



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIAD NOBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL SEVICIO MÉDICO –
QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL CASTRENSE EN LIMA - PERÚ
2021**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA
EN GESTION DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERIA**

Presentado por:

TÁVARA NAVAS, NEREYDA RENEE

CÓDIGO ORCID:

ASESOR: Mg. ROSA MARIA PRETELL AGUILAR

CÓDIGO ORCID:

Lima-Perú

2022

DEDICATORIA

A mi amada familia.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios por haberme
puesto como padre a un ser amoroso y
fuerte a mi familia que siempre nos
empuja a seguir adelante.

ASESORA DE TESIS: Mg. ROSA MARIA PRETELL AGUILAR

Presidente : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz
Secretario : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles
Vocal : Mg. Jeannette Giselle Avila Vargas Machuca

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I EL PROBLEMA	12
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación	17
1.4.1 Teórica	17
1.4.2 Metodológica	17
1.4.3 Práctica	18
1.5 Delimitación de la investigación	19
1.5.1 Temporal	19
1.5.2 Espacial	19
1.5.3 Recursos	19
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes	22
2.2 Bases Teóricas	23
2.3 Formulación de hipótesis	29

2.3.1 Hipótesis general	29
2.3.2 Hipótesis específicas	30
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	31
3.1 Método de la investigación	31
3.2 Enfoque de la investigación	31
3.3 Tipo de investigación	31
3.4 Diseño de la investigación	31
3.5 Población y muestra	31
3.6 Variables y operacionalización	32
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.7.1 Variable 1	34
3.7.2 Variable 2	35
3.8 Recolección y procesamiento de datos	36
3.9 Aspectos Éticos	37
CAPITULO IV ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	38
4.1 Cronograma de actividades	38
4.2 Presupuesto	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	43

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo1	Matriz de consistencia	44
Anexo 2	Operacionalización de variables	45
Anexo 3	Instrumentos	47
Anexo 4	Consentimiento informado	50

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la “Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral del personal asistencial”.

Metodología: Será de método deductivo hipotético, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño observacional detallará cómo la dirección del talento humano puede favorecer o contribuir negativamente en el rendimiento laboral y la influencia de las variables y su relación. Será Correlacional por sus 2 variables. Descriptiva porque verá las características y tendencias del grupo a investigar.

Población: Grupo de estudio será el personal asistencial, en total 60 personas donde estarán las licenciadas de enfermería, el técnico de enfermería, del servicio Médico- Quirúrgico de un Hospital castrense en Lima 2021. En la muestra, por ser población reducida, será todo el grupo asistencial.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuestas para sus dos variables, las cuales serán a través de la escala de Likert, instrumentos ya validados y con resultados de alto a excelente en el Alfa de Cronbach.

Análisis estadísticos: Se clasificarán y se llevarán al formato SPSS a fin de interpretar el problema planteado por medio de cuadros y gráficas.

Palabras claves: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship that exists between the "Management of Human Talent and Work performance of healthcare personnel".

Methodology: It will be a deductive method, quantitative approach, applied type, observational design, it will detail how the management of human talent can favor or contribute negatively to job performance and the influence of variables and their relationship. It will be correlational by its 2 variables. Descriptive because you will see the characteristics and tendencies of the group to be investigated

Population: Study group will be the care staff in total 60 where the nursing graduates, the nursing technician, from the Medical-Surgical service of a Military Hospital in Lima 2021 will be, in the sample, due to the small population, the entire care group will enter.

Data collection techniques and instruments: Surveys for its two variables will be through the Likert scale, instruments already validated and with high to excellent results in Cronbach's Alpha.

Statistical analysis: They will be classified and taken to the SPSS format in order to interpret the problem posed by means of tables and graphs.

Keywords: Human Talent Management, Work Performance.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La administración de los recursos humanos y sus objetivos están orientados estratégicamente, tiene en sus procesos la integración, organización, recompensa, reteniendo, desarrollando y auditando al personal. Las instituciones prosperan, crecen y mantienen su continuidad si optimizan la productividad por encima del capital monetario invertido en todos sus grupos de interés, priorizando a los empleados. En conclusión, si las compañías instruyen a su personal de su cultura y su filosofía global y organizacional, permite la colaboración eficaz de sus asociados(personas) (1).

El desempeño laboral óptimo casi siempre se centra y se plantea como la eficiencia que se demuestra, la eficacia del actuar y la efectividad de las acciones. La administración de personal es actualmente primordial para el avance de una empresa, un aspecto crucial en su desarrollo y competitividad en el mercado.

Para crear un buen clima laboral y que las instituciones, empresas u organizaciones alcancen el éxito, tienen que enfatizar y reconocer cuán importante es lograr fidelizar y motivar positivamente a sus trabajadores y lograr un equilibrio armónico, donde el trabajador se sienta cómodo por ser valorada la labor desempeñada, por lo que la empresa tienen el deber de desarrollar

mecanismos que permitan que sus colaboradores crezcan en su entorno laboral, que sus compensaciones económicas van acorde con su rendimiento y que pueden acceder a un ascenso en forma democrática (2)

El personal de salud es el actor y eje principal en prevención y promoción de la salud, ya que sus competencias están dirigidas a la comunidad y a los individuos que la conforman. En gran número de países es la cabeza principal en los equipos de salud que aglomera diversas profesiones y especialidades. La falta de este grupo ocupacional, en América, se debe a la migración de profesionales a otros países, por inequidad en las compensaciones económicas, empleo e inestabilidad en la regulación laboral y profesional, débiles normativas públicas en cuanto a contratación de capital humano en salud. Los países deben ofrecer un entorno propicio para el desempeño del personal de salud, las remuneraciones deben ser razonables y adecuadas a fin de mejorar el atractivo, fidelización y motivación del personal, la priorización y aplicación de la dotación de personal, la salud que está incluida en la seguridad laboral en el lugar de trabajo, sobre todo los que trabajan en entornos frágiles, vulnerables y afectados por conflictos (3).

