



Universidad  
Norbert Wiener

**Escuela de Posgrado**

**Tesis**

“La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo -2022”

Para optar el grado académico de:

Maestro de Gestión en Salud

Autora: Núñez Medina, Marisol Esther


CODIGO ORCID: 000-0001-2692-7635

ASESOR: HERMOZA MOQUILLAZA ROCÍO VICTORIA

CODIGO ORCID: 0000-0001-7690-9227

LIMA – PERÚ

2023

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo, MARISOL ESTHER, NÚÑEZ MEDINA Egresado(a) de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO -2022” Asesorado por el docente: Mg. Hermoza Moquillaza Rocío Victoria. Con DNI 40441142 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227> tiene un índice de similitud de (20) (veinte)% con código oid:14912:258117884 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....  
 MARISOL ESTHER, NÚÑEZ MEDINA

DNI: 09575313



.....  
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor

Hermoza Moquillaza Rocío

DNI: 40441142

Tesis

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN,  
HUANCAYO -2022”

Línea de Investigación

Salud y Bienestar

Asesor

Dra. Hermoza Moquillaza rocío victoria

Código Orcid:

0000-0001-7690-9227

## Dedicatoria

*Primeramente, a Dios, por haberme guiado en todo tiempo, a mi familia y a todas las personas que estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.*

## **INDICE GENERAL**

INDICE DE TABLAS .....	5
INDICE DE FIGURAS .....	6
RESUMEN .....	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCION .....	10
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	11
<b>1.1. Planteamiento del problema</b> .....	11
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	13
1.2.1. Problema general .....	13
1.2.2. Problemas específicos .....	13
<b>1.3. Objetivo de la investigación</b> .....	13
1.3.1. Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
<b>1.4. Justificación de la investigación</b> .....	14
1.4.1. Teórica.....	14
1.4.2. Metodológica.....	14
1.4.3. Practica.....	14
<b>1.5. Limitaciones de la investigación</b> .....	15
<b>1.6. Delimitación de la investigación</b> .....	15
<b>2.1. Antecedentes internacionales</b> .....	15
2.2. Antecedentes nacionales.....	19
<b>2.3. Bases teóricas</b> .....	22
2.3.1. Gestión del Talento Humano.....	22
2.3.2. Hipótesis general .....	40
2.3.3. Hipótesis específicas.....	40
<b>3.1. Método de la investigación</b> .....	41
<b>3.2. Enfoque de la investigación</b> .....	41
<b>3.3. Tipo de investigación</b> .....	42
<b>3.4. Nivel de la investigación</b> .....	42
<b>3.5. Diseño de la investigación</b> .....	42
<b>3.6. Población, muestra y muestreo</b> .....	42
3.6.1. Población .....	42
3.6.2. Muestra.....	43
3.6.3. Muestreo .....	43

<b>3.8.</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	46
<b>3.8.1.</b>	<b>Técnica</b> .....	46
<b>3.8.2.</b>	<b>Descripción de instrumentos</b> .....	46
<b>3.8.3.</b>	<b>Validación</b> .....	47
<b>3.8.4.</b>	<b>Confiabilidad</b> .....	47
<b>3.9.</b>	<b>Procesamiento y análisis de datos</b> .....	48
<b>3.10.</b>	<b>Aspectos éticos</b> .....	48
	<b>CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS</b> .....	49
	<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	59
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b> .....	62
	<b>ANEXOS</b> .....	69

## **INDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1.</b> Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal.....	49
<b>Tabla 2.</b> Relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal.....	50
<b>Tabla 3.</b> Relación de la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal.....	51
<b>Tabla 4.</b> Prueba estadística de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores.....	54
<b>Tabla 5.</b> Prueba estadística de la relación entre selección de personal y el desempeño laboral del personal .....	55
<b>Tabla 6.</b> Prueba estadística de la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal .....	56

## **INDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1.</b> Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal.....	49
Figura 2. Relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal.....	51
Figura 3. Relación de la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal.....	52



## RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de “Determinar relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo 2022”. Investigación transversal con enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental. La población está constituida por 100 participantes de enfermería del servicio de medicina y cirugía; la técnica de recolección de datos fue una encuesta; el instrumento utilizado fue un cuestionario sobre gestión del talento humano con sus correspondientes dimensiones de selección de personal y formación de personal, que consta de 6 ítems; y la segunda variable: desempeño laboral, que tiene dos dimensiones, calidad del trabajo y trabajo en equipo, que consta de 12 ítems. Dentro de los resultados se encontró que la gestión del talento humano de nivel medio, el 33% presentan desempeño laboral de nivel medio, el 8% presenta un nivel medio de la gestión del talento humano, mientras que presenta un buen desempeño laboral, y el 3% presentan un nivel medio de la gestión del talento humano, mientras que presenta un desempeño laboral insuficiente, llegando a la conclusión que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo 2022

Palabras claves: personal de enfermería, gestión del talento humano y desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

This research was conducted with the objective of "Determining the relationship between human talent management and the work performance of the staff of the Daniel Alcides Carrión Hospital, Huancayo 2022". Cross-sectional research using a quantitative, correlational, and non-experimental approach. The population consists of 100 nursing participants from the medicine and surgery service; the data collection technique was a survey; the instrument used was a questionnaire on human talent management with its corresponding dimensions of personnel selection and personnel training, which consists of 6 items; and the second variable: work performance, which has two dimensions, quality of work and teamwork, which consists of 12 items. Within the results it was found that the human talent management of medium level, 33% present medium level job performance, 8% present a medium level of human talent management, while presenting a good job performance, and 3% present a medium level of human talent management, while presenting an insufficient job performance, concluding that there is a relationship between human talent management and job performance of the staff of the hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo 2022.

Key words: nursing staff, human talent management and job performance.

## INTRODUCCION

En la actualidad, la gestión del talento humano está influyendo en el rendimiento laboral de los trabajadores de las empresas públicas y comerciales, ya sea favorable o negativamente.

Para poder trabajar con éxito con el personal y tener un buen desempeño laboral, las instituciones deben comprender mejor la gestión del talento humano.

Para trabajar con éxito con las personas, primero hay que comprender el comportamiento humano y ser consciente de los elementos que influyen en él, así como de los factores que afectan a su desempeño laboral, repercuten en su rendimiento y repercuten en la consecución de los objetivos y metas de la institución.

Esta investigación está organizada en cinco capítulos. La definición del problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación se incluyen en el Capítulo I.

En el Capítulo II se analiza el contexto internacional y nacional, los fundamentos teóricos y la formulación de hipótesis. El método, la metodología, el tipo, el diseño, la población, la muestra y el muestreo, las técnicas e instrumentos, el tratamiento y análisis de los datos y, por último, los aspectos éticos se tratan en el Capítulo III. Los resultados y la discusión de los mismos se presentan en el Capítulo IV, y las conclusiones y sugerencias en el Capítulo V.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El desempeño de los profesionales de la salud es fruto de varios factores, uno ellos, el de la gestión. Diversos estudios centrados en este factor, aplicados en distintos escenarios, han concluido, por ejemplo, que la no aplicación de la gestión del talento humano afecta directamente el rendimiento profesional de las personas con minusvalía, en Tulcán, Ecuador (1).

Alrededor del 70% de los países de América tienen los conocimientos necesarios, y en algunos casos los superan, pero sufren problemas de distribución y formación. Uno de cada cuatro profesionales de enfermería del planeta se encuentra en la zona de las Américas, y América del Norte representa el 57% (casi 3 millones). Así, mientras que en el norte del continente hay 110,7 enfermeras por cada 10.000 habitantes, en el centro, sur y Caribe hay 13,8 de promedio (2).

El sistema sanitario peruano es profundamente desigual, especialmente para la población rural más alejada y dispersa. El 63% del personal de salud se concentra en el 6,5% de la red. Así, cuando las demandas son principalmente del primer nivel, la atención se concentra en el segundo y tercer nivel de atención (3).

Por otro lado, el MINSA, empleador del sector público con mayor porcentaje de enfermeras nombradas (56,2%), mantiene contratadas al 25,4% de estas profesionales para servicios no personales y sin prestaciones sociales. En el sector privado, sólo el 19,8% de las enfermeras son nombradas, el 42,3% tienen contratos de duración determinada y el 16,4% tienen contratos de servicios no personales (4).

Por considerar otro antecedente, una investigación en la municipalidad de Chaclacayo, en Lima, demostró en 2016 que se evidencia una significativa interrelación entre la gestión de la agudeza humana con el rendimiento profesional de los trabajadores administrativos (5).

En las instituciones que brindan servicios en sector salud es relevante una eficiente gestión del talento humano, para cumplir las metas y objetivos importantes como la calidad de atención, teniendo en cuenta que esta gestión es clave del éxito en las empresas exitosas, las instituciones están en busca del trabajador idóneo para el desempeño de sus labores en cada área, desarrollando de manera eficiente su trabajo. Una excelente gestión del talento humano se caracteriza en el compromiso de los miembros de la empresa y su grado de identificación para evitar una desmotivación.

La gestión del talento humano se considera un mecanismo estratégico crítico para hacer frente a las nuevas competencias existentes en la zona donde se ubica el hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo. Los administradores del hospital se esfuerzan por elevar el nivel de las capacidades individuales del personal de enfermería teniendo en cuenta el desempeño laboral del equipo del Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo de las deficiencias ejecutando buscando asegurar el progreso y dirección del personal con la institución y colaborar con el cumplimiento de los propósitos es decir lo que saben hacer o lo que pueden hacer cuando se hace una buena gestión, el personal de esta área trata de ofrecer un servicio adecuado al usuario con un buen desempeño laboral para mejorar los ambientes de trabajo pero ofreciendo comodidad y los requerimientos mínimos para brindar un buen desempeño laboral. Así, pues, este estudio de investigación plantea indagar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” de Huancayo.

## **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 Hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo en el periodo 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona la selección del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo en el periodo 2022?

¿Cómo se relaciona la capacitación de personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo en el periodo 2022?

## **1.3. Objetivo de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo en el periodo 2022.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo -2022.

Identificar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2022.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

El presente estudio tiene por finalidad analizar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados del hospital, de tal modo que a partir de los resultados obtenidos se puede plantear alternativas de solución, por medio de la implementación de nuevas tecnologías que vayan acorde con los nuevos cambios y exigencias de un mundo globalizado, permitieron el logro de las metas trazadas, así como la mejora del desempeño laboral. Teniendo a los trabajadores como la base fundamental de la empresa, se puede decir que si la capacitación que se les brinda es de baja calidad ,repercute negativamente en su desempeño y la gestión del talento humano se vuelve deficiente; por ello se vuelve necesario potenciar sus capacidades y talentos, por medio de la búsqueda constante de información nueva , para que con ayuda de los avances tecnológicos puedan hacer frente a los problemas laborales ,con soluciones realistas ,prácticas y eficaces. Para el éxito de la institución.

### **1.4.2. Metodológica**

Para la realización del estudio se utilizó una encuesta, aplicando un cuestionario de la autora Kiember Inca Allcahuaman, en escala de Likert que fue validado por tres expertos, para la presente investigación se procedió a la ratificación por 5 expertos, instrumento por en la que nos permitió la evaluación de las variables que son: gestión del talento humano y el desempeño laboral.

### **1.4.3. Práctica**

A partir de los resultados se plantea estrategias y programas a aplicar en la institución que es de alcance a los trabajadores asistenciales (Lic. En enfermería y técnicos de enfermería)

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

Durante la investigación se tuvo las limitaciones como el factor tiempo debido a las restricciones y el estado de emergencia por la pandemia que declaró el estado peruano, dificultó la consolidación de la investigación es decir las encuestas se realizó de manera presencial, el horario de trabajo del personal de enfermería (turnos rotativos) también fue una limitante para la aplicación de las encuestas.

El factor bibliográfico siempre ha sido otra de las limitaciones pues ello dificultó encontrar trabajos de investigación en Perú trabajos de investigación altamente calificados sobre una de las variables (Gestión Del Talento Humano) como base científica para esta investigación.

Los descansos médicos otorgados al personal que se enfermaban de la COVID.

