SAN IGNIACIO DE LOYOLA - ESCUELA ISIL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciado en Administración y Dirección de Negocios

PRESENTADO POR:

Chumacero Cubas, Jhon Esmit - Administración y Dirección de Negocios

ASESOR

Lopez Orozco, Gina Fernanda

LIMA, PERÚ

2026

ASESOR Y MIEMBROS DE JURADO

ASESOR:

Lopez Orozco, Gina Fernanda

MIEMBROS DEL JURADO

Cosme Raymundo, Tania Adriana

Huertas Valladares, Eduardo José

Quijano Araníbar, Ivan Ernesto

INFORME TURNITIN

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE NUE...

Instituto San Ignacio de Loyola - ISIL

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::30163:645916787

Fecha de entrega
28 oct 2026, 7:57 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
28 oct 2026, 8:19 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN ESTABLECIMIE....docx

Tamaño del archivo
3.5 MB

111 páginas

18.289 palabras

108.988 caracteres

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

13% Fuentes de Internet
11% Publicaciones
15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

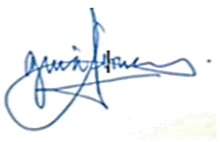
No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Jhon Esmit Chumacero Cubas (Autor)



López Orozco, Gina Fernanda (Asesora)

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por acompañarme y darme la fortaleza necesaria para continuar avanzando en cada etapa de mi formación profesional.

A mi familia, por ser mi principal soporte, por confiar en mí y acompañarme en cada desafío que he asumido. A mi novia, por su amor, paciencia y apoyo constante durante este camino, especialmente en aquellos momentos que demandaron mayor esfuerzo y dedicación.

Finalmente, dedico este logro a todas las personas que han formado parte de mi crecimiento personal y profesional, porque cada experiencia compartida ha contribuido, de una u otra manera, a alcanzar esta nueva meta.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a ISIL, por contribuir a mi formación académica y profesional y brindarme las herramientas necesarias para alcanzar esta importante meta. De manera especial, agradezco a mi asesora, Mg. Gina Fernanda López Orozco, por su orientación, disposición y valiosos aportes durante el desarrollo de esta investigación.

Asimismo, agradezco a mi familia y a todas las personas que me acompañaron y brindaron su apoyo a lo largo de este proceso académico.

ÍNDICE TEMÁTICO

DEDICATORIA 4
AGRADECIMIENTO 5
ÍNDICE TEMÁTICO 6
ÍNDICE DE TABLAS 8
ÍNDICE DE FIURAS 9
RESUMEN 10
ABSTRACT 11
INTRODUCCIÓN 12
I. Planteamiento del problema de investigación 14
1.1. Descripción de la realidad problemática 14
1.2. Formulación del problema 23
1.2.1. Problema general 23
1.2.2. Problemas específicos 23
1.3. Objetivos de investigación 23
1.3.1. Objetivo general 24
1.3.2. Objetivos específicos 24
1.4. Justificación de la investigación 24
1.4.1. Justificación teórica 24
1.4.2. Justificación metodológica 25
1.4.3. Justificación práctica 26
II. Marco teórico 27
2.1. Antecedentes 27
2.1.1. Antecedentes internacionales 27
2.1.2. Antecedentes nacionales 28
2.2. Bases teóricas 30
2.3. Definición de términos básicos 39
III. Metodología de la investigación 42
3.1. Diseño de investigación 42
3.2. Hipótesis 43
3.3. Operacionalización de variables 44
3.3.1. Variable 44
3.3.2. Definición operacional 44
3.3.3. Indicadores 45
3.3.4. Escala de medición 45

3.4. Población y muestra de investigación 46
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 48
3.5.1. Descripción de instrumentos 48
3.5.2. Validación de instrumentos por experto 48
3.5.3. Confiabilidad 50
3.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos 50
3.7. Aspectos éticos 51
IV. Resultados 53
4.1. Análisis de resultados descriptivos 53
4.2. Análisis de los resultados de hipótesis 61
V. Discusión, conclusiones y recomendaciones 66
5.1. Discusión 66
5.2. Conclusiones 68
5.2.1. Conclusión general 69
5.2.2. Conclusiones específicas 69
5.3. Recomendaciones 70
5.3.1. Recomendación general 70
5.3.2. Recomendaciones específicas 70
VI. Referencias bibliográficas 72
ANEXOS 79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validación de los instrumentos por juicio de expertos..... 49

Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad de la variable Gestión del talento humano..... 50

Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño laboral 50

Tabla 4 Nivel de la variable gestión del talento humano..... 53

Tabla 5 Nivel de la dimensión Admisión de personas..... 54

Tabla 6 Nivel de la dimensión Desarrollo de personas 55

Tabla 7 Nivel de la dimensión Mantenimiento de personas..... 56

Tabla 8 Nivel de la variable Desempeño laboral..... 57

Tabla 9 Nivel de la dimensión Rendimiento de tareas 58

Tabla 10 Nivel de la dimensión Comportamiento de ciudadanía organizacional . 59

Tabla 11 Nivel de la dimensión Conducta contraproducente..... 60

Tabla 12 Prueba de normalidad..... 61

Tabla 13 Prueba de correlación de hipótesis general 62

Tabla 14 Prueba de correlación de hipótesis específica 1..... 63

Tabla 15 Prueba de correlación de hipótesis específica 2..... 64

Tabla 16 Prueba de correlación de hipótesis específica 3..... 65

ÍNDICE DE FIURAS

Figura 1 Esquema de diseño correlacional..... 43

Figura 2 Nivel de la variable Gestión del talento humano 53

Figura 3 Nivel de la dimensión Admisión de personas 54

Figura 4 Nivel de la dimensión Desarrollo de personas 55

Figura 5 Nivel de la dimensión Mantenimiento de personas 56

Figura 6 Nivel de la variable Desempeño laboral 57

Figura 7 Nivel de la dimensión Rendimiento de tareas 58

Figura 8 Nivel de la dimensión Comportamiento de ciudadanía organizacional.. 59

Figura 9 Nivel de la dimensión Conducta contraproducente 60

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 129 trabajadores y, mediante el cálculo para poblaciones finitas, se determinó una muestra de 97 participantes. Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y como instrumento un cuestionario tipo Likert, conformado por 30 ítems, distribuidos en 15 ítems para cada variable. Los resultados evidenciaron que la gestión del talento humano presentó predominantemente un nivel regular con 75,3 %; asimismo, las dimensiones admisión de personas, desarrollo de personas y mantenimiento de personas alcanzaron niveles regulares de 70,1 %, 74,2 % y 65,0 %, respectivamente. En cuanto al desempeño laboral, predominó el nivel regular con 84,5 %; las dimensiones rendimiento de tareas, comportamiento de ciudadanía organizacional y conducta contraproducente presentaron niveles regulares de 87,6 %, 60,8 % y 71,1 %, respectivamente. Finalmente, se determinó una relación positiva considerable y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0,704; $p < 0,05$). Se concluyó que mayores niveles de gestión del talento humano se asocian con mayores niveles de desempeño laboral en el personal estudiado.

Palabras clave: gestión del talento humano, desempeño laboral, comportamiento de ciudadanía organizacional, conducta contraproducente.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between human talent management and job performance among the staff of a healthcare facility in Nueva Cajamarca, 2026. The research followed a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The population consisted of 129 workers, and a sample size of 97 participants was determined using the finite population formula. A survey was used as the data collection technique, and a Likert-type questionnaire consisting of 30 items, distributed into 15 items for each variable, was used as the instrument. The results showed that human talent management predominantly presented a moderate level at 75.3%; likewise, the dimensions of personnel admission, personnel development, and personnel maintenance reached moderate levels of 70.1%, 74.2%, and 65.0%, respectively. Regarding job performance, the moderate level predominated at 84.5%; the dimensions of task performance, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior presented moderate levels of 87.6%, 60.8%, and 71.1%, respectively. Finally, a considerable positive and statistically significant relationship was found between human talent management and job performance (Spearman's Rho = 0.704; $p < 0.05$). It was concluded that higher levels of human talent management are associated with higher levels of job performance among the staff studied.

Keywords: human talent management, job performance, organizational citizenship behavior, counterproductive work behavior.

INTRODUCCIÓN

Dentro de una organización, la manera en que se incorpora, desarrolla y mantiene al personal forma parte de los procesos vinculados con la gestión de las personas. En las instituciones de salud, la atención de estos procesos adquiere particular importancia por las funciones que desempeñan sus trabajadores y por la necesidad de contar con personal disponible para responder a los diferentes servicios que brinda la institución.

En este escenario, también resulta necesario considerar el desempeño laboral, ya que permite examinar cómo los trabajadores desarrollan las tareas correspondientes a su puesto y cómo se desenvuelven dentro de la organización. A partir de ello, estudiar conjuntamente la gestión del talento humano y el desempeño laboral permite conocer la relación que presentan ambas variables en el contexto de una institución de salud.

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026. Para el estudio de la gestión del talento humano se consideraron las dimensiones admisión de personas, desarrollo de personas y mantenimiento de personas. Por su parte, el desempeño laboral comprendió las dimensiones rendimiento de tareas, comportamiento de ciudadanía organizacional y conducta contraproducente.

Para desarrollar el estudio se siguió un enfoque cuantitativo y se trabajó con un diseño no experimental, transversal y correlacional. Se consideró una población de 129 trabajadores y, luego de aplicar el cálculo correspondiente para una población finita, se estableció una muestra de 97 participantes. La información se recogió

mediante una encuesta y se utilizó como instrumento un cuestionario tipo Likert integrado por 30 ítems, de los cuales 15 correspondieron a cada variable. Para establecer la relación entre las variables se empleó el coeficiente Rho de Spearman, considerando previamente los resultados de la prueba de normalidad.

El contenido de la investigación se distribuye en seis capítulos. En el primero se presenta la problemática estudiada, las preguntas de investigación, los objetivos y la justificación del estudio. El segundo reúne los antecedentes y los fundamentos teóricos que sustentan las variables, además de los principales términos utilizados. En el tercer capítulo se describe el procedimiento metodológico seguido, considerando el diseño del estudio, las hipótesis, la operacionalización de las variables, los participantes, la recolección y el tratamiento de los datos, así como las consideraciones éticas. El cuarto contiene los resultados obtenidos a partir del análisis realizado. En el quinto se contrastan los hallazgos con otros estudios y se presentan las conclusiones y recomendaciones. El sexto capítulo reúne las fuentes consultadas y, posteriormente, se incorporan los anexos que respaldan el desarrollo de la investigación.

I. Planteamiento del problema de investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

La forma en que se gestiona al personal adquiere especial relevancia en los establecimientos de salud, debido a las funciones que los trabajadores desarrollan para responder a las necesidades de la población. No obstante, en estas instituciones pueden presentarse dificultades asociadas con la capacitación, la carga laboral, la disponibilidad de personal, el reconocimiento y la comunicación interna. Estas condiciones pueden relacionarse con la motivación y el compromiso de los trabajadores, así como con el cumplimiento de sus funciones y la atención proporcionada a los usuarios. Asimismo, las limitaciones en el desarrollo de competencias y en la permanencia de personal calificado pueden dificultar la respuesta institucional ante las necesidades asistenciales. En este escenario, una adecuada gestión del talento humano adquiere relevancia para el funcionamiento institucional y la prestación de los servicios de salud. Esta problemática también tiene alcance mundial. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2025) proyectó que para el año 2030 existiría una escasez aproximada de 11 millones de trabajadores de salud, cifra que evidencia las brechas existentes en la planificación, formación y desarrollo del personal sanitario.

Estas dificultades muestran que la gestión del personal continúa presentando limitaciones que pueden restringir el fortalecimiento de los servicios de salud. La insuficiente disponibilidad de trabajadores, las dificultades para lograr su permanencia y las reducidas oportunidades de desarrollo profesional pueden tener repercusiones en el desempeño del personal, además de reflejarse en la calidad de la atención, la eficiencia institucional y el cumplimiento de los objetivos establecidos. Frente a esta realidad, gestionar adecuadamente el talento humano

cobra importancia para favorecer la sostenibilidad de los servicios de salud y encaminar el trabajo de los trabajadores hacia la obtención de resultados.

En el contexto internacional, los hospitales de África Subsahariana han presentado dificultades relacionadas con la gestión de los recursos humanos, especialmente en aspectos vinculados con la planificación del personal y su orientación al desempeño organizacional. Estas deficiencias condujeron a problemas en la eficiencia de los servicios de salud y dificultades para alcanzar los objetivos institucionales, mostrando la relevancia de potenciar dicho factor para optimizar el desempeño empresarial (Gile et al., 2018). De manera similar, en organizaciones sanitarias de los Países Bajos se observó que falencias en factores como motivación, liderazgo y capacitación causan problemas al momento de ejercer una atención oportuna. Estos resultados demuestran que las condiciones organizacionales no solo afectan la satisfacción de los trabajadores, sino también su productividad, compromiso y contribución a la obtención de resultados positivos (Krijgsheld et al., 2022). Asimismo, en centros de atención sanitaria de España se determinó que la aplicación de enfoques de desempeño contribuye al fortalecimiento de la calidad de atención y al mejoramiento de los procesos institucionales. En este sentido, evaluar de manera periódica el desempeño permite reconocer aspectos que requieren fortalecimiento y orientar decisiones dirigidas a mejorar tanto el trabajo del personal como los procesos desarrollados en los servicios de salud (Amer et al., 2022).

Del mismo modo, en instituciones de salud de Indonesia se identificó que la capacitación continua y el liderazgo efectivo constituyen factores determinantes para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores. Los resultados reflejan que el fortalecimiento de competencias y el acompañamiento de los líderes favorecen

una mayor productividad y un mejor desempeño del personal sanitario (Agus Triansyah et al., 2023).

De manera similar, Sindhura (2022) identificó dificultades relacionadas con la gestión del talento humano que pueden repercutir en la motivación, permanencia y desempeño de los trabajadores. Estos hallazgos permiten reconocer la importancia de fortalecer las prácticas de gestión del personal para favorecer su desarrollo y contribución dentro de las organizaciones.

Desde esta perspectiva, la evidencia internacional permite reconocer la importancia del recurso humano en el funcionamiento de las instituciones de salud. Aspectos relacionados con la organización del personal, el liderazgo, la capacitación continua y la evaluación del desempeño tienen relevancia en el rendimiento de los trabajadores y en los servicios que brinda la institución. En ese sentido, fortalecer las acciones vinculadas con la gestión del talento humano contribuye al desempeño laboral del personal y al cumplimiento de los objetivos institucionales, además de favorecer el desarrollo de la organización.