Según Fayol la motivación está relacionada en forma estrecha con el buen desempeño de la productividad, la compensación laboral debe ser justa y equitativa, asimismo la gestión de personal con una comunicación asertiva y liderazgo fomentan la fidelización del personal y un buen desempeño (4).

Según Minsa, los recursos Humanos, aun siendo competentes, no son suficientes si no se le dan las herramientas normativas, de infraestructura, equipamiento y las condiciones básicas para un desempeño óptimo. Se tiene que asegurar de que el personal de salud cuente con las competencias necesarias para que brinde una atención de calidad. (5)

Enfermería es protagonista a nivel mundial por estar en la primera línea al combatir la pandemia, destacando su papel principal y esencial contribuyendo con su profesionalismo a atenuar la crisis de salud mundial.

Los hospitales castrenses han estado en la necesidad y obligación de contratar y mantener la fidelización de su personal asistencial de enfermería, pero las altas demandas de otras instituciones que ofertaban mayores salarios, mejores beneficios sociales y de status, fueron los que ocasionaron la deserción de las mismas, la gestión de estos recursos es importante para mantener su adhesión.

El estudio tiene el propósito de ver la interrelación de la gestión de recurso humano y el desempeño laboral del personal asistencial de Médico-Quirúrgico en un hospital castrense en Lima- Perú 2021

El diseño será cuantitativo, correlacional, teniendo una variable independiente: “Gestión del talento Humano” y una dependiente: “Desempeño laboral”.

La variable independiente fue definida por David Watkins y que fue publicado en 1984, es el engranaje que desarrolla y capta nuevos integrantes al

mercado laboral y que a la par capacita y retiene a su fuerza laboral existente. Identifica primordialmente al personal con un potencial que se puede incrementar, dentro de su profesión o plaza (6).

Se considerarán 3 dimensiones; comunicación, comportamiento organizacional y compensación laboral (7).

En la variable desempeño laboral está basada en las acciones, deberes y obligaciones propias que el trabajador realiza basado en sus competencias para alcanzar las metas de la institución, se consideran 2 dimensiones; "Trabajo en equipo y Calidad del trabajo (8).

Para identificar la relación de las variables se desarrollarán cuestionarios y se hará la correlación respectiva.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio de Médico – Quirúrgico de un hospital castrense en Lima - Perú?

1.2.2 Problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del Servicio Médico – Quirúrgico?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comportamiento organizacional de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio Médico – Quirúrgico?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compensación laboral de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio Médico – Quirúrgico?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la relación que existe entre la dimensión comunicación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial

- Identificar la relación que existe entre la dimensión comportamiento organizacional de la gestión del talento Humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial.

- Identificar la relación que existe entre la dimensión compensación laboral de la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Teórica

Este análisis en su parte teórica tiene como finalidad determinar y poner en conocimiento los problemas de recursos humanos en un hospital castrense, la comunicación, el comportamiento o proceder organizacional, la compensación laboral, dimensiones de la gestión del talento humano, pueden incidir en la deserción de su centro laboral en estos tiempos, las frustraciones de ascender a cargos jefaturales, la desmotivación en la adhesión a la institución del personal asistencial va en desmedro del desempeño y trabajo en equipo, evidenciados en esta etapa de la pandemia nos obliga a plantearse si la dirección del capital humano va acorde con los momentos actuales.

La dirección del capital humano actualmente es un proceso que está tomando gran relevancia en las empresas y organizaciones, siendo su objetivo principal retener al personal competente elevando su desempeño y un trabajo en equipo en forma coordinada y eficaz, actualmente en las instituciones castrenses son lógicas las adaptaciones y las gestiones para su implementación, evitando así la fuga de talento del personal que destaca en sus respectivas competencias, profesionales motivados y con proyectos al futuro de la institución es la diferencia de un clima laboral exitoso a un clima laboral desmotivado y con deserción de su personal valioso.

1.4.2 Metodológica

Este trabajo de investigación será correlacional porque tiene dos variables: Independiente: “Gestión del talento humano”; dependiente: “Desempeño laboral”, de diseño observacional, donde se verán las interrelaciones e influencias de las variables, descriptiva donde se redactarán las tendencias y características del personal asistencial.

Se usarán instrumentos ya validados en el país en relación al tema a tratar y sus conclusiones llevarán a conocimientos referentes a comprender los condicionantes que ejercen influencia en el rendimiento laboral del trabajador asistencial, y llevar a mejorar el clima laboral en beneficio del cliente interno y externo

1.4.2 Práctica

Esta investigación permitirá conocer y recoger los datos de cómo se comporta la gestión del talento en sus 3 dimensiones que inciden en el comportamiento laboral y de la misma manera mejorar el desarrollo de la misma en un hospital castrense, motivando el cambio positivo en los actores que estén involucrados en la gestión de talentos humanos y propiciando mejoras en su administración, al presentar dichas conclusiones se comprenderán como se relacionan las dimensiones entre sí y la repercusión en el comportamiento laboral.