### **1.6. Delimitación de la Investigación**

#### **Delimitación teórica.**

La investigación tuvo como objetivo conocer la relación de la gestión del talento y el desempeño laboral del personal de enfermería del HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRION a partir de los parámetros de desempeño laboral en función de las limitaciones del estudio.

## **CAPITULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes internacionales**

BUHELLI A, YARA R, AFRICANO M, (6) “RESPONSABILIDAD SOCIAL RELACIONADAS CON GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL HOSPITAL DE SAN JOSÉ, BOGOTÁ D.C, COLOMBIA”. Los procedimientos internos pertenecientes a la



responsabilidad social son elogiados, ya que existe un fuerte compromiso y una alta tasa de producción, lo que reduce la rotación de trabajadores. Identificar las prácticas de responsabilidad social empresarial relacionadas con la gestión del talento humano. Metodología. Estudio exploratorio descriptivo, siendo el instrumento un cuestionario de caracterización de prácticas responsables creadas y un cuestionario para la gestión del talento humano. La muestra del estudio fue de 174 empleados del Hospital de San José. Resultado. El variado conocimiento de las prácticas de RSE se evidencia en el tipo de contrato y algunas deficiencias en la comunicación de prácticas responsables al personal que están desarrollando en el Hospital San José. Conclusión. Desarrollo de canales llamativos de comunicación masiva frente a las prácticas de responsabilidad social de la institución, involucramiento activo de empleados con contrato diferente al directo y seguimiento y control mediante indicadores de gestión.

MATABAJOY M. et al. (7), “PROCESOS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN UNA CLÍNICA DE ESPECIALIDADES DE PASTO”. Los investigadores afirman que los trabajadores desempeñan un rol muy importante en el cumplimiento de todos los objetivos corporativos de la Clínica, Objetivo: Se definió para determinar los procesos de desarrollo del talento humano como capacitación, salud ocupacional, clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de una clínica especializada de Pasto. Materiales y procedimientos: La investigación es un estudio cuantitativo descriptivo con 211 participantes. Se elaboró el cuestionario "Percepción de los procesos de desarrollo del talento humano", cuya confiabilidad es de 0,97. Resultados: Se demostró diferencias estadísticamente significativas en la capacitación de las necesidades, plan y programas, seguimiento, en la calidad de vida laboral con el compromiso laboral, Conclusiones: Se reconoce la necesidad de continuar fortaleciendo los procesos de capacitación, calidad de vida laboral y evaluación de desempeño.

LÓPEZ, P. DÍAZ, B. et al. (8), “EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN ENTORNO HOSPITALARIO CUBANO”. Objetivo: Evaluar la gestión del talento humano en un área hospitalaria. Métodos: Investigación evaluativa, La muestra, del estudio fue de 32 personas. El cuestionario que se utilizó fue el ad hoc validado por juicio de expertos. Resultados: Demostraron la percepción de reconocimiento en equipo de dos. El 78,1 % con un grado de inteligencia en donde Los recursos limitaron el desarrollo del talento humano. La mayoría de los trabajadores consideró que recibían recompensas por el trabajo y esfuerzo realizado. Conclusiones: La percepción sobre la gestión del talento humano en la institución es positiva, aunque existen reservas de mejora identificables.

SHARMAN, P. (9), “INVESTIGACIÓN EMPÍRICA DE UNA VARIABLE MODERADORA Y MEDIADORA ENTRE LA TUTORÍA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EMPLEADOS DEL SECTOR BANCARIO EN JAMMU Y KASHMIR, INDIA” un modelo estructural. El objetivo del estudio es determinar la relación de la comunicación y el aprendizaje personal con el mediador con la satisfacción en la comunicación y el aprendizaje personal entre el mentoring y el desempeño laboral. Con una muestra de 276 trabajadores del sector bancario. Los resultados demostraron que la autoeficacia modera de forma positiva la relación entre mentoring y el aprendizaje personal, calidad de la relación y satisfacción en la comunicación.

LUPANO, P, CASTRO, S. (10), “INFLUENCIA DE VIRTUDES ORGANIZACIONALES SOBRE SATISFACCIÓN, COMPROMISO Y PERFORMANCE LABORAL EN ORGANIZACIONES ARGENTINAS”. El trabajo que se informa se basa en las propuestas de la Psicología Organizacional Positiva (POP) que intenta integrar a la mirada clásica de estudios organizacionales (que ponen el foco en analizar condiciones negativas), una perspectiva positiva que visualice variables que contribuyan a resultados óptimos y no solo las que lo impiden. El objetivo del estudio es analizar la influencia de las virtudes

organizacionales de los niveles de satisfacción laboral, performance individual, compromiso organizacional. Con una muestra de 569 trabajadores. Se utilizó el instrumento Inventario de Virtudes Organizacionales (IVO), el Cuestionario de Estrés Laboral, la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), la Escala de Bienestar Laboral (BIEN T). Los resultados demostraron un efecto directo de las virtudes sobre los niveles de satisfacción laboral, y el compromiso organizacional. Sin embargo, no se verificó una influencia indirecta sobre la performance, teniendo a la satisfacción y el compromiso como variables mediadoras.

ZAYAS B.I. (11), "MEXICO LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: UNA NECESIDAD PARA EL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES". El objetivo planteado de esta investigación es determinar como la gestión del talento humano, se convierte en una necesidad para el crecimiento de las Micro Pequeñas y Medianas Empresas. El método que se utilizó es de una investigación de carácter cualitativo, debido a que se interactúa directamente con los propietarios y/o administradores de las MIPyMES del municipio de Angostura, Sinaloa; realizándose 27 entrevistas a las empresas donde se tomó la muestra bajo la técnica de bola de nieve, la cual refiere que se selecciona una empresa y se aplica la entrevista, y esta empresa a su vez propone a otra empresa para que sea entrevistada y así sucesivamente hasta llegar a la saturación teórica de los datos. Como resultado se obtuvo que el 80% de las micro no tienen claro el tema de gestión del talento humano y el resto si están interesadas en adoptarlo, El 90% de las pequeñas empresas indicó que es importante la gestión del talento humano, porque se contrata personal con mejores capacidades y las empresas medianas señalaron que si es una necesidad para el desarrollo de la organización. En relación a los resultados de la investigación se concluye que la gestión del talento humano hoy en día es una necesidad para todas las empresas, sobre todo para aquellas que buscan mantenerse en un mercado competitivo, por lo que se recomienda que

se capaciten en el tema a través de cursos virtuales o presenciales, que beneficien a las empresas con la elaboración de sus manuales de gestión del talento humano y puedan contratar personal con perfil de acuerdo a las necesidades del puesto.

## **2.2. Antecedentes nacionales**

SARAVIA, Y. (12), “CULTURA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA-2017”. El método de investigación fue hipotético-deductivo, el diseño fue de tipo no experimental, fue de tipo transversal porque los datos obtenidos fue en un solo momento y tiempo, descriptivo-correlacional, la población estuvo constituida por 150 enfermeras y una muestra de 108 enfermeras, obtenida por muestreo probabilístico, los datos se obtuvieron por encuesta utilizando como instrumentos dos cuestionarios y para la confiabilidad se utilizó Cronbach de 0,8, lo que indica que existe una alta conexión entre las variables y que se rechaza la hipótesis nula. “Entre cultura de seguridad del paciente y gestión del talento humano en el personal de enfermería en áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima- 2017”.

VILCHES, P. (13), “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – LIMA, ENERO 2018”. Objetivo: identificar la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Metodología: el estudio es cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional, en la muestra participaron 50 personas. El instrumento que se utilizó a través de un cuestionario. Resultados reveló que existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,000$  entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del PSSCJ, existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,007$  entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del PSSCJ;

Conclusión existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,007$  entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del PSSCJ.

MINO, V. (14), “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL EN UN CENTRO DE SALUD, 2018” cuyo Objetivo es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud. El estudio fue tipo cuantitativo, con diseño no experimental y correlacional. La muestra fue la misma población, conformada por 80 trabajadores del Centro de Salud. El instrumento utilizado cuestionario, con la técnica empleada fue a través de encuestas, que fue validados por de juicios de expertos y determinando una moderada confiabilidad Las siguientes conclusiones: se puede afirmar que las variables tienen relación positiva y significativa, se determina la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, 2018 puesto que representa una correlación positiva media y de acuerdo con la Rho de Spearman resulta 0,541.

CLAUDIA LAURACIO, TEOFILO LAURACIO (15), “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD”. Objetivo: Identificar la presencia del síndrome de Burnout en relación con el desempeño laboral desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito I-3, Puno (Perú). Método: Descriptivo-correlacional, la muestra constituida fue de 150 trabajadores del establecimiento de salud. Los instrumentos que utilizaron el test Maslach Burnout Inventory para el síndrome de burnout y el cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral. Resultados: El síndrome de Burnout en relación con el desempeño laboral desempeño laboral), no existe correlación entre ambas variables ( $r=0.063$ ). Conclusión: Se concluye que el síndrome de Burnout es de nivel medio, el desempeño laboral es alto y no se establece relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud.

CAMPOS, A. (16), “ROTACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO ESPECIALIZADO”. Menciona como Objetivo: Determinar la relación entre rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado en oftalmología. Materiales y Métodos: Estudio fue de tipo correlacional, prospectivo, y de corte transversal. En el estudio, participaron 29 trabajadores. Se elaboró un instrumento de 24 preguntas para la rotación, con una confiabilidad de 0.72, se utilizó un instrumento de 21 preguntas para el desempeño laboral, con una confiabilidad de 0.86. Resultados: Demostraron una rotación: 58.6% indiferente con un del desempeño laboral: 55.2% de grado moderado, con una correlación de (p-valor= 0.511) según Pearson. Conclusiones: No se encontró relación significativa entre rotación y desempeño laboral.

SALAZAR, S. (17), “DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA Y LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN EL HOSPITAL DE MINSA-CAJAMARCA”. Tuvo como objetivo establecer la relación entre el desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el hospital de Minsa en Cajamarca. Metodología: descriptivo, transversal, de diseño correlacional. la muestra fue de 139 personas El instrumento que se utilizó fue la escala de Núñez para el desempeño laboral, y la escala de Servqual modificada para la calidad de atención. Resultados demuestran que el 35% tienen un nivel de desempeño laboral de grado medio bajo, según el nivel de calidad de atención tienen el 42% de pacientes perciben un nivel de satisfacción en proceso en todo momento se tuvo en cuenta los criterios de rigor científico y los principios éticos en todo momento se tuvo en cuenta los criterios de rigor científico y los principios éticos.

## **2.3. Bases teóricas**

### **2.3.1. Gestión del Talento Humano**

**CAMPUZANO (2016)**. Desperdiciar el talento y la mente productiva es tratar a las personas como recursos organizacionales. Hoy en día, se habla de gestión del talento humano en lugar de recursos humanos y se busca proporcionar una nueva visión de las personas. Ya no se trata a los trabajadores como simples empleados remunerados basados en su disponibilidad de tiempo para la organización, sino como socios y colaboradores del negocio de la empresa. Por consiguiente, el rendimiento en una empresa, debe estar enfocado a factores tales como aspectos empresariales, competencia de los recursos humanos, innovación y sostenibilidad.

**CAMPUZANO (18)**, La administración de recursos humanos se puede definir como un proceso administrativo dirigido a aumentar y mantener los esfuerzos, la experiencia, la salud, el conocimiento, las habilidades de los miembros de la organización en beneficio de los individuos, la organización. usted y todo el país. La existencia de un área de gestión humana en la mayoría de las empresas, implica la generación de competencias dinámicas asociadas con el personal y con el estilo más apropiado para dirigir a las personas como las prácticas de alto rendimiento en selección, formación y carrera, compensación y sistemas de comunicación, enfocada en conseguir una adecuada gestión del conocimiento que les permita construir una estrategia competitiva sostenible a largo plazo, fundamentada en el potencial de sus trabajadores.

**CHIAVENATO I. (19)**, Afirma que la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

El proceso de la gestión del talento nació por los años 90 y aún en la actualidad se continúa con su implementando en las instituciones y empresas que consideran que el talento humano, destrezas y habilidades de sus trabajadores conlleven al éxito de su negocio.

