



Universidad
Norbert Wiener

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD**

Tesis

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el
Hospital Santa Rosa, Lima - 2024

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

Presentado por:

Autora: Sosa Zevallos, Vanessa Mercedes


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7175-9212>

Asesora: Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8482-1281>

Lima – Perú

2025

| | | |
|--|---|------------------------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 |

FECHA: 08/11/2022

Yo, **Vanessa Mercedes Sosa Zevallos** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA, LIMA - 2024”** Asesorado por el docente: Dr. Milagros Lizbeth Uturnco Vera Con DNI 44551282 Con ORCID 0000-0002-8482-1281 tiene un índice de similitud de (23) (VEINTITRÉS)% con código oid: **14912:541861089** 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.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

El excedente del 3% en el índice de similitud, respecto al límite máximo permitido (20%), se debe exclusivamente al marco metodológico del documento. Este porcentaje responde al uso de fuentes metodológicas estandarizadas y a la reiteración necesaria de palabras clave en la formulación del problema, los objetivos, las hipótesis y las preguntas de investigación, elementos que requieren coherencia terminológica y conceptual. En tal sentido, dicho excedente se encuentra debidamente justificado y no constituye una falta a los principios de originalidad ni a la ética académica.



.....
Firma de autor 1

Vanessa Mercedes Sosa Zevallos

DNI: 44532202

.....
Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado



.....
Firma

Milagros Lizbeth Uturnco Vera

DNI: 44551282

Lima, 5 de diciembre de 2025

INDICE

CAPITULO I: EL PROBLEMA;Error! Marcador no definido.

- 1.1. Planteamiento del Problema;Error! Marcador no definido.**
- 1.2. Formulación Del Problema;Error! Marcador no definido.**
 - 1.2.1. Problema general;Error! Marcador no definido.
 - 1.2.2. Problemas específicos;Error! Marcador no definido.
- 1.3. Objetivos de la Investigación;Error! Marcador no definido.**
 - 1.3.1. Objetivo general;Error! Marcador no definido.
 - 1.3.2. Objetivos específicos;Error! Marcador no definido.
- 1.4. Justificación de la Investigación;Error! Marcador no definido.**
 - 1.4.1. Teórica;Error! Marcador no definido.
 - 1.4.2. Metodológica;Error! Marcador no definido.
 - 1.4.3. Práctica;Error! Marcador no definido.
- 1.5. Delimitaciones de la investigación;Error! Marcador no definido.**
 - 1.5.1. Temporal;Error! Marcador no definido.
 - 1.5.2. Espacial;Error! Marcador no definido.
 - 1.5.3. Recursos;Error! Marcador no definido.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO;Error! Marcador no definido.

- 2.1. Antecedentes de la investigación;Error! Marcador no definido.**
- 2.2. Bases teóricas;Error! Marcador no definido.**
 - Gestión del talento humano;Error! Marcador no definido.
 - Procesos de la Gestión de Talento;Error! Marcador no definido.
 - Desempeño Laboral;Error! Marcador no definido.

- 2.3. Formulación de hipótesis;Error! Marcador no definido.**

CAPITULO III: METODOLOGIA;Error! Marcador no definido.

- 3.1. Método de la investigación;Error! Marcador no definido.**
- 3.2. Enfoque de la investigación;Error! Marcador no definido.**
- 3.3. Tipo de la investigación;Error! Marcador no definido.**
- 3.4. Diseño de la investigación;Error! Marcador no definido.**
- 3.5. Población, muestra y muestreo;Error! Marcador no definido.**
- 3.6. Variable y operacionalización;Error! Marcador no definido.**
- 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos;Error! Marcador no definido.**
- 3.8. Procesamiento y análisis de datos;Error! Marcador no definido.**
- 3.9 Aspectos éticos;Error! Marcador no definido.**

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS;Error! Marcador no definido.

- 4.1.1 Análisis Descriptivo de Resultados;Error! Marcador no definido.**
- 4.1.2 Prueba de hipótesis;Error! Marcador no definido.**

4.1.3 **Discusión de resultados;**Error! Marcador no definido.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES;Error! Marcador no definido.

5.1 **Conclusiones;**Error! Marcador no definido.

5.2 **Recomendaciones;**Error! Marcador no definido.

REFERENCIAS;Error! Marcador no definido.

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: Población de estudio según grupo profesional. Hospital Santa Rosa-202425

TABLA N° 2: V de Aiken de indicadores según dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano30

TABLA N° 3: V de Aiken de indicadores según dimensiones de la variable Desempeño Laboral30

TABLA N° 4: Coeficiente de Alfa Cronbach según variables31

Tabla N°5: Baremos de la variable Gestión de Talento Humano y sus dimensiones32

Tabla N°6: Baremos de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones32

Tabla N°7: Características del grupo profesional según condición laboral del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202433

Tabla N° 8: Datos sociodemográfico del personal asistencial según género y edad del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202434

Tabla N°9: Características del grupo profesional según tiempo de servicio del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202435

Tabla N° 10: Distribución de los niveles de la Gestión del talento humano del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202435

Tabla N° 11: Distribución de los niveles de la Gestión del talento humano según el grupo profesional del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202436

Tabla N° 12: Distribución de los niveles según las dimensiones Gestión del talento humano del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202436

Tabla N° 13: Distribución de los niveles del Desempeño Laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202437

Tabla N° 14: Distribución de los niveles del Desempeño Laboral según el grupo profesional del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202437

Tabla N° 15: Distribución de las dimensiones del Desempeño Laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202438

Tabla N° 16: Prueba de normalidad de las variables Kolmogorov- Smirnow38

Tabla N° 17: Prueba de normalidad de las dimensiones de las variables39

Tabla N° 18: Grado de relación según coeficiente de correlación40

Tabla N° 19: Correlación entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202440

Tabla N° 20: Correlación de la dimensión incorporación del personal con el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202441

Tabla N° 21: Correlación de la dimensión organización del personal con el desempeño laboral

del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202442

Tabla N° 22: Correlación de la dimensión desarrollo del personal con el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202443

Tabla N° 23: Correlación de la dimensión compensación del personal con el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202443

Tabla N° 24: Correlación de la dimensión retención del personal con el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 202444

RESUMEN

Objetivos: El propósito de la investigación es determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa. **Metodología:** Estudio correlacional, no experimental, de corte transversal; la muestra esta conformada por 184 trabajadores asistenciales del Hospital Santa Rosa, se excluyó a personal con tiempo de servicio menor a un año y que sea de reemplazo. **Resultados:** De los 184 participantes, 62.5% pertenecieron al área de enfermería, 12.5% a farmacia; 8.2% al área de nutrición, 14.1% a obstetricia y 2.7% a trabajo social. EL 50% de los participantes eran nombrados, el 46.7 % cas, y el 3.3% tenían contrato a plazo fijo; el 88.6% de los encuestados eran mujeres. Además, el 23.4 % de los profesionales labora entre 3 a 5 años en la Institución. El 68.5% de los participantes percibe la gestión del talento humano como regular, mientras que el 25% lo percibe como eficiente. la dimensión desarrollo fue situado en el nivel regular (82.1%) la dimensión recompensa fue clasificado como deficiente (51.1%). El 83.7% de los encuestados percibe como eficiente el desempeño laboral y el 13% como regular. La dimensión calidad (79.4%), eficiencia (84.8%) y eficacia (77.2%) ubicados en el nivel eficiente. **Conclusión:** Existe una correlación positiva media (0.404, $p < 0.05$) ($Rho = 0.397$), entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

Palabras claves: Desempeño, gestión, evaluación, organización.

ABSTRACT

Objective: The purpose of the research is to determine if there is a relationship between Personnel Management and employee performance at the Santa Rosa Hospital. **Methodology:** Correlational, non-experimental, cross-sectional study; The sample is made up of 184 health personnel from the Santa Rosa Hospital, personnel with service time of less than one year and who are replacements were excluded. **Results:** Of the 184 participants, 62.5% belonged to the nursing area, 12.5% to pharmacy; 8.2% to the nutrition area, 14.1% to obstetrics and 2.7% to social work. 50% of the participants were appointed, 46.7% CAS, and 3.3% had a fixed-term contract; 88.6% of respondents were women. In addition, 23.4% of professionals work between 3 to 5 years at the Institution. 68.5% of the participants perceive personnel management as regular, while 25% perceive it as efficient. The development dimension was located at the regular level (82.1%) and the reward dimension was classified as deficient (51.1%). 83.7% of those surveyed perceive employee performance as efficient and 13% as regular. The dimension quality (79.4%), efficiency (84.8%) and effectiveness (77.2%) located at the efficient level. **Conclusion:** There is a medium positive correlation (0.404, $p < 0.05$) between Personnel Management and employee performance

Keywords Performance, management, evaluation, organization.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Los denominados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030, es un conjunto de metas, en donde se ha dado importancia a los recursos humanos siendo esta pieza fundamental para la atención adecuada a la población (1). El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 menciona “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (2). Es así que se esperaría una mayor inversión en el proceso de la gestión del talento humano, principalmente en los países en desarrollo, en donde el indicador estaría señalado por la densidad y distribución de personal de salud. (1). El último informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible muestra que solo el 17% de las metas, han tenido avances en estos años, menciona que, sin una adecuada inversión y mejora en las políticas efectivas, será difícil de cumplir las metas trazadas. (2)

Las estimaciones de densidad de profesionales de salud en América Latina, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) muestra que la densidad de personal médico es de 22,73 por cada 10 000 habitantes, profesionales de enfermería de 41,15 por 10 000 habitantes, obstetricia o personal de partería 3,7 por 10 000 habitantes, dentista o profesional de odontología 3,95 por 10 000 habitantes y farmacéuticos 3,65 por 10 000 habitantes. (3)

En la actualidad el 66.7 % de los países de América Latina presenta déficit de profesionales de la salud y se pronostica que para el 2030 este déficit sea de 600 000 profesionales. En el informe también se menciona que el 70% de profesionales de la salud son mujeres a nivel mundial y en la Región de América Latina el 56% son personal de enfermería y representa el 89% de esta área. (4)

A nivel regional, el objetivo 3 de la Agenda de Salud Sostenible para las Américas (AASSA 2030), indica “Fortalecer la gestión y el desarrollo de los recursos humanos para la salud con competencias que apoyen el abordaje integral de la salud”. La meta para el año 2030 es consolidar el acceso del profesional de la salud, teniendo como objetivo alcanzar el 44,5 profesional de la salud por 10.000 habitantes. Donde el incremento en el gasto público y la eficiencia económica son necesarios para fomentar el empleo de calidad, además del trabajo multisectorial en áreas como

salud, educación; a fin de aumentar la disponibilidad del talento humano para la salud, motivar a los equipos de trabajo y promover la retención del personal. (5).

En los últimos años, en América Latina y el Caribe, el gasto nacional público destinado a la salud, ha ido teniendo un incremento, se observa que para el año 2006, alcanzó el 3.1% del producto bruto interno (PBI), en el año 2011 fue de 3.7% y en el año 2014 fue de 4%; según datos de la CEPAL, para el año 2022 el gasto fue de 3,8% del PIB, sin embargo, a pesar del aumento en el transcurso del periodo, esto sigue estando por debajo de lo recomendado, del 6% del PBI según Organización Mundial de la Salud (OMS).