También el personal asistencial entenderá y tomará conocimiento de cómo mejorar el clima laboral que redundará en elevar la calidad de sus competencias y asimismo favorecer en la satisfacción del cliente externo.

Con el recojo de la información se distinguirán las diferencias con otras instituciones de salud ya sean castrenses o no y detectar las fallas internas.

1.5 Delimitaciones de la Investigación

1.5.1 Delimitación temporal:

El actual estudio será desarrollado en el transcurso del año 2022.

1.5.2 Delimitación espacial:

El estudio se aplicará en el servicio Médico – Quirúrgico en un hospital castrense categoría III-1 en Lima, Perú.

1.5.3 Recursos:

El estudio será autofinanciado por la autora del mismo, quién asumirá el gasto económico, logístico y de tiempo que demande dicha investigación, también de la coordinación de la autorización de la investigación en las áreas de docencia, departamento de enfermería y personal, así como la coordinación con el personal que apoye y acepte el desarrollo del instrumento a utilizar previa firma del consentimiento informado que será el personal asistencial de Médico-Quirúrgico de un hospital castrense en Lima.

Se cuenta con el asesoramiento de una docente de la Universidad Norbeth Wiener en el desarrollo y culminación del presente estudio.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

Cruz, et, al (9) 2017 Colombia en su estudio “Análisis al clima Organizacional de la IPS Esimed”, su principal objetivo: Determinar la influencia del Clima Organizacional de la IPS, en su muestra integra a 68 colaboradores asistenciales de la clínica en Bogotá, en un muestreo aleatorio, en sus resultados refiere que el clima organizacional y la administración del talento humano influye negativamente en un 69 y 50% en el desempeño y satisfacción laboral, El estilo de liderazgo afecta en un 22%, el trabajo en grupo es de 57% adecuado.

Rueda, et, al (10) Año 2020, Colombia en su análisis “La Gestión del Talento Humano en las instituciones prestadoras de Salud - IPS”, incluyó al personal médico, enfermeras, técnicos, en un total de 154 colaboradores; su investigación descriptiva, no experimental de corte transversal, concluyó: que los elementos condicionantes en las coordinaciones de trabajo en la institución son: Déficit en la comunicación en un 29%, no hay conciencia de trabajo en equipo en un 32% y el desentendimiento en las mejoras salariales y de infra estura.

Lumbreras, et, al (23) México año 2020, en su trabajo investigativo de corte transversal su objetivo: “Evaluar la calidad de vida Laboral y el

Desempeño Organizacional”, en los hospitales públicos de Tlaxcala y de la ciudad de México, participaron de 866 profesionales de la salud, como conclusión describe: La Gestión Directiva se asocia en un 56% a una mejor calidad de vida laboral demostrando que es una variable que mide las relaciones positivas entre calidad de vida laboral y desempeño organizacional.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Nieva, (11), 2019, Satipo, en su estudio su finalidad es, “Determinar la relación entre talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo 2017”. Realizando un estudio descriptivo, de enfoque cuantitativo y tipo correlacional, con recolección de datos, encuestas con una población de 110 personas. Concluyó en una conexión significativa entre “Gestión del talento humano y Desempeño laboral”, con $\alpha = 0.05$ que un 47% de los encuestados tienen una gestión deficiente.

Rojas, et, al. (8), año 2018, Lima. En su investigación su meta: “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018”. Realizó su análisis descriptivo correlacional. Cuantitativo aplicada, incluyó a 50 empleados del puesto de salud, obtuvo resultados que corrobora la correlación estadísticamente sustancial entre sus dos variables $p=0,007$. y una significativa relación estadística ($p=0.007$) entre gestión y trabajo en equipo.

Orihuela (12). 2020, Lima. En su tesis dispuso como propósito:
“Determinar la relación de gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac”,
concluyó $r = 0.014$ una relación débil entre sus variables, en cuanto a trabajo en equipo $r = 0.757$ una relación fuerte y positiva en trabajo en equipo y gestión.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Gestión del talento Humano

Definición:

Chiavenato (1), 2009, la conceptualiza como el área que construye talentos a través de procesos integrados que cuidan a su fuerza laboral siendo un componente primordial por el valor de sus conocimientos, habilidades intelectuales, etc. siendo importante para el éxito. Labor gerencial destinada a la incorporación, formación, evaluación y sueldo de sus asociados (1).

2.2.1.2 Teorías y principales autores:

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

- Taylor (1856-1925) Emplear personas capacitadas y con especialización que ejecuten su trabajo dando beneficios a la empresa con la óptima

utilización de los recursos, interpretando de la siguiente manera: Estudio de la actividad a ser efectuado, Trabajo a ser emprendido, desplazamientos y plazos necesarios (18).

2.2.1.3 Evolución histórica

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

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

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

- Tercera etapa (1931-1960) Se da importancia al trabajo en equipo, se reconoce al asalariado como una persona emocional y social y busca reconocimiento, participación y aprobación. La teoría organizacional toma fuerza y surgen: escuela de relaciones humanas, del comportamiento, psicología administrativa y la teoría contingencial, se crea el departamento de Relaciones Industriales (21).

