con la organización					
Externo						

06	Personal seleccionado de acuerdo a perfil y necesidad de la institución					
07	Personal desarrolla sus capacidades de acuerdo a los requerimientos de la institución					
08	Garantiza permanencia del personal en la institución					
09	Genera un clima laboral propicio en la institución					
10	Generan las mejores condiciones de trabajo para el personal					

Fuente: Macías (2020), *Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil*

Cuestionario: Indicadores de desempeño

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Muy pocas veces	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Niño						
01	Niñas/niños menores de 18 meses con diagnóstico de anemia entre los 6 y 11 meses recuperados					
02	Niñas/niños menores de 18 meses sin diagnóstico de anemia entre los 6 y 11 meses, con paquete integrado de servicios preventivos					
03	Recién nacidos con dos controles CRED					
04	Niñas y niños de 4 meses inician suplementación con gotas de hierro.					
05	Niños de 6 a 11 meses con diagnóstico de anemia que reciben consejería a través de visita domiciliaria					
Mujer						

06	Gestantes con paquete preventivo completo					
07	Recién nacidos de parto institucional que reciben vacunas completas antes del alta					
08	Mujeres de 25 a 64 años tamizadas para la detección de lesiones premalignas e incipientes de cáncer de cuello uterino					
09	Mujeres que acceden a métodos de planificación familiar post parto institucional					
10	Fortalecimiento de acciones de promoción y protección de la lactancia materna					
Tuberculosis						
11	Abandono al tratamiento de Tuberculosis Sensible					
12	Captación de Sintomáticos respiratorios BK (+) positivo					
Insumos, medicamentos y equipos						
13	Establecimientos de salud asegura medicamentos para los programas presupuestales seleccionados					
14	Establecimientos de salud asegura insumos para los programas presupuestales seleccionados					
15	Establecimientos de salud asegura equipos para los programas presupuestales seleccionados					
16	Disponibilidad de medicamentos esenciales					
Referencia y Contrarreferencia						
17	Referencias y contrarreferencias realizadas en el marco de la continuidad del cuidado integral					

Fuente: Rojas (2020), *Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En La Productividad Laboral Del Personal Operativo En La Empresa Fisim Sac Huánuco - 2015*

Validación de instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Panduro Salas, Aladino.
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación: Cuestionario: Gestión del talento humano.
 Autor del instrumento: Selene Rengifo Bardoales

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Creación del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Creación del talento humano.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
CÓHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Creación del talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4,6

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,6

Tarapoto 04 de junio de 2022.


 Aladino Panduro Salas
 TALENTO HUMANO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Aladino Fanduro Salas.
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación: Cuestionario: Indicadores de desempeño.
 Autor del instrumento: Selene Rengifo Bantales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Indicadores de desempeño.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Indicadores de desempeño.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Indicadores de desempeño.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,6

Tarapoto 04 de junio de 2022.



Aladino Fanduro Salas
 I.D. 230142668



I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos ~~Baccallán~~, Ivo Martín
 Institución donde labora = Universidad César Vallejo
 Especialidad = Magister en Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación = Cuestionario: Gestión del talento humano.
 Autor del instrumento = Selene Rengifo Bardales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto 04 de junio de 2022.


 Mg. Ivo M. Encomenderos Baccallán
 ECÓNOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

Sello personal y firma

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos ~~Barro~~ **Barrallán**, Ivo Martín
 Institución donde labora **=** Universidad César Vallejo
 Especialidad **=** Magister en Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación **=** Cuestionario: Indicadores de desempeño
 Autor del instrumento **=** Selene Rengifo Bardales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Indicadores de desempeño .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Indicadores de desempeño				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Indicadores de desempeño				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.
Instrumento coherente y aplicable
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto 04 de junio de 2022.



Mg. Ivo M. Encomenderos Barrallán
 ECONOMISTA
 Reg. 9134 - CELAM

Sello personal y firma



I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del talento humano
 Autor del instrumento : Selene Rengifo Barales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto 04 de junio de 2022.