En Perú, el financiamiento de los recursos humanos en salud, alcanza el 4,7% del PBI, el mismo que sigue estando debajo de lo recomendado según OMS. Fomentar condiciones laborales que faciliten la incorporación y retención del talento humano e integrar su participación en la gestión en salud, motivando la colaboración de sindicatos de trabajadores o gremios. (5)

La gestión del talento humano de salud en la actualidad, adquiere relevancia; puesto que el capital humano es uno de los activos intangibles del cual depende, entre otros factores; del éxito o fracaso de la institución. (6) En el 2017, el Observatorio de Recursos Humanos en Salud de Perú; registró 265 460 trabajadores profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales y administrativos en el Sector Salud, 70% eran trabajadores del MINSA y Gobiernos Regionales, 20% de EsSalud, 8% de otras instituciones estatales y 2% por el sector privado. (7)

En el Perú, la cobertura de Salud Universal, ha sido una de las metas a alcanzar en los últimos años, sin embargo, el actual sistema de salud segmentado y fragmentado, la poca inversión y la falta de gestión del talento humano, desemboca en un sistema de salud poco eficiente; las reformas sanitarias de los últimos años se han incluido normas orientadas a los recursos humanos, con el objetivo de mejorar la calidad de atención a la población. (8). Para el año 2017 la cantidad de personal de salud fue de 31,88 profesionales de la salud por cada 10 000 habitantes; cifra por debajo de lo recomendado por la Organización Mundial de la Salud. (8). Entre otros problemas que influyen en la gestión del talento humano es el ausentismo laboral, alta rotación del profesional de salud, desmotivación del personal, bajos beneficios, remuneración insuficiente etc.

A nivel mundial se menciona que el ausentismo laboral del personal de salud ha aumentado en 30% en los últimos 25 años. El Perú ha tenido un índice de rotación laboral en comparación a otros países de América Latinoamérica. Alcanzando el 20 % en comparación al promedio de la región (10,9 %). Las tasas de rotación del personal hospitalario en el año 2021 fueron de 26%, encontrando diversas razones, las jubilaciones, en primer lugar, por agotamiento o el cambio a organizaciones que ofrecen un mayor salario o a horarios mejor distribuidos. (9)

Sin embargo, solo 26 estados de los 195, miembros de la Organización Mundial de la Salud (OMS) cuentan con normas, reglamentación y programas nacionales para la gestión de la salud y seguridad de los trabajadores de la salud. (10)

A nivel nacional, “los Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030”, establece 5 objetivos fundamentales, primero, el fortalecimiento de la gestión en el área de los recursos humano; disponer de estos suficientemente, considerando la inequidad entre regiones; fortalecer las competencias y capacidades de los profesionales de la salud; mejorar las condiciones laborales, y, por último, lograr un rendimiento laboral eficiente. Algunos de estos parámetros han mostrado avances en los últimos años; por ejemplo, el aumento la densidad de recursos humanos a 25 profesionales por cada 10 000 habitantes y la razón de enfermeras vs. médicos (1:1) en las estadísticas del año 2018. También menciona que la brecha de recursos humanos en salud fue de 62 128, de los cuales 1628 son médicos cirujanos, 8797 médicos especialistas, 27 294 son otros profesionales de salud y 24 479 técnicos asistenciales. La mayor brecha se encuentra en el primer nivel de atención, representando 28 804 profesionales y en segundo nivel de atención, 26 157 profesionales en donde se concentra la mayor brecha de médicos. (1)

En la actualidad el mundo atraviesa grandes cambios; esto nos motiva a pensar en diferentes tipos de gestiones para las organizaciones, en este caso para Instituciones de salud. Es por ello importante conocer si existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, para así contribuir a la toma de decisiones.

1.2. Formulación Del Problema

1.2.1.Problema general

- ❖ ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y su desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa – Lima en el periodo 2024?

1.2.2.Problemas específicos

- ❖ ¿Existe relación entre la incorporación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa – Lima en el periodo 2024?
- ❖ ¿Existe relación entre la organización del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa – Lima en el periodo 2024?
- ❖ ¿Existe relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa– Lima en el periodo 2024?

- ❖ ¿Existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa– Lima en el periodo 2024?
- ❖ ¿Existe relación entre la retención del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa– Lima en el periodo 2024?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1.Objetivo general

- ❖ Determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa – Lima en el periodo 2024

1.3.2.Objetivos específicos

- ❖ Establecer la relación entre la incorporación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa– Lima en el periodo 2024
- ❖ Establecer la relación entre la organización del personal y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital Santa Rosa– Lima en el periodo 2024
- ❖ Establecer la relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital Santa Rosa– Lima en el periodo 2024
- ❖ Establecer la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa– Lima en el periodo 2024
- ❖ Establecer la relación entre la retención del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa– Lima en el periodo 2024

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1.Teórica

La presente investigación brinda información sobre la gestión del talento humano y si existe alguna relación con el desempeño laboral de los usuarios internos.

La gestión de personal está orientada a planificar, organizar y dirigir, orientado a obtener un adecuado desempeño del talento en las organizaciones. Cuando la gestión del talento humano es eficiente, contribuye a generar, mantener e incrementar el nivel de satisfacción del talento, lo cual podría mejorar el desempeño. (11)

1.4.2.Metodológica

En la presente investigación se aplicó la encuesta, como instrumento, esta será validada por juicios de expertos, el cual podría servir como guía para posteriores investigaciones acorde al

presente tema. Los ítems que se abordaron fueron la gestión de talento humano a través de sus dimensiones como incorporación, organización, desarrollo, compensación y retención de personal; y la variable desempeño laboral con las dimensiones de eficiencia, eficacia y calidad.

1.4.3.Práctica

Considerando el objetivo principal del estudio, la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se obtendrán datos que permitirán poder encontrar soluciones a problemas sobre gestión que podrían influir en el desempeño, las cuales se podrán analizar y teniendo en cuenta lo evaluado se podría mejorar la toma de decisiones.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1.Temporal: la investigación se realizará en el periodo 2024, el cual incluye la recolección de datos y la redacción del informe final.

1.5.2.Espacial: La presente investigación se realizará al personal del Hospital Santa Rosa del distrito de Pueblo Libre, departamento de Lima - Perú

1.5.3.Recursos: el estudio se enfoca en encontrar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa del departamento de Lima.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Heredia y Narvaes (2021) En su estudio tuvieron como objetivo “Aplicar los procesos administrativos que la ley y las normativas del Ministerio del Trabajo faculta a las Entidad Operativa Desconcentrada (EOD)”; es una investigación descriptiva con diseño no experimental; donde se aplicó la técnica de encuestas, aplicadas a 60 trabajadores del área administrativa del Hospital Homero Castanier Crespo; en los resultados, se evidenció inconformidad por parte de los funcionarios al ocupar los cargos para los que no fueron contratados, además de realizar actividades que no se encontraban acorde a su contrato de trabajo, es por ello que el estudio menciona como imprescindible que la Unidad de Talento Humano realice la reclasificación del personal en función a sus competencias y perfiles. (12)

Fajardo, et al. (2020) en la presente investigación, tuvieron como objetivo “Describir la gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador”, el estudio fue tipo descriptivo, de diseño documental, se utilizó el registro de datos como instrumento y la técnica fue el análisis de contenido. Los resultados obtenidos indicaron la necesidad del desarrollo integró del profesional de salud; manifestando que el talento humano es un elemento importante en las instituciones de salud; es por eso que para alcanzar los objetivos del sistema de salud y el óptimo desempeño laboral de sus trabajadores, es importante una adecuada gestión. (13)

Moreno (2020) tuvo como objetivo establecer el vínculo correlacional entre dos elementos: gestión de talento humano y desempeño laboral. El ámbito también correspondió a los centros de salud de las instituciones policiales en Guayaquil. Se trató de un estudio no experimental de alcance correlacional; con una muestra integrada por 71 servidores profesionistas del área de salud. Se empleó un listado de preguntas expresadas en 21 ítems, con 3 dimensiones e indicadores, en base a la escala de lickert. El grupo etario predominante de la muestra estuvo en el rango de 26 a 38 años (52.1%); y fueron del sexo femenino (70%). Las conclusiones identificaron a la gestión del talento humano con 53.5% (nivel regular), mientras que desempeño laboral obtuvo 59% (nivel regular). El estudio probó la correlación y la identificó como positiva de rango moderad (ρ 0.570) entre ambas variables. (14)

Samma, et al (2019) tuvieron como objetivo “analizar el efecto mediado de innovación organizacional en la relación entre varias prácticas de gestión del talento humano y desempeño organizacional sostenible”. La medición de las variables fue posible mediante 31 preguntas, cuyas respuestas ofrecieron información sobre las variables investigadas en 20 sucursales de Shanghái de cinco bancos chinos. La muestra estuvo conformada por 350 participantes, 45% del sexo femenino, 54% del sexo masculino. Predomino el personal con tiempo de trabajo entre 5 a 10 años (38.9%) y de edades entre 25 a 34 años (31.4%); el alfa de Cronbach para el desarrollo del personal fue de 0,717, para la gestión del desempeño fue 0,783, compensación y beneficios fue de 0,810 y para desempeño organizacional sostenible fue 0,791. Los resultados evidenciaron que los beneficios y la compensación influyen de forma positiva en el comportamiento organizacional sostenible ($\beta=0.278$, $p<0.000$; $\beta=0.098$, $p<0.016$), sin embargo el desarrollo del personal y dotación del personal no influyen de forma positiva en el desempeño organizacional sostenible ($\beta=0.057$, $p<0.253$; $\beta=0.000$, $p<0,994$), Así se mostraron que las experiencias de los recursos humanos, en las dimensiones de desempeño, compensación y beneficios tuvieron una influencia directa y positiva en el desempeño organizacional sostenible. (15)

Vainieri, et al. (2019) implementaron un estudio con el fin de determinar la correlación entre las competencias de la dirección, el intercambio de información y el desempeño en el ámbito de la salud pública, a fin de observar el rol de la gerencia para garantizar el intercambio de información sobre las estrategias para lograr el compromiso de los profesionales”, se utilizó datos de 16 organizaciones de salud pública de la Región Toscana (Italia), 4 hospitales universitarios y 12 locales sanitarios en el transcurso de 4 años, en total 62 observaciones. Se utilizó un análisis de regresión de datos de panel con el modelo de mediación de Kenny y Baron. Los resultados mostraron que las competencias de la alta gestión están relacionadas de forma positiva con el desempeño organizacional ($p < 0,05$); las competencias también están relacionadas de forma positiva con el intercambio de información ($p<0.655$); y también se afirmó la relación positiva entre el intercambio de información y el desempeño organizacional. ($p < 0,01$). (16)