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

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

2.2.1.4 Dimensiones

Dimensión: Comportamiento Organizacional:

Chiavenato (2009) lo define como la influencia recíproca y la continua interacción entre las personas y las organizaciones, y surge como área académica como conjunto interdisciplinario de información que investiga el comportamiento humano en las instituciones (1).

Robbing (2004) La define como un área que estudia la repercusión de las personas, sus grupos y composición sobre sus conductas en las instituciones, con el fin de adoptar la información obtenida en el fortalecimiento del rendimiento de la empresa (8).

Dimensión: Comunicación

Origen; Término lingüístico “comunicare” que se traduce en el proceso de poner en común, es decir, participar una opinión, idea o razonamiento que se hará colectivo por medio de ese acto que se llevará a cabo (14).

Chiavenato (2009) Al proceso de comunicar un conocimiento o revelación y entenderse de persona a persona, involucra al menos a dos personas; el que envía el mensaje y el que lo recibe (1).

Dimensión: Compensación Laboral

Compensar tiene otras concepciones, el de proporcionar algo material o monetario como reconocimiento o indemnización por agravio, lesión o pérdida que se ha causado (17).

El sentido más estricto del término, sería mejor utilizar; retribución, remuneración o recompensa o paga que la organización otorga a sus empleados por el desempeño de su labor por las cuales fueron contratados (15).

La remuneración de los empleados está contenida en los sueldos dirigidos a sus empleados y que devienen de sus actividades dentro de la empresa, las que tienen dos componentes principales: prestaciones (seguro, vacaciones, utilidades, etc.) y su sueldo pago en efectivo (salarios, comisiones, incentivos y bonos) (8).

2.2.1.5 Características

El aumento de la productividad y rendimiento es consecuencia o resultado de la motivación adecuada que brinda una institución y está incluida dentro de una retribución adecuada acorde a sus conocimientos y resultado de sus capacidades y habilidades dentro de sus competencias laborales. Una pobre retribución conlleva a deserciones laborales, insatisfacciones y disminución del rendimiento y por ende un mal servicio que se evidencia en el aumento de quejas, elevación del ausentismo laboral (22)

2.2.2 Desempeño Laboral:

Definición:

Es el rendimiento que da el trabajador demostrando su idoneidad donde las funciones, competencias y habilidades que exige su cargo lo manifiesta en su actuar (19).

Campbell la define como la labor, el trabajo o tarea que realiza el trabajador aunado a su proceder en su centro laboral y que son medidos y evaluados por su empleador teniendo en cuenta las competencias demostradas orientadas a la consecución de las metas programadas de la institución (16)

2.2.2.1 Teoría según autores

Chiavenato (2009), un proceso en donde se verifica toda actividad de producción anterior con el fin de evaluar cuál ha sido la forma de aportar de

los trabajadores para lograr los fines de la institución. Está en función de todos los factores que la condicionan (1).

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

2.2.2.2 Evolución Histórica

A través de los años los procesos de evaluación han estado cambiando. La primera evaluación fue en una fábrica textil a inicios del siglo XIX New Lanark, en Escocia por Robert Owen, consistía en un cuaderno en donde el trabajador y su supervisor anotaban su desempeño, en colores clasificaban sus niveles de rendimiento. En 1842 EEUU el congreso aprueba una ley y establece la obligatoriedad de las evaluaciones anuales a los trabajadores de parte de las empresas. A inicios del siglo XX fueron más avanzadas las técnicas de evaluación, las empresas miden las competencias de sus trabajadores y sus habilidades, inician los análisis cuantitativos del rendimiento, después realizan perfiles comparativos y rendimiento de los empleados. En la "Sociedad del Conocimiento" surgido después de la mitad del siglo XX, lo conceptualizo P. Drucker, se mide el rendimiento rigurosamente apareciendo nuevas y diversas formas de evaluación primando la de competencias y objetivos (18).

2.2.2.3 Dimensiones

Dimensión: Calidad de Trabajo:

También conocido como la Calidad en el Servicio, se define como el cumplimiento satisfactorio de las actividades y funciones que corresponden a las competencias asignadas al personal y que elevan o sobrepasan los resultados de su atención, que debe ser confiable, no tener fallas, beneficioso y ser útil al cliente (20).

Dimensión: Trabajo en equipo

Desempeña un acto valioso por vinculación de los colaboradores y la cohesión del grupo con efectos positivos y duraderos. Es un grupo humano con habilidades involucrado con las metas de la organización (19).

2.2.2.4 Características

Rapidez, participación, responsabilidad, claridad, interacción, flexibilidad, focalización, creatividad, estos atributos están inmersos en rendimiento (19).

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal Asistencial del servicio Médico – Quirúrgico de un Hospital Castrense en Lima 2022.

HO: No Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal Asistencial del servicio Médico – Quirúrgico de un Hospital Castrense en Lima 2022

2.3.2 Hipótesis Específicas

- **HE1:** Existe relación significativa entre dimensión comunicación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio de Médico-Quirúrgico de un Hospital Castrense en Lima 2022

HEO: No Existe relación significativa entre dimensión comunicación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio de Médico-Quirúrgico de un Hospital Castrense en Lima 2022

- **HE2:** Existe relación significativa entre la dimensión comportamiento organizacional de la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio de Médico –Quirúrgico de un Hospital Castrense en Lima 2022.