En América Latina y el Caribe, la gestión del talento humano sigue siendo uno de los retos presentes en los sistemas de salud, principalmente por las dificultades para disponer, distribuir y mantener al personal sanitario. Esta situación se hizo más visible durante la pandemia de COVID-19, periodo en el que se evidenciaron diversas limitaciones estructurales relacionadas con la planificación y administración de los recursos humanos en salud. La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2023) señaló que la región enfrenta un déficit crónico y una distribución inadecuada del personal sanitario, situación que afectó la continuidad de los servicios esenciales de salud. Asimismo, informó que el 93% de los países

reportaron interrupciones en los servicios esenciales y advirtió que América Latina y el Caribe podrían enfrentar un déficit aproximado de 600 000 profesionales de salud para el año 2030, pudiendo alcanzar una brecha cercana a los 2 millones de trabajadores sanitarios si no se implementan medidas oportunas.

Frente a esta problemática, diversos países de la región vienen impulsando acciones orientadas al fortalecimiento del recurso humano. En este contexto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2024) promovió en Ecuador la cooperación técnica para el desarrollo de políticas de recursos humanos en salud, con el propósito de fortalecer la planificación, formación, distribución y desarrollo del personal sanitario. Estas iniciativas evidencian el reconocimiento de la gestión del talento humano como un componente estratégico para mejorar el desempeño laboral, fortalecer la capacidad de respuesta de los sistemas de salud y garantizar una atención de calidad a la población.

En el contexto latinoamericano, distintos estudios realizados en instituciones hospitalarias han evidenciado dificultades relacionadas con la conducción del personal. Araujo-Rosero et al. (2021) señalaron que estas limitaciones pueden afectar la organización interna del trabajo y repercutir en la atención ofrecida a los usuarios. Asimismo, Sotomayor Mancisidor et al. (2022) identificaron problemas asociados con la administración de los recursos humanos, particularmente en la planificación y distribución del personal, situación que puede limitar la capacidad de respuesta de los establecimientos frente a las necesidades asistenciales.

Del mismo modo, se reportaron dificultades relacionadas con la comunicación interna y la gestión del talento humano dentro de las organizaciones sanitarias,

afectando el trabajo en equipo y el cumplimiento de las funciones asignadas al personal (Yupanqui Sierra, 2022).

Al considerar de manera conjunta la evidencia regional, se observa que las dificultades presentes en la gestión del talento humano siguen limitando el fortalecimiento de los sistemas de salud en América Latina. Asimismo, permiten comprender que una adecuada gestión del talento humano se relaciona positivamente con el rendimiento laboral y con la calidad de los servicios brindados.

El Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2024b) impulsó la adecuación de indicadores de desempeño y compromisos de mejora con la finalidad de fortalecer la gestión de los servicios de salud y promover una cultura orientada al logro de resultados. Esta iniciativa evidencia la importancia del desempeño institucional y del talento humano como elementos estratégicos para fortalecer la eficiencia organizacional, optimizar los procesos de gestión y lograr obtener mejores resultados. Asimismo, se reportó la evaluación de más de 8 400 establecimientos de salud a partir de 32 criterios de desempeño y planes de mejora, registrándose que 5 433 superaron el 60 % de cumplimiento establecido (MINSA, 2024a). Si bien estas cifras muestran avances en la gestión sanitaria, también permiten observar que todavía existe un grupo considerable de establecimientos que no alcanza los niveles de desempeño esperados. Frente a esta situación, cobra importancia fortalecer la gestión del talento humano, debido a que el desempeño institucional se encuentra estrechamente vinculado con la disponibilidad del personal de salud, su capacitación, liderazgo y compromiso.

De igual manera, el MINSA (2026) publicó los resultados finales de la evaluación del cumplimiento de los indicadores de desempeño y compromisos de mejora de los servicios alcanzados durante el año 2025, correspondientes a los gobiernos regionales y Lima Metropolitana. Esta evaluación comprendió distintos tipos de establecimientos y servicios de salud, evidenciando la continuidad de los mecanismos institucionales de seguimiento del desempeño y de los compromisos de mejora en los servicios sanitarios.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2025) reportó que el 38,1 % de la población que presentó algún problema de salud acudió a un establecimiento en busca de atención. Del mismo modo, el 91,1 % de la población peruana declaró contar con algún tipo de seguro de salud, lo que evidencia una importante demanda de acceso a los servicios sanitarios. En este contexto, resulta indispensable contar con personal de salud suficiente, capacitado y adecuadamente gestionado para responder a las demandas de atención de la población. Por ello, el personal es un componente esencial para que las entidades de salud puedan llevar a cabo los procesos de atención bajo acciones eficientes que garanticen la seguridad del usuario.

Fernández Castro et al. (2026) identificaron que una adecuada gestión del talento humano se relaciona con mejores niveles de productividad y desempeño laboral en organizaciones peruanas. Estos resultados evidencian que las prácticas orientadas al desarrollo de competencias, capacitación continua y fortalecimiento del personal favorecen el cumplimiento eficiente de las funciones asignadas y contribuyen al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, permiten comprender que una adecuada gestión del talento humano se relaciona positivamente con el rendimiento laboral y con la calidad de los servicios brindados.

Las investigaciones nacionales también han identificado dificultades en diferentes componentes de la gestión del personal. Delgado Vela y Delgado Bardales (2023) las encontraron en la planificación, el liderazgo y el control, señalando repercusiones en la eficiencia organizacional y en el cumplimiento de las metas institucionales. En el caso de Tuya-Ramírez et al. (2025), los problemas estuvieron relacionados con la motivación, capacitación y organización del personal; a partir de ello, plantearon la necesidad de fortalecer las acciones de desarrollo y acompañamiento. León Aguilar y Villanueva Figueroa (2025), en cambio, reportaron que las deficiencias en la gestión del talento humano se relacionan con menores niveles de eficiencia, eficacia y calidad de los servicios de salud.

En el ámbito nacional, las investigaciones consultadas otorgan especial importancia a la manera en que se gestiona al personal de las instituciones de salud. Entre los aspectos abordados se encuentran la administración de los trabajadores, el desarrollo de sus competencias, el liderazgo, la capacitación permanente y la evaluación. Estos elementos se relacionan con el desempeño laboral y con el cumplimiento de las metas de la organización. Cuando presentan dificultades, también pueden verse comprometidas la eficiencia del personal y la calidad de la atención. Lo señalado permite sustentar el interés de esta investigación por analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, considerando la importancia de ambas variables en el funcionamiento de los establecimientos de salud.

En el ámbito regional, la gestión del talento humano en los establecimientos de salud continúa siendo un tema relevante debido a las necesidades relacionadas con la incorporación, permanencia y desarrollo del personal. Jara Pérez (2025), en una investigación realizada con 98 trabajadores asistenciales de un hospital de la

región San Martín, encontró que el 54,1 % calificó la gestión del talento humano en un nivel regular, el 42,9 % en un nivel bueno y el 3,1 % en un nivel malo. Estos resultados evidencian que, aun cuando existe una valoración favorable en parte del personal, persisten aspectos de la gestión que requieren fortalecimiento dentro de las instituciones sanitarias de la región.

En Nueva Cajamarca también existen antecedentes relacionados con el funcionamiento de los servicios de salud. Meléndez García (2021), al estudiar la atención primaria y la satisfacción de los usuarios del Hospital Rural de Nueva Cajamarca, identificó dificultades vinculadas con la disponibilidad del personal frente a la demanda de atención, así como reprogramaciones y tiempos de espera. Estos hallazgos corresponden al contexto analizado en el año 2021, por lo que constituyen un antecedente local que permite comprender la importancia de la disponibilidad y organización de los recursos humanos en la prestación de los servicios.

Información institucional posterior evidencia acciones concretas relacionadas con los recursos humanos de salud. Mediante el Acuerdo de Concejo N.° 025-2024-MDNC, la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca (2024) aprobó el Convenio Interinstitucional N.° 01-2024 con la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo. En el requerimiento presupuestado del convenio se contemplaron seis puestos destinados específicamente al Hospital Rural Nueva Cajamarca: dos bachilleres en Enfermería, dos técnicos en Enfermería y dos auxiliares administrativos. Este documento constituye evidencia objetiva de requerimientos de incorporación de personal en el establecimiento.

Asimismo, la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo desarrolló procesos de contratación de personal durante los años posteriores. En 2025 publicó la Convocatoria CAS N.° 001-2025-DIRESA-OGESS-AM, que comprendió 160 registros vacantes dentro de su ámbito de jurisdicción (Dirección Regional de Salud San Martín, Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2025). En marzo de 2026 publicó la Convocatoria CAS N.° 001-2026-DIRESA-OGESS-AM, con 149 registros de vacantes temporales (Dirección Regional de Salud San Martín, Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2026). Estas cifras corresponden al ámbito general de la OGESS Alto Mayo y no exclusivamente al Hospital Rural Nueva Cajamarca; sin embargo, muestran que la incorporación y disponibilidad de recursos humanos continúa siendo un componente relevante para garantizar la continuidad de los servicios de salud.

En el establecimiento de salud considerado en la presente investigación laboran 129 trabajadores. En este contexto, resulta pertinente conocer cómo se encuentra la gestión de los procesos relacionados con la admisión, el desarrollo y el mantenimiento del personal y establecer su relación con el desempeño laboral. Si bien la documentación institucional evidencia requerimientos y acciones orientadas al fortalecimiento de los recursos humanos, esta información no permite determinar por sí sola el nivel de gestión del talento humano ni su relación con el rendimiento de tareas, el comportamiento de ciudadanía organizacional y la conducta contraproducente. Esta brecha de conocimiento sustenta la necesidad de desarrollar la presente investigación en un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca durante el año 2026.

En ese sentido, resulta pertinente analizar la relación existente entre las variables de investigación, debido a que la evidencia obtenida permitirá identificar aspectos

susceptibles de mejora y generar información útil para el fortalecimiento de la gestión institucional. Si estas situaciones no son abordadas oportunamente, podrían afectar el desarrollo eficiente de las actividades laborales y limitar el cumplimiento de los objetivos organizacionales orientados a brindar una atención de calidad a la población.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento de tareas del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento de ciudadanía organizacional del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la conducta contraproducente del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026?

1.3. Objetivos de investigación

Según Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018), los objetivos son los propósitos o resultados que se proyectan alcanzar mediante la ejecución del estudio. Estos orientan todo el proceso de investigación, ya que indican qué se

busca conocer, describir, explicar, relacionar o evaluar respecto del problema planteado.

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento de tareas del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento de ciudadanía organizacional del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la conducta contraproducente del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Desde el sustento teórico, el estudio permitió examinar conjuntamente la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una realidad específica del sector salud de Nueva Cajamarca. Para abordar la primera variable se tomaron como referencia los planteamientos de Chiavenato (2020), mientras que para el desempeño laboral se consideraron los aportes de Robbins y Judge (2017). Estos fundamentos permitieron interpretar las variables y posteriormente contrastarlas con los resultados obtenidos en el personal estudiado. De esta forma, la

investigación aporta información empírica procedente del contexto sanitario local que puede ser considerada en posteriores estudios sobre ambas variables.

El estudio se enmarcó en la línea de investigación Liderazgo y Cultura Organizacional, debido a que abordó la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en una institución de salud. A su vez, se relacionó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, al considerar aspectos vinculados con el desarrollo de capacidades del personal, la productividad y las condiciones en las que los trabajadores desempeñan sus funciones.

1.4.2. Justificación metodológica

Desde la perspectiva metodológica, la investigación permitió estudiar conjuntamente la gestión del talento humano y el desempeño laboral a partir de información obtenida directamente del personal del establecimiento de salud. Para responder al objetivo propuesto se siguió un enfoque cuantitativo, mediante un diseño no experimental y transversal de alcance correlacional. La información se recopiló mediante una encuesta aplicada a los trabajadores, utilizando un cuestionario tipo Likert previamente sometido a procedimientos de validez y confiabilidad. Posteriormente, los datos fueron procesados estadísticamente para determinar el grado de relación entre las variables analizadas.

El procedimiento seguido también permitió disponer de una forma estructurada de evaluar ambas variables en el contexto de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca. Por ello, el instrumento utilizado y la experiencia metodológica desarrollada pueden servir como referencia para otros estudios que posteriormente

aborden la gestión del talento humano y el desempeño laboral en contextos institucionales semejantes.

1.4.3. Justificación práctica

En el aspecto práctico, los resultados del estudio permitieron conocer cómo se encuentran la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal evaluado, además de determinar la relación entre ambas variables. A partir de estos resultados es posible reconocer qué aspectos de la admisión, el desarrollo y el mantenimiento de personas requieren mayor atención dentro del establecimiento de salud.

La información obtenida también puede ser considerada por los responsables de la institución al momento de plantear acciones relacionadas con la capacitación del personal, las condiciones de trabajo y otros aspectos de la gestión institucional. En ese sentido, los hallazgos brindan información propia del establecimiento estudiado que puede utilizarse como referencia para fortalecer la gestión del personal y su desempeño laboral.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Velásquez Arteaga (2026) desarrolló en Ecuador una investigación orientada a examinar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Napoleón Dávila Córdova. Participaron 237 empleados, quienes respondieron un instrumento aplicado mediante formulario digital; posteriormente, la información fue procesada en SPSS. Los resultados evidenciaron que el 73,3 % de los participantes presentó una percepción favorable respecto de la gestión del talento humano, principalmente en aspectos relacionados con las capacidades, habilidades y actitudes vinculadas con el desempeño laboral. Asimismo, el estudio reportó una relación favorable entre las variables analizadas y su vinculación con el clima organizacional y la eficiencia institucional. Este antecedente resulta pertinente para la investigación, debido a que aborda la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una institución hospitalaria.

Naranjo Castillo y Cejas Martinez (2024) desarrollaron en Ecuador un estudio con trabajadores de atención primaria de salud, en el que abordaron el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. La investigación contó con 66 participantes y combinó procedimientos cuantitativos y cualitativos. La información fue recogida mediante un cuestionario tipo Likert, a través del cual se evaluaron aspectos relacionados con la motivación, la estructura organizativa, el liderazgo, la capacitación, la comunicación y la infraestructura. Los resultados evidenciaron un nivel alto de desempeño laboral en el 87,9 % de los participantes. Asimismo, mediante la correlación de Pearson se encontró que la motivación presentó la asociación más alta con el desempeño laboral ($r = 0,602$; $p < 0,001$),

seguida del liderazgo (r = 0,446), la comunicación (r = 0,403), la capacitación y desarrollo (r = 0,401), el ambiente y estructura (r = 0,312) y el espacio físico (r = 0,305). Se concluyó que diferentes dimensiones del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Este antecedente aporta al presente estudio al evidenciar la importancia de los factores organizacionales y de gestión de las personas en el desempeño del personal sanitario.