Nacionales

Castillo (2023) orientó su investigación a conocer la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa de Lima”. Se trata de una investigación orientada a medir relaciones con un recojo de información en un espacio breve de tiempo. La muestra estuvo integrada por 100 enfermeras, se excluyó al personal que tuvieron menos de 3 años en el puesto laboral. Los investigadores optaron por aplicar una encuesta con dos cuestionarios, uno para cada variable, el primero conteniendo 25 ítems y 4 dimensiones (planificación, organización, dirección y control), el segundo 28 ítems y 4 dimensiones (liderazgo, motivación, desarrollo personal y responsabilidad). el alfa Cronbach para la primera variable obtuvo un valor de 0.826, y la segunda variable 0.854. la muestra estuvo integrada principalmente

por mujeres (90%), la edad predominante se ubicó ente los 31 a 40 años (30%); el 45% de los participantes calificaron la gestión como medianamente eficaz y el 29% ineficaz. El desempeño laboral fue ubicado en el nivel medio (58%) por los participantes. El estudio estableció una correlación calificada como alta y positiva ($\rho=0.746$) entre las variables analizadas. Además, se evidenció que el 45% de los trabajadores calificó la gestión administrativa como medianamente eficaz. (17)

Saavedra, (2021) consideró como propósito principal de su investigación “Establecer la relación que guarda la gestión de competencias y el desempeño laboral en el centro de Salud Juan Guerra 2021”. El estudio no intervino en las variables y se planteó de manera descriptiva correlacional, de tipo no experimental. La muestra incluyó a 30 servidores del centro de Salud. Se utilizó un cuestionario de Gestión de competencias (reclutamiento de personal, desarrollo y capacitación, carrera profesional) y Desempeño laboral, en el cual se obtuvo como resultado que el 17% de los participantes están en desacuerdo en que las gestiones por competencias influyen el desempeño laboral, el 44% estaban medianamente de acuerdo; el estudio también demostró que el rendimiento de los servidores es impactado por la selección del recurso humano (33%). Asimismo, mientras que el 30% estuvieron medianamente de acuerdo en que ambas variables estudiadas se correlacionan. Se concluye que existe una correlación positiva entre la gestión por competencias y el desempeño laboral ($\rho=0.555$). (18)

Alcalá, 2021 planteó como objetivo describir cómo influye la gestión y el desempeño laboral de los servidores administrativos del departamento de recursos humanos, tomando como ámbito al Hospital Antonio Skrabonja Antoncich, en Pisco. Su investigación encaja en el diseño descriptivo correlacional de corte transversal. 246 miembros del personal componían la población, de los cuales 150 se consideraron en la muestra. Se excluyó al personal que estuviera de vacaciones, descanso médico y licencia. Se empleó una encuesta que midió cada variable con un cuestionario con escala de Likert. La variable gestión involucró 40 ítems; la segunda variable, desempeño laboral, incluyó 34 ítems. El personal nombrado de la muestra representó el 47%, 60% fueron mujeres y el 44% de los participantes era menor de 35 años, el personal administrativo representó el 53% y 47% el personal asistencial. Se recogió que el desempeño laboral recibe influencia de la gestión del talento humano (45.3%), mientras tanto, se evidenció que la gestión pública hace lo propio sobre el desempeño laboral, lo que fue corroborado por el 27.3%. El 78% de los participantes indicaron que siempre existe políticas remunerativas y de reconocimiento y el 82.7 % indicaron que siempre hay capacitación laboral. Se concluyó que el desempeño laboral no está influenciado por la gestión ($\rho= -0.048$) calificada como correlación negativa moderada, se atribuye a las deficiencias en la institución e inadecuados servicios que podría afectar el desempeño laboral de los servidores administrativos, de otro lado, no se identificó una relación entre las variables analizadas ($\rho=-0.083$). (19)

La Torre, 2021 propuso como objetivo correlacionar la gestión de talento humano con el desempeño laboral en los servidores del Centro Materno Infantil de Lima. Se trató de un estudio descriptivo, correlacional. La muestra la integraron 100 trabajadores, 26 participantes del área administrativa y 74 del área asistencial, se excluyeron personal que no deseaba participar en la investigación. Se utilizó un cuestionario que recogió información sobre la gestión de talento humano, con 34 ítems (ingreso de personas, ubicación, estimular, desarrollo, retener y seguimiento) para el desempeño laboral con 28 ítems (resultados del trabajo personal, comportamientos y cualidades). El 67% de los participantes consideró como regular a la gestión del talento, y el desempeño se ubicó como alto, con el 80%. Sus resultados señalan una correlación entre el desempeño laboral pero no con todas las categorías de la gestión del talento humano; así se tiene que, sí existe correlación (Rho 0,225 y p-valor 0,050) con el ítem de desarrollo de personas; y (Rho 0,238 y p-valor 0,037) con el ítem de retener al personal; mientras que no existe relación con los ítems de estimular a las personas (Rho 0,114 y p-valor 0,324) y seguimiento del personal (Rho 0,184 y p-valor 0,109). La conclusión general definió como positiva la correlación encontrada entre las variables. (20)

Alejos, 2020 se centró en probar la influencia de la gestión en el desempeño laboral del talento asistencial del Servicio de Emergencia diferenciada – COVID-19 del Departamento de Cirugía”; el estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal. Se consideró a los trabajadores del área diferenciada COVID 19 como población y la muestra estuvo integrada por 150 trabajadores asistenciales, se excluyó a personal que no deseaba participar y a los que no habían firmado el consentimiento informado; se empleó un cuestionario validado anteriormente para desempeño laboral por el Minsa; la variable gestión de calidad (liderazgo, planificación estratégica, orientación hacia el paciente, información y análisis, orientación a los recursos humanos y gestión de procesos) conformada por 37 ítems; la segunda variable: desempeño laboral, conformada por 40 ítems. El 81.3% de los participantes calificaron la gestión como buena, el 50.7% el liderazgo como bueno, 52% como buena orientación al paciente. En la variable desempeño laboral, resaltó la buena planificación (60%), buena iniciativa (60.7%) y se calificó como buena las relaciones interpersonales (60%). El estudio demostró una correlación de tipo positiva y significativa entre las variables, con un grado de 31% según prueba de Nagelkerke ($p < 0.05$), mientras que la influencia del liderazgo fue del 33.1%, planificación estratégica de 34%, orientación del paciente 35.3% y orientación de recursos humanos 34.6% (21)

Aiquipa, 2020 tuvo como objetivo “correlacionar la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los profesionales de los servicios de medicina y odontología”. Es un estudio descriptivo cuantitativo, corte transaccional y nivel correlacional. La muestra la conformó 35 trabajadores de salud. Se utilizaron 3 instrumentos: formularios demográficos y laborales, listado de preguntas para la medición de gestión de talento humano con 64 ítems un cuestionario para el

desempeño laboral, con un total de 24 preguntas. La edad predominante del personal encuestado estuvo en el rango de 35 a 44 años (40%); así como el sexo masculino (63%), predominó las licenciadas en enfermería (40%), y el tiempo laboral de más de 10 años (69%). La gestión se calificó como regular (58.6%) y el desempeño laboral también fue calificado como regular (58%). El estudio probó una influencia positiva de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. (22)

Rodas, 2019 en su estudio tuvo como objetivo “Precisar cómo incide la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral de los servidores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao”, estudio cuantitativo, descriptivo, explicativo, de corte transaccional y no experimental. La muestra consideró a 102 personas que pertenecían al personal de salud de diferentes áreas, se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable: el primero con 20 ítems y el segundo con 16, en base a la escala de Likert, los cuestionarios obtuvieron una confiabilidad de 0.857 y 0.801 respectivamente; Los resultados revelaron que la gestión del talento humano fue calificada como regular en un 50.9%, dentro de sus dimensiones, el aspecto de capacitación fue catalogado como regular representando un 52.9%, similar a selección de personal con 55.9%. El desempeño laboral fue calificado como alto (51.9%), la dimensión trabajo en equipo fue calificado como regular, representando el 57.8%, y disciplina laboral también, regular, con un 56.9%. El estudio concluyó que la variable desempeño laboral, no recibe influencia de la gestión del talento humano, al menos no de manera significativa. (23)

2.2 Bases teóricas

Gestión del talento humano

La teoría de Taylor (1911) promueve “la propuesta de elevar la productividad, mediante una mayor eficiencia en la producción a cambio de un mejor pago”, basándose en el movimiento y el tiempo, indicadores científicos, estableciendo principios para obtener un mayor rendimiento de la mano de obra y reducir el desperdicio de cosas materiales, aplicó la ciencia para estudiar problemas humanos; que más adelante con “la creación de la armonía y la cooperación de grupos” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), complementa las definiciones para afianzar los principios de una teoría humanista. (24)

En el año 1927, inicia la teoría de las relaciones humanas, priorizando el estudio de las personas, y las relaciones interpersonales en las organizaciones, en base a ello se estudia el comportamiento organizacional. (25)

Para el año 1960, surgen los estudios de psicología basado en la percepción y conducta de la persona, dentro de un ámbito laboral; esto promueve que las organizaciones reestructuren el modelo centralista; y esto es punto de partida para la teoría sistémica basado en un enfoque integral y multidisciplinario; todo ello inspirando la teoría administrativa. (26)

En la década de los cincuenta, autores como Maslow y Mac Gregor, acuñan nuevos conceptos como los factores motivacionales y el desempeño laboral. Maslow propone cinco necesidades: fisiológicas, sociales de seguridad, autorrealización y estima, teoría que contrarrestaba el pensamiento actual, donde solo se permitía cubrir las necesidades básicas, llamada la teoría psicológica social. (27)

McGregor plantea la teoría “x y y”, mencionado en su libro “El lado humano de las organizaciones”, donde hace referencia a dos posiciones, el de gerente y el del empleado. Con ello la generación de la orientación del tipo de empresa que se puede diferenciar entre las modernas o tradicionales. Plantea que la teoría “x” se refiere a un empleado poco proactivo, que no le gusta sus funciones, donde siempre es dirigido por el jefe, evita responsabilidades, por ello está presente la exigencia y el control en sus funciones. Por otro lado, la teoría “y” plantea la percepción humanista del gerente, en donde el empleado tiene motivaciones, gusta del trabajo, no requiere de amenazas, es responsable, proactivo y se compromete con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (26)

Para el año de 1980, Ouchi, en contraposición a la teoría de MacGregor plantea la teoría “z”, un enfoque articulado, donde plantea cuatro principios: empleo estable y con perspectivas en la organización, participación en la toma de decisiones, fomento del trabajo en equipo y el respeto entre gerente y colaboradores; todo ello basándose en experiencias de organizaciones japonesas. (28)

Por último, McClelland propone tres tipos de motivaciones relacionadas al trabajo: La necesidad del éxito, impulsado por el logro de los objetivos; la necesidad de contribuir al cambio de comportamiento de otros, para lograr los objetivos, la necesidad de afiliación, el cual abarca las relaciones interpersonales. (27)

Con ello, se abre una nueva visión, más integradora donde se toma en cuenta factores psicológicos e interpersonales y desfasando la teoría de que solo el salario es la motivación del trabajador. En consecuencia, surgen teorías sobre liderazgo (Fiedler F, Vroom Víctor y Adair John), basándose en su influencia directa en la organización y el desempeño laboral. (29)