HEO: No Existe relación significativa entre la dimensión comportamiento organizacional de la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio de Médico – Quirúrgico de un Hospital Castrense en Lima 2022

- **HE3:** Existe relación significativa entre la dimensión compensación laboral de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del

personal asistencial del servicio Médico-quirúrgico de un hospital castrense en Lima 2022.

HEO: No Existe relación significativa entre la dimensión compensación laboral de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio Médico-quirúrgico de un hospital castrense en Lima 2022.

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1 Método de la Investigación

La Presente investigación será hipotético, deductivo

3.2 Enfoque de la Investigación

Se desarrollará acorde al tipo cuantitativo pues para probar hipótesis, se tiene que usar recolección de datos con medición y base numérica siguiendo procesos de análisis de datos estadísticos (17).

3.3 Tipo de Investigación

El proyecto será de tipo aplicada, detallará cómo la dirección del talento humano puede favorecer o contribuir negativamente con el desempeño laboral (17)

3.4 Diseño de la Investigación

El proyecto será observacional y verá la influencia de las variables y su relación. Será Correlacional porque tendrán 2 variables. Descriptiva porque verá las características y tendencias del grupo a investigar (17)

3.5 Población, Muestra y Muestreo

Población:

Grupo que la integra será el asistencial en total 60 donde estarán las licenciadas de enfermería y técnicos de enfermería, de Médico- Quirúrgico de un Hospital castrense en Lima 2022

Muestra: Dado que la población es reducida en la muestra entraran será todo el grupo asistencial que labora haciendo un total de 60 personas en el servicio de Médico – Quirúrgico de un hospital Castrense en Lima 2022, 80 en total.

Muestreo: El muestreo será probabilístico

Criterios de Inclusión:

- Todo el personal asistencial de médico – quirúrgico de una institución de salud castrense en Lima Perú
- Personal asistencial en actividad.
- Sin Límites de edad
- Personal asistencial masculino y femenino
- Personal asistencial que firme el consentimiento informado

Criterios de exclusión:

- Personal asistencial que se niegue el consentimiento informado
- El personal asistencial con Licencia por comorbilidad
- Personal con descanso médico

3.6 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual

Área que construye talentos a través de procesos integrados que cuidan a su fuerza laboral siendo un componente primordial por el valor de sus conocimientos, habilidades intelectuales, etc. siendo importante para el éxito. (1).

Definición Operacional

Es el área que construye talentos a través de procesos integrados que cuidan al grupo asistencial para el éxito de las metas del servicio de médico- quirúrgico, evaluando y determinando los aportes a la institución, que se medirán a través de sus dimensiones, por intermedio de la escala de Likert, siendo sus valores Alto, Medio y Bajo.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Conceptual

Rendimiento del empleado demostrando su idoneidad donde las funciones, competencias y habilidades que exige su cargo lo manifiesta en su actuar (19).

Definición Operacional

Rendimiento del personal asistencial demostrando su idoneidad al cargo que ejerce, dicho rendimiento demostrará la adhesión al área de médico-quirúrgico y la calidad de su quehacer diario. La valoración de su desempeño será a través de sus dimensiones, que se realiza por

intermedio de la escala de Likert donde sus valores serán Alto, Medio y Bajo.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Variable 1: Gestión del Talento Humano

3.7.1 Técnicas:

Diseñadas a usar será la encuesta, que se aplicará previo consentimiento informado la que será en estricto privado y en forma anónima.

3.7.1.2 Descripción de instrumentos

Fue tomado de la autora María Sonia Mamani Vargas de la tesis de investigación, del mismo análisis de la presente autora, EN un hospital de Minsa – 2019, Lima – Perú (7).

Este instrumento este dividido en sus tres dimensiones, consta de 31 pregunta o ítems.

Dimensión Comportamiento Organizacional de los ítems 1 al 11.

Dimensión Comunicación del ítem 12 al 21.

Dimensión Compensación Laboral del 22 al 31.

Las respuestas serán de acuerdo a la escala de Likert:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (AV)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Gestión del talento humano: -Bajo del 1 - 35.

- Medio del 36 - 70.

-Alto del 71 - 105.

3.7.1.3 Validación

Del instrumento y cuestionario en mención fue aprobado con 3 juicios de expertos de la Universidad Cesar Vallejos en el año 2019 (7).

3.7.1.4 Confiabilidad

La escala de Likert, fue aplicada con el Alfa de Cronbach obteniendo 0,913 con una confiabilidad alta o excelente.

Variable 2: Desempeño Laboral

3.7.2 Técnica:

La elegida será la encuesta, la cual se requerirá su respectivo consentimiento informado, será anónima y privada.

3.7.2.1 Descripción del instrumento

Se tomó de la investigación de Rojas et, al, en su análisis, quien a su vez lo tomo de la autora Kiember Inca Allccahuaman de su investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas”- 2015 (8).

Consta de 12 ítems, comprendiendo sus 2 dimensiones:

Dimensión Calidad de Trabajo del ítem 1 al 6.

Dimensión Trabajo en Equipo del ítem 7 al 12.

Las respuestas serán de acuerdo a la escala de Likert: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), siempre (5).