En Ghana, Opoku y Boateng (2024) analizaron la influencia del apoyo organizacional percibido en la relación entre el compromiso de los trabajadores y su desempeño laboral en el Cape Coast Teaching Hospital. El estudio comprendió una muestra de 310 enfermeras y obstetras y empleó un enfoque cuantitativo con diseño explicativo. Mediante el modelamiento de ecuaciones estructurales, los autores encontraron que el compromiso de los empleados presentó un efecto positivo y significativo sobre el desempeño laboral ($\beta = 0,440$; $p = 0,001$). Asimismo, el apoyo organizacional percibido mostró un efecto positivo y significativo ($\beta = 0,609$; $p < 0,001$), mientras que el modelo explicó el 88,4 % de la variación observada en el desempeño ($R^2 = 0,884$). Este antecedente aporta al presente estudio al evidenciar la importancia de los factores relacionados con la gestión y el apoyo al personal en el desempeño laboral dentro de una institución hospitalaria.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Atoche Pacherres et al. (2024) analizaron en un hospital peruano la gestión del talento humano y su influencia en las competencias laborales del personal administrativo. Participaron 86 servidores y la información fue obtenida mediante cuestionarios. El estudio siguió un enfoque cuantitativo, de tipo básico y con un diseño transversal no experimental. Para comprobar el comportamiento de las

variables se recurrió a la regresión logística ordinal. El análisis reportó una significancia de p = 0,000 y un coeficiente de Nagelkerke de 0,239, resultado que atribuyó a la gestión del talento humano el 23,9 % de la variabilidad observada en las competencias laborales. Con base en estos resultados, los autores determinaron la existencia de una influencia significativa entre las variables analizadas.

Ayala Rumaldo (2022) examinó ambas variables en 65 trabajadores asistenciales pertenecientes a un centro de salud de Lima. Para ello utilizó dos cuestionarios y desarrolló una investigación básica sustantiva, cuantitativa, prospectiva y de alcance descriptivo-correlacional, bajo un diseño transversal no experimental. Al contrastar las variables obtuvo un Rho de Spearman de 0,818 con p = 0,000, evidenciándose una asociación positiva alta y significativa. El estudio resulta de interés para esta investigación porque proporciona evidencia obtenida en personal asistencial peruano acerca de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Avalos Quispe (2024) trabajó con 108 profesionales de enfermería del Hospital Rezola de Cañete para examinar la gestión del talento humano en relación con su desempeño laboral. Se aplicaron dos cuestionarios dentro de una investigación cuantitativa, transversal, correlacional y no experimental. El contraste estadístico produjo un Rho de Spearman de 0,862 y una significancia de p = 0,000, mostrando una asociación positiva muy fuerte entre las variables. Este antecedente permite contrastar los resultados del presente estudio con evidencia obtenida en profesionales de enfermería que laboran en un entorno hospitalario peruano.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano

2.2.1.1. Definición de Gestión de talento humano.

Chiavenato (2020) plantea que la gestión del talento humano reúne políticas y prácticas destinadas a conducir adecuadamente a las personas dentro de la organización. Este proceso comprende acciones relacionadas con su incorporación, organización, reconocimiento, desarrollo, permanencia y seguimiento. Desde esta perspectiva, los trabajadores son considerados recursos estratégicos, debido a que sus conocimientos, habilidades y competencias contribuyen al cumplimiento de los propósitos institucionales y favorecen procesos de innovación y mejora organizacional.

En el planteamiento de Mora Ortega et al. (2024), esta gestión abarca la planificación, organización, dirección y control del personal. Dentro de estas actividades se encuentran la selección, capacitación, evaluación y desarrollo profesional, mediante las cuales se busca fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los trabajadores. De acuerdo con los autores, estos procesos también se orientan al desempeño laboral, el compromiso de los colaboradores y el crecimiento institucional.

Para Dueñas Holguín y Moreno Cevallos (2024), la gestión del talento humano abarca acciones dirigidas a captar, desarrollar, motivar y conservar colaboradores calificados. Los autores señalan que, dentro de este proceso, deben existir condiciones que favorezcan el crecimiento profesional, la satisfacción laboral y el cumplimiento eficiente de las responsabilidades. También consideran importante

vincular los objetivos de los trabajadores con los propósitos de la organización, debido a su relación con la productividad y el logro de los resultados institucionales.

A partir de los planteamientos de estos autores, se puede entender que la gestión del talento humano comprende diferentes procesos dirigidos a incorporar, desarrollar y mantener las capacidades de los trabajadores dentro de una organización. Su importancia radica en la relación que estos procesos mantienen con el desempeño del personal y con el cumplimiento de los objetivos institucionales, aspectos que adquieren especial relevancia dentro de los establecimientos de salud.

2.2.1.2. Dimensiones de Gestión de talento humano.

Desde el enfoque de Chiavenato (2020), la gestión del talento humano puede analizarse mediante seis dimensiones que permiten comprender de manera integral la administración de las personas dentro de una organización. Estas dimensiones abarcan diferentes momentos y acciones vinculadas con el personal y buscan favorecer tanto el desarrollo de sus capacidades como su contribución al logro de los propósitos institucionales.

1. Admisión de personas: Este proceso forma parte del ciclo de personas que, a través de las actividades de atraer, reclutar y seleccionar a los candidatos más adecuados para determinados puestos, busca incorporar a personas con competencias, conocimientos y habilidades que respondan a las que la organización necesita avanzando así en el logro de los objetivos institucionales.

2. Desarrollo de personas: Hace referencia al conjunto de actividades que tienen como finalidad mejorar y ajustar las competencias, conocimientos y capacidades de los colaboradores, que incluye la capacitación, entrenamiento, formación

continua y desarrollo profesional con el fin de mejorar el rendimiento en el trabajo y preparar al personal para más responsabilidades.

3. Mantenimiento de personas: Es el proceso orientado a proporcionar condiciones de trabajo adecuadas, condiciones laborales que favorecen el bienestar de las personas trabajadoras, la seguridad y la satisfacción. Incluye aspectos referentes al clima organizacional, calidad de vida laboral, salud ocupacional, relaciones laborales y retención del talento humano.

Para la presente investigación se seleccionaron las dimensiones admisión de personas, desarrollo de personas y mantenimiento de personas del modelo de gestión del talento humano de Chiavenato (2020). La elección de este modelo resulta pertinente porque permite analizar el ciclo de gestión del personal desde su incorporación a la organización, el fortalecimiento de sus capacidades y las condiciones orientadas a su permanencia y bienestar. Estas dimensiones guardan correspondencia con el contexto de los establecimientos de salud, donde la incorporación de personal con competencias adecuadas, la capacitación continua y el mantenimiento de condiciones laborales favorables constituyen procesos relevantes para el funcionamiento institucional.

Para esta investigación se consideró el modelo de Chiavenato (2020) porque permite abordar la gestión del talento humano mediante diferentes procesos relacionados entre sí. A diferencia de planteamientos centrados únicamente en aspectos específicos, como la motivación, el clima laboral o la capacitación, este modelo ofrece una visión más amplia de la gestión de las personas en la organización. Su elección también guarda relación con la forma en que se

estructuró el estudio, debido a que las dimensiones e indicadores utilizados en el instrumento se encuentran organizados de acuerdo con este enfoque.

2.2.1.3. Teorías de Gestión de talento humano.

Desde la Teoría de las Relaciones Humanas, Mayo (1933) destacó que el funcionamiento de una organización no depende exclusivamente de las condiciones en las que se ejecuta el trabajo. Su planteamiento otorgó relevancia a las relaciones entre las personas y a factores sociales y psicológicos que intervienen en el comportamiento laboral. Bajo esta perspectiva, elementos como la comunicación, la motivación, el liderazgo y la cooperación adquieren importancia para comprender el desempeño de los trabajadores y las dinámicas que se generan dentro de una organización.

La Teoría del Capital Humano tiene sus antecedentes en los aportes de Schultz (1961) y fue desarrollada posteriormente por Becker (1964). Desde esta perspectiva, la formación y las capacidades adquiridas por las personas tienen un valor importante en el ámbito laboral. Los conocimientos, las habilidades y la experiencia que posee cada trabajador pueden relacionarse con la manera en que desarrolla sus funciones. En ese sentido, la educación, la capacitación y el desarrollo profesional constituyen aspectos relevantes para fortalecer las capacidades del personal y favorecer su desempeño dentro de la organización.

Los aportes de la Teoría de las Relaciones Humanas de Mayo (1933) y de la Teoría del Capital Humano de Schultz (1961), posteriormente desarrollada por Becker (1964), permiten sustentar las variables abordadas en esta investigación. Desde la primera teoría se reconoce la relevancia que tienen la motivación, la comunicación, el liderazgo y las relaciones entre los trabajadores dentro de una organización. Por

su parte, la segunda permite comprender el valor que adquieren los conocimientos, las habilidades y las competencias desarrolladas por el personal. Estos planteamientos guardan relación con el contexto del establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, donde aspectos vinculados con la capacitación, la motivación y la gestión del personal pueden relacionarse con el desempeño laboral de los trabajadores.

Desde una perspectiva crítica, ambas teorías no explican por sí solas la totalidad de la gestión del talento humano, debido a que enfatizan componentes distintos. La Teoría de las Relaciones Humanas prioriza los factores sociales y motivacionales, mientras que la Teoría del Capital Humano destaca la formación y el desarrollo de competencias. Por ello, en la presente investigación se utilizan como enfoques complementarios, mientras que el modelo de Chiavenato (2020) constituye el principal referente para la operacionalización de la variable gestión del talento humano.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición de desempeño laboral

Para Robbins y Judge (2017), el desempeño laboral se expresa mediante las acciones y comportamientos que evidencia una persona mientras desarrolla las responsabilidades correspondientes a su puesto. Su análisis permite reconocer de qué manera el trabajador utiliza sus conocimientos, habilidades y competencias para responder a las exigencias de sus funciones y contribuir a los resultados esperados por la organización. En consecuencia, evaluar el desempeño permite valorar aspectos vinculados con la eficacia y productividad del trabajador, así como su aporte al cumplimiento de los propósitos institucionales.

Hurtado Ramírez y González Trujillo (2025), por su parte, relacionan el desempeño laboral con la forma en que el trabajador desarrolla las tareas y responsabilidades que le corresponden dentro de la organización. En este proceso intervienen las competencias, conocimientos, habilidades y actitudes demostradas durante el ejercicio de sus funciones. De acuerdo con los autores, un desempeño adecuado contribuye al cumplimiento eficiente de los objetivos organizacionales y al crecimiento de la institución.

Desde el planteamiento de Villalobos Pérez de Redhead (2025), el desempeño laboral comprende el nivel de eficiencia demostrado por el trabajador al desarrollar sus actividades, tomando en cuenta la calidad de los resultados, la productividad alcanzada y el compromiso asumido frente a sus responsabilidades. Su evaluación también permite reconocer las fortalezas del personal, detectar necesidades de capacitación e identificar aspectos que requieren mejora para fortalecer el rendimiento laboral.

A partir de las definiciones revisadas, el desempeño laboral puede comprenderse desde distintos componentes del trabajo realizado por una persona. No solo considera la ejecución de las actividades propias del puesto, sino también las capacidades que utiliza, los comportamientos que manifiesta y los resultados que obtiene durante el ejercicio de sus funciones. En el ámbito de la salud, su análisis permite conocer cómo el trabajador responde a sus responsabilidades y cuál es su participación en el funcionamiento de la institución.

2.2.2.2. Dimensiones de desempeño laboral

De acuerdo con Robbins y Judge (2017), el desempeño laboral se encuentra conformado por tres dimensiones fundamentales que permiten evaluar el comportamiento y los resultados alcanzados por los trabajadores dentro de una organización.

1. Rendimiento de tareas

Esta dimensión comprende la manera en que el trabajador ejecuta las funciones esenciales asociadas con su puesto. Considera el desarrollo de las tareas asignadas y permite valorar aspectos como la eficacia, la calidad y la eficiencia alcanzadas durante su realización. En consecuencia, el rendimiento de tareas refleja el grado en que la persona responde a las responsabilidades propias de su cargo y contribuye con los resultados previstos por la institución.

2. Comportamiento de ciudadanía organizacional

Comprende aquellas conductas voluntarias que no forman parte de las obligaciones formales del puesto de trabajo, pero que contribuyen al adecuado funcionamiento de la organización. Incluyen acciones como la colaboración con compañeros, el apoyo a los superiores, la participación en actividades institucionales y la disposición para contribuir al bienestar colectivo. Estas conductas favorecen un clima organizacional positivo y fortalecen el desempeño general de la institución.

3. Conducta contraproducente

Es el comportamiento que afecta negativamente a la organización o a las personas que forman parte de ella. Incluyen acciones como el incumplimiento de normas,

ausencias injustificadas, conflictos interpersonales, reducción intencional del esfuerzo laboral o cualquier conducta que perjudique el logro de los objetivos institucionales. Estas conductas disminuyen la eficiencia laboral y afectan el desempeño organizacional.

Para abordar el desempeño laboral se consideraron tres dimensiones: rendimiento de tareas, comportamiento de ciudadanía organizacional y conducta contraproducente. El rendimiento de tareas se orienta al cumplimiento de las funciones correspondientes al puesto, mientras que el comportamiento de ciudadanía organizacional comprende acciones de colaboración y apoyo que favorecen el trabajo dentro de la institución. Por su parte, la dimensión conducta contraproducente se aborda en el estudio mediante aspectos relacionados con el cumplimiento de normas y horarios, la actuación ética y el uso responsable de los recursos institucionales. La consideración conjunta de estas dimensiones permite analizar el desempeño desde diferentes aspectos del comportamiento laboral, lo cual resulta relevante en un establecimiento de salud, donde el cumplimiento de las funciones y el trabajo coordinado forman parte de las actividades cotidianas.

2.2.2.3. Teorías de desempeño laboral.

La Teoría del Establecimiento de Metas de Locke (1968) sostiene que los objetivos cumplen una función relevante en la orientación del comportamiento laboral. Cuando el trabajador conoce con claridad aquello que se espera alcanzar y percibe el objetivo como un desafío posible, puede dirigir con mayor precisión sus esfuerzos hacia los resultados previstos. En este proceso también resulta importante recibir retroalimentación, pues permite reconocer los avances logrados y efectuar ajustes cuando sean necesarios durante el desarrollo de las actividades.

Desde un enfoque diferente, Skinner (1953), mediante la Teoría del Refuerzo, explica que las consecuencias posteriores a una conducta pueden influir en la posibilidad de que esta vuelva a presentarse. Trasladado al ámbito laboral, determinados reconocimientos o recompensas pueden funcionar como estímulos que favorezcan ciertas conductas de los trabajadores, mientras que otras consecuencias pueden contribuir a modificar comportamientos no esperados. Para esta investigación, este planteamiento permite comprender la importancia que pueden adquirir los mecanismos de reconocimiento en la gestión del personal y su vinculación con el desempeño laboral.