Para la década de los 90, la globalización toma un papel fundamental y con ello el uso de tecnología, la innovación, que permite priorizar la gestión del talento humano en diferentes escenarios. Los cambios en los pensamientos anteriores como que el salario era más importante es cambiado por el conocimiento, así pues, este conocimiento debe ser interpretado por su utilidad y productividad. Nova y Beneyto, menciona que el trabajo manual ha sido reemplazado por el intelectual, basándose en la era post industrialización teniendo como base el conocimiento. (30)

Para Abril Freire, gestionar el talento humano implica un sistema que incluye: métodos, técnicas, procedimientos y disposiciones orientadas al mejor aprovechamiento de la competencia humana al servicio de las organizaciones, para brindar productos y servicios de la mejor calidad, y estas sirvan para satisfacer necesidades humanas colectivas, en un ambiente de armónico, de superación y progreso, que beneficien a todos los grupos de interés. (31)

Para Eslava, gestionar el talento humano, es un “enfoque estratégico de dirección, y el objetivo es lograr para la organización, la máxima creación de valor, mediante un conjunto de acciones donde se disponga de un nivel óptimo de capacidades, conocimiento y habilidades para la obtención de resultados de nivel competitivo del entorno”. Coloca a la persona como un ente importante en la organización. (32)

Por su lado Jérico considera que un trabajador que muestra talento en su organización es “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados”. En este sentido, es la base, de la cual se constituye el talento organizativo. (33)

Conforme señala Chiavenato y la teoría que se utiliza, la gestión del talento humano es “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos, teniendo como base procesos fundamentales para el desarrollo de sus operaciones, tales como: el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño, como el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.(32)

Procesos de la Gestión de Talento

Incorporación de personal.

Orientado a incluir a nuevas personas a la empresa. También es llamado proceso para proveer o abastecer personas; incluye la selección del personal y el reclutamiento. En donde el reclutamiento busca identificar personas, consiste en procedimientos y técnicas, cuyo fin es enlistar aspirantes competentes y aptos para los puestos que se requiere. En este proceso la Institución difunde y ofrece las oportunidades de trabajo; mientras que, la selección ubica al personal más capacitado para el cargo que ofrece dicha organización, en este proceso se escoge al mejor candidato, al que cumple con los criterios establecidos para el puesto de trabajo. Es un conjunto de técnicas que se pueden utilizar como: entrevistas, pruebas de conocimiento, psicológicas, de simulación etc. (31).

Organización del personal

En este proceso se diseñan actividades destinadas a la organización, como la planificación organizacional, de perfiles y puestos, su análisis y descripción, la evaluación del personal y la calificación de su desenvolvimiento. (34) El Diseño de puestos tiene como objetivo orientar al trabajador en sus objetivos, funciones y actividades dentro de la organización. El diseño organizacional es el eje para estructurar los puestos de trabajo. (34) La evaluación del desempeño es el proceso en el que se da una valoración a la actuación de cada trabajador acorde a las labores que realiza dentro de la organización, además de los aportes que podría dar a la misma. Algunas de las razones por las cuales la organización evalúa el desempeño son las siguientes: Recompensa que es el aumento de salario, transferencias, ascensos, despido. El desarrollo el cual permite conocer sus fortalezas y debilidades. Lo referido a relaciones, el cual puede permitir mejorar las relaciones interpersonales entre colaboradores y jefes. La recepción, que permite conocer la opinión de los colegas y jefes sobre uno mismo. El potencial de desarrollo que brinda información para que la organización pueda definir programas de sucesión, carreras etc. La asesoría, que brinda información para que el departamento de RR.HH. oriente a los colaboradores. Algunos métodos de evaluación son: escalas gráficas, investigación de campo, lista de verificación etc. (34)

Desarrollo del personal:

Proceso continuo y cíclico, en el cual se realiza las capacitaciones y se busca desarrollar el ámbito profesional y personal; buscando aprovechar el conocimiento y competencia. (34) La capacitación es el proceso que ayuda a optimizar el desempeño del trabajador, los objetivos de la organización y desarrolla las capacidades de los trabajadores. El desarrollo del personal, el cual se relaciona con la preparación del personal para que posean una perspectiva hacia el futuro en la organización; y el desarrollo de la organización, que es un proceso que cuenta con fases: El primero es el diagnóstico, que es la investigación base que se realiza en la organización, se puede aplicar entrevistas. La segunda fase es la intervención, el cual es el proceso donde se dan talleres con el objetivo de fortalecer acciones y enrumbar cambios para la mejora. Por último, el refuerzo, este sirve para estabilizar y plasmar el cambio a una nueva situación. (34)

Compensación del personal:

Es el proceso en donde se busca atender las necesidades del personal de manera individual y motivar el desempeño. Incluyen: remuneración, descrito como el pago que se le brinda al trabajador por sus actividades dentro de la organización, esta se basa en el tiempo de trabajo y no en el desempeño. Los incentivos que son los bonos dados a los trabajadores y participación en los resultados, por último, las prestaciones y servicios que pueden ser beneficios o gratificaciones que otorgan a los colaboradores, adicional al salario, estos pueden incluir alimentación, seguro de vida, transporte, pago por tiempo de servicio, asistencia médica, etc. (31)

Retención del personal:

Proceso que se orienta a brindar las condiciones ambientales y psicológicas para el bienestar de los trabajadores. Se enfoca en el clima, cultura de la organización, la disciplina, la higiene, la seguridad, y las relaciones sindicadas. (31) Estas se consideran como las relaciones con los empleados, el cual depende del estilo en que se maneje la administración; también la higiene, seguridad y calidad de vida; la higiene en el centro de labores se refiere a las normas y procedimientos enfocados a mantener la salud física y mental del talento humano, como los agentes externos, aire, ruido, temperatura etc. Psicológicas, mentales y sociológicas como el comportamiento del entorno, repercusiones emocionales y el estrés. (34)

Desempeño Laboral

Según lo mencionado por Murphy, el desempeño se define como “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja”. (35)

Estas definiciones contextualizan el desempeño en un proceso de gestión estratégica que agrega un componente complejidad y globalidad de la gestión. Campbell propone ocho componentes del desempeño laboral, dominio de tareas, habilidades en tareas no asignadas, comunicación escrita y oral, mantenimiento de disciplina, facilitación del rendimiento en equipo, supervisión, administración y demostración del esfuerzo. (35)

Araujo menciona que el desempeño laboral depende de factores como: habilidades, competencias, características referentes a las capacidades y conocimientos del personal y aplicadas en su área de desempeño, estas contribuyen a alcanzar los objetivos esperados, acorde a los requerimientos, técnicas, y servicios de la empresa. (36)

Mientras que la teoría de Chiavenato afirma que la evaluación es un procedimiento que tiene como objetivo medir el desempeño del trabajador el cual define como el “grado de cumplimiento de su trabajo” a través de la “identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones”. Chiavenato también menciona que el desenvolvimiento en el trabajo es cambiante y diverso dependiendo de cada individuo y se relaciona con el esfuerzo y capacidades individuales, habilidades innatas y la percepción del trabajador dentro de la organización. (34)

Robbins define al desempeño laboral como la manifestación de las actividades que realiza el trabajador de manera articulada, integrando la habilidad, el conocimiento, la experiencia, actitud, valores, motivación y caracteres propios que en conjunto se enrumba al cumplimiento de metas de la organización. (37)

Mejillón, menciona que el desempeño laboral es medible a través del rendimiento del trabajador, teniendo en cuenta indicadores como las fortalezas y debilidades. (26)

Otros autores lo definen como un “proceso importante en la gestión de Recursos Humanos que pretende valorar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados en la organización”. (26)

Por otro lado, Delahanty, establece que la evaluación es un proceso que permite valorar la productividad del trabajador para determinar el nivel de eficacia y eficiencia; a través del comportamiento, motivación y actitudes; relacionadas a las necesidades de la organización. (38)

La evaluación del desempeño permite “medir con objetividad la calidad del trabajo y el potencial del trabajador. Busca mejorar el trabajo y aumentar la productividad del trabajo”. Acorde a un proceso de ciclo continuo y sistemático de recursos humano, a través de una retroalimentación, acompañamiento y monitoreo constante entre el líder y el colaborador, idealmente dinámico y participativo, para promover el aprendizaje de ambos. (26)

La evaluación del desempeño también brinda información al talento humano a través de la retroalimentación, dando a conocer sus fortalezas y debilidades; acorde a la estrategia organizacional. Werther y Davis añaden que la evaluación del talento muestra de objetivamente el desempeño laboral de cada trabajador. (38)

La performance laboral está relacionada con las acciones del colaborador en su función específica; además el desempeño laboral se relaciona con una mayor productividad. Igualmente, tiene que ver con oportuna intervención del talento en los servicios que ofrece y a la eficacia del logro de resultados según Cristóbal y Armijo (38)

Por lo anterior la evaluación de desempeño brinda información sobre la calidad del trabajo de cada individuo y de las funciones que realiza, de las metas que se pretende alcanzar, los resultados a los que se quiere llegar y de su posible desarrollo; es una técnica que sirve para evaluar sus capacidades, y el aporte a la institución. (38)

Campbell, definió el desempeño como “cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales”. Entendido como un proceso de gestión estratégica que agrega un componente complejidad y globalidad de la gestión, complementando al enunciado también se puede citar que es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos. (34)

Eficacia

Según Chiavenato la eficacia se refiere a “la medida del logro de los resultados”. Mientras que Koontz y Weihrich indican que es “el cumplimiento de objetivos” y de acuerdo con Robbins, se resume como “hacer las cosas correctas”. Los objetivos organizacionales bien planteados nos proporcionan las herramientas para el cumplimiento de los objetivos, considerando como la eficacia.

La eficacia se relaciona al logro de los resultados, por ende, a la ejecución de las actividades que brinden la posibilidad de alcanzar estos objetivos; considera por Da Silva. Según la RAE, se define como “la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera en algo que se ejecuta” (22)

Eficiencia

Según Chiavenato, la eficiencia es utilizar correctamente los recursos de los que se dispone. Weihrich, complementa esta definición, refiriéndose a la utilización de menos recursos para alcanzar estos objetivos.

Coulter añade que la eficiencia se manifiesta en “obtener los mayores resultados con la mínima inversión”. Da Silva refiere que eficiencia significa “operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada”

Entre otros autores, Mejía, utiliza el término de relación entre los recursos (dinero, tiempo, bienes y personas) y el cumplimiento de las actividades y obtener el grado en que se aprovechan estos recursos.

Según la RAE la eficiencia se define como la “Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función”. Entre los elementos de la eficiencia, se encuentra el tiempo, costo, uso de materiales y recursos humanos, la calidad del producto o servicio. Los resultados más eficientes se obtendrán cuando se utilicen adecuadamente estos factores. (22)

Calidad

El nivel de la calidad se refiere al cumplimiento de las actividades, normas, competencias para alcanzar los objetivos institucionales. Para Wayne y Robert (2005), el grado de calidad tanto del trabajador como de su equipo están determinados por la manera en que se gestiona el desempeño. El desenvolvimiento de cada integrante debe estar acorde a los requerimientos organizacionales y siempre apuntando a alcanza los objetivos propuestos. La calidad es parte interna de la organización, en donde los colaboradores lo implementan a través de sus acciones.