**CUESTA (20)**, Explica que gestionar el talento humano implica gestionar a los empleados de una empresa.

**CHIAVENATO (21)**, Concluye en seis (6) procesos fundamentales, denominados “admisión de 25 personas, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo”, con los procesos particulares referidos a cada organización, estudiados según la situación, ya que dependen de diversos factores, entre ellos la cultura, las características del contexto ambiental, el negocio, la tecnología utilizada, los procesos internos y otras variables fundamentales.

**CHIAVENATO (22)**, Es uno de los aspectos de mayor importancia que la empresa debe considerar, ya que gracias a ello se tendría el conocimiento requerido para implementar políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos concernientes al Recurso Humano, ya que es el que se encarga de capacitar y desarrollar al personal necesario para la conformación de grupos competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital. Toda organización, por tanto, debe fundamentarse en el trabajo de los colaboradores, por lo que de ello depende su funcionamiento. En este sentido, el talento humano es importante y relevante en una empresa o entidad, siendo necesario planear, ejecutar, verificar y actuar.

**Objetivos** La complejidad de los objetivos de la gestión del talento humano hace que la correcta administración de los recursos humanos permita un aporte en la mejora organizacional de las siguientes maneras:



- a) Permitir el avance en los logros de las metas u objetivos planteados en la empresa y poder tener una visión más clara y objetiva, que permita dar a conocer la función de los recursos humanos como una pieza fundamental e importante para la empresa.
- b) Para aumentar la competitividad de una organización, ésta debe conocer y utilizar las capacidades, competencias y aptitudes de sus trabajadores, sin ignorar el papel de la gestión de los recursos humanos, que consiste en animar a los recursos a ser más productivos en beneficio de los clientes, los miembros del personal, otros socios y la dirección.
- c) Promover la cooperación y el trabajo en equipo entre las distintas divisiones de la empresa.
- d) Mantener un equilibrio entre los objetivos de la organización y los objetivos de cada empleado, teniendo en cuenta que estos objetivos deben complementarse y beneficiar a ambas partes.

### **BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

Una buena gestión del talento humano traerá como consecuencia grandes beneficios como son:

**VELÁSQUEZ Y BALTODANO (23)**, La gestión del talento humano, es muy importante convirtiéndose en la clave al éxito, al respecto Mercado, menciona los siguientes:

Beneficios de la gestión del talento humano:

La empresa Mejora la productividad para la atención al cliente, el aumento en la eficiencia de los resultados para empresa y la relación entre la empresa y los empleados.

**Para el empleado:**

Mejora de la calidad del puesto de trabajo, ampliación de los conocimientos personales y motivación del personal. El objetivo final es fomentar una mejor comunicación entre el personal y la dirección.

Al aumentar la eficacia de las empresas de seguros, se crea más empleo directo, lo que es bueno para el sector. Mayor dinamismo en el sector financiero (24).

## **DIMENSIONES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Selección del personal**

El reclutamiento actúa como un filtro que permite que solo personas con las características deseadas ingresen a la organización. Es una creencia popular desde hace mucho tiempo que la selección es la selección cuidadosa de la persona adecuada para el trabajo adecuado en el momento adecuado.

**COHEN B.** (25), Explica que la selección consiste esencialmente en comparar aptitudes y posibilidades del candidato con la exigencia del puesto. En un sentido más amplio, la selección implica encontrar entre los diferentes candidatos a los que mejor se adapten a los puestos ocupados en la organización o a las habilidades requeridas, por lo tanto, el proceso de selección está orientado al propósito de mantener o incrementar la eficiencia y productividad de un individuo. así como el desempeño organizacional. En el fondo, lo que está en juego es el capital intelectual que la organización debe preservar o enriquecer.

En las organizaciones exitosas,

los gerentes y sus equipos eligen personas. La gestión participativa requiere que las personas participen en el proceso de toma de decisiones. Por tanto, nada más lógico que sea el propio equipo el encargado de determinar a los futuros miembros y compañeros.

Lo más importante es agregar personas a su organización y equiparlas con las habilidades esenciales que necesita.

**CHIAVENATO I**, Es el proceso en el que una empresa selecciona a partir de una serie de candidatos a la persona que, dada la situación actual del mercado, mejor se ajusta a los requisitos del puesto vacante.

**ANSORENA (26)**, Es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo las características personales de un conjunto de sujetos a los que se denomina candidatos, que les diferencia de otros, y les hace más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requisitos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.

**CHIAVENATO I**, Plantea que la selección busca entre diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita; y el proceso de selección, por lo tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia o el desempeño humano, así como la eficacia de la organización.

**GÓMEZ L Y OTROS (27)**, El proceso normalmente requiere determinar las características necesarias para realizar con éxito el trabajo; y a continuación valorar a cada candidato en función de esas características.

**El procedimiento de selección:** consiste en reducir el número de candidatos para encontrar al que mejor pueda desempeñar las funciones de cada puesto.

- a) Una vez finalizadas las referencias, lo que prosigue es el empleo de la misma ,con lo cual se **Procedimiento de selección:**

1. Entrevista con el responsable de la selección: para conocer mejor tus antecedentes y evaluar tu idoneidad para el puesto.
2. Las pruebas psicométricas se utilizan si el candidato se ajusta al perfil; de lo contrario, el reclutador continúa el proceso sin ellas.
3. Referencias personales y profesionales: Continuamos con la investigación de las referencias personales y profesionales para recabar detalles cruciales sobre su historial laboral. En función de los resultados, continuaremos el proceso y es crucial para elegir al mejor candidato.
4. Estudio socioeconómico: algunas empresas recurren a la aplicación de estudios socioeconómicos, una pretende conocer al candidato en su espacio, y un poco más de cerca a él y a su familia.

#### **b) Elección del candidato**

El candidato es informado del resultado cuando finaliza el proceso de selección y, si éste ha sido satisfactorio, se concierta una cita con él para su contratación inmediata. El reclutador y el supervisor inmediato realizarán un análisis de los candidatos para seleccionar a uno de ellos si hay dos o más candidatos con buenos resultados.

#### **Capacitación del personal**

La capacitación es el proceso mediante el cual una empresa busca que sus empleados adquieran las habilidades y destrezas necesarias para el puesto de trabajo para el cual se fomenta la capacitación de los empleados, en contraposición a la capacitación en conceptos, herramientas y métodos propios de la organización, y así mejorar y medir la eficacia de los procesos en toda la empresa.

**PARRA C Y RODRÍGUEZ F**, mencionan que es un proceso que brinda retroalimentación e influye en el desarrollo de capacidades y habilidades del trabajador, tiene como finalidad apoyar en la toma de decisiones para realizar ascensos, aumento de sueldo o despido. También nos dice Espinoza, et.al (28).

### **Capacitación y Desarrollo**

**DE CENZO, ROBBINS**, Su objetivo se basa en fomentar los atributos individuales de los trabajadores , de tal modo las ganancias obtenidas se traduzcan en un aumento de la productividad de la institución . La Formación y Desarrollo de Recursos Humanos en el Sistema Nacional de Salud de nuestro país adquiere cada vez mayor importancia como parte de la gestión integral del capital humano. El propósito de este folleto es brindar a los capacitadores una herramienta de trabajo para hacer realidad nuevas proyecciones de formación de recursos humanos para el trabajo de calidad de cualquier empleador.

Es importante destacar que surgen algunas transformaciones en la estructura y funciones en la actividad de Capacitación que nos impone un nuevo reto al que debemos enfrentar con nuevas perspectivas y responsabilidad. (29)

### **Reclutamiento**

**a) Proceso de reclutamiento:** Este es un proceso que reconoce la plaza por medio de la planificación del personal. La estrategia perteneciente a recursos humanos puede ser muy útil, ya que muestra las ofertas de empleo existentes y potenciales; esto permite al encargado de la contratación actuar de forma práctica sabiendo qué tipo de personal se necesita ahora y en el futuro. En beneficio de la organización, el encargado de la contratación analizará tanto los requisitos del puesto como todas las cualidades del candidato para el mismo.

**b) Fuentes de reclutamiento:**

### **A) Reclutamiento Interno:**

Las empresas disponen de recursos internos de contratación, y los empleados actuales son una fuente crucial de posibles perspectivas de empleo. Los candidatos internos ya están familiarizados con la empresa y conocen bien sus normas y procesos, tanto si se trata de un ascenso como de un traslado lateral. Los jefes de línea suelen tomar las decisiones sobre ascensos y traslados laterales, y el departamento de recursos humanos desempeña un pequeño papel. A continuación, se indican las fuentes de contratación interna más típicas:

**Iniciativas de promoción para puestos vacantes.** Mediante iniciativas que notifiquen a los empleados las vacantes y las cualificaciones necesarias para cubrir las, los departamentos de personal participan en un proceso de promoción y traslado de personas de la empresa. Para publicar esta información pueden utilizarse boletines de circulación continua, como los de la cafetería, o boletines electrónicos, accesibles a grupos con ordenadores.

**Jubilación de empleados.** Los empleados que abandonan la organización por diversos motivos son una fuente de candidatos que a menudo se echa en falta. Muchos pueden marcharse porque no pueden realizar una semana laboral típica de 48 horas debido a otros compromisos. Algunos empleados se han visto obligados a dejar la organización por diversas y buenas razones, pero podrían volver si se pudieran ajustar sus horarios.

**Recomendaciones y referencias de los empleados.** Una referencia de un empleado existente es una de las mejores maneras de encontrar trabajadores que puedan hacer bien su trabajo. ¿Por qué? Porque los trabajadores son reacios a sugerir a alguien a menos que confíen en su capacidad para tener éxito. Una sugerencia se refleja en la persona que la hace, y cuando lo hace, su reputación está en juego. Es razonable suponer que su consejo se basa en un juicio sólido. Las recomendaciones de los empleados pueden proporcionar información más precisa sobre el puesto vacante que puede ser necesario.

**B) Reclutamiento Externo:** La división de recursos humanos debe encontrar personas en el mercado laboral exterior cuando los puestos no pueden cubrirse internamente.

**a. Candidatos espontáneos.** Todos los departamentos de recursos humanos recibirán en algún momento solicitudes de candidatos que buscan trabajo, y algunas personas pueden incluso visitar las instalaciones de la empresa con la misma intención. En ambas situaciones, el procedimiento más típico es pedir al solicitante que rellene un formulario de solicitud para poder evaluar sus aptitudes e intereses.

**b. testimonios de otros trabajadores.** Los empleados que trabajan actualmente en la empresa pueden sugerir a determinadas personas al departamento de recursos humanos. Estas recomendaciones ofrecen una serie de ventajas, como la posibilidad de que los trabajadores especializados en diversos campos en los que es difícil encontrar contratados conozcan a otros con talentos comparables.

**Desventajas.** Puede haber un incremento de solicitudes, o viceversa, la respuesta puede ser mínima. Cuando se solicitan vendedores de enciclopedias puerta a puerta, por ejemplo, suelen presentarse muy pocas personas. Lo más probable es que los solicitantes potenciales ya estén empleados localmente.

#### **Elementos básicos de un anuncio de periódico.**

Es crucial crear anuncios de periódico desde la perspectiva del candidato. Presentar únicamente los requisitos de la empresa suele ser incorrecto. Siempre es preferible ser sucinto y breve porque la longitud del contenido influirá en el coste del anuncio. El anuncio perfecto tiene que presentar un mínimo de tres componentes:

1. Las funciones del puesto (y ningún título carente de significado para el lector, como asistente o consejero).

2. El proceso que debe seguir el candidato para solicitar el puesto, incluyendo las plataformas a utilizar y los datos preliminares que debe aportar.
3. Los requisitos mínimos de formación y profesionales para desempeñar el puesto.

### **Anuncios en periódicos.**

Otra forma eficaz de identificar candidatos es a través de los periódicos y, en determinadas situaciones, de publicaciones especializadas. Se puede llegar a más personas mediante anuncios que mediante recomendaciones del personal o candidatos imprevistos.