A partir de las teorías desarrolladas, el desempeño laboral puede analizarse como un aspecto relevante dentro de la Dirección Estratégica, debido a su relación con la motivación, las metas establecidas y las formas de reconocimiento y retroalimentación que se presentan en una organización. En este marco, contar con objetivos definidos, realizar el seguimiento de las actividades y disponer de mecanismos de reconocimiento permite orientar el trabajo del personal hacia los propósitos institucionales. Estos elementos adquieren especial importancia en los establecimientos de salud, donde el desempeño de los trabajadores se encuentra vinculado con el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Si bien ambas teorías contribuyen a comprender determinados factores asociados con el desempeño laboral, presentan enfoques distintos. La Teoría del Establecimiento de Metas enfatiza la claridad de los objetivos y la orientación del esfuerzo, mientras que la Teoría del Refuerzo se concentra en las consecuencias que siguen al comportamiento. En la presente investigación se consideran como teorías complementarias para comprender el desempeño; sin embargo, la medición de la variable se sustenta principalmente en la propuesta de Robbins y Judge

(2017), debido a que permite analizar de manera conjunta el rendimiento de tareas, los comportamientos de ciudadanía organizacional y la conducta contraproducente.

2.3. Definición de términos básicos

1. Capacitación

Proceso mediante el cual se fortalecen y actualizan los conocimientos y habilidades del personal con la finalidad de favorecer un mejor desarrollo de sus funciones y contribuir a su desempeño laboral (Cid Sabas y Baldovinos-Leyva, 2025).

2. Competencias laborales

Conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten a los trabajadores ejecutar sus actividades de manera eficiente y acorde con las exigencias del puesto (Cardenas-Landeo y Arones-Jara, 2024).

3. Evaluación del desempeño

Procedimiento organizado mediante el cual se analiza y valora el rendimiento de los trabajadores considerando criterios, objetivos y estándares previamente definidos por la organización (Marín y Chávez, 2024).

4. Liderazgo

Habilidad para influir, orientar y guiar a los colaboradores, promoviendo su participación y compromiso con el logro de los objetivos organizacionales (Araya Pizarro, 2023).

5. Motivación laboral

Conjunto de estímulos internos y externos que favorecen el interés, el compromiso y la disposición de los trabajadores para desempeñar sus funciones de manera eficiente (Tuya-Ramírez et al., 2025).

6. Reclutamiento

Proceso mediante el cual una organización busca, identifica y atrae personas con el perfil requerido para cubrir las vacantes disponibles (Juipa Machado, 2022).

7. Clima organizacional

Percepción que tienen los trabajadores sobre las condiciones del entorno laboral, las relaciones entre los miembros de la organización y el ambiente en el que desarrollan sus actividades (Chiavenato, 2020).

8. Satisfacción laboral

Nivel de bienestar y conformidad que experimentan los trabajadores en relación con sus funciones, las condiciones laborales, la remuneración y las posibilidades de crecimiento profesional (Robbins y Judge, 2017).

9. Productividad laboral

Capacidad del personal para alcanzar resultados eficientes mediante el uso óptimo de los recursos disponibles y el cumplimiento de las metas establecidas por la organización (Robbins y Judge, 2017).

10. Desarrollo profesional

Proceso continuo de aprendizaje y fortalecimiento de capacidades que permite al trabajador ampliar sus competencias, mejorar su desempeño y favorecer su crecimiento dentro de la organización (Alles, 2019).

III. Metodología de la investigación

3.1. Diseño de investigación

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, dado que las variables gestión del talento humano y desempeño laboral fueron expresadas mediante puntuaciones obtenidas a partir de los cuestionarios aplicados a los participantes. Posteriormente, la información recopilada fue sometida a procesamiento estadístico, lo que permitió describir el comportamiento de las variables y realizar el contraste de las hipótesis planteadas (Calle Mollo, 2023).

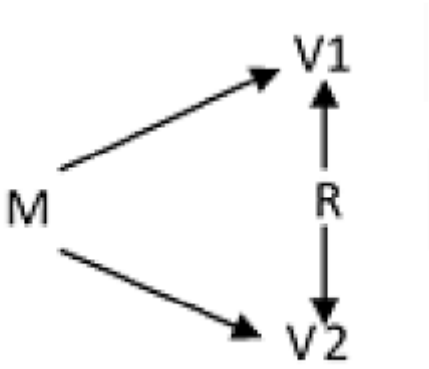
Se trabajó con un diseño no experimental y de corte transversal. Las variables fueron observadas tal como se presentaron en los trabajadores del establecimiento de salud, sin realizar manipulación o intervención sobre ellas. Asimismo, la recolección de la información correspondió a un periodo determinado, por lo que el análisis representa las condiciones encontradas durante el desarrollo del estudio (Vizcaíno Zúñiga et al., 2023).

El estudio tuvo alcance correlacional, puesto que se buscó establecer el grado de asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Este alcance también fue utilizado para examinar la relación de la primera variable con el rendimiento de tareas, el comportamiento de ciudadanía organizacional y la conducta contraproducente, sin atribuir relaciones de causalidad entre ellas (Vizcaíno Zúñiga et al., 2023).

Por su finalidad, la investigación fue de tipo aplicada, debido a que estuvo orientada a generar conocimiento útil sobre la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el contexto específico del establecimiento de salud estudiado.

Figura 1

Esquema de diseño correlacional



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS

Donde:

M = muestra

V1 = Gestión de talento humano

V2 = Desempeño laboral

R = Correlación

3.2. Hipótesis

Según Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018), una hipótesis constituye una proposición preliminar que plantea una posible relación entre dos o más variables, la cual debe verificarse mediante la investigación.

3.2.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.

3.2.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento de tareas del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.
- Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento de ciudadanía organizacional del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.
- Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la conducta contraproducente del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. Variable

Variable 1: Gestión del talento humano.

Variable 2: Desempeño laboral.

3.3.2. Definición operacional

Operacionalmente, la variable gestión del talento humano fue medida mediante un cuestionario tipo Likert compuesto por 15 ítems, organizado en tres dimensiones: admisión de personas, desarrollo de personas y mantenimiento de personas, seleccionadas con base en el modelo de gestión del talento humano de Chiavenato (2020). Cada ítem presentó cinco opciones de respuesta de frecuencia: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). El puntaje total de la variable osciló entre 15 y 75 puntos y fue interpretado en tres niveles: bajo (15–35 puntos), regular (36–56 puntos) y alto (57–75 puntos).

Operacionalmente, la variable desempeño laboral fue medida mediante un cuestionario tipo Likert compuesto por 15 ítems, organizado en las dimensiones rendimiento de tareas, comportamiento de ciudadanía organizacional y conducta contraproducente, tomando como referencia los planteamientos de Robbins y Judge (2017). Cada ítem presentó cinco opciones de respuesta de frecuencia: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). El puntaje total de la variable osciló entre 15 y 75 puntos y fue interpretado en tres niveles: bajo (15–35 puntos), regular (36–56 puntos) y alto (57–75 puntos).

3.3.3. Indicadores

Los indicadores constituyeron los elementos específicos que permiten medir cada una de las dimensiones de las variables de estudio. En la presente investigación, la variable gestión del talento humano se encuentra estructurada en tres dimensiones: admisión de personas, desarrollo de personas y mantenimiento de personas, conformadas por cinco indicadores cada una, sumando un total de quince indicadores. Del mismo modo, la variable desempeño laboral comprendió las dimensiones rendimiento de tareas, comportamiento de ciudadanía organizacional y conducta contraproducente, integradas también por cinco indicadores cada una, totalizando quince indicadores.

3.3.4. Escala de medición

Para la medición de las variables se empleó un cuestionario tipo Likert con cinco opciones de respuesta basadas en la frecuencia con la que los participantes percibieron las situaciones planteadas en cada ítem. Las categorías utilizadas fueron: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Cada variable estuvo conformada por 15 ítems, por lo que el puntaje teórico mínimo fue de 15 puntos y el máximo de 75 puntos. Para la interpretación de los resultados se utilizaron tres niveles previamente establecidos en el sistema de puntuación del estudio: bajo, de 15 a 35 puntos; regular, de 36 a 56 puntos; y alto, de 57 a 75 puntos. Estos mismos criterios fueron utilizados en el procesamiento y presentación de los resultados, garantizando uniformidad entre la operacionalización, el instrumento y el análisis estadístico.

3.4. Población y muestra de investigación

De acuerdo con Casteel y Bridier (2021), la población comprende el conjunto de participantes que poseen las características definidas para el desarrollo de una investigación. En este estudio, su determinación se realizó tomando como referencia la Matriz de Identificación del Recurso Humano de las IPRESS de Nueva Cajamarca, 2026 (Micro Red de Salud Nueva Cajamarca, 2026). A partir de este registro se estableció una población de 129 trabajadores pertenecientes al establecimiento de salud.

Criterios de inclusión

- Se incluyó únicamente al personal nombrado, CAS y CAS Regular, por mantener un vínculo laboral estable y una permanencia continua en la institución.
- Personal con un tiempo de servicio no menor de seis meses en la institución.
- Trabajadores que manifiesten su aceptación voluntaria para participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado.
- Personal que responda de forma completa y adecuada todos los instrumentos de recolección de datos.

Criterios de exclusión

- Se excluyó al personal de suplencia, CAS temporal y SERUMS debido al carácter temporal de su relación laboral.
- Trabajadores que no deseen participar en la investigación o retiren su consentimiento.
- Personal que entregue cuestionarios incompletos o con información inconsistente.

Según Hossan et al. (2023), la muestra está constituida por una parte de la población seleccionada para proporcionar los datos necesarios para el desarrollo de la investigación. En esta investigación, el tamaño muestral se calculó a partir de los 129 trabajadores identificados. Al tratarse de una población finita, se consideraron un nivel de confianza del 95 %, Z = 1,96, un error máximo permitido del 5 % y una proporción esperada de 0,50. Con estos parámetros, el cálculo determinó la participación de 97 trabajadores.

$$= \frac{N * Z^2 * P * Q}{(N-1) * e^2 + Z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{129 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(129-1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 97$$

La aplicación del instrumento se realizó de manera presencial durante una reunión institucional, lo que facilitó el acceso a los trabajadores pertenecientes a la población de estudio. Para la participación se verificó el cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos, así como la aceptación voluntaria mediante el consentimiento informado. La aplicación continuó hasta completar los 97 participantes establecidos como tamaño

muestral, verificándose posteriormente que los cuestionarios considerados para el análisis estuvieran correctamente respondidos.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Descripción de instrumentos

Para la variable gestión del talento humano se empleó un cuestionario tipo Likert conformado por 15 ítems cerrados, distribuidos en tres dimensiones: admisión de personas, desarrollo de personas y mantenimiento de personas. Cada ítem presentó cinco opciones de respuesta basadas en la frecuencia: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Para la variable desempeño laboral se empleó un cuestionario tipo Likert conformado por 15 ítems cerrados, distribuidos en tres dimensiones: rendimiento de tareas, comportamiento de ciudadanía organizacional y conducta contraproducente. Cada ítem presentó las mismas cinco opciones de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Cada variable estuvo conformada por 15 ítems, por lo que el puntaje total posible osciló entre 15 y 75 puntos. Los puntajes obtenidos se agruparon en tres categorías para facilitar su interpretación. Se consideró nivel bajo cuando el resultado se ubicó entre 15 y 35 puntos, nivel regular entre 36 y 56 puntos y nivel alto entre 57 y 75 puntos. Esta misma clasificación se mantuvo durante el análisis y la presentación de los resultados del estudio.

3.5.2. Validación de instrumentos por experto

La validez de contenido de los instrumentos se estableció mediante la evaluación de tres profesionales con grado de magíster: Gina Fernanda López Orozco, Leslye Viviana Tocto Alejandría y Abmer Rodríguez Celada. La revisión realizada por los

expertos comprendió los criterios de claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. Con esta evaluación se verificó la correspondencia del contenido de los instrumentos con las variables que se buscó medir en el estudio.

Los resultados de la validación evidenciaron valoraciones favorables para ambos instrumentos. Para la variable gestión del talento humano se obtuvieron porcentajes de 86 %, 85 % y 84 %, mientras que para la variable desempeño laboral se alcanzaron porcentajes de 84 %, 86 % y 86 %, respectivamente. En todos los casos, los expertos determinaron que los instrumentos eran aplicables tal como fueron elaborados. Las respectivas fichas de validación se presentan en los anexos de la investigación.

Tabla 1

Validación de los instrumentos por juicio de expertos

Experto	Grado académico	Variable evaluada	Resultado	Opinión
Gina Fernanda López Orozco	Magíster	Gestión del talento humano	86 %	Aplicable
Gina Fernanda López Orozco	Magíster	Desempeño laboral	84 %	Aplicable
Leslye Viviana Tocto Alejandría	Magíster	Gestión del talento humano	85 %	Aplicable
Leslye Viviana Tocto Alejandría	Magíster	Desempeño laboral	86 %	Aplicable
Abmer Rodríguez Celada	Magíster	Gestión del talento humano	84 %	Aplicable
Abmer Rodríguez Celada	Magíster	Desempeño laboral	86 %	Aplicable

Nota. Elaboración propia

3.5.3. Confiabilidad

Antes de la aplicación definitiva de los instrumentos se efectuó una prueba piloto en otro establecimiento de salud con características semejantes al escenario del estudio. Con los datos obtenidos se calculó el alfa de Cronbach para comprobar la consistencia interna de los ítems. Como criterio de interpretación se consideró aceptable un coeficiente igual o mayor a 0,70.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad de la variable Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,927	15

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,886	15

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Los coeficientes obtenidos fueron de 0,927 para el instrumento de gestión del talento humano y de 0,886 para el correspondiente a desempeño laboral. Ambos resultados superaron el valor de referencia establecido, por lo que se determinó que los instrumentos contaban con una consistencia interna adecuada para su aplicación en la muestra del estudio.

3.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

La información se obtuvo de manera presencial mediante la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores que participaron en el estudio, luego de contar con su consentimiento informado. Una vez concluida esta etapa, las respuestas fueron

revisadas y posteriormente registradas para realizar el procesamiento estadístico en IBM SPSS Statistics.

En la descripción de los datos se calcularon frecuencias y porcentajes, los cuales permitieron presentar los resultados de las variables y sus respectivas dimensiones según los niveles establecidos. Para decidir el procedimiento estadístico del análisis inferencial se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los valores de significancia obtenidos fueron inferiores a 0,05; por esta razón, y considerando el carácter ordinal de las variables, la relación entre ellas se examinó mediante el coeficiente Rho de Spearman.

La contrastación de las hipótesis se efectuó considerando $\alpha = 0,05$. Cuando la significancia obtenida fue menor que este valor, se rechazó la hipótesis nula y se determinó que la relación analizada era estadísticamente significativa.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló respetando los principios éticos propios del trabajo académico y científico. Durante su ejecución se mantuvo responsabilidad en el manejo de la información, desde la revisión de las fuentes hasta la recolección, procesamiento y presentación de los datos obtenidos.