Se plantea cuatro enfoques de la calidad relacionando este concepto con la excelencia, con el ajuste a las especificaciones, valor y satisfacción de las expectativas de los usuarios; los primeros tres enfoques orientados los objetivos y accionar de los colaboradores, que pueden ser medibles, el

ultimo enfoque orientado a los usuarios, asociado a la calidad de servicio. Morales, 2004- citado por: Maldonado, Guillén, Carranza, & Ramírez, 2013)

Esta dimensión evalúa el éxito y las equivocaciones consistencia, la exactitud y el orden al presentar las actividades propuestas. (15)

Los conceptos de la cultura organizaciones como la eficacia, eficiencia y calidad se relacionan con el compromiso del colaborador, productividad, estilos de gestión, estilos de liderazgo. (39)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- ❖ H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa, Lima -2024
- ❖ H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa, Lima -2024

2.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

- ❖ H0: La dimensión incorporación de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024
- ❖ H1: La dimensión incorporación de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

Hipótesis específica 2:

- ❖ H0: La dimensión organización del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024
- ❖ H1: La dimensión organización del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

Hipótesis específica 3:

- ❖ H0: La dimensión desarrollo de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024
- ❖ H1: La dimensión desarrollo de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

Hipótesis específica 4:

- ❖ H0: La dimensión compensación del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

- ❖ H1: La dimensión compensación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

Hipótesis específica 5:

- ❖ H0: La dimensión retención del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

- ❖ H1: La dimensión retención del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024.

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1 Método de la investigación

El método descriptivo, el cual se basa en la observación; describe los datos y características de la población o fenómeno en estudio.

La investigación es no experimental porque no se realiza manipulación de las variables independientes; y es de corte transversal ya que la recolección de datos se da en un solo momento. (40)

3.2 Enfoque de la investigación

Según su enfoque la investigación es cuantitativo, ya que las variables de estudio tendrán un proceso estadístico y descriptivo; la presente investigación presenta la prueba de hipótesis, y los datos recabados serán analizados estadísticamente a fin de establecer y verificar lo mencionado en la teoría. (40)

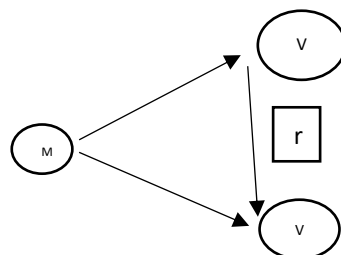
3.3 Tipo de la investigación

El tipo de investigación es correlacional, pues busca determinar si la variable de gestión del talento humano y sus dimensiones se relacionan con el desempeño laboral. En concordancia a lo mencionado por Hernández et al. Los cuales mencionan que la investigación correlacional “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, variables o categorías en una muestra o contexto en particular.”

3.4 Diseño de la investigación

No experimental, de corte transversal. El estudio se realizó sin manipular las variables y en un solo momento para posteriormente analizar si existe relación entre las variables o si una influye en otra.

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M → Muestra

V1 → Gestión del talento humano

V2 → Desempeño laboral

r → Representa la relación entre V1 y V2

3.5 Población, muestra y muestreo

Es “el conjunto de todos los casos u observaciones que se desea estudiar, estos casos cuentan con claras especificaciones y se da en un lugar y tiempo específico”. (28)

La población está integrada por el personal trabajadores (Asistenciales) de los grupos profesionales de enfermería, obstetricia, nutrición, farmacia y trabajo social del Hospital Santa Rosa, que alcanza una población de 349 trabajadores.

TABLA N° 1: Población de estudio según grupo profesional. Hospital Santa Rosa-2024

| Grupo profesional | Nombrados | CAS | Contrato plazo fijo | Totales |
|-------------------|-----------|-----|---------------------|---------|
| Enfermería | 175 | 73 | 15 | 263 |
| Farmacia | 9 | 14 | 2 | 25 |
| Nutrición | 5 | 10 | 1 | 16 |
| Obstetricia | 27 | 6 | 7 | 40 |
| Trabajo social | 4 | 1 | 1 | 5 |
| | 220 | 104 | 25 | 349 |

Fuente: Elaboración propia

Muestra

La muestra es “una parte de la población o un subgrupo, de la cual se tiene interés con la finalidad de obtener información o datos previamente definidos, asimismo la muestra o subgrupo debe de ser representativo de la población” (40)

Se utilizó la siguiente formula, para la obtención de la muestra

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

Donde:

$Z^2 = 1,96$ (cuando el nivel de confianza es del 95%)

P = Probabilidad de éxito (0,5)

Q = Probabilidad de fracaso $1 - P$ (0,5)

e = Error de estimación (0,05)

N = Tamaño de la población (349)

n = Tamaño de la muestra

De acuerdo a la fórmula se ha determinado una muestra de 184 trabajadores de salud del Hospital Santa Rosa.

Muestreo:

El muestreo es probabilístico, pues todos los trabajadores poseen igualdad de posibilidad de ser tomados en cuenta para la muestra, teniendo en cuenta el tamaño y las características de la población.

Criterio de inclusión

Se considera a los trabajadores asistenciales en calidad de nombrado, CAS o contrato a plazo fijo que desee participar voluntariamente y que tenga un tiempo de servicio mínimo de un año en el Hospital Santa Rosa.

Se incluyen los trabajadores que acepten y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Se excluyó a trabajadores con tiempo de servicio menor a un año en el puesto y que sean personal de reemplazo.

Se excluye a personal no contratado, internos o practicantes.

3.6 Variable y operacionalización

| VARIABLES | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | TIPO DE VARIABLE | ESCALA DE MEDICION | INDICADORES | INSTRUMENTO DE MEDICION |
|----------------------------|--|---|----------------------------|------------------|---|---|-------------------------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos, teniendo como base procesos fundamentales para el desarrollo de sus operaciones, tales como: el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. (Chiavenato, I) | Como instrumento se utilizó un cuestionario en base a la escala de Likert de 20 items, aplicado al personal asistencial, evaluando percepciones de incorporación, organización, desarrollo, compensación y retención de personal. | Incorporación del personal | Cualitativa | Ordinal: Likert del 1 al 5. Siendo: 5= Totalmente de acuerdo. 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo | <ul style="list-style-type: none"> Número de actividades para el reclutamiento aplicados Número de criterios para la selección aplicados | Cuestionario |
| | | | Organización de personal | | | <ul style="list-style-type: none"> Número de criterios aplicados para el puesto de trabajo Nivel de satisfacción por las evaluaciones | |
| | | | Desarrollo del personal | | | <ul style="list-style-type: none"> Nivel de satisfacción por las capacitaciones | |
| | | | Compensación del personal | | | <ul style="list-style-type: none"> Nivel de satisfacción por la remuneración Nivel de satisfacción por las prestaciones Nivel de satisfacción por los incentivos | |
| | | | Retención del personal | | | <ul style="list-style-type: none"> Nivel de satisfacción sobre las condiciones físicas de trabajo Nivel de satisfacción sobre las condiciones psicológicas de trabajo Nivel de satisfacción en la relación con los otros empleados | |

| | | | | | | | |
|----------------------|--|---|------------|-------------|---|---|--------------|
| DESEMPEÑO LABORAL | El desempeño en un proceso de gestión estratégica que agrega un componente complejidad y globalidad de la gestión.(Campbell) | Como instrumento se utilizó un cuestionario en base a la escala de Likert que consta de 20 ítems, aplicado al personal asistencial, evaluando percepciones de eficacia, eficiencia y calidad. | Eficacia | Cualitativa | Ordinal: Likert del 1 al 5. Siendo 5= Siempre 4= Casi siempre 3= No siempre 2= Casi nunca 1= Nunca | <ul style="list-style-type: none"> Nivel de planificación Nivel de organización | Cuestionario |
| | | | Eficiencia | | | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de metas Cumplimiento de normas Nivel de ahorro de recursos Nivel de colaboración | |
| | | | Calidad | | | <ul style="list-style-type: none"> Nivel de cumplimiento de competencias Nivel de actitudes | |

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 *Técnica*

La técnica empleada fue la encuesta, estas son datos que se obtienen a través de instrumentos como el cuestionario y/o de opiniones de forma anónima; tienen el objetivo de conocer el comportamiento de los encuestados con respecto al tema que se trata en la investigación. (40)

Cuestionario: Se utilizó un cuestionario, el cual consiste en un conjunto de preguntas dadas por las variables de la investigación; este va acorde al planteamiento del problema e hipótesis. (40)

3.7.2 *Descripción del instrumento*

Para la recolección de datos de las variables se utilizó dos cuestionarios en base a la escala de Likert, para la variable de gestión de talento humano y desempeño laboral.

Escala de Likert: Método creado en 1932, por Rensis Likert. Es un conjunto de ítems presentados como afirmaciones o juicios, cada sujeto debe elegir cualquiera de las cinco categorías de la escala según la reacción que le genere cada ítem. Cada uno de los ítems se le coloca un valor numérico, así cada sujeto obtendrá una puntuación con respecto a lo elegido y al final se hará la sumatoria de las puntuaciones e relación a todas las afirmaciones.

La escala de Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos:

- (5) Totalmente de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

3.7.3 *Validación del instrumento*

La validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos, de tal forma Hernández, et al (2014) lo define como “El nivel donde se mide a la variable en estudio por medio del instrumento” (40)

Para dicha validación, se enviaron los documentos a 5 expertos de reconocida experiencia del área de Gerencia y Gestión en salud; con la finalidad de validar los instrumentos y triangular la información derivada, luego se realizaron los cálculos para hallar la V de Aiken,

La validez de contenido hace referencia a un proceso, el cual tiene como objetivo brindar sustento de la adecuación del instrumento del contenido que se espera medir (Muijs, 2011), se utilizó, tres indicadores: pertinencia, relevancia y claridad.

Pertinencia: correspondencia al concepto teórico formulado.

Relevancia: Apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: El ítem se entiende sin dificultad alguna, es directo conciso y exacto.

TABLA N° 2: V de Aiken de indicadores según dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano

| VARIABLE 1 | PERTINENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD |
|---------------------------|--------------------|-------------------|-----------------|
| Incorporación de personal | 1 | 1 | 0.95 |
| Organización de personal | 0.95 | 1 | 0.95 |
| Desarrollo del personal | 1 | 1 | 0.8 |
| Compensación del personal | 1 | 1 | 0.85 |
| Retención del personal | 0.95 | 1 | 0.9 |
| | 0.98 | 1 | 0.9 |

El promedio de V de Aiken de esta variable fue de 0.96 el cual nos indica que el cuestionario tiene una adecuada validez.