Se categorizan de la siguiente manera.

Desempeño Laboral Bajo 1 a los 36 puntos

Desempeño Laboral Medio del 37 a los 60 puntos

Desempeño Laboral Alto del 61 a los 84 puntos

3.7.2.3 Validación

El cuestionario fue validado en su investigación por 3 juicios de expertos quienes emitieron su aceptación favorable en el contenido y su elaboración del contenido de la universidad Nacional José María Arguedas 2015 (8).

3.7.2.4 Confiabilidad

El instrumento tuvo un alfa de Cronbach con un resultado 0,922 que fue considerado en el programa SPSS 22 como excelente.

3.8 RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Coordinación y Autorizaciones previas

Presentación del proyecto de tesis al taller de tesis de la universidad Norbert Wiener.

Posterior a la aceptación del proyecto se enviará una solicitud al área de docencia del hospital castrense dirigida al director del hospital para la autorización de la realización de la investigación propuesta.

Se aplicará una autorización previa al personal asistencial que participará en lo en la encuesta, en forma presencial, previas coordinaciones

con las jefaturas y personal asistencial del área médico-quirúrgica, la responsable del proyecto aplicará los instrumentos dando un tiempo prudencial para el desarrollo de la misma de más o menos 10 minutos.

Recolección y procesamiento de datos

Se recolectarán datos utilizando la estadística descriptiva por medio de los cuales se podrán elaborar cuadros estadísticos sobre las dimensiones de las variables ya descritas a través del programa Microsoft Excel para su ordenación y clasificación, posteriormente se llevará al formato SPSS para análisis, tablas y gráficos estadísticos a fin de interpretar el problema planteado. Para la correlación de las variables se usará Rho de Spearman.

3.9 Aspectos éticos

En una investigación es necesario e imprescindible que se consideren los principios de no maleficencia, autonomía, justicia y beneficencia.

Respeto es decir autonomía por las personas, es la forma en que los individuos eligen libremente usando su razonamiento en donde analizan lo positivo y negativo deciden su conducta a seguir y no es influenciado por una tercera persona. Beneficencia, los participantes deben de conocer los beneficios y/o riesgos que se someten al aceptar participar en la investigación. La no maleficencia obliga moralmente al investigador a buscar los menores riesgos de los participantes de la investigación con previo

consentimiento. Cuando se asocia la investigación y la justicia está presente lo justo y lo correcto (21).

CAPITULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

ACTIVIDADES	2020			2021		
	NOV	DIC	ENERO	FEB	MAR	ABRIL
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA						
-FORMULACION DEL PROBLEMA						
-OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION						
-JUSTIFICACION/DELIMITACION						
II- MARCO TEORICO						
-ANTECEDENTES						
-BASES TEORICAS						
-HIPOTESIS						
III - METODO/ENFOQUE						
-TIPO/DISEÑO						
-POBLACION/MUESTRA						
-VARIABLES Y OPERACIONALIZACION						
-TECNICAS/INSTRUMENTOS						
-PLAN PROCESAMIENTOS DE DATOS						
-ASPECTOS ETICOS						
IV- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES						
-PRESUPUESTO						

4.1 Cronograma de actividades

4.2 Presupuesto

Partida	Materiales y servicios	Importe
Servicios	❖ Internet	239
y	❖ Laptop	2,500
	❖ USB	56
	❖ Impresora	3,500
Bienes	❖ Hojas A-4 80gr	35
	❖ Tinta impresora	280
	❖ Cuadernos, lapiceros	50
	❖ Fotocopias	20
	❖ Movilidad	180
Total		6,860

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1- Chiavenato, Comportamiento Organizacional. Mexico:Ed.Mac Grill [internet] [citado Oct 10 2021] Disponible en:
<https://www.gob.mx › attachment › file › 335680>
1. 2- Coromoto, H. Villón, S. Motivación Laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional [internet] [citado 2021 nov. 18] disponible desde; *Revista Scientific*, 2018 - indteca.com VOL. 3 NÚM. 7 (2018): REVISTA SCIENTIFIC
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- 3- Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020 OMS [internet] [citado 2020 Oct 12] disponible desde:
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
- 4- Espinoza R, El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial* [Internet]. 2009; (1): 53-62. [citado 2020Oct 16] Disponible desde:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545880010>
- 5-Ministerio de salud, Perú, Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. Lima Perú [internet] [citado 2020 Oct15] Disponible desde:
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1877.pdf>.
- 6- Alonso-Carbonell L, García-Milian A, López-Puig P, Amador-González A. Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horiz. sanitario* [Internet]. 2018 Abr [citado 2020 Nov 13]; 17(2): 151-160. Disponible desde:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200151&lng=es. <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>.
- 7-Mamani, S (2019) “Gestión del talento humano y la productividad del personal de enfermería del hospital Minsa” 2019. [tesis]Lima 2020 [citado Oct 18].

8-Rojas et.al. “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño laboral del personal de puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús Lima 2018”. Lima – Perú. [internet] [citado 2020 Dic 14].