Asimismo, se consideraron las disposiciones académicas establecidas por el Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL). Las fuentes utilizadas fueron citadas y registradas en las referencias de acuerdo con las normas APA, reconociendo los aportes de los autores consultados y respetando la propiedad intelectual.

Como parte de la revisión académica, el documento fue sometido a Turnitin con la finalidad de identificar coincidencias textuales y revisar el uso adecuado de las fuentes empleadas. Para el desarrollo de la investigación también se consultó

literatura científica relacionada con las variables estudiadas y pertinente para sustentar el trabajo.

En cuanto a los participantes, antes de aplicar los cuestionarios se les informó sobre el propósito de la investigación y las condiciones de su participación. Cada trabajador decidió voluntariamente participar y expresó su conformidad mediante el consentimiento informado. Las respuestas fueron recogidas de manera anónima y utilizadas únicamente con fines académicos, manteniendo la confidencialidad de la información proporcionada.

La aplicación de los instrumentos se realizó después de obtener la autorización del establecimiento de salud donde se desarrolló el estudio. El documento que acredita dicha autorización se incorporó en los anexos de la investigación.

Las herramientas de inteligencia artificial se emplearon únicamente como apoyo en algunas tareas, como la búsqueda inicial de información, la organización de ideas y la revisión gramatical y de redacción. Su uso no reemplazó las decisiones del investigador. La selección y verificación de las fuentes, las decisiones metodológicas, el análisis e interpretación de los resultados, la discusión y las conclusiones fueron asumidos por el investigador. Asimismo, la información incorporada en el estudio fue revisada y contrastada con las fuentes correspondientes, manteniendo la responsabilidad sobre el contenido presentado.

IV. Resultados

4.1. Análisis de resultados descriptivos

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario a los trabajadores del establecimiento de salud. En primer lugar, se presentan los resultados descriptivos de las variables y sus dimensiones, seguidos del análisis inferencial mediante la prueba de normalidad y la contrastación de las hipótesis planteadas.

Tabla 4

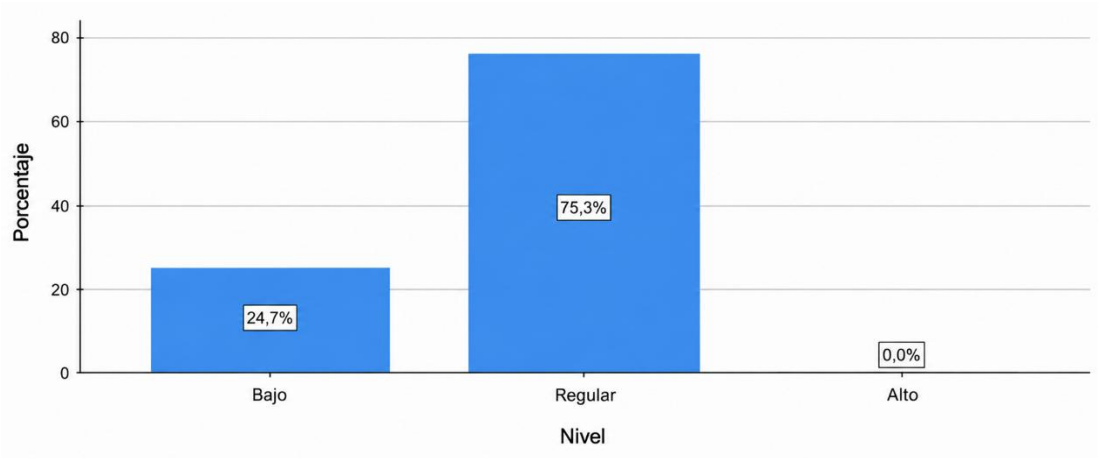
Nivel de la variable gestión del talento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	24	24,7	24,7	24,7
Regular	73	75,3	75,3	100,0
Alto	0	0,0	0,0	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Figura 2

Nivel de la variable Gestión del talento humano



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Interpretación. De los 97 trabajadores evaluados, 73 (75,3 %) ubicaron la gestión del talento humano en el nivel regular y 24 (24,7 %) en el nivel bajo; ninguno alcanzó el nivel alto. La distribución obtenida muestra una concentración predominante en la categoría regular, evidenciándose oportunidades de mejora en los procesos mediante los cuales se gestiona al personal del establecimiento de salud.

Tabla 5

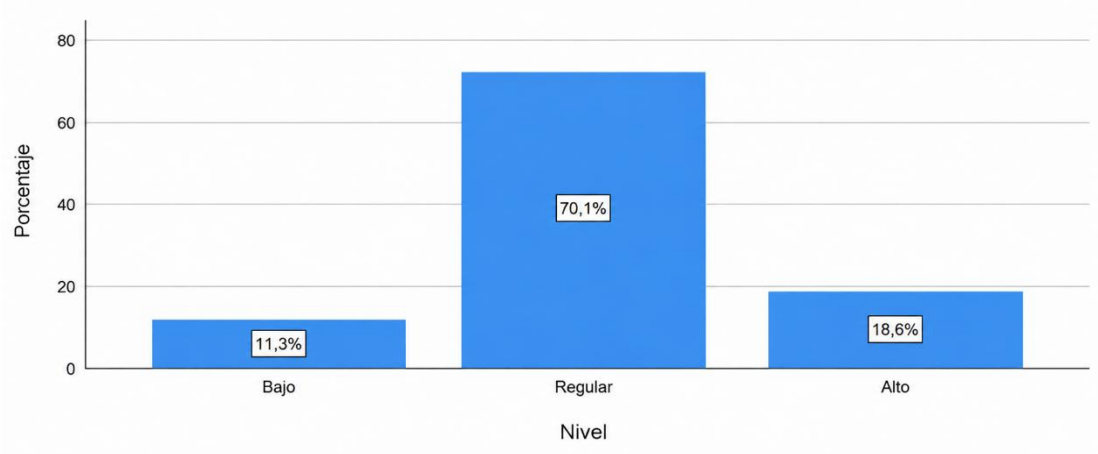
Nivel de la dimensión Admisión de personas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	11	11,3	11,3	11,3
Regular	68	70,1	70,1	81,4
Alto	18	18,6	18,6	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Figura 3

Nivel de la dimensión Admisión de personas



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Interpretación. En admisión de personas predominó el nivel regular con 68 trabajadores (70,1 %). Por su parte, 18 participantes (18,6 %) alcanzaron el nivel alto y 11 (11,3 %) se situaron en el nivel bajo. La distribución observada indica que

la incorporación del personal es valorada mayoritariamente en una condición intermedia por los participantes del estudio.

Tabla 6

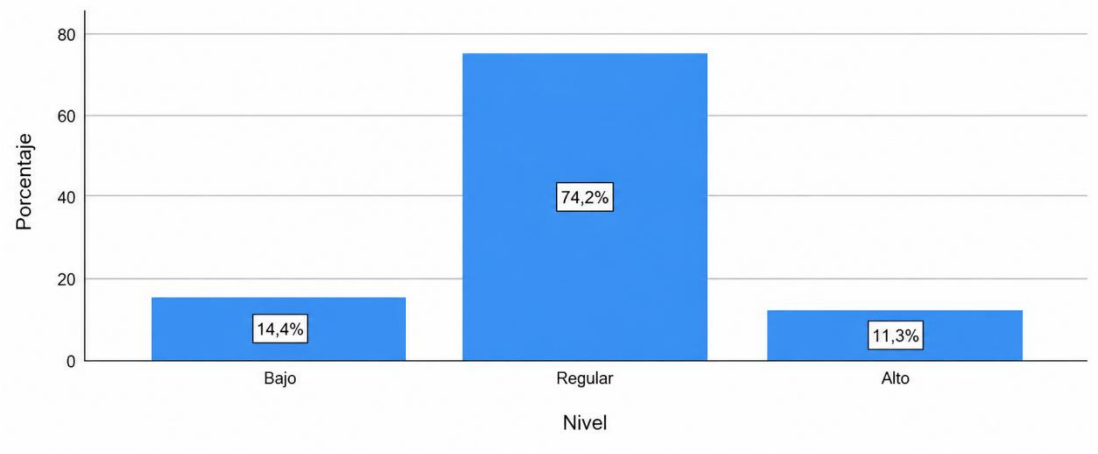
Nivel de la dimensión Desarrollo de personas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	14	14,4	14,4	14,4
Regular	72	74,2	74,2	88,7
Alto	11	11,3	11,3	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Figura 4

Nivel de la dimensión Desarrollo de personas



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Interpretación. El desarrollo de personas fue valorado como regular por 72 trabajadores (74,2 %); 14 participantes (14,4 %) lo calificaron en el nivel bajo y 11 (11,3 %) en el nivel alto. En consecuencia, la mayor parte de las respuestas se concentró en la categoría intermedia de la escala utilizada para esta dimensión.

Tabla 7

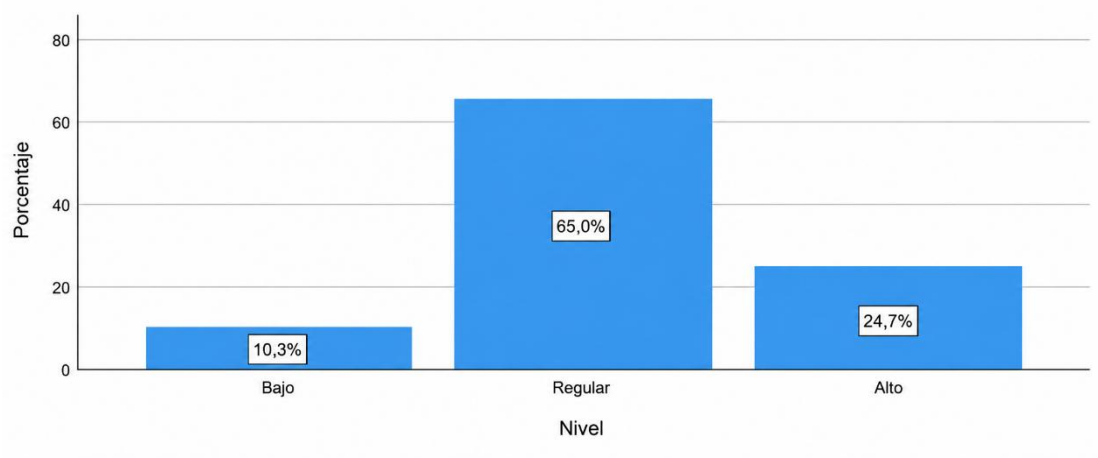
Nivel de la dimensión Mantenimiento de personas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	10,3	10,3	10,3
Regular	63	65,0	65,0	75,3
Alto	24	24,7	24,7	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Figura 5

Nivel de la dimensión Mantenimiento de personas



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Interpretación. En esta dimensión, 63 trabajadores (65,0 %) se ubicaron en el nivel regular, 24 (24,7 %) en el nivel alto y 10 (10,3 %) en el nivel bajo. Aunque predomina la categoría regular, mantenimiento de personas presenta una proporción de nivel alto superior a la observada en las otras dimensiones de la gestión del talento humano.

Tabla 8

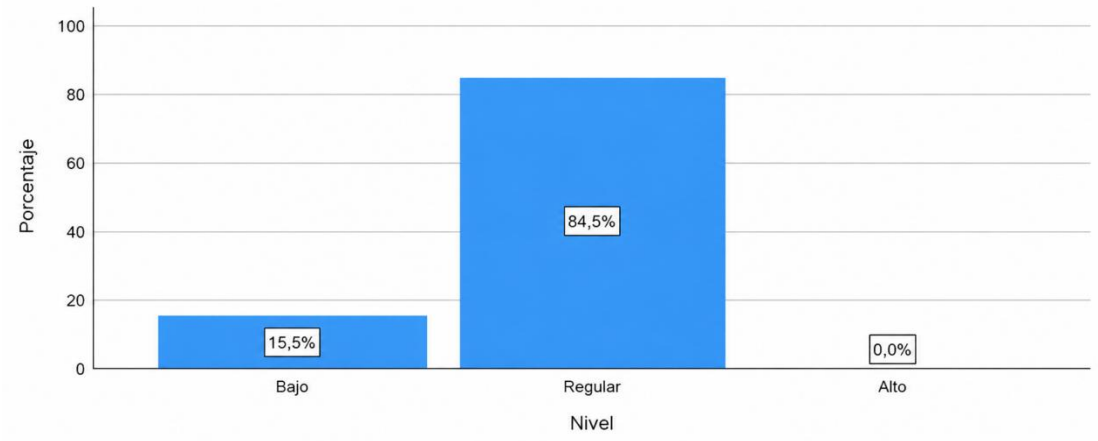
Nivel de la variable Desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	15	15,5	15,5	15,5
Regular	82	84,5	84,5	100,0
Alto	0	0,0	0,0	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Figura 6

Nivel de la variable Desempeño laboral



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Interpretación. El desempeño laboral se concentró en el nivel regular, categoría en la que se ubicaron 82 de los 97 trabajadores (84,5 %). Los 15 participantes restantes (15,5 %) correspondieron al nivel bajo y ninguno alcanzó el nivel alto. Estos resultados muestran que la valoración del desempeño se situó principalmente en el tramo intermedio de la escala empleada.

Tabla 9

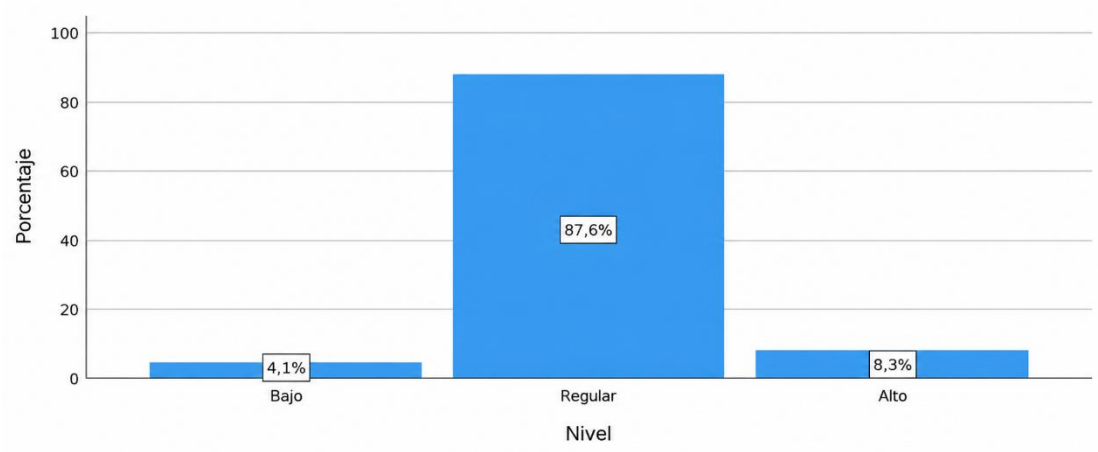
Nivel de la dimensión Rendimiento de tareas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	4,1	4,1	4,1
Regular	85	87,6	87,6	91,8
Alto	8	8,3	8,3	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Figura 7

Nivel de la dimensión Rendimiento de tareas



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Interpretación. De los participantes evaluados, 85 (87,6 %) presentaron un nivel regular de rendimiento de tareas, 8 (8,3 %) alcanzaron el nivel alto y 4 (4,1 %) se ubicaron en el nivel bajo. Esta dimensión presenta una marcada concentración en la categoría regular respecto de los otros dos niveles considerados.