TABLA N° 3: V de Aiken de indicadores según dimensiones de la variable Desempeño Laboral

| VARIABLE 2 | PERTINENCIA A | RELEVANCIA A | CLARIDAD |
|-------------------|----------------------|---------------------|-----------------|
| Eficacia | 1 | 1 | 0.96 |
| Eficiencia | 1 | 1 | 1 |
| Calidad | 1 | 1 | 0.88 |
| | 1 | 1 | 0.95 |

El promedio de V de Aiken de esta variable fue de 0.98 el cual nos indica que el cuestionario tiene una adecuada validez.

3.7.4 Confiabilidad

A través de la prueba piloto, se calculó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Hernández, et al (2014) lo define como “el índice para medir la consistencia interna de una escala que sirve para evaluar la extensión en que los ítems de un instrumento son correlacionados”. Otros autores también lo definen como “la consistencia de las puntuaciones conseguidas por las mismas personas en diferentes ocasiones con el mismo instrumento” (40)

La prueba piloto consistió en aplicar un instrumento a una muestra similar a la del estudio con el objetivo de verificar diversas situaciones, como la duración del cuestionario, comprensión de las preguntas y las instrucciones; y la aceptación del instrumento por parte de la muestra. (Cohen et al., 2011) o estimar la fiabilidad del instrumento (McMillan & Schumacher, 2011).

TABLA N° 4: Coeficiente de Alfa Cronbach según variables

| Variable | Alfa Cronbach | N° de elementos |
|---------------------------|---------------|-----------------|
| Gestión de talento humano | 0.93 | 20 |
| Desempeño laboral | 0.89 | 20 |

Los valores obtenidos para la variable gestión del talento humano y desempeño laboral fueron 0.93 y 0.89 respectivamente, esto quiere decir que posee una adecuada consistencia interna del instrumento

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Tras la aprobación del proyecto de investigación por el programa de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener, se presentó al área de Docencia e Investigación del Hospital Santa Rosa, el proyecto fue evaluado y aprobado por la comisión de investigación, se presentó la constancia de aprobación a los diferentes servicios y se coordinó con los jefes de cada servicio para abordar al personal de salud y aplicar las encuestas, en algunos casos de forma grupal o y en otros individualmente; se realizó en el periodo junio a julio del 2023. Para la aplicación de las encuestas se presentó el consentimiento informado, y se verificó el llenado correcto del cuestionario.

La muestra estuvo conformada por 184 profesionales asistenciales, de las especialidades de Enfermería, Obstetricia, Farmacia, Nutrición y Trabajo Social del Hospital Santa Rosa.

Los datos se procesaron en los programas Microsoft Office Excel 2019 e IBM-SPSS 25. Se realizó un análisis descriptivo inferencial, donde se obtuvieron la media, mediana, desviación estándar y frecuencia;

Se empleó el coeficiente de Spearman, para realizar la prueba de hipótesis, en donde el coeficiente se basa en los valores jerarquizados de cada variable y no en los datos sin procesar.

Recategorización de variables

Se realizó la baremación de las variables, según la cantidad y la puntuación en cada ítem.

Tabla N°5: Baremos de la variable Gestión de Talento Humano y sus dimensiones

| Variable/Dimensiones | Deficiente | Regular | Bueno |
|-----------------------------------|------------|---------|--------|
| Gestión del talento humano | 20-46 | 47-73 | 74-100 |
| Incorporación | 4-9 | 10-15 | 16-20 |
| Organización | 4-9 | 10-15 | 16-20 |
| Desarrollo | 4-9 | 10-15 | 16-20 |
| Compensación | 4-9 | 10-15 | 16-20 |
| Retención | 4-9 | 10-15 | 16-20 |

Tabla N°6: Baremos de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones

| Variable/Dimensiones | Deficiente | Regular | Bueno |
|--------------------------|------------|---------|--------|
| Desempeño laboral | 20-46 | 47-73 | 74-100 |
| Eficacia | 7-16 | 17-26 | 27-35 |
| Eficiencia | 6-13 | 14-21 | 22-30 |
| Calidad | 7-16 | 17-26 | 27-35 |

En la categorización para la variable Gestión de talento humano y desempeño laboral se utilizó los niveles deficientes, regular y bueno; obteniendo como valor mínimo 20 y como máximo 100.

Prueba de normalidad

La información recogida se sometió a la prueba de normalidad, para determinar la que tipo de pruebas estadísticas se utilizara para el procesamiento.

Ante ello, se planteó:

- Hipótesis alterna: La información recogida refleja una distribución no normal.
- Hipótesis nula: La información recogida refleja una distribución normal.

En torno a la prueba estadística:

- Kolmogorov – Smirnov es aplicable a una población mayor a 50 personas.
- Shapiro Wilk es aplicable a una población menor de 50 personas.

En este caso la muestra asciende a 184 personas, por ello se optó por la aplicación de la prueba de Kolmogorov – Smirnov.

3.9 Aspectos éticos

Esta investigación cumplió con los aspectos éticos propios de una investigación como:

Principio de No Maleficencia: En el presente estudio se respetó la integridad física y psicológica de los participantes.

Principio de Justicia: Para el muestreo se consideró a todos los participantes con igual magnitud.

Principio de Autonomía: se consideró la autodeterminación; es decir, cada participante respondió los cuestionarios en concordancia a sus intereses y creencias.

Beneficencia: se brindará la ayuda pertinente a los participantes para aclarar algunas dudas respecto al llenado del instrumento

Asimismo, se obtendrán los permisos necesarios de la autoridad correspondiente del lugar de donde se realizará el presente estudio y se contará con el consentimiento informado para cada participante.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis Descriptivo de Resultados

Tabla N°7: Características del grupo profesional según condición laboral del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| Grupo profesional | Nombrado | CAS | Contrato plazo fijo | Total | % |
|-------------------|----------|-----|---------------------|-------|---|
|-------------------|----------|-----|---------------------|-------|---|

| | | | | | | | | |
|----------------|-----------|-------|-----------|-------|----------|------|------------|-------------|
| Enfermería | 57 | 49.6% | 56 | 48.7% | 2 | 1.7% | 115 | 62.5% |
| Farmacia | 8 | 34.8% | 13 | 56.5% | 2 | 8.7% | 23 | 12.5% |
| Nutrición | 4 | 26.7% | 10 | 66.7% | 1 | 6.7% | 15 | 8.2% |
| Obstetricia | 19 | 73.1% | 6 | 23.1% | 1 | 3.8% | 26 | 14.1% |
| Trabajo Social | 4 | 80.0% | 1 | 20.0% | 0 | 0.0% | 5 | 2.7% |
| Total | 92 | | 86 | | 6 | | 184 | 100% |

Fuente: Base de datos SPPS 2024

Interpretación: La muestra obtenida estuvo conformada por 184 trabajadores asistenciales, de estos 115 fueron del área de enfermería que representó el 62.5%, el grupo de mayor participación. El 50% de los participantes son nombrados, el 46.7% eran CAS, y el 3.3% tenían contrato a plazo fijo.

El grupo profesional de Enfermería, Obstetricia y Trabajo Social contó con el mayor porcentaje de nombrados, 49.6%, 73.1% y 80% respectivamente. Farmacia y Nutrición contaron con mayor porcentaje de contratos administrativo de servicio (CAS), con el 56.5% y 66.7% respectivamente.

Tabla N° 8: Datos sociodemográfico del personal asistencial según género y edad del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| Edad | Femenino | | Masculino | | Total | % |
|-------------------------|------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| menos de 30 años | 7 | 4.3% | 1 | 4.8% | 8 | 4.3% |
| 30 a 35 años | 23 | 14.1% | 7 | 33.3% | 30 | 16.3% |
| 35 a 40 años | 43 | 26.4% | 7 | 33.3% | 50 | 27.2% |
| 40 a 50 años | 48 | 29.4% | 3 | 14.3% | 51 | 27.7% |
| 50 años a mas | 42 | 25.8% | 3 | 14.3% | 45 | 24.5% |
| Total | 163 | 100.0% | 21 | 100.0% | 184 | 100.0% |

Fuente: Base de datos SPPS 2024

Interpretación: La muestra estuvo conformada prioritariamente por el género femenino representando el 88.6% en comparación al 11.4% que represento el género masculino.

En grupo etareo con mayor participación fue el de 40 a 50 años (27.7%) y el de menor participación los menores de 30 años (4.3%)

Tabla N°9: Características del grupo profesional según tiempo de servicio del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| Grupo Profesional | 1 a 3 años | | 3 a 5 años | | 5 a 10 años | | 10 a 20 años | | 20 años a más | | Total |
|--------------------------|-------------------|-------|-------------------|-------|--------------------|-------|---------------------|-------|----------------------|-------|--------------|
| Enfermería | 25 | 21,7% | 26 | 22,6% | 23 | 20,0% | 22 | 19,1% | 19 | 16,5% | 115 |
| Farmacia | 7 | 30,4% | 4 | 17,4% | 8 | 34,8% | 3 | 13,0% | 1 | 4,3% | 23 |
| Nutrición | 5 | 33,3% | 6 | 40,0% | 2 | 13,3% | 0 | 0,0% | 2 | 13,3% | 15 |
| Obstetricia | 1 | 3,8% | 5 | 19,2% | 5 | 19,2% | 6 | 23,1% | 9 | 34,6% | 26 |
| Trabajo Social | 1 | 20,0% | 2 | 40,0% | 0 | 0,0% | 1 | 20,0% | 1 | 20,0% | 5 |
| | 39 | 21,2% | 43 | 23,4% | 38 | 20,7% | 32 | 17,4% | 32 | 17,4% | 184 |

Fuente: Base de datos SPPS 2024

Interpretación: La participación del personal con tiempo de trabajo de 3 a 5 años predominó en toda la muestra participante, representando el 23.4%, en contraste al 17.4% que represento el grupo con tiempo laboral mayor a 10 años.

En el grupo profesional de enfermería, Nutrición y Trabajo Social predomino el personal con tiempo de trabajo de 3 a 5 años representando el 22.6%, 40% y 40%respectivamente; en Farmacia el grupo con tiempo de trabajo de 5 a 10 años (34.8%); en el área de Obstetricia la mayor participación fue de trabajadores con tiempo de servicio de 20 años a más representando el 34.6%

Tabla N° 10: Distribución de los niveles de la Gestión del talento humano del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| Nivel | N° | % |
|-------------------|-----------|----------|
| Deficiente | 12 | 6.5% |
| Regular | 126 | 68.5% |
| Eficiente | 46 | 25.0% |
| Total | 184 | 100.0% |

Fuente: Base de datos SPPS 2024

Interpretación: El 68.5% de los participantes de la muestra perciben que la gestión del talento humano en el Hospital Santa Rosa como regular; mientras que el 25% de los participantes percibe que es una gestión eficiente, y el 6.5% lo percibe como deficiente.