### **Servicios de colocación.**

Estas empresas crean un vínculo entre las vacantes que sus clientes les notifican regularmente y los candidatos que encuentran a través de anuncios u ofertas improvisadas. Normalmente, la agencia indica al candidato que se dirija al departamento de personal de la empresa empleadora. El candidato o la empresa empleadora pueden encargarse de pagar a la agencia. Un mes de sueldo o, en algunas situaciones, el 10% del salario anual del empleado sirve como cargo estándar (estos honorarios varían según la agencia de colocación).

### **Empresas para la identificación de personal de nivel ejecutivo.**

Operan con un mayor grado de especialización que las agencias y sólo emplean un número limitado de determinados recursos humanos por un precio que paga la empresa contratante. Mientras que algunas empresas se centran en la búsqueda de ejecutivos, otras se centran más en la búsqueda de técnicos.

### **Centros de enseñanza.**

En las universidades, escuelas técnicas y otras instituciones académicas se pueden encontrar candidatos jóvenes con demandas salariales razonables.



**Organizaciones de profesionales.**

Crean iniciativas para apoyar el pleno empleo de sus miembros. Algunas organizaciones incluso publican partes de las revistas, periódicos y secciones de clasificados que elaboran. Una asociación es un gran recurso para encontrar especialistas de alto nivel, ya que los profesionales que participan activamente en ella suelen tener muchos conocimientos actualizados en su área de especialización.

**Sindicatos.**

Esta fuente puede ser muy útil para encontrar técnicos, trabajadores cualificados, fontaneros, carpinteros, etc. cuando el reclutador conoce las leyes y reglamentos sindicales.

**Empresas de trabajo temporal.**

Trabajan proporcionando personal de forma temporal a una empresa que necesita cubrir un puesto. Estas agencias tienen la ventaja de proporcionar rápidamente empleados críticos y cobrar tarifas muy asequibles por sus servicios.

**Empleo a tiempo parcial.**

Aunque existen notables disparidades en este mercado, muchas empresas siguen dudando a la hora de establecer un vínculo laboral que asuma todas las obligaciones legales de la empresa sin ofrecer también al empleado toda su gama de servicios.

**Instituciones gubernamentales.**

Las agencias gubernamentales a menudo mantienen estadísticas y otros datos sobre los niveles de empleo observados en determinadas regiones y sus publicaciones y las monografías suelen contener información importante sobre las condiciones de trabajo en regiones específicas del país.

## **Exposiciones de empleo.**

Fomentar la participación de las instituciones en ferias de empleo o exposiciones de perspectivas de empleo organizadas en determinados lugares o sectores es una táctica pionera y, hasta cierto punto, infrautilizada.

## **Desempeño Laboral**

Respecto al desempeño laboral está basado en la identificación del sentido al que se dirige el término desempeño, puesto que puede entenderse de diversas formas.

Según **LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA**, el rendimiento se considera generalmente como el crecimiento de las actividades relacionadas con la profesión, el cargo o el oficio. Sin embargo, esta noción no incluye información sobre los elementos cruciales de cómo se desarrolla la actividad, ni abarca el nivel de ejecución, el tiempo de desarrollo de la tarea o el nivel de dedicación del trabajador al desarrollo de la actividad.

Según **CAMPOS A**, el término "rendimiento" está más ligado al significado de "desempeño", y en el contexto del trabajo, esto significa que la productividad y la cantidad de esfuerzo realizado por un trabajador al producir una actividad se consideran métricas de rendimiento. Esta idea se mantuvo mientras prevalecieron los modelos de fabricación en masa y gestión científica de principios del siglo XX.

Sin embargo, pierde su valor cuando se trata de modelos administrativos más actualizados, donde prevalece la calidad de la acción recíproca entre los miembros de una institución, proporcionando estímulo y motivación, como se maneja y organiza, finalmente como involucra a sus trabajadores, lo cual hace que su valor se significativo y convirtiéndolo en una nueva tendencia (30).

Por otro lado, **HUAMÁN** (31), refiere que la reducción del sentido del término, en una perspectiva primordialmente cuantitativo bien e a ser insuficiente para juzgar la actividad que realiza el trabajador, por lo cual se debe considerar no solo las variables cuantitativas, tal como el rendimiento, las variables menores o de mayor relevancia, la experiencia pasada en las actividades ejecutadas, el grado de adaptación a nuevos entornos y condiciones, la actividad a ejecutar.

Los factores que determinan lo bien que se realiza y se lleva a cabo una tarea van más allá del nivel de productividad del trabajador e incluyen los atributos y capacidades que aporta, su nivel de motivación en el trabajo y la cantidad de esfuerzo que considera necesario para hacer un buen trabajo.

En conclusión, la noción de rendimiento en el trabajo debe centrarse en gran medida en el aspecto conductual del empleado, mientras que existe una estrecha relación con su capacidad para cumplir requisitos de rendimiento estrictamente cuantitativos. Es importante señalar que también interviene la responsabilidad institucional. Esta obligación se refleja en la adecuación de la función del puesto de trabajo y en la eficacia del proceso que permite al empleado adoptar un papel competente, formativo e integrador.

**GARCIA**, Del concepto alcanzado, se dice que el desempeño laboral junta dos aspectos armonizados, es evidente que: el rendimiento, está muy vinculado con la productividad del personal, en tal sentido, una apreciación cuantitativa de su actitud en la institución; la capacidad que le permita ejercer la función, y va muy de la mano con la adaptación del trabajador a la responsabilidad y función asignada da la convicción de visión que tiene la institución de acuerdo a las habilidades y cualidades del personal a la labor encomendada.

La productividad entonces se puede interpretar como la cuantía de empeño que pone el trabajador al realizar una actividad.

Entonces se reconoce que el desempeño laboral que habitualmente se conocía. En este contexto se puede describir a una labor específica, queda evidente que es susceptible de reflejar el esfuerzo hecho por el individuo para realizar diversas actividades en conjunto (32).

**CAMPOS**, refiere que se debe tomar presente que en su conceptualización la productividad hace alusión correlación entre la labor realizada en el tiempo que se ejecuta. Se puede mencionar, la implicancia de un nivel cuantitativo de un análisis del empeño del personal este análisis solo obtiene significado en el momento que el esfuerzo ejecutado es contrastado por un jefe eventual que establece la cantidad de productividad.

La cualidad propia del jefe temporal, es establecer los estándares de medición, que le permita realizar la comparación entre los trabajadores. Con respecto al rendimiento en su labor asignada, de acuerdo a su competencia.

En una perspectiva que se sigue aquí, los indicadores que nos permite dar cuenta de la productividad laboral son:

- **Objetivos de gestión:** Son aquellos objetivos que una organización se proponen alcanzar en un determinado periodo específico en el ámbito laboral, en este ámbito Campos, menciona que dependiendo a la función que desempeña cada trabajador, se tiene en cuenta la valoración que hace el empresario o su superior inmediato de la cantidad de trabajo realizado.
- **Calidad de servicio interno:** Se considera la evaluación que el trabajador o su superior inmediato hace de su propia precisión al realizar los procedimientos, la que se corresponde con diligencia, orden y dedicación que pone en la labor que realiza dentro de la organización y se contrapone a la frecuencia de errores cometidos.

- **Calidad de servicio externo:** Según afirma Campos, se identifica con la evaluación que el trabajador hace de su propia exactitud al realizar los procedimientos requeridos en la prestación de un servicio o actividad para un cliente o usuario ajeno a la institución; se corresponde con el cuidado, orden y esmero que se pone en el trabajo que se realiza para clientes o usuarios de la institución, y se contrapone a la frecuencia de errores cometidos en la prestación de esos servicios.
- **Responsabilidad:** Campos, indica que se asocia al conjunto de rasgos que acompañan el desempeño de una determinada función laboral, entre los que destaca el compromiso con la tarea encomendada y la forma en que se desarrolla a lo largo del servicio dentro del plazo predeterminado.

Con respecto a lo anterior, es fundamental tener en cuenta cuánta supervisión necesita el empleado para obtener el rendimiento necesario.

Así mismo, Campos, hace referencia que la capacidad podría entenderse como la adaptación entre las habilidades, aptitudes, y destrezas del personal con respecto al trabajo y funciones a desarrollar. Las diversas habilidades están conformadas por las aptitudes genuinas del empleado, podrían ser como resultado de una vigorosidad física así mismo pueden estar definidas por la voluntad del trabajador al realizar su trabajo con responsabilidad. En este contexto el talento está conformado por diversas capacidades se han ido obteniendo a través de su formación académica y las experiencias, dando como resultado la destreza al desempeñar su actividad asignada.

Además Campos, dice con respecto a las perspectivas laborales están compuestas por diversas aspiraciones que tiene el trabajador en relación a su desempeño personal posterior en el desarrollo de su función. De allí proviene que en la

capacidad se involucren diferentes conceptos con respecto a la personalidad, amaestramiento, los lugares y tiempo de formación del individuo para el desenvolvimiento de la actividad del personal.

Con referencia a la identidad, las particularidades de esta que ciertas labores aceptadas por el trabajador con mayor destreza que otras. En relación a la educación esta tiene que ver en su mayoría con la influencia del entorno sobre el individuo, vale decir que existen mejores oportunidades para el acceso a diversos espacios formativos, con una mejor posibilidad de lograr su aprendizaje. Permitiéndole a adquirir capacidades peculiares y generales permitiéndole tener más oportunidades con respecto a otras personas con menores posibilidades. Con referencia al referente tiempo, se debe mencionar que la capacidad enmarca en su conceptualización con respecto a la idea de dificultad al desempeñar la labor, esto tiene que ver con las habilidades y aptitudes del personal al ejecutarla. En términos operacionales se puede evaluar o valorar medir el tiempo entre dos trabajadores asignándoles una determinada tarea, se demostrará el tiempo que le demanda a cada individuo quien tiene mayor habilidad para terminar en menor tiempo. Por lo que se traduce en mejor desempeño. En consecuencia, según Campos, los indicadores que se tienen en cuenta, al amparo de este enfoque, son los siguientes:

- **Liderazgo** se concibe al amparo del referente de personalidad, expresa la evaluación que el propio trabajador hace particular su aptitud para manejar, persuadir y estimulación de sus subordinados y sobre el personal que lo rodea. con la finalidad de organizar y realizar las actividades que permitan lograr sus objetivos y metas de su área.

- **La planificación y la organización** se conciben en términos temporales y expresa la evaluación que hace el trabajador de su propia capacidad para desarrollar actividades de proyección y desplegar maniobras institucionales que permitan estructurar el trabajo y la asignación más conveniente de los recursos.
- **El desarrollo del personal** como un indicador que se concibe al amparo del referente de aprendizaje, y expresa la evaluación que hace el trabajador de su propia capacidad para impulsar la formación, el desarrollo integral y la utilización plena del potencial de sus compañeros de trabajo y personal a cargo.
- **La colaboración y el trabajo en equipo.** Esta indicación también tiene en cuenta la referencia de personalidad, en la que se pide a la empleada que clasifique su aptitud para colaborar con compañeros de otros departamentos de la organización y para delegar poder en quienes están bajo su supervisión.

### **La evaluación del desempeño**

Según Werther y Davis (33), en el ámbito organizacional, la Evaluación del Desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global de un empleado.

El proceso de Evaluación del Desempeño, que suele llevarse a cabo mediante programas formales de medición basados en las funciones inherentes al puesto desempeñado, se utiliza para calificar las actividades realizadas por el personal de una organización, ya sea de toda la organización o de una región específica. En tal sentido, **Gibson y col** (34), señalan que la evaluación del desempeño es "la Evaluación

Sistemática formal de un empleado con respecto a su desempeño en el puesto y su potencial para el desarrollo futuro".

La evaluación, según **Stoner, Freeman y Gilbert**, es un proceso constante de retroalimentación a los subordinados sobre lo bien que están realizando su tarea para la empresa.

La Evaluación del Desempeño la empresa pueda conocer la calidad de los esfuerzos realizados por el individuo. En el caso de las instituciones del sector público, la evaluación del desempeño proporciona información acerca de la calidad de los servicios que el personal proporciona a los usuarios permanentes o transitorios que acceden a ellas (35).

Pero también permite al profesional conocer la percepción que la empresa tiene de su trabajo y, a través de ella, obtener incentivos (subidas salariales, ascensos, etc.) o formación, en función de los resultados. De este modo, la evaluación del rendimiento se convierte en un motor de éxito. Si permite a los evaluados saber lo que se espera de ellos, la evaluación del rendimiento también puede servir de motivador en este sentido (36).