9- Cruz, et, al “Análisis al Clima Organizacional de la IPS ESIMED” 2017, Bogotá, Colombia [Tesis] [Citado abril 18, 2022] [internet]
<http://repository.unipiloto.edu.co › handle>

10- Rueda Mahecha YM, Silva C, CASG, Suarez DA. IX. La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud - IPS. ITEES [Internet]. 24 de mayo de 2020 [citado 14 de noviembre de 2021];3(3):179-96. Disponible desde: <https://editorialeidec.com/revista/index.php/ITEES/article/view/58>

11- Nieva. M. “Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2019”. Huancayo-Perú 2020 [internet] [citado 12Dic 2020].

12 – Orihuela, L “Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Centro de Salud Mariscal Castilla Distrito del Rímac” [Tesis Grado] Lima 2019 [internet] [citado 14 Nov21]

13-Martín J. Los principios de Fayol y las funciones básicas de la empresa 2019. [internet] [citado 2020 Dic 14]. Disponible desde: <https://www.cerem.es/blog/>.

14-Real Academia Española. RAE [internet] [citado 2020 Dic 17]. Disponible desde: <https://dpej.rae.es/lema/compensaci%C3%B3n>

15-Hernandez R, Fernández C, Batista P. Metodología de la Investigación. [internet] [citado 2020 Dic 17] Disponible desde. <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>

16-Desempeño Laboral Campbell | PDF | Comportamiento – Scribd [internet] [citado 2021 nov. 18]. Disponible desde: <https://es.scribd.com › Desempeno-Laboral-Campbell>

17-Trellez D, Vargas L, “Clima Laboral y desempeño Laboral”. Lima [Tesis Maestría] [internet] [citado2020 Dic 18]

18-Mazariegos A. La evaluación del desempeño, pasado, presente y futuro. [internet] 2016 [2020 Dic18]. Disponible desde. <https://www.glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro>

19 — Ecu Red, Desempeño laboral .[internet] [01/Nov/2021], disponible desde:
<https://www.ecured.cu> › [Desempeño laboral](#)

20- Marrufo J ,Conceptos generales. Definición de calidad en el servicio. México [internet] 2012 [citado 2021 nov 18], disponible desde:

<http://tesis.uson.mx> › [tesis](#) › [docs](#) › [Capitulo1](#)

21- Acevedo Pérez Irene. aspectos éticos en la Investigación Científica. Cien. Enferm. 2002 [Internet] [citado 2021 Mar 26]. Disponible desde:

<http://www.scielo.cl> › [scielo](#) › [pid=S0717-9553200200...](#)

22- [Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión, [internet] [citado 2021 nov 18], disponible desde;

<https://revistas.uexternado.edu.co> › [article](#) › [download](#) [PDF](#)

23- Lumbreras-Guzmán Maribel, Hernández-Vicente Irma Alejandra, Méndez-Hernández Pablo, Dosamantes-Carrasco Libia Darina, Cervantes-Rodríguez Margarita, García-Elizalde Argelia et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Salud pública Méx [revista en la Internet]. 2020 Feb [citado 2022 Abr 19]; 62(1): 87-95. Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342020000100087&lng=es. Epub 28-Feb-2022.

<https://doi.org/10.21149/10247>.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del proyecto: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal asistencial de un hospital castrense Lima-Perú

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital castrense en Lima 2021?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial</p>	<p>General</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal Asistencial del servicio Médico – Quirúrgico de un Hospital Castrense en Lima 2021.</p>	<p>V 1</p> <p>- Gestión del Talento Humano.</p> <p>Dimensiones</p> <p>1. Comunicación.</p> <p>2. Comportamiento. Organizacional</p> <p>3. Compensación Laboral</p> <p>V 2</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>1. Calidad de Trabajo</p> <p>2. Trabajo en Equipo</p>	<p>Método de investigación:</p> <p>Deductivo</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>observacional Correlacional/ descriptiva.</p> <p>Población y Muestra</p> <p>60 personal asistencial, por ser una población reducida entraran todos en la muestra.</p> <p>Instrumento</p> <p>Escala de Likert, en Gestión del Talento Humano y en Desempeño Laboral</p>
<p>Específicos</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del Servicio Médico – Quirúrgico?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comportamiento organizacional de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio Médico – Quirúrgico?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compensación laboral de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio Médico – Quirúrgico?</p>	<p>Específicos</p> <p>- Identificar la relación que existe entre la dimensión comunicación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial</p> <p>- Identificar la relación que existe entre la dimensión comportamiento organizacional de la gestión del talento Humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre la dimensión compensación laboral de la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial.</p>	<p>Específicos</p> <p>- Existe relación significativa entre la dimensión comunicación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio de Médico-Quirúrgico de un Hospital Castrense en Lima 2021</p> <p>- Existe relación significativa entre la dimensión comportamiento organizacional de la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio de Médico –Quirúrgico de un Hospital Castrense en Lima 2021</p> <p>- Existe relación significativa entre la dimensión compensación laboral de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio Médico-quirúrgico de un hospital castrense en Lima 2021</p> <p>Nula</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal Asistencial del servicio Médico – Quirúrgico de un Hospital Castrense en Lima 2021</p>		