Tabla 10

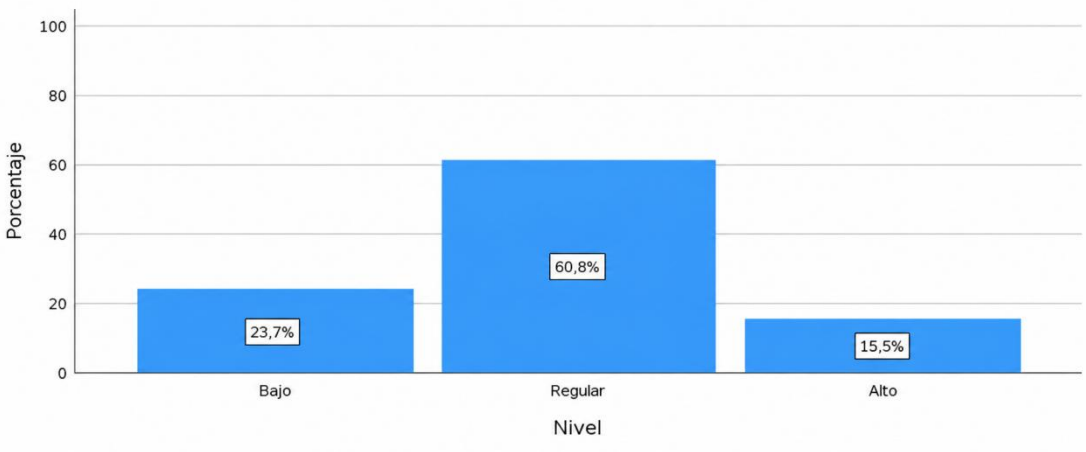
Nivel de la dimensión Comportamiento de ciudadanía organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	23	23,7	23,7	23,7
Regular	59	60,8	60,8	84,5
Alto	15	15,5	15,5	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Figura 8

Nivel de la dimensión Comportamiento de ciudadanía organizacional



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Interpretación. En el comportamiento de ciudadanía organizacional, 59 trabajadores (60,8 %) se situaron en el nivel regular, 23 (23,7 %) en el nivel bajo y 15 (15,5 %) en el nivel alto. Por tanto, la categoría regular reunió a la mayoría de participantes, aunque esta dimensión mostró una presencia relativamente mayor del nivel bajo respecto de otras dimensiones del desempeño.

Tabla 11

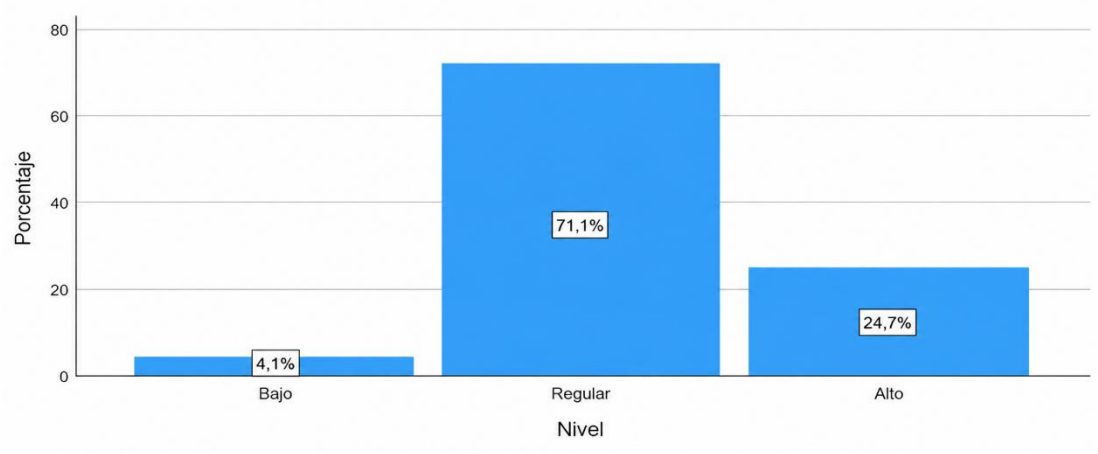
Nivel de la dimensión Conducta contraproducente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	4,1	4,1	4,1
Regular	69	71,1	71,1	75,3
Alto	24	24,7	24,7	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Figura 9

Nivel de la dimensión Conducta contraproducente



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Interpretación. La distribución correspondiente a conducta contraproducente ubicó a 69 trabajadores (71,1 %) en el nivel regular, 24 (24,7 %) en el alto y 4 (4,1 %) en el bajo. Para interpretar estos resultados debe considerarse que los ítems utilizados evalúan cumplimiento de normas y horarios, actuación ética, responsabilidad en las funciones y uso adecuado de los recursos institucionales.

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
Variable	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0,139	97	0,000
Desempeño laboral	0,158	97	0,000

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Interpretación: La Tabla 12 muestra los resultados de la prueba de normalidad aplicada a las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Debido a que la muestra estuvo conformada por 97 participantes (n > 50), se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados evidencian un nivel de significancia de 0,000 para ambas variables, valor inferior a 0,05; por lo tanto, se concluye que los datos no presentan una distribución normal. En consecuencia, para la contrastación de las hipótesis se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

4.2. Análisis de los resultados de hipótesis

Formulación de la hipótesis general:

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.

H1: La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.

Tabla 13

Prueba de correlación de hipótesis general

Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	0,704
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	97

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Interpretación. El análisis entre gestión del talento humano y desempeño laboral produjo un Rho de Spearman de 0,704 en los 97 participantes. El coeficiente obtenido corresponde a una asociación positiva considerable. Además, se obtuvo Sig. = 0,000, inferior al criterio de 0,05 establecido para el contraste estadístico. En función de estos resultados, la hipótesis nula fue rechazada y se respaldó la hipótesis de investigación que plantea la existencia de relación entre ambas variables.

Formulación de la hipótesis específica 1:

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona de manera significativa con el rendimiento de tareas del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.

H1: La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el rendimiento de tareas del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.

Tabla 14

Prueba de correlación de hipótesis específica 1

Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Rendimiento de tareas
	Coeficiente de correlación	0,643
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	97

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Interpretación. Para gestión del talento humano y rendimiento de tareas se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,643, calculado con los datos de los 97 trabajadores. Su magnitud muestra una asociación positiva considerable. La significancia alcanzó 0,000 y, al encontrarse por debajo de 0,05, se descartó la hipótesis nula correspondiente al primer contraste específico y se respaldó la existencia de relación entre las variables analizadas.

Formulación de la hipótesis específica 2:

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona de manera significativa con el comportamiento de ciudadanía organizacional del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.

H1: La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el comportamiento de ciudadanía organizacional del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.

Tabla 15

Prueba de correlación de hipótesis específica 2

Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Comportamiento de ciudadanía organizacional
	Coeficiente de correlación	0,545
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	97

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Interpretación. La asociación de la gestión del talento humano con el comportamiento de ciudadanía organizacional alcanzó un Rho de Spearman de 0,545. Este valor corresponde a una relación positiva considerable. El contraste presentó Sig. = 0,000, menor que 0,05; por consiguiente, los datos proporcionaron evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y respaldar la segunda hipótesis específica.

Formulación de la hipótesis específica 3:

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona de manera significativa con la conducta contraproducente del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.

H1: La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con la conducta contraproducente del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.

Tabla 16

Prueba de correlación de hipótesis específica 3

Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Conducta contraproducente
	Coeficiente de correlación	0,606
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	97

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos procesada en SPSS.

Interpretación. En el tercer contraste específico, la gestión del talento humano y la conducta contraproducente registraron un Rho de Spearman de 0,606. La magnitud del coeficiente representa una asociación positiva considerable y la significancia obtenida fue de 0,000. Debido a que este último valor es menor que 0,05, se rechazó la hipótesis nula y los resultados respaldaron la tercera hipótesis específica planteada en la investigación.

V. Discusión, conclusiones y recomendaciones

5.1. Discusión

Respecto al objetivo general, los hallazgos descriptivos mostraron un predominio del nivel regular tanto en la gestión del talento humano (75,3 %) como en el desempeño laboral (84,5 %). Al analizar la relación entre ambas variables se obtuvo un Rho de Spearman de 0,704, con una significancia menor a 0,05, lo que evidencia una asociación positiva considerable. En el establecimiento estudiado, estos resultados muestran que los procesos relacionados con la admisión, el desarrollo y el mantenimiento del personal guardan relación con la forma en que los trabajadores desempeñan sus funciones.

Al comparar estos resultados con antecedentes nacionales se observa una dirección semejante en las asociaciones reportadas. Ayala Rumaldo (2022) obtuvo un Rho de 0,818, mientras que Avalos Quispe (2024) registró un Rho de 0,862. Aunque ambos coeficientes son superiores al encontrado en esta investigación (Rho = 0,704), los tres resultados muestran asociaciones positivas entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Las diferencias en la magnitud de las correlaciones pueden estar vinculadas con las particularidades de cada investigación, entre ellas las características de los participantes y el contexto institucional en el que fueron obtenidos los datos.

El análisis realizado mostró que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se encuentran relacionados, obteniéndose un Rho de Spearman de 0,704. El valor alcanzado corresponde a una relación positiva considerable y estadísticamente significativa. Por tanto, los resultados muestran una asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal del establecimiento de salud estudiado. Desde el sustento teórico, los hallazgos

guardan concordancia con la Teoría de las Relaciones Humanas de Mayo (1933), que reconoce la importancia de los factores sociales y humanos dentro de las organizaciones. Asimismo, se relacionan con la Teoría del Capital Humano de Schultz (1961) y Becker (1964), desde la cual el desarrollo de conocimientos y competencias constituye un elemento relevante para el desempeño de las personas. En ese sentido, los resultados obtenidos permiten reconocer la importancia de los procesos de admisión, desarrollo y mantenimiento de las personas considerados en la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del establecimiento de salud de Nueva Cajamarca.

Respecto al primer objetivo específico, se determinó que la gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con el rendimiento de tareas, con un Rho de Spearman de 0,643 y Sig. = 0,000, evidenciándose una correlación positiva considerable. Para el segundo objetivo específico, se determinó una relación positiva y significativa con el comportamiento de ciudadanía organizacional, obteniéndose un Rho de Spearman de 0,545 y Sig. = 0,000, correspondiente también a una correlación positiva considerable. Finalmente, para el tercer objetivo específico, se encontró una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la conducta contraproducente, con un Rho de Spearman de 0,606 y Sig. = 0,000, evidenciándose una correlación positiva considerable. En los tres casos, al ser la significancia menor a 0,05, se rechazaron las hipótesis nulas y se aceptaron las hipótesis específicas de investigación.

Estos resultados guardan relación con Velásquez Arteaga (2026), quien destacó la vinculación favorable entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el contexto hospitalario. Asimismo, Ayala Rumaldo (2022) encontró una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y

el desempeño laboral (Rho = 0,818; p = 0,000), mientras que Avalos Quispe (2024) reportó una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables (Rho = 0,862; p = 0,000). Estos hallazgos coinciden con la dirección de la relación encontrada en el presente estudio (Rho = 0,704), evidenciando que, en diferentes establecimientos de salud, la gestión del talento humano se encuentra asociada significativamente con el desempeño laboral.

De manera complementaria, Naranjo Castillo y Cejas Martinez (2024) identificaron asociaciones entre diferentes dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral, destacando la motivación como una de las dimensiones con mayor asociación (r = 0,602). Por su parte, Opoku y Boateng (2024), mediante modelamiento de ecuaciones estructurales, determinaron que el compromiso de los empleados (β = 0,440) y el apoyo organizacional percibido (β = 0,609) presentaron efectos positivos y estadísticamente significativos sobre el desempeño laboral del personal sanitario. Aunque estos estudios emplearon variables y procedimientos estadísticos diferentes a los utilizados en la presente investigación, sus hallazgos permiten reconocer que diversos aspectos vinculados con la gestión, motivación, compromiso y apoyo al personal guardan relación con el desempeño dentro de las instituciones de salud.

5.2. Conclusiones

A partir del análisis de los resultados obtenidos y en concordancia con los objetivos planteados en la investigación, se establecen las siguientes conclusiones respecto a la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del establecimiento de salud.

5.2.1. Conclusión general

El análisis efectuado confirmó una asociación positiva considerable entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (Rho = 0,704; p < 0,05), resultado que respalda la hipótesis general planteada. En los trabajadores evaluados, las variaciones observadas en la gestión de los procesos de admisión, desarrollo y mantenimiento del personal se relacionaron con el comportamiento del desempeño laboral. Este hallazgo pone de manifiesto la relevancia que adquiere la gestión de las personas dentro del funcionamiento del establecimiento de salud.

5.2.2. Conclusiones específicas

Primera conclusión específica: Para el rendimiento de tareas se obtuvo Rho = 0,643 con p < 0,05, resultado que permitió respaldar la primera hipótesis específica. La asociación fue positiva y considerable, indicando que la gestión del talento humano se vincula con la manera en que los trabajadores desarrollan las actividades y responsabilidades correspondientes a sus puestos.

Segunda conclusión específica: En cuanto al comportamiento de ciudadanía organizacional, el coeficiente obtenido fue Rho = 0,545 con p < 0,05. La relación encontrada fue positiva y considerable, por lo que se respaldó la segunda hipótesis específica. De acuerdo con este resultado, la gestión del talento humano mantiene vinculación con comportamientos de colaboración, compromiso y apoyo que los trabajadores desarrollan dentro del establecimiento de salud.

Tercera conclusión específica: Respecto de la tercera dimensión, se obtuvo Rho = 0,606 con p < 0,05, respaldándose la tercera hipótesis específica y evidenciándose una asociación positiva considerable. La interpretación de este resultado debe realizarse de acuerdo con la orientación de los ítems utilizados, los cuales valoran

el cumplimiento de normas y horarios, la actuación ética, el uso responsable de los recursos y la responsabilidad en las funciones. En consecuencia, el resultado muestra la vinculación de la gestión del talento humano con estos comportamientos evaluados en el personal.