 INC. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma



I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ~~Montilla~~ **Burga**, LindsayInstitución donde labora **⇒** Universidad César VallejoEspecialidad **⇒** Magister en Gestión PúblicaInstrumento de evaluación **⇒** Cuestionario: Indicadores de desempeñoAutor del instrumento **⇒⇒** Selene Rengifo Bardeles

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Indicadores de desempeño				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Indicadores de desempeño				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Indicadores de desempeño				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto 04 de junio de 2022.

ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
DOCENTE
ANALISTA EN SISTEMAS EDUCATIVOS

Sello personal y firma

Constancia de investigación



AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

“Año del fortalecimiento de la soberanía nacional”

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

Con la presente firma, se da la autorización a la Tesista Cheril Tatiana Flores Tenazoa, para la aplicación de su instrumento de investigación (cuestionario) conforme a la tesis titulada **“Gestión administrativa y cumplimiento de indicadores maternos sanitarios en el Hospital II-E Bellavista, 2021.”** en la Red de Salud Bellavista en el cual me desempeño como director; siendo conveniente la realización de este documento para la validación y publicación de datos, lo cual servirá para futuros proyectos de estudio e investigación.

Atentamente

 GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
Dirección Regional de Salud
UNGETS - Red de Salud Bellavista

Mg. Obst. MAX SHAPIAMA DIAZ
DIRECTOR EJECUTIVO (E)

Mg. Obsta. Max Shapiama Diaz
D.N.I.: 01139617

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

Con la presente firma, se da la autorización a la Tesista **Selene Rengifo Bardales**, para la aplicación de su instrumento de investigación (cuestionario) conforme a la tesis titulada "**Gestión del talento humano y cumplimiento de indicadores de desempeño de la Red de Salud Bellavista, 2021.**" en el Hospital II-E Bellavista en el cual me desempeño como director; siendo conveniente la realización de este documento para la validación y publicación de datos, lo cual servirá para futuros proyectos de estudio e investigación.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
Dirección Regional de Salud
Hospital II-E - Bellavista

DIRECCIÓN

M.C. Carlos Roberto Montero Monteza
D.N.I.: 710983949



Base de datos

Variable: Gestión de talento humano

N°	Dimensión 1						Dimensión 2						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	ST	P6	P7	P8	P9	P10	ST	
1	4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	4	20	40
2	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	39
3	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	39
4	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	39
5	3	4	4	4	5	20	3	4	4	4	4	19	39
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	50
7	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21	42
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	50
9	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	47
10	3	3	3	4	4	17	4	4	4	5	4	21	38
11	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23	46
12	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	19	40
13	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	42
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	50
15	4	3	3	4	3	17	4	3	2	4	3	16	33
16	3	3	3	3	4	16	2	3	4	3	3	15	31
17	4	4	3	4	4	19	4	3	4	3	4	18	37
18	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	41
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40
21	4	3	4	4	4	19	5	4	3	3	4	19	38
22	4	4	4	3	3	18	4	4	2	4	4	18	36
23	3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19	37
24	5	5	4	5	4	23	3	4	3	4	4	18	41
25	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	38

26	2	3	4	4	4	17	3	3	4	4	4	18	35
27	3	3	3	4	3	16	4	3	4	2	3	16	32
28	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	42
29	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	3	20	40
30	3	2	4	2	3	14	2	4	3	2	4	15	29
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40
32	5	5	4	4	5	23	4	4	5	4	3	20	43
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40
34	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	34
35	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	30
36	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	15	32
37	4	4	4	4	5	21	4	5	3	5	4	21	42
38	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	47
39	4	4	3	4	4	19	3	4	3	4	4	18	37
40	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	11
41	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	48
42	5	5	3	5	5	23	5	5	4	5	4	23	46
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40
44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40
45	4	4	3	5	4	20	5	5	4	4	4	22	42
46	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	41
47	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20	37
48	2	4	4	2	3	15	2	4	2	3	2	13	28