**Sales** (36), Teniendo en cuenta todos los factores mencionados, la evaluación del rendimiento se define como "un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir en los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como en el nivel de absentismo, con el fin de descubrir hasta qué punto es productivo el empleado y si puede mejorar su rendimiento futuro".

Cabe tener en cuenta que **Robbins** (37), considera que, en las organizaciones norteamericanas, los mismos criterios que se aplican en el ámbito empresarial, se aplican en el ámbito de las instituciones de gestión estatal.



### **Calidad de trabajo**

Es aquello que se realiza correctamente y consigue unos objetivos establecidos. La calidad en el trabajo está relacionada con el uso de los recursos: si el trabajador hace bien una tarea, pero invierte demasiado tiempo en ello, puede repercutir en el funcionamiento de la empresa e incluso ser contraproducente (38).

Un trabajo de calidad es aquel que se realiza correctamente y consigue unos objetivos establecidos. La calidad en el trabajo está relacionada con el uso de recursos: si un trabajador hace bien una tarea, pero invierte demasiado tiempo en ello, puede repercutir en el funcionamiento de la empresa e incluso ser contraproducente.

### **Trabajo en equipo:**

Según Fainstein Héctor (39), un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados; el trabajo en equipo implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto.

### **Formulación de la hipótesis**

#### **2.3.2. Hipótesis general**

- $H_1$ : Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital Daniel Alcides Carrión de huancayo,2022.
- $H_0$ : No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, 2022.

#### **2.3.3. Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica 1:**

- $H_1$ : Existe relación entre selección de personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

- Ho: No existe relación entre selección de personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

#### **Hipótesis específica 2:**

- H<sub>1</sub>: Existe relación entre capacitación del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.
- Ho: No existe relación entre capacitación del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

### **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Según Sampieri: el método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación)

El método del presente estudio es hipotético deductivo ya que está basado en la formulación de hipótesis que tendrán que ser rebatidas durante el desarrollo del estudio, que nos permitirá hacer inferencias que luego podremos comparar con los resultados de este estudio.

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque este tipo de enfoque tiene como pilar fundamental el poder medir o cuantificar los valores finales en tablas mediante el empleo de software estadísticos; En este enfoque existe una organización secuencial y con rigor que nos permitirá finalmente cumplir los objetivos de comprobar las hipótesis propuestas en el presente estudio.

### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo del presente estudio es aplicado de Nivel o alcance correlacional en donde se busca relacionar a dos variables dentro de una realidad específica de una comunidad, en un tiempo y espacio definido; con el objetivo fundamental de adquirir nuevos conocimientos mediante la observación de los sucesos sin realizar ninguna modificación en la población.

### **3.4. Nivel de la investigación**

Dado que se tiene como fin el análisis de la asociación existente entre las variables, el nivel del estudio es correlacional (40).

### **3.5. Diseño de la investigación**

la investigación es no experimental en tanto las variables se basan en categorías, conceptos, variables, acontecimientos, sucesos o entornos que ya han ocurrido o han ocurrido sin la participación del investigador. No se alteran en modo alguno.

La investigación y de corte transversal porque nos dice Hernández (2014) y de alcance correlacional, según Hernández (2014), se trata de asociar o relacionar dos variables en un contexto particular (41).

### **3.6. Población, muestra y muestreo**

#### **3.6.1. Población**

La población está conformada por trabajadores Licenciados en enfermería y técnicos de enfermería) que labora en el servicio de medicina y cirugía generales que son en un total de 100 personas labora en el hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo.

#### **Criterios de Inclusión**

- ✓ Personal asistencial conformado por Lic. En enfermería y personal técnico del servicio de medicina, infectología y neumología.
- ✓ Trabajadores con nivel cognitiva conservado

- ✓ Trabajadores que firmen el consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:**

- ✓ Trabajadores que no firmen el consentimiento informado.

**3.6.2. Muestra**

Según Hernández, Fernández y Baptista. (2014) afirma que. Es el fragmento representativo de la población que posee características similares a toda la población

Personal asistencial de enfermería del servicio de medicina, cirugía general.

Lic. Enfermería	50
Técnicos de enfermería	50
Total	100

**3.6.3. Muestreo**

El tipo de muestreo empleado fue el no probabilístico, porque la selección estuvo orientada por las características y contexto de la investigación.

### 3.7. Operacionalización de variables e indicadores

Variable 1	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
<b>Gestión del talento humano</b>	Para evaluar la gestión del talento humano se tomó en cuenta las diversas actividades que movilizan y desarrolla capacidades, habilidades y competencias que es de gran utilidad para las organizaciones.	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil</li> <li>• Competencias.</li> <li>• Experiencia</li> </ul>	Ordinal	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
		Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal.</li> <li>• Profesional.</li> <li>• social</li> </ul>	Ordinal	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo

Variable 2	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
DESEMPEÑO LABORAL	Es cuando el personal ejecuta sus funciones y labores de forma eficiente para el logro de las metas y objetivos de la organización.	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades.</li> <li>• Expectativas.</li> <li>• Satisfacción.</li> </ul>	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Totalmente en desacuerdo</li> <li>▪ En desacuerdo</li> <li>▪ Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>▪ De acuerdo</li> <li>▪ Totalmente de acuerdo</li> </ul>
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emprendimiento de mejoras continuas.</li> <li>• Cumplimiento de tareas</li> </ul>		

### **3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.8.1. Técnica**

En la investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta e instrumento un cuestionario ya que es un método que nos permite recolectar datos e información que es usado para describir, explicar diversos conocimientos, conductas, preferencias opiniones o actitudes de una determinada población.

#### **3.8.2. Descripción de instrumentos**

En este estudio se utilizó el instrumento que fue el cuestionario, conformado para conocer diversas opiniones y actividades del personal de enfermería del servicio de medicina, infectología y neumología del hospital Daniel Alcides Carrión, dichas encuestas fueron usados para las dos variables, gestión del talento humano y desempeño laboral.

El instrumento utilizado es el cuestionario que consta de 18 preguntas, como primera variable: es Gestión del talento humano con sus correspondientes dimensiones selección del personal y capacitación del personal que consta de 6 ítems y para la segunda variable: Desempeño laboral que tiene dos dimensiones calidad de trabajo y trabajo en equipo presenta 12 ítems. (42).

Este instrumento presenta alternativas con una valoración, que de acuerdo a Santa María Carlos (43), son:

- 01=Totalmente en acuerdo
- 02=en desacuerdo
- 03=ni de acuerdo/ni en desacuerdo
- 04=de acuerdo
- 05=totalmente de acuerdo.

### **3.8.3. Validación**

**Validez:** En el estudio, el instrumento utilizado fue de la autora Kiember Inca Allcahuaman, que contó con la validación de juicio de expertos, el mencionado uso de cuestionario en su tesis. “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS, 2015” (44).

Para la presente investigación se procedió a la validación por 5 expertos.

### **3.8.4. Confiabilidad**

Para la confiabilidad la autora realizó según el Alfa de Cronbach la cual permite estimar la fiabilidad donde obtuvo 0,922, para el cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral por lo que se considera con alta confiabilidad.

Tiempo de llenado: el entrevistado para la llenar la encuesta tomara unos 20 minutos.

Numero de ítem. El instrumento consta de 18 preguntas.

DIMENSIONES: consta de 02 dimensiones por cada variable

V1: selección de personal, capacitación de personal

V2: calidad de trabajo, trabajo en equipo

ALTERNATIVA DE RESPUESTA: totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo gestión del riesgo clínico aportan confiabilidad.



### **3.9. Procesamiento y análisis de datos**

Se utilizó el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25 para analizar y procesar los datos una vez que hayamos recopilado la información de la aplicación de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral; para las variables cualitativas se emplearán porcentajes de la clasificación de frecuencia y se mostraron los resultados en tablas estadísticas descriptivas e inferenciales.

El análisis de los datos se realizó mediante pruebas de normalidad, para verificar si los datos son paramétricas y no paramétricas, en donde si los datos presentados no son distribución normal se aplican estadísticas no paramétricas utilizando la prueba de correlación de Rho de Spearman para datos no paramétricos. Asimismo, se utilizó la estadística rho de Spearman, lo que permitió determinar la relación gestión del talento humano y el desempeño laboral entre dos variables ordinales (45).

### **3.10. Aspectos éticos**

La investigación tiene como referente la Declaración de Helsinki, por ello se mantiene la protección de las identidades de los participantes de este estudio de manera confidencial, según la Ley N.º 29733 (Ley de Protección de Datos Personales). Además, se cuenta con la autorización del hospital, nos brinda las facultades pertinentes para realizar nuestra investigación, se le dio a cada participante de este estudio un consentimiento informado de manera voluntaria.

## CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

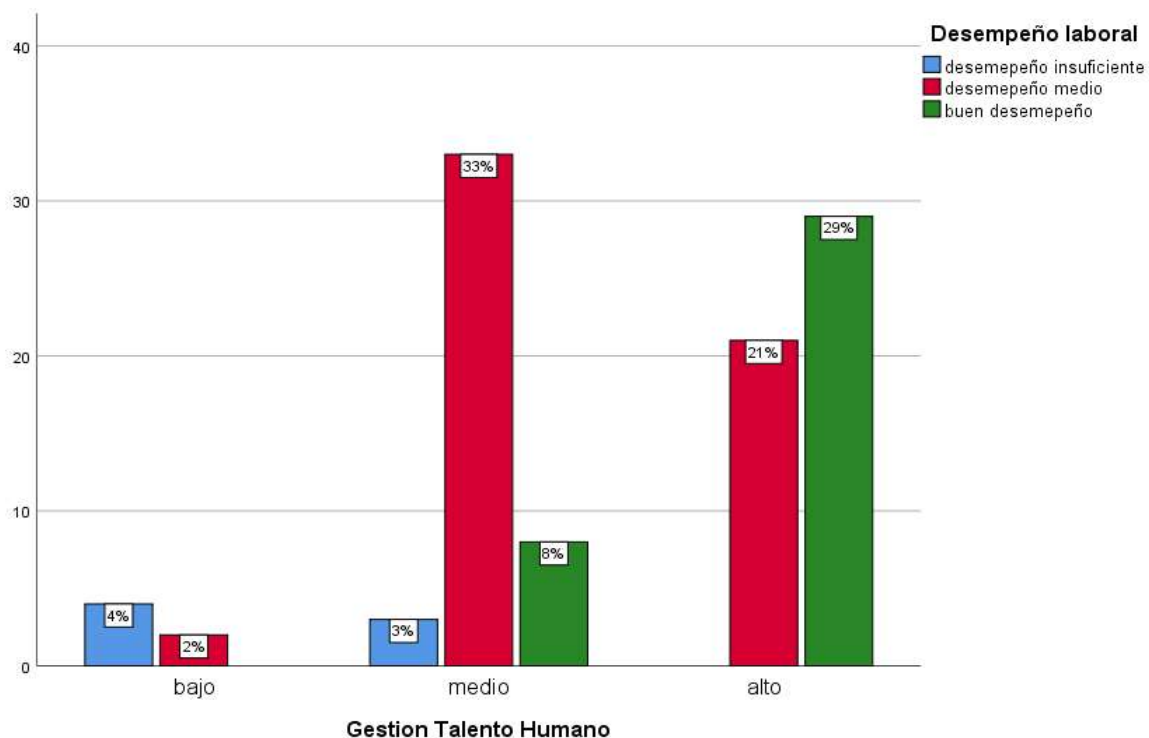
**Tabla 1. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal.**

**Tabla cruzada desempeño Laboral\*Gestión Talento Humano**

			Gestión Talento Humano			Total
			bajo	medio	alto	
desempeño Laboral	desempeño insuficiente	Recuento	4	3	0	7
		% del total	4,0%	3,0%	0,0%	7,0%
	desempeño medio	Recuento	2	33	21	56
		% del total	2,0%	33,0%	21,0%	56,0%
	buen desempeño	Recuento	0	8	29	37
		% del total	0,0%	8,0%	29,0%	37,0%
Total	Recuento	6	44	50	100	
	% del total	6,0%	44,0%	50,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 1. Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral personal.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla y figura 1 los resultados que se encontraron fueron la gestión del talento humano de nivel medio, el 33% (33) presentan desempeño laboral de nivel medio y el 8% (8) presenta un nivel medio en la gestión del talento humano, mientras que presenta un buen desempeño laboral, el 3% (3) presenta un nivel medio la gestión del talento humano, mientras que presenta un desempeño laboral insuficiente.