5.3. Recomendaciones

Con base en los resultados alcanzados y las conclusiones del estudio, se presentan recomendaciones dirigidas a fortalecer la gestión del talento humano y el desempeño laboral, incorporando para su desarrollo la participación de la institución y la colaboración de aliados estratégicos.

5.3.1. Recomendación general

Como acción prioritaria, la Dirección del establecimiento de salud podría impulsar, junto con Recursos Humanos y las áreas administrativas, un plan integral dirigido a los procesos de admisión, desarrollo y mantenimiento del personal. Su ejecución deberá incorporarse progresivamente a la planificación institucional y considerar los recursos disponibles. Asimismo, la articulación con universidades, colegios profesionales y otras entidades de la región permitiría complementar las capacidades institucionales mediante capacitación, asistencia técnica y acciones orientadas al bienestar de los trabajadores.

5.3.2. Recomendaciones específicas

En función de los resultados obtenidos para el rendimiento de tareas, corresponde priorizar la identificación periódica de las necesidades formativas de los trabajadores y programar actividades de actualización vinculadas con las funciones de cada puesto. La Dirección, los responsables de los servicios y Recursos Humanos pueden complementar los recursos institucionales mediante acuerdos de

cooperación con universidades y colegios profesionales de la región, entre ellos el Colegio de Enfermeros del Perú – Consejo Regional San Martín, para facilitar la participación de especialistas y el desarrollo de actividades de actualización profesional.

Se recomienda a los responsables de las diferentes áreas, con el respaldo de la Dirección, desarrollar actividades periódicas de integración, reconocimiento, comunicación efectiva y trabajo colaborativo, orientadas a fortalecer el compromiso, la colaboración y el apoyo entre los trabajadores. Para su implementación, pueden articularse acciones con universidades y organizaciones locales que dispongan de profesionales o programas relacionados con liderazgo, habilidades interpersonales y desarrollo organizacional, priorizando actividades de bajo costo que puedan ejecutarse mediante cooperación interinstitucional.

Se recomienda a la Dirección, conjuntamente con la Oficina de Recursos Humanos y los responsables de las áreas, fortalecer las acciones de orientación y seguimiento relacionadas con el cumplimiento de las normas y horarios institucionales, la actuación ética, el uso responsable de los recursos y el cumplimiento responsable de las funciones. Para complementar estas acciones, se pueden desarrollar actividades de orientación y fortalecimiento de valores institucionales, así como establecer mecanismos periódicos de seguimiento que permitan reforzar el cumplimiento de las responsabilidades del personal.

VI. Referencias bibliográficas

Agus Triansyah, F., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors affecting employee performance: A systematic review. *Journal Markcount Finance, 1*(3), 150–159. https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102

Alles, M. (2019). *Desarrollo del talento humano*. Ediciones Granica.

Amer, F., Hammoud, S., Khatatbeh, H., Lohner, S., Boncz, I., & Endrei, D. (2022). A systematic review: The dimensions to evaluate health care performance and an implication during the pandemic. *BMC Health Services Research, 22*, 621. https://doi.org/10.1186/s12913-022-07863-0

Araujo-Rosero, O. L., Guerrero-Lasso, P. A., Matabanchoy-Tulcán, S. M., & Bastidas-Jurado, C. F. (2021). Revisión sistemática: eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. *Universidad y Salud, 23*(3), 351–365. https://doi.org/10.22267/rus.212303.249

Araya Pizarro, S. (2023). Liderazgo y desempeño organizacional en pequeñas y medianas empresas en Chile. *Revista Facultad de Ciencias Económicas, 31*(1), 69–86. https://doi.org/10.18359/rfce.6393

Atoche Pacherres, M. Á., Ladera-Castañeda, M., García Chacchi, D. V., Medina Sotelo, C. G., Atoche Pacherres, P., & Atoche Pacherres, J. H. (2024). Human talent management in the development of work skills in the framework of the SDG in a hospital in Peru. *Journal of Lifestyle and SDGs Review, 4*(1), e01958. https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v4.n00.pe01958

Avalos Quispe, P. J. (2024). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Rezola de Cañete, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Callao. https://hdl.handle.net/20.500.12952/10032

Ayala Rumaldo, J. D. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en un centro de salud, Lima - 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio

Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/95609

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research.

Calle Mollo, S. E. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(4), 1865–1879. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016

Cardenas-Landeo, E., & Arones-Jara, M. R. (2024). Evaluación de competencias profesionales. Desafíos y oportunidades en el contexto laboral. *EDUTECH REVIEW. International Education Technologies Review / Revista Internacional de Tecnologías Educativas, 9*(2), 17–27. https://doi.org/10.62701/revedutech.v9.5428

Casteel, A., & Bridier, N. L. (2021). Describing populations and samples in doctoral student research. *International Journal of Doctoral Studies, 16*, 339–362. https://doi.org/10.28945/4766

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Cid Sabas, J. E., & Baldovinos-Leyva, I. (2025). Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 6*(1), 665–673. https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3368

Delgado Vela, I. K., & Delgado Bardales, J. M. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral en instituciones públicas: Una revisión de literatura. *Revista de Climatología, 23*, 3693–3699. https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.3693-3699

Dirección Regional de Salud San Martín, Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo. (2025, 28 de enero). *Convocatoria CAS N.° 001-2025-DIRESA-OGESS-AM*. Gobierno del Perú. https://www.gob.pe/institucion/ogess-am/informes-publicaciones/6415652-convocatoria-cas-n-001-2025-diresa-ogess-am

Dirección Regional de Salud San Martín, Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo. (2026, 3 de marzo). *Convocatoria CAS N.° 001-2026-DIRESA-OGESS-AM*.

Gobierno del Perú. https://www.gob.pe/institucion/ogess-am/informes-publicaciones/7811402-convocatoria-cas-n-001-2026-diresa-ogess-am

Dueñas Holguín, B. L., & Moreno Cevallos, J. R. (2024). La gestión del talento humano como impulsor de la eficiencia en la administración pública y el desempeño organizacional. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando, 5*(2), 2614–2628. https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i2.387

Fernández Castro, R. A., Cruz Lagos, J. A., Pajares Centeno, S. E., Gómez Cáceres, G. S., Tirado Rebaza, L. U. M., & Navarro Carvallo, A. (2026). Talento humano y el desempeño laboral en empresas peruanas: Revisión sistemática 2017-2024. *Revista Perspectivas, 29*(57), 136–149. https://doi.org/10.35319/perspectivas.202657284

Gile, P. P., Buljac-Samardzic, M., & Van De Klundert, J. (2018). The effect of human resource management on performance in hospitals in Sub-Saharan Africa: A systematic literature review. *Human Resources for Health, 16*, 34. https://doi.org/10.1186/s12960-018-0298-4

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

Hossan, D., Dato' Mansor, Z., & Jaharuddin, N. S. (2023). Research population and sampling in quantitative study. *International Journal of Business and Technopreneurship, 13*(3), 209–222. https://doi.org/10.58915/ijbt.v13i3.263

Hurtado Ramírez, R. A., & González Trujillo, E. K. (2025). Desempeño laboral como factor clave para una gestión pública eficiente: Análisis en los GAD de la provincia Bolívar, Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 9*(5), 64–89. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19595

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2025, 23 de junio). *38,1 % de la población con algún problema de salud acudió a un establecimiento en busca de atención*. Gobierno del Perú. https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/1192559-38-1-de-la-

poblacion-con-algun-problema-de-salud-acudio-a-un-establecimiento-en-busca-de-atencion

Jara Pérez, D. E. (2025). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de la región San Martín, 2025* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/178865

Juipa Machado, K. M. (2022). Reclutamiento de personal y gestión del talento humano. *Innovación Empresarial, 2*(2), e18. https://doi.org/10.37711/rcie.2022.2.2.18

Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research, 22*, 149. https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5

León Aguilar, R. N., & Villanueva Figueroa, R. E. (2025). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una institución pública. *Impulso, Revista de Administración, 5*(9), 413–425. https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.93

Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance, 3*(2), 157–189. https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4

Marín, C., & Chávez, J. (2024). Evaluación de desempeño y su impacto en el mejoramiento de la productividad de la compañía Luxes S.A. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN, 8*(14), 77–91. https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/480

Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Macmillan.

Meléndez García, M. (2021). *Atención primaria y satisfacción de los usuarios en el Hospital Rural de Nueva Cajamarca, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/72012

Micro Red de Salud Nueva Cajamarca. (2026). *Matriz de identificación del recurso humano de las IPRESS de Nueva Cajamarca, 2026* [Archivo de Excel no publicado].

Ministerio de Salud del Perú. (2024a, 25 de abril). *Más de 5400 establecimientos de salud logran superar los indicadores de desempeño y compromisos de mejora*. https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/944638-mas-de-5400-establecimientos-de-salud-logran-superar-los-indicadores-de-desempeno-y-compromisos-de-mejora

Ministerio de Salud del Perú. (2024b, 27 de enero). *Minsa socializa indicadores de desempeño y compromisos de mejora para fortalecer los servicios de salud*. https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/898370-minsa-socializa-indicadores-de-desempeno-y-compromisos-de-mejora-para-fortalecer-los-servicios-de-salud

Ministerio de Salud del Perú. (2026, 5 de junio). *Resultados finales de la evaluación del cumplimiento de los indicadores de desempeño y compromisos de mejora de los servicios alcanzados en el año 2025 – para los Gobiernos Regionales y Lima Metropolitana*. Gobierno del Perú. https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/8236550-resultados-finales-de-la-evaluacion-del-cumplimiento-de-los-indicadores-de-desempeno-y-compromisos-de-mejora-de-los-servicios-alcanzados-en-el-ano-2025-para-los-gobiernos-regionales-y-lima-metropolitana

Mora Ortega, J. L., Riascos Eras, T. E., & Salazar Cueva, H. J. (2024). El éxito empresarial: Un enfoque en las buenas prácticas de gestión de talento humano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8*(5), 5112–5124. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13962

Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca. (2024, 13 de marzo). *Acuerdo de Concejo N.° 025-2024-MDNC*. https://nuevacajamarca.gob.pe/docs/2024/aconcejo/ACUERDO_025_2024.pdf

Naranjo Castillo, M. M., & Cejas Martinez, M. F. (2024). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral con los trabajadores de atención primaria de salud. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS, 6*(7), 485–495. https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v6i7.1355

Opoku, F. K., & Boateng, R. K. (2024). Employee engagement, perceived organizational support, and job performance of medical staff at the Cape Coast Teaching Hospital. *PLOS ONE, 19*(12), e0315451. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0315451

Organización Mundial de la Salud. (2025). *Results report 2024 (Programme budget 2024–2025: Performance assessment).* World Health Organization. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA78/A78_17-en.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2023). *Política sobre el personal de salud 2030: Fortalecimiento de los recursos humanos para la salud a fin de lograr sistemas de salud resilientes (CD60/6).* Organización Panamericana de la Salud. https://www.paho.org/es/documentos/cd606-politica-sobre-personal-salud-2030-fortalecimiento-recursos-humanos-para-salud

Organización Panamericana de la Salud. (2024, 27 de junio). *OPS Ecuador motiva cooperación técnica para desarrollo de política de recursos humanos en el sector salud*. https://www.paho.org/es/noticias/27-6-2024-ops-ecuador-motiva-cooperacion-tecnica-para-desarrollo-politica-recursos-humanos

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.ª ed.). Pearson Educación.

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review, 51*(1), 1–17. https://www.jstor.org/stable/1818907

Sindhura, K. (2022). Talent management strategies in human resource management: Critical for business—A systematic review. *Journal of Positive School Psychology, 6*(3), 3396–3409. https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/2126/1301

Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior***.** Macmillan. https://www.bfskinner.org/newtestsite/wp-content/uploads/2014/02/ScienceHumanBehavior.pdf

Sotomayor Mancisidor, M. C., Bellido Garcia, R. S., Sotomayor Mancisidor, O. V., Mendez Vergaray, J., & Flores, E. (2022). Human resources and performance of health personnel in Latin America: Systematic review. *International Journal of Mechanical*

Engineering, *7*(1), 1520–1526. https://kalaharijournals.com/resources/181-200/IJME_Vol7.1_186.pdf

Tuya-Ramírez, D., Chumpitaz-Caycho, H. E., Espinoza-Gamboa, E. N., & Espinoza-Cruz, M. A. (2025). Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano. *Impulso, Revista de Administración,* *5*(9), 322–337. https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.86

Velásquez Arteaga, M. J. (2026). Gestión de talento humano y desempeño laboral. *Revista Científica Desafío Organizacional,* *4*(1), 12–19. https://doi.org/10.51260/desafio_organizacional.v4i1.616

Villalobos Pérez de Redhead, I. del R. (2025). Desempeño laboral un indicador eficaz en la productividad: Una revisión sistemática de los últimos años. *Gestión en el Tercer Milenio, 28*(55), 375–402. https://doi.org/10.15381/gtm.v28i55.29425

Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar,* *7*(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Yupanqui Sierra, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences,* *3*(3), 61–76. https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119

ANEXOS

ANEXO 1: Registro de impacto y resultados

Tipo de documento: Tesis

Título del Trabajo de Investigación o Tesis

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.

Integrante:

1. Chumacero Cubas, Jhon Esmit

Asesor: Lopez Orozco, Gina Fernanda

Impacto de la investigación

El impacto de una investigación se refiere a los efectos, tanto esperados como inesperados, que esta puede generar, abarcando aspectos económicos, políticos, culturales, ambientales, tecnológicos, sociales, entre otros.

Esta investigación aporta evidencia local útil para orientar decisiones sobre la gestión del personal en un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca. Sus hallazgos permiten identificar oportunidades de mejora en la admisión, capacitación, reconocimiento, comunicación interna y seguimiento de las responsabilidades laborales. Como impacto potencial, el uso de estos resultados podría fortalecer la organización del trabajo, la colaboración entre áreas y el bienestar de los trabajadores, con beneficios indirectos para la atención a la población. Estos efectos son esperados, no medidos, ya que el estudio no implementó ni evaluó una intervención.

Resultado del proceso de investigación

Los resultados de un proyecto de investigación son los descubrimientos o conclusiones alcanzadas después de realizar el estudio. Estos reflejan los datos obtenidos durante el proceso investigativo y responden a las preguntas o hipótesis formuladas al comienzo del proyecto. Los resultados son fundamentales para evaluar, interpretar y comprender los efectos o la validez de lo investigado.

En los 97 trabajadores evaluados, predominó el nivel regular en la gestión del talento humano (75,3 %) y en el desempeño laboral (84,5 %). Se determinó una asociación positiva considerable y estadísticamente significativa entre ambas variables (Rho de Spearman = 0,704; $p < 0,05$). También se hallaron relaciones significativas con el rendimiento de tareas (Rho = 0,643), el comportamiento de ciudadanía organizacional (Rho = 0,545) y la dimensión conducta contraproducente (Rho = 0,606). Esta última se interpretó según los

ítems que valoran el cumplimiento de normas, la actuación ética y el uso responsable de recursos. Los resultados respaldan las hipótesis del estudio, pero no permiten establecer causalidad.