Variable: Indicadores de desempeño

N°	Dimensión 1: Niño						Dimensión 2: Mujer						Dimensión 3:TBC			Dimensión 4:Insumos equipos					Dim 5:Referencias		TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	ST	P6	P7	P8	P9	P10	ST	P11	P12	ST	P13	P14	P15	P16	ST	P17	ST	
1	3	3	4	4	3	17	4	4	3	4	2	17	4	4	8	5	5	2	5	17	3	3	62
2	3	3	2	4	2	14	3	5	4	4	4	20	2	2	4	4	4	3	4	15	4	4	57
3	3	3	4	4	4	18	4	4	3	4	4	19	1	4	5	4	3	4	4	15	4	4	61
4	3	3	3	4	4	17	4	5	4	4	5	22	3	4	7	5	5	4	4	18	4	4	68
5	4	4	4	4	3	19	4	5	4	4	4	21	4	4	8	4	4	3	4	15	4	4	67
6	3	4	5	5	4	21	4	5	4	3	4	20	3	4	7	4	4	4	4	16	3	3	67
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	3	4	4	4	4	4	16	4	4	74
8	3	4	5	5	4	21	4	5	4	3	4	20	2	3	5	5	5	5	4	19	4	4	69
9	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	9	5	5	5	5	20	5	5	83
10	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	4	20	5	4	9	2	4	4	5	15	3	3	72
11	3	4	5	5	5	22	3	5	3	5	5	21	4	4	8	5	5	4	5	19	5	5	75
12	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	1	5	6	5	5	5	5	20	5	5	79
13	3	4	4	5	5	21	3	5	3	5	5	21	4	4	8	5	5	3	5	18	4	4	72
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	4	6	3	3	3	4	13	4	4	63
15	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	5	21	5	5	10	4	4	4	4	16	4	4	71
16	2	3	3	3	1	12	3	3	3	4	5	18	4	5	9	4	3	3	3	13	4	4	56
17	4	4	5	4	4	21	4	5	3	4	4	20	3	3	6	4	4	3	5	16	4	4	67
18	2	2	3	3	3	13	3	4	2	4	3	16	5	3	8	5	3	3	4	15	3	3	55
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	68
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	68
21	3	3	4	4	3	17	2	5	3	3	4	17	1	5	6	5	4	3	5	17	4	4	61
22	2	2	4	3	2	13	2	5	3	4	2	16	1	5	6	5	4	3	5	17	4	4	56
23	3	3	4	3	2	15	5	5	4	4	3	21	3	4	7	4	3	4	3	14	3	3	60
24	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	1	2	3	4	4	4	3	15	3	3	59
25	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	5	4	9	5	4	5	4	18	4	4	73
26	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	4	19	3	3	6	5	5	4	5	19	2	2	63
27	4	3	5	4	4	20	5	5	4	5	5	24	4	4	8	4	5	4	3	16	4	4	72
28	4	5	3	4	3	19	3	4	3	3	4	17	3	2	5	3	3	2	3	11	4	4	56
29	2	2	2	3	4	13	3	3	4	5	4	19	4	4	8	4	3	3	4	14	4	4	58
30	3	4	4	3	5	19	4	3	4	4	4	19	3	4	7	3	4	1	2	10	4	4	59
31	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	3	7	3	4	4	2	13	2	2	69
32	2	2	3	2	3	12	1	2	2	3	4	12	1	4	5	5	5	5	4	19	4	4	52
33	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	1	4	5	5	4	4	4	17	5	5	74
34	3	3	3	5	4	18	3	3	3	4	4	17	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	63
35	5	5	4	5	5	24	4	3	3	4	4	18	3	4	7	4	4	4	4	16	4	4	69
36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	61
37	3	3	4	4	3	17	3	3	2	2	3	13	4	4	8	3	3	3	3	12	4	4	54
38	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	5	5	10	5	5	5	5	20	4	4	64

39	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	4	18	3	5	8	5	4	4	5	18	4	4	63
40	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	4	19	2	4	6	5	5	4	4	18	5	5	65
41	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	4	18	4	4	8	4	4	4	4	16	5	5	66
42	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	17
43	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22	2	5	7	4	5	4	5	18	5	5	74
44	3	2	5	3	3	16	4	5	3	5	4	21	4	5	9	5	4	5	4	18	4	4	68
45	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	3	18	3	3	6	3	3	3	4	13	4	4	60
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	7	4	4	4	4	16	4	4	67
47	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	65
48	2	3	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	2	3	5	3	2	2	3	10	2	2	41