Tabla N° 11: Distribución de los niveles de la Gestión del talento humano según el grupo profesional del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| | Deficiente | | Regular | | Eficiente | | Total | |
|-----------------------|------------|------|---------|-------|-----------|-------|-------|--------|
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Enfermería | 10 | 8.7% | 72 | 62.6% | 33 | 28.7% | 115 | 100.0% |
| Farmacia | 2 | 8.7% | 15 | 65.2% | 6 | 26.1% | 23 | 100.0% |
| Nutrición | 0 | 0.0% | 13 | 86.7% | 2 | 13.3% | 15 | 100.0% |
| Obstetricia | 0 | 0.0% | 23 | 88.5% | 3 | 11.5% | 26 | 100.0% |
| Trabajo Social | 0 | 0.0% | 3 | 60.0% | 2 | 40.0% | 5 | 100.0% |
| Total | 12 | 6.5% | 126 | 68.5% | 46 | 25.0% | 184 | 100.0% |

Fuente: Base de datos SPPS 2024

En el grupo profesional de Obstetricia se observó el mayor porcentaje (88.5%) de nivel regular de la gestión del talento humano; el mayor porcentaje catalogado como eficiente fue en el área de trabajo social (40%)

Tabla N° 12: Distribución de los niveles según las dimensiones Gestión del talento humano del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| Nivel | Incorporación | | Organización | | Desarrollo | | Recompensa | | Retención | |
|-------------------|---------------|-------|--------------|-------|------------|-------|------------|-------|-----------|-------|
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Deficiente | 51 | 27.7% | 47 | 25.5% | 16 | 8.7% | 94 | 51.1% | 39 | 21.2% |
| Regular | 131 | 71.2% | 131 | 71.2% | 151 | 82.1% | 90 | 48.9% | 133 | 72.3% |
| Eficiente | 2 | 1.1% | 6 | 3.3% | 17 | 9.2% | 0 | 0.0% | 12 | 6.5% |
| Total | 184 | 100% | 184 | 100% | 184 | 100% | 184 | 100% | 184 | 100% |

Fuente: Base de datos SPPS 2024

Interpretación: En la tabla N° se observa que la dimensión desarrollo obtuvo un mayor puntaje en el nivel regular (82.1%) y eficiente (9.2%), mientras que la dimensión recompensa fue la que obtuvo un mayor puntaje en el nivel deficiente siendo el 51.1% del personal.

Tabla N° 13: Distribución de los niveles del Desempeño Laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| | N° | % |
|-------------------|-----|------|
| Deficiente | 6 | 3.3 |
| Regular | 24 | 13.0 |
| Eficiente | 154 | 83.7 |
| Total | 184 | 100 |

Fuente: Base de datos SPPS 2024

Interpretación: En la tabla N° se observa que la percepción del desempeño laboral se ubica en mayor proporción en un nivel eficiente representando el 83.7 %, y solo el 3.3% de los participantes lo percibieron deficiente.

Tabla N° 14: Distribución de los niveles del Desempeño Laboral según el grupo profesional del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| | Deficiente | | Regular | | Eficiente | | Total | |
|-----------------------|------------|------|---------|-------|-----------|--------|-------|--------|
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Enfermería | 3 | 2.7% | 19 | 16.6% | 93 | 80.7% | 115 | 100.0% |
| Farmacia | 1 | 4.3% | 2 | 8.7% | 20 | 87.0% | 23 | 100.0% |
| Nutrición | 1 | 6.7% | 1 | 6.7% | 13 | 86.6% | 15 | 100.0% |
| Obstetricia | 1 | 3.8% | 2 | 7.7% | 23 | 88.5% | 26 | 100.0% |
| Trabajo Social | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 5 | 100.0% | 5 | 100.0% |
| Total | 6 | 3.3% | 24 | 13.0% | 154 | 83.7% | 184 | 100.0% |

Fuente: Base de datos SPPS 2024

Interpretación: Se aprecia que en las áreas de obstetricia y trabajo Social la percepción del desempeño laboral se establece en el nivel eficiente, representando el 88.5% y 100%

respectivamente. En el área de Nutrición se encontró un mayor puntaje en el nivel deficiente representando el 6.7%

Tabla N° 15: Distribución de las dimensiones del Desempeño Laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| Nivel | Eficacia | | Eficiencia | | Calidad | |
|-------------------|----------|-------|------------|-------|---------|-------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Deficiente | 8 | 4.3% | 5 | 2.7% | 6 | 3.2% |
| Regular | 34 | 18.5% | 23 | 12.5% | 32 | 17.4% |
| Eficiente | 142 | 77.2% | 156 | 84.8% | 146 | 79.4% |
| Total | 184 | 100% | 184 | 100% | 184 | 100% |

Fuente: Base de datos SPPS 2024

Interpretación: La dimensión de eficiencia obtuvo un mayor puntaje en el mayor nivel siendo 84.8%; mientras que el 4.3% de los participantes calificaron como deficiente la dimensión de eficacia.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

- ❖ H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa, Lima -2024
- ❖ H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa, Lima -2024

| | |
|-------------------------------|---|
| Nivel de Significancia | Valor Alfa 0,05 |
| Prueba Estadística | Rho de Spearman |
| Lectura del error | Se considera el error de tipo I, donde el valor de p es igual a 0.000. |
| Regla de decisión | P valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula P valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula |

Tabla N° 16: Prueba de normalidad de las variables Kolmogorov- Smirnow

| Variables | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|------|-----|------|------|-----|------|
| Gestión del Talento humano | ,088 | 184 | ,001 | ,982 | 184 | ,016 |
| Desempeño Laboral | ,158 | 184 | ,000 | ,870 | 184 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad, se utiliza para evaluar la normalidad (gaussiana) de los datos, es decir si los datos provienen de una población con una distribución específica o si las observaciones provienen de una distribución especificada, teniendo en cuenta que las variables son cualitativas y de medición nominal.

En este caso se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para muestras de 50 o más elementos

Regla de decisión:

- P valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula
- P valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla N° 17: Prueba de normalidad de las dimensiones de las variables

| | Kolmogorov-Smirnov^a | | |
|----------------------------|---------------------------------------|-----------|-------------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Gestión Del Talento Humano | ,088 | 184 | ,001 |
| Incorporación | ,126 | 184 | ,000 |
| Desarrollo | ,115 | 184 | ,000 |
| Organización | ,108 | 184 | ,000 |
| Recompensa | ,112 | 184 | ,000 |
| Retención | ,113 | 184 | ,000 |
| Desempeño Laboral | ,168 | 184 | ,000 |
| Eficacia | ,188 | 184 | ,000 |
| Eficiencia | ,157 | 184 | ,000 |
| Calidad | ,178 | 184 | ,000 |

A. Corrección De Significación De Lilliefors

Debido a que la significancia de las variables y las dimensiones es menor a 0.05, siendo no paramétrico, se utilizó el Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Regla de decisión:

❖ “Cuando p – valor (Sig.) es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula”.

❖ “Cuando p – valor (Sig.) es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula”

Para la toma de decisiones según el coeficiente de correlación

Tabla N° 18: Grado de relación según coeficiente de correlación

| Niveles | Interpretación |
|---------|----------------------|
| 0.0<0.1 | Sin correlación |
| 0.1<0.3 | Baja correlación |
| 0.3<0.5 | Correlación media |
| 0.5<0.7 | Correlación alta |
| 0.7<1 | Correlación muy alta |

Dancey, C. P., & Reidy, J. (2004). *Statistics Without Maths for Psychology: Using SPSS for Windows*.

Tabla N° 19: Correlación entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| Gestión del Talento humano y Desempeño Laboral | Valor | Sig. (bilateral) | Coefficiente de correlación | N de casos válidos |
|--|--------|------------------|-----------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | ,397** | ,000 | 1,000 | 184 |

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

El p valor obtenido fue de 0.000, valor menor al referente que es 0.05, lo cual indica que la hipótesis nula se rechaza, evidenciando que si existe correlación entre las variables.

Según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa, Lima -2024

El coeficiente de correlación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral (Rho=0.397) indica una correlación de grado media; en consecuencia, el valor positivo nos indica una relación directamente proporcional es decir que si una variable aumenta su valor la otra variable también lo hace.

❖ “Planteamiento de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

- ❖ H0: La dimensión incorporación de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024
- ❖ H1: La dimensión incorporación de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

Tabla N° 20: Correlación de la dimensión incorporación del personal con el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| Incorporación y Desempeño Laboral | Valor | Sig. (bilateral) | Coefficiente de correlación | N de casos válidos |
|-----------------------------------|--------|------------------|-----------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | ,332** | ,000 | 1,000 | 184 |

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

El p valor obtenido fue de 0.000, valor menor a 0.05, lo cual indica que la hipótesis nula se rechaza, evidenciando que si existe correlación entre las variables.

Según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula: La dimensión incorporación de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

El coeficiente de correlación entre la dimensión incorporación del personal y desempeño laboral es $Rho=0.332$ corresponde a una correlación media positiva; en ese sentido el valor positivo hace referencia a una relación directamente proporcional es decir que si una variable aumenta su valor la otra variable también lo hace.

Regla de decisión:

- ❖ “Cuando p – valor (Sig.) es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula: La dimensión incorporación de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024
- ❖ *Hipótesis específica 2:*
- ❖ H0: La dimensión organización del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

- ❖ H1: La dimensión organización del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

Tabla N° 21: Correlación de la dimensión organización del personal con el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| Organización y Desempeño Laboral | Valor | Sig. (bilateral) | Coefficiente de correlación | N de casos válidos |
|----------------------------------|--------|------------------|-----------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | ,366** | ,000 | 1,000 | 184 |

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

El p valor obtenido fue de 0.000, valor menor a 0.05, lo cual indica que la hipótesis nula se rechaza, evidenciando que si existe correlación entre las variables.

Esto sugiere que los datos de los datos de la dimensión organización del personal y los datos del variable desempeño laboral no siguen una distribución normal, es decir que muestra desviaciones significativas de normalidad.

Según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula que indica: La dimensión organización del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

Se acepta: La dimensión desarrollo de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

El coeficiente de correlación entre la dimensión organización del personal y desempeño laboral es $Rho=0.366$ corresponde a una correlación media positiva; por consiguiente el valor positivo hace referencia a una relación directamente proporcional es decir que si una variable aumenta su valor la otra variable también lo hace.

Hipótesis específica 3:

- ❖ H0: La dimensión desarrollo de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024
- ❖ H1: La dimensión desarrollo de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

Tabla N° 22: Correlación de la dimensión desarrollo del personal con el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| Desarrollo del personal y Desempeño Laboral | Valor | Sig. (bilateral) | Coefficiente de correlación | N de casos válidos |
|---|--------|------------------|-----------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | ,443** | ,000 | 1,000 | 184 |

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

El p valor obtenido fue de 0.000, valor menor a 0.05, lo cual indica que la hipótesis nula se rechaza, evidenciando que si existe correlación entre las variables.

Esto sugiere que los datos de los datos de la dimensión desarrollo del personal y los datos de la variable desempeño laboral no siguen una distribución normal, es decir que muestra desviaciones significativas de normalidad.

Según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula que indica: La dimensión desarrollo de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

Se acepta: La dimensión desarrollo de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

El coeficiente de correlación entre la dimensión desarrollo personal y la variable desempeño laboral es $Rho=0.443$ corresponde a una correlación media positiva; en ese sentido el valor positivo hace referencia a una relación directamente proporcional es decir que si una variable aumenta su valor la otra variable también lo hace.