ANEXO 2: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Es el área que construye talentos a través de procesos integrados que cuidan al grupo asistencial para el éxito de las metas del servicio de médico- quirúrgico, evaluando y determinando los aportes a la institución, que se medirán a través de sus dimensiones comportamiento organizacional. Comunicación, compensación laboral, por intermedio de la escala de Likert, siendo sus valores Alto, Medio y Bajo	Comportamiento Organizacional -Comunicación -Compensación Laboral	Gestión -Interacción -Contenido -Estructura -Entrega -Incentivos	Ordinal	Bajo. Medio: Alto:
DESEMPEÑO LABORAL	Rendimiento del personal asistencial demostrando su idoneidad al cargo que ejerce, dicho rendimiento demostrará la adhesión al área de médico-quirúrgico y la calidad de su quehacer diario. La valoración de su desempeño será a través de sus dimensiones, trabajo en equipo y la calidad de trabajo que realiza por intermedio de la escala de Likert donde sus valores serán Alto, Medio y Bajo.	Calidad de Trabajo -Trabajo en equipo	-Puntualidad -Iniciativa -Compromiso -Experiencia Productividad	Ordinal	Bajo. Medio: Alto

ANEXO 3

CUESTIONARIO GESTION DE TALENTO HUMANO

Le saluda la Lic. Nereyda Távara, estoy desarrollando un estudio sobre gestión del talento humano por lo que pido su participación en el llenado del cuestionario, en tal sentido le agradezco su participación leyendo detenidamente los ítems y responder según sea su criterio dicha información se manejará en forma anónima.

ESCALA DE VALOR

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

GESTIÓN DEL TALENTO						
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
1	La institución tiene una misión.					
2	Hay motivación e interés entre el personal producto de la visión de la institución					
3	Se percibe un agradable ambiente de trabajo en el servicio donde labora					
4	Hay tolerancia de su jefatura por las ausencias fortuitas					
5	Su desempeño está orientado para lograr las metas de la institución					
6	El reglamento interno es acatado por el personal					
7	Siente que cuando hay problemas la institución le da opciones de solución					
8	Hay capacitaciones al personal de parte de la institución en temas que son de importancia					
9	Las decisiones que toman los ejecutivos las informan oportunamente					
10	La institución apoya el logro de objetivos y metas trazadas					
11	La institución promueve la colaboración entre los equipos de trabajo					
	COMUNICACIÓN					
12	La institución comunicación constante con las jefaturas y el personal asistencial					

13	Sostiene relaciones de cooperación y armonía con las diferentes unidades de la institución					
14	En conflictos que se presentan las jefaturas ayudan a una conclusión y término en forma equitativa					
15	Los jefes previenen conflictos personales y al presentarse lo solucionan diligentemente					
16	Participa en equipos de investigación, recreación y/o deportivos					
17	Hay actividades de bienestar social para el personal					
18	Se promueve el espíritu en equipo y la colaboración del personal					
19	Está complacido con su desempeño en la institución					
20	Siente que el resultado de su trabajo es reconocido por el equipo de trabajo					
21	Toma la decisión de realizar alguna labor sin que se lo pidan					
	COMPENSACIÓN LABORAL					
22	La capacitación para lograr un rendimiento eficaz está impulsada por la institución					
23	Ud. Siente que su equipo de trabajo confía en el trabajo que desarrolla					
24	Su institución reconoce la labor de los empleados públicamente					
25	Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de sus superiores					
26	La institución establece mecanismos para la mejora de la remuneración					
27	La evaluación de su desempeño es razonable y justa					
28	Es reconocido y valorado la iniciativa, esfuerzo y aporte del personal en la institución					
29	Se da alguna compensación por el logro de metas					
30	La compensación salarial es adecuado según sus habilidades y experiencia					
31	El personal capacitado en su entorno de trabajo es suficiente					

DESEMPEÑO LABORAL

Este cuestionario tiene como fin recabar información sobre rendimiento laboral. Se le pide leer minuciosamente cada una de los ítems propuestos y marcar solo una alternativa con un aspa (x).

ESCALA DE VALOR

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

DESEMPEÑO LABORAL						
CALIDAD DE TRABAJO		1	2	3	4	5
1	La puntualidad debe ser valorada por la institución					
2	La iniciativa del personal debe ser impulsada y promovida por la institución					
3	En el desempeño laboral el compromiso está por encima del cumplimiento					
4	La presentación personal distingue y simboliza la calidad del trabajo					
5	En la resolución de problemas la inventiva y creatividad influye grandemente					
6	La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera					
TRABAJO EN EQUIPO						
7	La práctica en puestos similares optimiza el trabajo en equipo					
8	Los equipo de trabajo brindan calidad de servicio al cliente					
9	El trabajo en equipo puede llegar a realizar mayor rendimiento					
10	La dotación de los equipo de trabajo se proporcionan oportunamente					
11	El objetivo del trabajo en equipo es la ejecución de las tareas y funciones dentro de tiempos adecuados					
12	El equipo de trabajo debe tener un líder que lo conduzca al logro de los objetivos					

ANEXO 4

Consentimiento informado

Es grato dirigirme a Ud. Para informarle soy la Lic. Nereyda Távara Navas, actualmente realizando un estudio de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal asistencial de una institución de salud castrense en Lima 2021 y estoy aplicando una encuesta para desarrollo de dicho trabajo de investigación, para lo cual pido su colaboración y participación en el llenado de los cuestionarios, su participación es voluntaria y se desarrolla en forma anónima y podrá tomarse el tiempo que considere necesario para su llenado.

Agradezco su participación en el fomento de investigaciones que puedan transmitir en sus conclusiones mejores en los problemas detectados.

Firma

Fecha