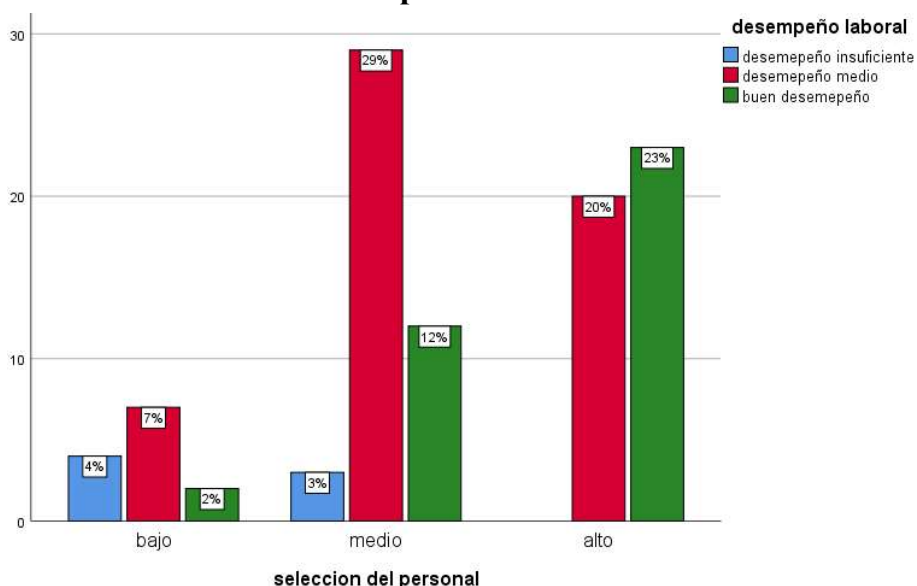
**Tabla 2. Relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal**

**Tabla cruzada entre selección del personal / desempeño laboral**

		desempeño laboral			Total	
		desempeño insuficiente	desempeño medio	buen desempeño		
selección del personal	Bajo	Recuento	4	7	2	13
		% del total	4,0%	7,0%	2,0%	13,0%
	Medio	Recuento	3	29	12	44
		% del total	3,0%	29,0%	12,0%	44,0%
	Alto	Recuento	0	20	23	43
		% del total	0,0%	20,0%	23,0%	43,0%
Total		Recuento	7	56	37	100
		% del total	7,0%	56,0%	37,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2. Relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla y figura 2 los resultados se mostraron que la selección del personal tiene de nivel medio, el 29% (29) presentan desempeño laboral de nivel medio y el 12% (12) presenta un nivel medio en la selección del personal, mientras que presenta un buen desempeño laboral, el 3% (3) presenta un nivel medio en la selección del personal, mientras que presenta un desempeño laboral insuficiente.

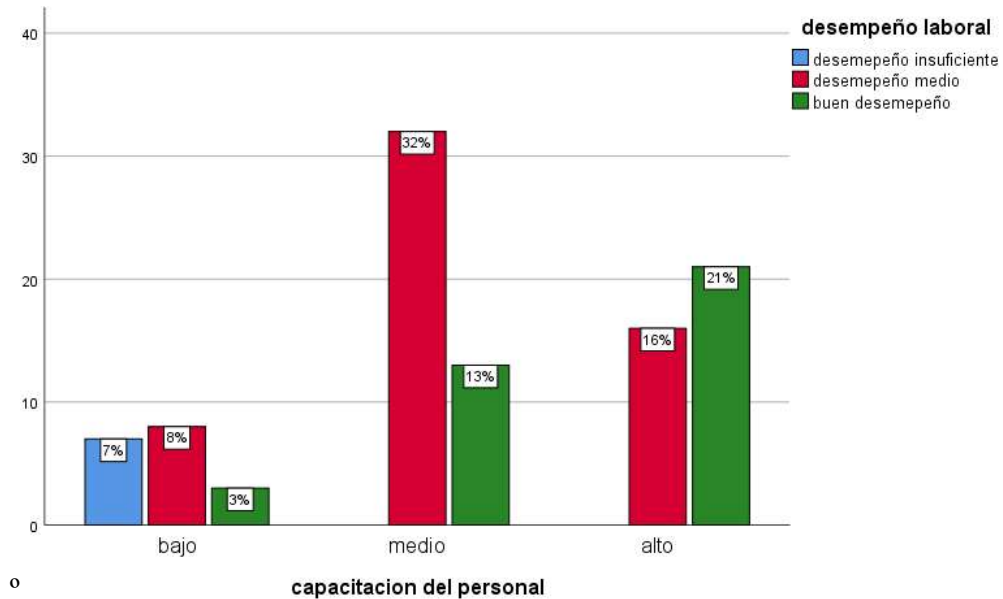
**Tabla 3. Relación de la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal**

**Tabla cruzada capacitación del personal /desempeño laboral**

		desempeño laboral			Total	
		desempeño insuficiente	desempeño medio	buen desempeño		
capacitación del personal	Bajo	Recuento	7	8	3	18
		% del total	7,0%	8,0%	3,0%	18,0%
	Medio	Recuento	0	32	13	45
		% del total	0,0%	32,0%	13,0%	45,0%
	Alto	Recuento	0	16	21	37
		% del total	0,0%	16,0%	21,0%	37,0%
Total	Recuento	7	56	37	100	
	% del total	7,0%	56,0%	37,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3. Relación de la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla y figura 3 los resultados que se encontraron que la capacitación del personal es de nivel medio, el 32% (32) presentan un desempeño laboral de nivel medio, y el 13% (13) presentan una capacitación del personal de nivel medio y con un buen desempeño laboral.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis primero se realizó la prueba de normalidad.

#### Prueba de Normalidad:

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

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

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,321	100	,000
V2	,323	100	,000

Según la prueba de normalidad la significancia para ambas variables es menor a 0.05, por lo que la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores no siguen una distribución normal por lo tanto la hipótesis se analizara por una prueba no paramétrica como la prueba de Rho Spearman.

El presente estudio es no paramétrico puesto que la prueba se analizan datos sin distribución específica y se basan en hipótesis, sin tener una organización normal de los datos. Se cuenta con datos ordinales, A pesar de tener limitaciones y cuentan con datos estadísticos organizados que facilitan su entendimiento.

### **Prueba de hipótesis general**

#### **Hipótesis General**

H0: No existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores

#### **Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  de margen de error

Por lo tanto:  $P \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula

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

**Estadístico de prueba:** Rho Spearman

**Tabla 4. Prueba estadística de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores**

**Toma de decisión**

Correlaciones		Gestión Talento	
		Humano	Desempeño laboral
Gestión Talento Humano	Correlación de Spearman	1	<b>,753*</b>
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	<b>,753*</b>	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

Fuente: Elaboración propia

Como  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la gestión del talento humano tiene relación con y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo 2022, lo cual ha sido corroborado mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman ( $\rho = -0,753$ ).

**4.2.1. Prueba de hipótesis específica N.º 1**

Ho: No existe relación entre selección de personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

H1: Existe relación entre selección de personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

**Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  de margen de error

Por lo tanto:  $P \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula

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

**Estadístico de prueba:** Rho Spearman

**Tabla 5. Prueba estadística de la relación entre selección de personal y el desempeño laboral del personal**

Correlaciones		desempeño laboral	selección del personal
desempeño laboral	Correlación de Spearman	1	,594*
	Sig. (bilateral)		,001
	N	100	100
selección del personal	Correlación de Spearman	,594*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

Fuente: Elaboración propia

### **Toma de decisión**

Como  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que la selección de personal tiene relación con el desempeño laboral del personal del Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022 lo cual ha sido corroborado mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman ( $\rho = -0,594$ ).

### **Prueba de hipótesis específica N.º 2**

$H_0$ : No existe relación entre capacitación del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

$H_1$ : Existe relación entre capacitación del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo 2022.

### **Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  de margen de error

Por lo tanto:  $P \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula

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

**Estadístico de prueba:** Rho Spearman



**TABLA 6. Prueba estadística de la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal**

Correlaciones		desempeño laboral	capacitación del personal
desempeño laboral	Correlación de Spearman	1	,655*
	Sig. (bilateral)		,002
	N	100	100
capacitación del personal	Correlación de Spearman	,655*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

Fuente: Elaboración propia

### **Toma de decisión**

Como  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que la capacitación del personal tiene relación con el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo 2022, lo cual ha sido corroborado mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman ( $\rho = -0,655$ ).

### **4.3. Discusión de Resultados**

actualmente, las diferentes empresas e instituciones están siendo más competentes en el ámbito la Gestión del Talento Humano; Sin embargo, no se dispone de los recursos necesarios a nivel sanitario para contratar a personas que ocupen este puesto en el hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo para la presente investigación; estos problemas tales como: falta de personal, clima laboral, relaciones interpersonales, desmotivación del trabajador, (salario diferenciado de acuerdo al tipo de contrato ) personal nombrado, contratado ,personal cas, falta de comunicación y trabajo en equipo.

Se observa también que, en el hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, La persona encargada de la Gestión del Talento Humano no hace o no realiza correctamente las tareas que se le asignan por desconocimiento de las funciones del puesto, lo que perjudica a los trabajadores y a su rendimiento laboral.

El objetivo general del estudio era investigar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el rendimiento de los trabajadores, y los resultados muestran que existe una relación entre ambos factores un p-valor de 0.000; y con una Correlación de Spearman 0.753 con una buena correlación; en el estudio MINO, V. (2018), determino la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, puesto que representa una correlación positiva media y de acuerdo con la Rho de Spearman resulta 0,541. con una correlación Moderada con lo que estos resultados se asemejan en cuanto su correlación en las variables Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral.

En este contexto Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

En cuanto la dimensión selección del personal nos muestra un 44% de nivel medio representan 44 encuestados en el personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo, Asi mismo en el estudio de VILCHES, P. (2018) menciona que los participantes de la investigación fueron 50 empleados encuestados, de los cuales un poco más de la mitad 60% (n=30) dijeron estar de acuerdo, mientras que menos de la tercera parte 26% (n=13) aseguraron estar completamente de acuerdo con lo que puede afirmar con respecto la

selección del personal los estudios están de acuerdo en la selección de un personal encargado para la gestión del hospital Daniel Alcides Carrión.

Según Cohen, B. (1981) explica que la selección consiste esencialmente en comparar aptitudes y posibilidades del candidato con la exigencia del puesto. En un sentido más amplio, la selección implica encontrar entre los diferentes candidatos a los que mejor se adaptan a los puestos ocupados en la organización o para las habilidades requeridas por la organización, por lo que el proceso de selección tiene como objetivo mantener o mejorar la eficiencia y la productividad. En última instancia, lo que está en juego es el capital de conocimiento que la organización debe retener o aumentar.

En cuanto la dimensión capacitación del personal nos muestra un 45% de nivel medio representan 45 encuestados en el personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo, En el estudio de MATABAJAY, M. et al. (2017), su investigación es un estudio cuantitativo descriptivo con 211 participantes. Se elaboró el cuestionario "Percepción de los procesos de desarrollo del talento humano", cuya confiabilidad es de 0,97. Resultado: Se demostró diferencias estadísticamente significativas en la capacitación de las necesidades, plan y programas, seguimiento, en la calidad de vida laboral con el compromiso laboral, Conclusión: Se reconoce la necesidad de mejorar aún más el proceso de aprendizaje, la calidad de vida laboral y la evaluación del desempeño.

Con lo que puede afirmar con respecto a la capacitación del personal, la gestión del talento humano en una organización refleja su implicancia en el desempeño laboral de los que laboran en dicha organización, por lo cual es necesario tener presente la capacitación continua con la finalidad de lograr la mejora del desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo.