ANEXO 2. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026?	**Objetivo general** Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.	**Hipótesis general** Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.	**Enfoque:** Cuantitativo. **Nivel:** Correlacional. **Diseño:** No experimental **Corte:** Transversal **Tipo:** Aplicada **Población:** 129 trabajadores de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca. **Muestra:** 97 trabajadores. **Técnica:** Encuesta. **Instrumento:** Cuestionario tipo Likert.
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento de tareas del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026? ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento de ciudadanía organizacional del personal de	**Objetivos específicos** Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento de tareas del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento de ciudadanía organizacional del personal de	**Hipótesis específicas** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento de tareas del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento de ciudadanía organizacional	

un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026? ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la conducta contraproducente del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026?	un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la conducta contraproducente del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.	del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la conducta contraproducente del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026.	

ANEXO 3. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	Según Chiavenato (2020), la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir a las personas dentro de una organización. Comprende procesos como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y supervisar a los colaboradores, considerándolos socios estratégicos para el logro de los objetivos organizacionales.	La gestión del talento humano se medirá mediante un cuestionario de 15 preguntas cerradas, distribuidas en 3 dimensiones: admisión de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas. Las respuestas serán evaluadas mediante una escala Likert de 1 a 5.	Admisión de personas	Reclutamiento de personal. Selección de candidatos. Evaluación del perfil del postulante. Integración e inducción del personal. Contratación e incorporación del personal.	1 2 3 4 5	Escala Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Desarrollo de personas	Capacitación laboral. Oportunidades de crecimiento. Desarrollo de competencias.	6 7 8	

				Retroalimentación laboral Orientación y acompañamiento	9 10	
			Mantenimiento de personas	Clima laboral. Seguridad y salud ocupacional. Bienestar del trabajador. Motivación laboral. Estabilidad laboral.	11 12 13 14 15	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Según Robbins y Judge (2017), el desempeño laboral es el conjunto de acciones, comportamientos y resultados que un trabajador desarrolla al cumplir sus funciones dentro de una organización. Refleja el grado en que una persona utiliza sus conocimientos, habilidades y competencias para alcanzar los objetivos establecidos.	El desempeño laboral se medirá mediante un cuestionario de 15 preguntas cerradas, distribuidas en 3 dimensiones: rendimiento de tareas, comportamiento de ciudadanía organizacional y conducta contraproducente. Las respuestas serán evaluadas mediante una escala Likert de 1 a 5.	Rendimiento de tareas	Cumplimiento de plazos. Calidad del desempeño. Productividad laboral. Eficiencia en tareas. Precisión en resultados.	16 17 18 19 20	Escala Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Comportamiento de ciudadanía organizacional	Comunicación efectiva. Trabajo en equipo. Clima laboral positivo. Respeto institucional. Actitud proactiva.	21 22 23 24 25	

			Conducta contraproducente	Aplicación de medidas disciplinarias Cumplimiento del horario laboral Actuación ética y cumplimiento de normas Uso responsable de los recursos institucionales Responsabilidad, honestidad y compromiso laboral	26 27 28 29 30	

ANEXO 4. Instrumentos de recolección de datos

Introducción

Reciba un cordial saludo. Mi nombre es Jhon Esmit Chumacero Cubas, bachiller de la Escuela de Educación Superior San Ignacio de Loyola (ISIL), y me encuentro desarrollando mi tesis titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026**",** la cual me permitirá obtener el título profesional de licenciado en administración y dirección de negocios.

Estimado(a) colaborador(a):

El presente cuestionario forma parte de una investigación académica cuyo objetivo es conocer la percepción del personal sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el hospital rural donde labora. La información que usted proporcione será utilizada únicamente con fines de investigación y será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración y sinceridad al responder cada una de las afirmaciones.

Instrucciones

Lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones y marque con una **(X)** la alternativa que mejor represente su percepción sobre la frecuencia con que ocurren las situaciones descritas en el hospital.

No existen respuestas correctas o incorrectas; lo importante es que responda de acuerdo con su experiencia y opinión.

Escala de respuesta

Valor	Alternativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Cuestionario para la variable Gestión del talento humano

Dimensión	Ítems	1	2	3	4	5
Admisión de personas	La Oficina de Recursos Humanos realiza la convocatoria de personal de acuerdo con las necesidades del establecimiento de salud.					
	La selección del personal se realiza con criterios objetivos y transparentes.					
	La Oficina de Recursos Humanos evalúa a los postulantes antes de su incorporación.					
	La Oficina de Recursos Humanos desarrolla el proceso de inducción al personal nuevo.					
	La contratación e incorporación del personal nuevo se realiza de manera organizada dentro de los plazos establecidos por la institución.					
Desarrollo de personas	La Oficina de Recursos Humanos realiza actividades de capacitación para el personal.					

	La Oficina de Recursos Humanos brinda oportunidades para el crecimiento profesional del personal.					
	La Oficina de Recursos Humanos desarrolla actividades para fortalecer las competencias laborales.					
	La Oficina de Recursos Humanos brinda retroalimentación al personal sobre su desempeño laboral.					
	La Oficina de Recursos Humanos brinda orientación y acompañamiento al personal para favorecer su desarrollo laboral.					
Mantenimiento de personas (Bienestar laboral)	En el hospital se fomenta el respeto y la colaboración entre el personal.					
	El hospital proporciona medidas de protección para prevenir riesgos durante el desempeño de las labores.					
	El hospital desarrolla actividades orientadas a favorecer el bienestar del personal.					
	El hospital reconoce el esfuerzo y compromiso del personal en el desempeño de sus funciones.					
	El hospital proporciona condiciones adecuadas para el desarrollo de las funciones del personal.					

Cuestionario para la variable Desempeño laboral

Dimensión	Ítems	1	2	3	4	5
Rendimiento de tareas	El personal entrega las actividades asignadas dentro de los plazos establecidos.					
	El personal desarrolla sus funciones conforme a sus términos de referencia.					
	El personal mantiene un desempeño constante durante su jornada laboral.					
	El personal utiliza de manera eficiente el tiempo y los recursos asignados para el desarrollo de sus funciones.					
	El personal desarrolla sus funciones con precisión y evitando errores en su ejecución.					
Comportamiento de ciudadanía organizacional	El personal comparte información de manera clara y oportuna para facilitar el trabajo del equipo.					
	El personal brinda apoyo a sus compañeros para el cumplimiento de las actividades del servicio.					
	El personal mantiene un trato respetuoso y actúa de acuerdo con los principios éticos en el desempeño de sus funciones.					
	El personal desempeña sus funciones respetando las normas, procedimientos y disposiciones establecidas por el hospital.					
	El personal participa activamente en las actividades que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.					

Conducta contraproducente	En el hospital se aplican las medidas disciplinarias correspondientes cuando el personal incumple las normas o procedimientos institucionales.					
	El personal cumple el horario laboral establecido por la institución.					
	El personal desempeña sus funciones de acuerdo con los principios éticos y las normas institucionales.					
	El personal utiliza responsablemente los recursos y bienes institucionales.					
	El personal cumple sus funciones con responsabilidad, honestidad y compromiso					

ANEXO 5: Validación de Expertos

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN VARIABLE 1

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg. López Orozco, Gina Fernanda

1.2. Cargo e institución del experto: Docente – ISIL – Investigadora USIL

1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario

1.4. Autor del instrumento: Jhon Esmit Chumacero Cubas

1.5. Título de la investigación: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				x	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				x	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				x	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				x	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				x	

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
PROMEDIO DE VALIDACIÓN		86%				

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	**x**		
Ítem 3	**x**		
Ítem 4	**x**		
Ítem 5	**x**		
Ítem 6	**x**		
Ítem 7	**x**		
Ítem 8	**x**		
Ítem 9	**x**		
Ítem 10	**x**		
Ítem 11	**x**		
Ítem 12	**x**		
Ítem 13	**x**		
Ítem 14	**x**		
Ítem 15	**x**		

IV. 86%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto:

Lugar y fecha: Lima, 30/07/2026

DNI Nº **41038962**

ORCID **0009-0001-2388-6698**

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
VARIABLE 2

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg. López Orozco, Gina Fernanda

1.2. Cargo e institución del experto: Docente – ISIL – Investigadora USIL

1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario

1.4. Autor del instrumento: Jhon Esmit Chumacero Cubas

1.5. Título de la investigación: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				x	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				x	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				x	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				x	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				x	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				x	

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				x	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
PROMEDIO DE VALIDACIÓN		84%				

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	**x**		
Ítem 3	**x**		
Ítem 4	**x**		
Ítem 5	**x**		
Ítem 6	**x**		
Ítem 7	**x**		
Ítem 8	**x**		
Ítem 9	**x**		
Ítem 10	**x**		
Ítem 11	**x**		
Ítem 12	**x**		
Ítem 13	**x**		
Ítem 14	**x**		
Ítem 15	**x**		

IV. 84%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado



Firma del experto:

Lugar y fecha: Lima, 30/07/2026

DNI Nº 41038962

ORCID 0009-0001-2388-6698

ANEXO 6. Validación de Expertos

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN VARIABLE 1

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg. Tocto Alejandría, Leslye Viviana

1.2. Cargo e institución del experto: Docente – IES"SL"

1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario

1.4. Autor del instrumento: Jhon Esmit Chumacero Cubas

1.5. Título de la investigación: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					x

8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN		85%				

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	**X**		
Ítem 3	**X**		
Ítem 4	**X**		
Ítem 5	**X**		
Ítem 6	**X**		
Ítem 7	**X**		
Ítem 8	**X**		
Ítem 9	**X**		
Ítem 10	**X**		
Ítem 11	**X**		
Ítem 12	**X**		
Ítem 13	**X**		
Ítem 14	**X**		
Ítem 15	**X**		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. ___85 _%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto:

Lugar y fecha: Lima, 16/08/2026

DNI Nº : 71689917

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
VARIABLE 2

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg. Tocto Alejandria, Leslye Viviana

1.2. Cargo e institución del experto: Docente – IES"SL"

1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario

1.4. Autor del instrumento: Jhon Esmit Chumacero Cubas

1.5. Título de la investigación: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					x
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					x
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					x

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				x	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN		86%				

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	**X**		
Ítem 3	**X**		
Ítem 4	**X**		
Ítem 5	**X**		
Ítem 6	**X**		
Ítem 7	**X**		
Ítem 8	**X**		
Ítem 9	**X**		
Ítem 10	**X**		
Ítem 11	**X**		
Ítem 12	**X**		
Ítem 13	**X**		
Ítem 14	**X**		
Ítem 15	**X**		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. ___86___%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto:

Lugar y fecha: Lima, 16/08/2026

DNI Nº 71689917

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
TOCTO ALEJANDRIA, LESLYE VIVIANA DNI 71689917	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 06/06/19 Fecha matrícula: 20/03/2014 Fecha egreso: 22/03/2019	UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE *PERU*
TOCTO ALEJANDRIA, LESLYE VIVIANA DNI 71689917	Licenciado en Administración y Negocios Internacionales Fecha de diploma: 03/03/2023	UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE *PERU*
TOCTO ALEJANDRIA, LESLYE VIVIANA DNI 71689917	Maestro en Administración de Negocios Fecha de diploma: 03/01/25 Fecha matrícula: 30/10/2023 Fecha egreso: 14/07/2024	ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN S.A.C. *PERU*

ANEXO 7: Validación de Expertos

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN VARIABLE 1

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg. Rodriguez Celada, Abmer

1.2. Cargo e institución del experto: Coordinador de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Católica Sedes Sapientiae

1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario

1.4. Autor del instrumento: Jhon Esmit Chumacero Cubas

1.5. Título de la investigación: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	

8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN		84%				

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	**X**		
Ítem 3	**X**		
Ítem 4	**X**		
Ítem 5	**X**		
Ítem 6	**X**		
Ítem 7	**X**		
Ítem 8	**X**		
Ítem 9	**X**		
Ítem 10	**X**		
Ítem 11	**X**		
Ítem 12	**X**		
Ítem 13	**X**		
Ítem 14	**X**		
Ítem 15	**X**		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. ___84 _%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto:

Lugar y fecha: Lima, 16/08/2026

DNI Nº: 74917138

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
VARIABLE 2

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg. Rodríguez Celada, Abmer

1.2. Cargo e institución del experto: Coordinador de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Católica Sedes Sapientiae

1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario

1.4. Autor del instrumento: Jhon Esmit Chumacero Cubas

1.5. Título de la investigación: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de Nueva Cajamarca, 2026".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	

8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN		86%				

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	**X**		
Ítem 3	**X**		
Ítem 4	**X**		
Ítem 5	**X**		
Ítem 6	**X**		
Ítem 7	**X**		
Ítem 8	**X**		
Ítem 9	**X**		
Ítem 10	**X**		
Ítem 11	**X**		
Ítem 12	**X**		
Ítem 13	**X**		
Ítem 14	**X**		
Ítem 15	**X**		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. ___86___%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto:

Lugar y fecha: Lima, 16/08/2026

DNI Nº 74917138

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
RODRIGUEZ CELADA, ABMER DNI 74917138	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 27/11/19 Fecha matrícula: 13/03/2014 Fecha egreso: 10/09/2019	UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE *PERU*
RODRIGUEZ CELADA, ABMER DNI 74917138	Licenciado en Administración y Negocios Internacionales Fecha de diploma: 03/03/2023	UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE *PERU*
RODRIGUEZ CELADA, ABMER DNI 74917138	Maestro en Dirección Pública Fecha de diploma: 14/11/24 Fecha matrícula: 27/02/2023 Fecha egreso: 26/03/2024	ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN S.A.C. *PERU*

ANEXO 8: Autorización para aplicar instrumento

OFICINA DE GESTIÓN TERRITORIAL DE SALUD ALTO MAYO
Unidad de Gestión Territorial de Salud – Rioja
HOSPITAL RURAL DE NUEVA CAJAMARCA – MICRO RED N° 04
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DEL HOSPITAL RURAL DE NUEVA CAJAMARCA, que suscribe:

MED. CIR. JORGE VALENCIA RAMIREZ

HACE CONSTAR:

Que, **JHON ESMIT CHUMACERO CUBAS**, identificado con DNI N° 73478278, estudiante de la Escuela Profesional de Administración y Dirección de Negocios de la Escuela San Ignacio de Loyola, **tiene la autorización**; para aplicación de instrumentos de evaluación del trabajo de investigación **"Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un Establecimiento de Salud de Nueva Cajamarca, 2026"**.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Nueva Cajamarca, 02 de julio del 2026.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
DR. JORGE V. RAMIREZ
MEDICO CIRUJANO
CMP: 79859