En tal sentido Chiavenato (2008), define: "La capacitación a corto plazo es la evolución educativa, empleada de forma sistemática y organizadamente, siendo una manera por la cual

las personas obtienen conocimientos, desarrollan habilidades y competencias de acuerdo a objetivos definidos”

En cuanto al Desempeño Laboral nos muestra un 56% de nivel medio representan 56 encuestados en el personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo, en el estudio de VILCHES, P. (2018) Los 50 trabajadores encuestados en el estudio revelaron que algo más de la mitad (60%, n=30) estaban muy de acuerdo y el 34% (n=17) de acuerdo, resultados comparables a los comunicados para el Rendimiento Laboral, y los resultados laborales del personal son un deber vital de la dirección. Un sistema de gestión del rendimiento basado en las competencias ayuda a los directivos a cumplir sus obligaciones con más confianza y eficacia para aumentar el rendimiento laboral de los empleados del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo.

Esto se puede corroborar con lo mencionado por Chiavenato (2007, p. 236), «el desempeño laboral incluye empleados que cumplen con los requisitos del trabajo, demostrando habilidades para desempeñar sus cargos, de acuerdo con las metas de la organización.»

## **CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

- Gestión del talento humano tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del personal de enfermería, debido a la existencia de una correlación buena de Rho de Spearman (0.753), con una significancia de  $p= 0,000$  teniendo en cuenta que el nivel de desempeño laboral es de nivel, medio ,como también en la variable gestión de talento humano es de nivel medio en ,con lo que se demuestra la correlación positiva, vale decir si la gestión del talento humano se incrementa ,mejora el desempeño laboral en los trabajadores del hospital DANIEL ALCIDES CARRION DE HUANCAYO.

- En la investigación se determinó la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral con una correlación moderada de Rho de Spearman (0.594), lo que indica que una óptima selección del personal influye en el desempeño laboral, teniendo en cuenta que el nivel de selección del personal es de nivel medio en los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo. (p=0.01).
- Se establece la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral con una correlación buena de (0.655), teniendo en cuenta que el nivel de capacitación del personal es de nivel medio en los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo. (p=0.02). Quiere decir un personal altamente capacitado tendrá un desempeño laboral alto.

## **5.2. Recomendaciones:**

- Del estudio realizado podemos recomendar innovar continuamente el área de Gestión del Talento Humano en Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, lo que permitirá un avance en los logros de las metas u objetivos planteados de la Institución y obtener una visión más clara y objetiva, mejorando los estándares de calidad de atención.
- Del estudio realizado podemos recomendar un sistema de gestión del desempeño laboral basada en las competencias para ejecutar sus obligaciones con la dirección con mayor confianza y eficacia, lo que repercute sustancialmente en la capacidad de la organización para contratar y retener personal de la máxima calidad, mejorando la calidad del servicio de la organización a los usuarios internos y externos.
- Del estudio realizado podemos recomendar un sistema de calificación para la selección del personal que cumpla el perfil, formación académica y experiencia laboral para que pueda desempeñarse con alta capacidad resolutive; y lograr un aumento en la eficiencia del desempeño laboral, así como la eficacia en la Institución.
- Del estudio realizado podemos recomendar fomentar y gestionar las capacitaciones

y pasantillas a nivel de las instituciones con la finalidad de obtener las experiencias de otras instituciones en el campo de gestión de talento humano y el buen desempeño laboral para mejorar calidad de atención en favor de la población.

- Los resultados obtenidos se mostraron al concluir el estudio a la institución en el área de gestión para tener en cuenta el desempeño laboral y la gestión del talento humano.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Alarcón Cuases DG. La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi [Internet]. [Ecuador]: Universidad Politécnica Estatal del Carchi; 2015 [citado el 25 de febrero 2023]. Disponible en: <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/315>
2. Asamblea Mundial de la Salud, editor. Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud [Internet]. Ginebra, Suiza: World Health Organization; 21 de mayo de 2010. Disponible en: [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA63/A63\\_R16-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA63/A63_R16-sp.pdf)
3. Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud (ONRHUS). Experiencias de Planificación de los Recursos Humanos en Salud, Perú 2007-2010 [Internet]. Jr. Huaraz 449 - Breña: SINCO editores SAC; 2007. Disponible en: [https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/884998/i-09-experiencias-de-planificacion-de-los-recursos-humanos-en-s\\_VRvKEUt.pdf](https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/884998/i-09-experiencias-de-planificacion-de-los-recursos-humanos-en-s_VRvKEUt.pdf)
4. Ministerio de Salud (MINSA). Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud [Internet]. 2015. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3509.pdf>
5. Del Castillo Méndez AY. La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016 [Internet]. [Lima, Perú]: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo\\_M\\_AY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_M_AY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Buchelli Aguirre EE, Yara Rodríguez YK, Africano Martínez EA. Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el

- Hospital de San José, Bogotá D.C., Colombia. *Repert. Med. Cir.* [Internet]. 1 de junio de 2016 [citado 2 de agosto de 2023];25(2):109-17. Disponible en: <https://revistas.fucsalud.edu.co/index.php/repertorio/article/view/78>
7. Matabajoy-Montilla JM, Matabanchoy-Tulcán SM, Obando-Guerrero LM. Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia. *Univ. Salud* [Internet]. 1 de enero de 2018 [citado 2 de agosto de 2023];20(1):26-3. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3555>
  8. López Puig P, Díaz Bernal Z, Segredo Pérez A. M, , Pomares Pérez Y. Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública* [Internet]. 2017;43(1):3-15. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21450963002>
  9. Jyoti J, Sharma P. Investigación empírica de una variable moderadora y mediadora entre la tutoría y el desempeño laboral: un modelo estructural. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* [Internet]. 2017;33(1):55-67. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231350398007>
  10. Lupano Perugini ML, Castro Solano A. Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Psicodebate* [Internet]. 2018;35(1):171–88. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6576221&orden=0&info=link>
  11. Zayas Barreras I. La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *CAGI* [Internet]. 13 de octubre de 2020 [citado 2 de agosto de 2023];7(14):21-42. Disponible en: <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>
  12. Saravia Yaya RB. Cultura de seguridad del paciente y gestión del talento humano en el personal de enfermería en áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017



- [Internet]. [Lima, Perú]: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14454/Saravia\\_YRB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14454/Saravia_YRB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
13. Rojas Reyes RR, Vílchez Paz SB. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús [Internet]. [Lima, Perú]: Universidad Norbert Wiener; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/1711>
  14. Mino Vargas Machuca RF. Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018 [Internet]. [Lima, Perú]: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21788/Mino\\_VMRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21788/Mino_VMRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  15. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev. Innova Educ. [Internet]. 6 de octubre de 2020 [citado 2 de agosto de 2023];2(4):543-54. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
  16. Campos Avellaneda PI, Gutiérrez Crespo H, Matzumura Kasano JP. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista Cuidarte [Internet]. 2019;10(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
  17. Salazar Saldaña R del P. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca [Internet]. [Lima, Perú]: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38022>
  18. Campuzano Rodriguez MA, Ziadet Bermúdez EI, Echeverría Vasquez HG. Gestión del Talento Humano en las PYMES. Revista Publicando [Internet]. 2016;3(7):438–48.

- Disponible en:  
[https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/272/pdf\\_145](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/272/pdf_145)
19. Chiavenato I. Gestión del talento humano [Internet]. 3.<sup>a</sup> ed. México: McGraw-Hill; 2009.  
Pág. 9, 250. Disponible en:  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
20. Fleitas S, Cuesta. A. (2010) La gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: Ediciones ECOE. Páginas. 448. Revista Latinoamericana de Psicología [Internet]. 2013;45(1):157-160. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80526356011>
21. Chiavenato I. Gestión del talento humano [Internet]. 3.<sup>a</sup> ed. México: McGraw-Hill; 2009.  
Pág. 15. Disponible en:  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
22. Navarrete Villota MJ. La capacitación del personal y el desempeño laboral [Internet]. [Ambato,Ecuador]: Universidad Técnica de Ambato; 2018. Disponible en:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>
23. Cruz Martínez F. Reclutamiento y selección de personal en las organizaciones [Internet]. gestiopolis. gestiopolis.com; 2020 [citado el 25 de febrero de 2023]. Disponible en:  
<https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-organizaciones/>
24. Redacción Computing. 10 beneficios de la evaluación en Recursos Humanos [Internet]. Computing. 2023 [citado el 25 de febrero de 2023]. Disponible en:  
<https://www.computing.es/mercado-ti/10-beneficios-de-la-evaluacion-en-recursos-humanos/>

25. Blanco Cohen C. Cómo seleccionar nuestro personal. México: Limusa; 1968.
26. De Ansorena Cao A. 15 pasos para la selección de personal con éxito. Ediciones Paidós; 1996.
27. Santos Gómez M. La educación como búsqueda. Filosofía y Pedagogía. 30/01/2009 ed. Madrid: Biblioteca de la Nueva Educación; 2008.
28. Castagnola Sanchez VR, Castagnola Rossini GM, Castagnola Rossini A del C, et al. La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. Journal of Business and entrepreneurial [Internet]. octubre - diciembre de 2020;4(3):80–9. Disponible en: [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaCapacitacionYSuRelacionConElDesempenoLaboralEnUn-7887983%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaCapacitacionYSuRelacionConElDesempenoLaboralEnUn-7887983%20(1).pdf)
29. Robbins Stephen P, Coulter M, DeCenzo DA. Fundamentos de Administración. México: Pearson Educación; 2017.
30. Campos WB. La perspectiva bidimensional del desempeño laboral. Manuscrito inédito. 2005.
31. Huamán Guzmán GJ. Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de Producción, Moquegua, Perú. Magister Science Journal [Internet]. 2018;3(1):59–75. Disponible en: [https://www.magisterimed.org/uploads/1/2/1/2/121283803/magister\\_science\\_journal\\_i\\_ssn\\_2707-5311\\_vol.1\\_n%C3%BAm.1\\_2018.pdf](https://www.magisterimed.org/uploads/1/2/1/2/121283803/magister_science_journal_i_ssn_2707-5311_vol.1_n%C3%BAm.1_2018.pdf)
32. Buchelli Aguirre EE, Yara Rodríguez YK, Africano Martínez EA. Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá D.C., Colombia. Repert. Med. Cir. [Internet]. 1 de junio de 2016 [citado 2 de agosto de 2023];25(2):109-17. Disponible en: <https://revistas.fucsalud.edu.co/index.php/repertorio/article/view/78>

33. Werther W, Davis K. Administración de personas y recursos humanos. España S.L.: McGraw-Hill Interamericana; 2014.
34. Gibson J, et al. Las organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos. 8°ed. Nueva York, NY, Estados Unidos de América: McGraw-Hill; 1996.
35. Stoner JAF, Freeman RE, Gilbert DR. Administración [Internet]. 6.ªed. México: Prentice Hall Hispanoamericana; 1996. Disponible en: [https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod\\_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf](https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf)
36. Sales M. Evaluación del desempeño. Mendoza, Argentina: Universidad Champagnat; 2005.
37. Robbins SP, Judge TA. Comportamiento organizacional [Internet]. México: Pearson Educación; 2009. Disponible en: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
38. ¿Que Es La Calidad De Trabajo? [Internet]. Apúntateuna. 2023 [citado el 3 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.apuntateuna.es/nuevo/que-es-la-calidad-de-trabajo.html>
39. Universidad Virtual de Salud Manuel Fajardo . Manual de Trabajo en Equipo [Internet]. 2015. Disponible en: [http://www.uvsfajardo.sld.cu/sites/uvsfajardo.sld.cu/files/26\\_trabajo\\_en\\_equipo.pdf](http://www.uvsfajardo.sld.cu/sites/uvsfajardo.sld.cu/files/26_trabajo_en_equipo.pdf)
40. León OG, Montero I. Métodos de Investigación en Psicología y Educación [Internet]. 3.ª ed. Madrid: McGraw-Hill; 2003. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/464428743/Leon-Montero-Metodos-de-investigacion-en-psicologia-y-educacion-pdf>

41. Hernández M. Plan de acción basado en gestión del talento humano para el mejoramiento del desempeño laboral de docentes del colegio de Santa Rosa [Internet]. [Bárbula]: Universidad de Carabobo; 2019. Disponible en: <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8027/1/mhernandez.pdf>
42. Rojas Reyes RR, Vílchez Paz SB. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús [Internet]. [Lima, Perú]: Universidad Norbert Wiener; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/1711>
43. Santa María Carlos FB. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017 [Internet]. [Lima, Perú]: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/Santa%20Mar%c3%ada\\_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/Santa%20Mar%c3%ada_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
44. Inca Allcahuamán K. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015 [Internet]. [Andahuaylas, Perú]: Universidad Nacional José María Arguedas; 2015. Pag.44. Disponible en: <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
45. Santos Gómez M. La educación como búsqueda. Filosofía y Pedagogía. 30/01/2009 ed. Madrid: Biblioteca de la Nueva Educación; 2008.

## ANEXOS

### Anexo N°1: Matriz de consistencia

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO, 2022”**

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal Hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo en el periodo 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cómo se relaciona la selección del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo en el periodo 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la capacitación de personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo en el periodo 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> • Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo en el periodo 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo - 2022.</li> <li>• Identificar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2022.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital Daniel Alcides Carrión de huancayo,2022.</p> <p><b>Hipótesis Específica</b> Existe relación entre selección de personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo -2022.</p> <p>Existe relación entre capacitación del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2022.</p>	<p><b>Variable 1</b> <b>Gestión del Talento Humano</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Selección del personal</li> <li><input type="checkbox"/> Capacitación del personal</li> </ul> <p><b>Variable 2</b> <b>Desempeño Laboral</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Calidad de trabajo</li> <li><input type="checkbox"/> Trabajo en equipo</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Es de tipo, correlacional de un enfoque cuantitativo.</p> <p>Método y Diseño de la Investigación Hipotético deductivo, no experimental, transversal.</p> <p>Población Muestra La Población y muestra es la misma se consideró el servicio de medicina y el servicio de cirugía un total de 100 participantes.</p>

## Anexo N°2: Instrumento N.º 1

### CUESTIONARIO

#### PRESENTACIÓN:

Estimados Licenciados, soy Marisol Esther Núñez Medina, estudiante de Maestría de la Universidad Norbert Wiener me dirijo hacia su persona en esta oportunidad para invitarlo a ser parte del estudio y rellenar el cuestionario entorno la gestión del talento humano y su relación entre el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo 2022.

Se agradece su entera disposición y sinceridad ante el llenado del formulario, recuerde que no existen respuestas buenas o malas y que los datos obtenidos serán de entera responsabilidad del investigador, por tanto, ninguna información personal será revelada y los datos serán empleados únicamente con fines académicos.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una

“X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

## CONTENIDO

N°	Ítems	Escala de valoración				
<b>VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO</b>						
<b>DIMENSION 1: SELECCION DE PERSONAL</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
2	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3	¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
<b>DIMENSION 2: CAPACITACION DE PERSONAL</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
5	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
6	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud?					
8	¿Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajo?					
9	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
10	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
11	¿Cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
12	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
<b>DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
14	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
15	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
16	¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					
17	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
18	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?					



### ANEXO 3

#### Validación de juicio de experto

Validación de juicio de experto

#### FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

##### I.GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos..... Daniel Paulino Herando.....

Grado

Académico:..... MAESTRÍA EN CIENCIAS.....

Fecha:..... 05/07/2023.....

##### II.OBSERVACIONES:

FORMA:

..... Sin Observación .....

ESTUCTURA:(Referido a la cobertura, dimensión, indicadores e ítems)

..... Sin Observación .....

CONTENIDO:(Referido a la presentación de los reactivos al grupo maestro)

..... Sin observación .....

##### III.VALIDACION:

Luego de evaluado el instrumento procede  No procede  para su aplicación

  
Mg. Daniel Paulino Herando  
MAESTRÍA EN CIENCIAS  
ESPECIALIDAD EN EMERGENCIAS Y DESASTRES  
CER 2022-INE 1472 RNM 500

Sello y firma del evaluador

DNI..... 44744975.....

Validación de juicio de experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I.GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos.....RAUL HECTOR MONTALVO OTIVO.....

Grado

Académico: DOCTOR.....

Fecha: 02-07-2023

II.OBSERVACIONES:

FORMA:

ADECUADO.....

ESTRUCTURA:(Referido a la cobertura, dimensión, indicadores e ítems)

ADECUADO.....

CONTENIDO:(Referido a la presentación de los reactivos al grupo maestral)

ADECUADO.....

III.VALIDACION:

Luego de evaluado el instrumento procede  No procede ( ) para su aplicación

  
  
Dr. RAUL MONTALVO OTIVO  
Médico - del Servicio de Neumología  
C.M.P. N° 047928 - R.M.S. N° 022611

Sello y firma del evaluador

DNI.....40468755.....

Validación de juicio de experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I.GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Gloria Esperanza Santa María Chimbor*

Grado

Académico: *Maestra en Enfermería*

Fecha: *07-07-2023*

II.OBSERVACIONES:

FORMA:

*sin observación*

ESTUCTURA:(Referido a la cobertura, dimensión, indicadores e ítems)

*sin observación*

CONTENIDO:(Referido a la presentación de los reactivos al grupo maestra)

*sin observación*

III.VALIDACION:

Luego de evaluar el instrumento procede  No procede ( ) para su aplicación



Sello y firma del evaluador

DNI. *1939 5061*

Validación de juicio de experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I.GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos..... *LUZ ISABEL MUNIVE LÁZARO*

Grado

Académico: *ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES*

Fecha: *07-07-23*

II.OBSERVACIONES:

FORMA:

*Adecuado*

ESTRUCTURA:(Referido a la cobertura, dimensión, indicadores e ítems)

*Adecuado*

CONTENIDO:(Referido a la presentación de los reactivos al grupo maestra)

*Adecuado*

III.VALIDACION:

Luego de evaluado el instrumento procede ( ) No procede ( ) para su aplicación

Sello y firma del evaluador

DNI..... *90057919*  
*[Firma]*  
Lic. L. Isabel Munive Lázaro  
CEP: 25227 - RNE: 5393

Validación de juicio de experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I.GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos Arturo Díaz Lazo

Grado

Académico: Doctor

Fecha: 01/01/23

II.OBSERVACIONES:

FORMA:

Josemas

ESTUCTURA:(Referido a la cobertura, dimensión, indicadores e ítems)

- p de modo

CONTENIDO:(Referido a la presentación de los reactivos al grupo maestral)

p de modo

III.VALIDACION:


Luego de evaluado el instrumento procede  No procede ( ) para su aplicación

  
Sello y firma del evaluador

DNI 8522106

Arturo Valerán Díaz Lazo  
C.M.P. 20052 - ENEM 0170  
MÉDICO CARDIOLOGO

## Anexo N° 4: Consentimiento Informado

 Universidad Norbert Wiener	<b>FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI</b>	
	<b>CÓDIGO:</b> UPNW-EES-FOR-068	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01
		<b>FECHA: 11/08/2022</b>

**Título de proyecto de investigación** : LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO -2022”

**Investigadores** : **Marisol Esther Núñez Medina**  
**Institución (es)** : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO -2022”

de fecha 29 / 12 / 22 y versión.01 Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

### I. INFORMACIÓN

**Propósito del estudio:** El propósito de este estudio es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo en el periodo 2022 Su ejecución ayudará/permitirá plantear alternativas que mejoren la Gestión del talento Humano.

**Duración del estudio (meses): 03 MESES**

**N° esperado de participantes: 100**

**CRITERIOS DE INCLUSIÓN:** Personal asistencial conformado por Lic. En enfermería y personal técnico del servicio de medicina, infectología y neumología. Trabajadores con nivel cognitiva conservado Trabajadores que firmen el consentimiento informado.

**CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:** Personal asistencial que no está conformado por Lic. En enfermería y personal técnico del servicio de medicina, infectología y neumología.

Trabajadores con no tenga un nivel cognitivo conservado Trabajadores que no firmen el consentimiento informado.

**Procedimientos del estudio:** Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Firmar el consentimiento informado.
- Se le entregara la encuesta para que conteste las preguntas.
- La encuesta es anónima.
- Voluntario
- No se realizará ningún pago.

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos 15 minutos y.

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

**Riesgos:** (Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)

Su participación en el estudio *no* presenta ningún riesgo.

**Beneficios:** *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente proyecto será de gran ayuda en la mejora de la gestión del talento humano en a la institución.

**Costos e incentivos:** Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:** Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

**Derechos del paciente:** La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.


**Preguntas/Contacto:** Puede comunicarse con el Investigador Principal *(Detallar el nombre, número de teléfono y correo electrónico del investigador principal)*.

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** [comité\\_etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité_etica@uwiener.edu.pe)

## II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

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

\_\_\_\_\_  
Nombre **participante:**  
DNI:  
Fecha: *(dd/mm/aaaa)*

  
\_\_\_\_\_  
**investigador: Marisol Esther, Núñez Medina**  
DNI:09575313  
Fecha: *(19/01/2023)*

\_\_\_\_\_  
Nombre testigo o representante legal:  
DNI:  
Fecha: *(dd/mm/aaaa)*

**Nota:** *La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.*

**ANEXO N°5 Constancia de aprobación del Comité de Ética**

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 01 de marzo de 2023

Investigador(a)  
**Marisol Esther Núñez Medina**  
**Exp. N°: 0205-2023**

---

De mi consideración:

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

- Protocolo titulado: **“LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO -2022” Versión 01** con fecha **29/12/2022**.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión **01** con fecha **29/12/2022**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Marisol Esther Núñez Medina y a los investigadores colaboradores (no aplica)

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

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

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

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

Atentamente,

  
Yenny Marisol Bellido Fuente  
Presidenta del CIEI- UPNW





"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**INFORME N° 009 -2023-GRJ-DRSJ-HRDCQ-DAC-HYO-CI**

**DE : Dr. Julio Cesar Rosales Guerra**  
**Presidente del Comité de Investigación**

**A : Lic. Adm. / Abog. Roque E. Castro Gonzales**  
**Jefe de Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación**

**ASUNTO : Informe sobre Evaluación de Proyecto de Investigación**

**FECHA : Huancayo, 06 de febrero del 2023.**

Mediante el presente me dirijo a usted, para expresar un cordial saludo y a la vez hacer llegar el siguiente informe sobre la Evaluación del Proyecto de Investigación a realizarse en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico "DAC" Huancayo, detallado de la siguiente manera:

**Título del Proyecto :** "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU REALIZACIÓN ENTRE EL EMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO-2022"

**Presentado por :** Lic. Marisol Esther, NÚÑEZ MEDINA

**Conclusión :**

- Aprobar el Proyecto.
- La investigadora debe presentar copia del informe final.
- La autorización es por 1 año
- La investigadora debe mantener la confidencialidad de la información.

Es cuanto se informa para los fines consiguientes

Atentamente,

HOSPITAL REGIONAL DOCENTE  
CLÍNICO QUIRÚRGICO "D.A.C." - HYO.  
OFICINA DE APOYO A LA CAPACITACIÓN, DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

**RECIBIDO**

**07 FEB 2023**

N°: \_\_\_\_\_ Hora: 10:30 de la mañana  
Folios: 09 Firma: [Firma]

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIO  
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN - HYO.

CIRO JESUS RODRIGUEZ ALIAGA  
MÉDICO DE FISIATROLOGÍA  
C.M.P. 24316 - P.N.C. 13345

C.c. Interesado

**Anexo N° 7: Informe del porcentaje del Turnitin. (Hasta el 20% de similitud)**

**Reporte de similitud**

NOMBRE DEL TRABAJO <b>TESIS MARISOL NUÑEZ MEDINA.docx</b>	AUTOR <b>nuñez marisol</b>
RECuento DE PALABRAS <b>15705 Words</b>	RECuento DE CARACTERES <b>90126 Characters</b>
RECuento DE PÁGINAS <b>81 Pages</b>	TAMAÑO DEL ARCHIVO <b>9.5MB</b>
FECHA DE ENTREGA <b>Aug 27, 2023 8:42 AM GMT-5</b>	FECHA DEL INFORME <b>Aug 27, 2023 8:43 AM GMT-5</b>

---

**● 20% de similitud general**  
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)