Hipótesis específica 4:

- ❖ H0: La dimensión compensación del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024
- ❖ H1: La dimensión compensación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

Tabla N° 23: Correlación de la dimensión compensación del personal con el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| Compensación del personal y Desempeño Laboral | Valor | Sig. (bilateral) | Coefficiente de correlación | N de casos válidos |
|---|-------|------------------|-----------------------------|--------------------|
|---|-------|------------------|-----------------------------|--------------------|

| | | | | |
|-----------------|--------|------|-------|-----|
| Rho de Spearman | ,155** | ,035 | 1,000 | 184 |
|-----------------|--------|------|-------|-----|

*. La Correlación Es Significativa En El Nivel 0,05 (Bilateral).

El p valor obtenido fue de 0.035 valor menor a 0.05, lo cual indica que la hipótesis nula se rechaza, evidenciando que si existe correlación entre las variables.

Esto sugiere que los datos de los datos de la dimensión compensación del personal y los datos de la variable desempeño laboral no siguen una distribución normal, es decir que muestra desviaciones significativas de normalidad.

Según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula que indica: La dimensión compensación del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

Se acepta: La dimensión desarrollo de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

El coeficiente de correlación entre la dimensión compensación del personal y desempeño laboral es $Rho=0.155$ corresponde a una correlación baja positiva; por consiguiente, el valor positivo hace referencia a una relación directamente proporcional es decir que si una variable aumenta su valor la otra variable también lo hace.

Hipótesis específica 5:

- ❖ H0: La dimensión retención del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024
- ❖ H1: La dimensión retención del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

Tabla N° 24: Correlación de la dimensión retención del personal con el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa Lima– Perú 2024

| Retención del personal y Desempeño Laboral | Valor | Sig. (bilateral) | Coefficiente de correlación | N de casos válidos |
|--|--------|------------------|-----------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | ,331** | ,000 | 1,000 | 184 |

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

El p valor obtenido fue de 0.000, valor menor a 0.05, lo cual indica que la hipótesis nula se rechaza, evidenciando que si existe correlación entre las variables.

Esto sugiere que los datos de los datos de la dimensión retención del personal y los datos de la variable desempeño laboral no siguen una distribución normal, es decir que muestra desviaciones significativas de normalidad.

Según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula que indica: La dimensión retención del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

Se acepta: La dimensión desarrollo de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024

El coeficiente de correlación entre la dimensión retención del personal y desempeño laboral es $Rho=0.332$ corresponde a una correlación media positiva; por consiguiente, el valor positivo hace referencia a una relación directamente proporcional es decir que si una variable aumenta su valor la otra variable también lo hace.

4.1.3 Discusión de resultados

Este estudio posibilita la evaluación de la relación entre la gestión del talento humano y el nivel del desempeño laboral del personal de salud del Hospital Santa Rosa en el periodo 2024.

En concordancia con el objetivo general del estudio, el análisis realizado por Vainieri (2021) mostró una correlación positiva y significativa entre la percepción de las competencias de la alta dirección y el rendimiento organizativo (0.628, $p < .05$). Estos hallazgos concuerdan con nuestra investigación, donde también se evidenció una correlación positiva (0.397, $p < 0.5$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En relación al objetivo general, en su investigación, Saavedra (2021) encontró una conexión entre la administración de competencias y el rendimiento laboral (0.555; $p < 0.5$) en los

empleados del hospital Juan Guerra de Tarapoto. De manera similar, este estudio demuestra una correlación positiva (0.397, $p < 0.5$) entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. Esta perspectiva contrasta con el estudio de Alcalá (2021), en este contexto, no se observó una conexión entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral (-0.048; $p > 0.05$).

En concordancia con el objetivo general, el análisis de Castillo (2023), llevado a cabo en el Hospital Santa Rosa, también reveló una correlación alta y positiva ($\rho = 0.746$) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, similar resultado con el presente estudio (0.168; $p > 0.05$), cabe resaltar que entre las dimensiones establecidas por Castillo se encuentra Planificación y organización, dimensiones acordes a la presente investigación

En relación al objetivo general, en su estudio, Alejos (2020) encontró que el 81.3% de los encuestados evaluaron la gestión de talento humano como positiva. En contraste, solo el 25% de los servidores de salud en el hospital Santa Rosa la percibió como eficiente. Respecto al desempeño laboral, este se situó en un nivel positivo, siendo evaluado como bueno por el 59.3% de los participantes; mientras que, en el presente estudio, el desempeño laboral también fue considerado eficiente por el 83.7% de participantes.

En relación con el objetivo general, en el estudio de Rodas (2019) la gestión del talento humano se evidenció como regular, con un puntaje de 50.9%; similar al 68.5% de los participantes de la presente investigación, que lo ubicado dentro del nivel regular; por el contrario, en la variable desempeño laboral, en el estudio de Rodas, se consideró alto (51.9%), en comparación al 85.9% de participante que lo calificaron como regular.

En concordancia al objetivo general; en el estudio de Rojas (2018) 50% de los participantes mostraron estar de acuerdo con la gestión del talento humano; y la misma respuesta fue ofrecida por el 60% en el caso de desempeño laboral. Al comparar con el presente estudio se destaca una aceptación de nivel regular (68.5%) de la gestión del talento humano y similar en la variable desempeño laboral, ubicándolo en un nivel eficiente (85.9%), contrastando los resultados también, con el estudio de Espinoza (2019) el 75% los trabajadores de salud manifestaron que la gestión de recursos humanos era adecuada y el 71.1% evidenció un nivel alto de desempeño laboral. Rojas (2018), también determina la relación significativa entre sus variables estudiadas, apoyando los hallazgos encontrados y antes narrados.

En concordancia con el objetivo específico 1, 2 y 3, al referirnos a las dimensiones de la variable gestión de talento humano, podemos comparar el presente estudio con el de La Torre (2021), donde se evidenció una correlación de nivel medio en las dimensiones ingreso de personas (0.383, $p > 0.05$) y ubicación de personas (0.309; $p > 0.05$), similar al encontrado en la dimensión incorporación de personal (0.126; $p > 0.05$) y organización del personal (0.108; $p > 0.05$) con un nivel de correlación baja positiva; así mismo, en las dimensiones desarrollo de las personas (0.225;

$p > 0.05$) y retener al personal (0.238; $p > 0.05$); se encontró una correlación de nivel baja positiva, similar al presente estudio para las dimensiones desarrollo del personal (0.115; $p > 0.05$) y retención del personal (0.113; $p > 0.05$).

En concordancia con el objetivo específico 1, 3, 4 y 5, la percepción de las dimensiones incorporación de los profesionales (58.6%), colocación (69%), recompensa (62.9%), desarrollo (74.2%) retención (82.8%), se calificó en un nivel regular, en el estudio de Aiquipa (2020); así mismo, con porcentajes similares, las dimensiones incorporación (71.2%), organización (71.2%), desarrollo (82.1%), retención (72.3%) también se ubicaron en el nivel regular, en el presente estudio.

En relación al objetivo específico 3; Jara (2018) sostiene que la gestión efectiva del talento humano tiene un impacto significativo del 28.4% en la mejora del rendimiento laboral ($p < 0.000$). Según esta evidencia, se puede afirmar la existencia de una relación positiva entre las variables examinadas.

En concordancia con el objetivo específico 4, Rueda, Silva y Suarez (2020), es su estudio en dos clínicas de Bucaramanga; Identificó los elementos que contribuyen a la elevada rotación del personal de salud, evidenciando que el 39% de los encuestados dio como respuesta la baja remuneración percibida. Esto concuerda con la opinión del 51.1% de los participantes, quienes evaluaron como inadecuada la administración del talento humano en lo referente a las recompensas.

En concordancia al objetivo específico 5, el estudio presentado por Heredia y Narvaes (2021), indica que el 76.7% de los encuestados, quienes eran funcionarios del hospital Homero Castanier; consideraron que la retribución económica no estaba acorde con las funciones realizadas, en concordancia al presente estudio donde el 51.1% de los participantes catalogaron a la compensación del personal como deficiente.

En concordancia con el objetivo específico 5, también se evidenció que el 4% de los encuestados manifestaron que la ausencia de reconocimiento a la labor asignada es una causante de no seguir laborando y que el 59 % manifiesta que nunca ha recibido reconocimientos laborales; acorde a la presente investigación el 72.3% del personal encuestado considero regular el nivel retención.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Según los resultados encontrados en el presente estudio, se puede concluir:

- ❖ En relación a la hipótesis general; se evidencia que existe una correlación positiva media (0.397, $p < 0.05$) entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa.

- ❖ En la hipótesis específica 1, se evidencia que existe una correlación positiva media (0.332, $p < 0.05$) entre la incorporación del personal y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa.
- ❖ En la hipótesis específica 2, se evidencia que existe una correlación positiva media (0.366, $p < 0.05$) entre la organización del personal y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa.
- ❖ En la hipótesis específica 3, se evidencia que existe una correlación positiva media (0.443, $p < 0.05$) entre el desarrollo del personal y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa.
- ❖ En la hipótesis específica 4, se evidencia que existe una correlación positiva baja (0.155, $p < 0.05$) entre la compensación del personal y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa.
- ❖ En la hipótesis específica 5, se evidencia que existe una correlación positiva media (0.331, $p < 0.05$) entre la retención del personal y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Rosa.

5.2 Recomendaciones

- ❖ Los directivos, coordinadores, líderes de la organización deben seguir una línea de accesibilidad, con principios éticos, equidad y justicia social, desde esa premisa, la gestión de talento humano cobra importancia, como base para mejorar el desempeño de los trabajadores incidiendo en diversas variables como la eficiencia, eficacia y calidad de la labor de los colaboradores.
- ❖ Se recomienda al área de gestión de talento humano del Hospital Santa Rosa de Lima, tomar como referencia los resultados obtenidos, para buscar estrategias de mejoramiento en dicha área; a través de la verificación periódica de los manuales y documentos organizacionales y la actualización de los mismos. La gestión de talento humano podría motivar y gestionar una mayor cobertura de capacitaciones y actualizaciones para los colaboradores, indistintamente del tipo de contrato que se tenga; fortaleciendo convenios con instituciones y así puedan tener una mayor oportunidad de crecimiento profesional; otro punto importante es crear las condiciones idóneas para el desarrollo del trabajo; condiciones como infraestructura, equipamiento, logística, son herramientas importantes para que el colaborador pueda desempeñarse de una manera motivadora y eficaz.

- ❖ El trabajo entre el equipo de gestión del hospital y las diferentes áreas, podrían fortalecer capacidades además de plantear un monitoreo periódico y actualizado del desempeño laboral, tomando en consideración los aportes del talento humano que labora actualmente, ya que ellos son el punto de partida de estas implementaciones, además de ello, la opinión de los usuarios también es importante, en la presente investigación no se obtuvo registro de ello, pero trabajar diferentes perspectivas , pueden ayudar a mejorar significativamente la gestión del talento humano.

- ❖ Ampliar la muestra o considerar a toda la población, sin excepción, podrían darnos un mejor panorama de la gestión del talento humano y el desempeño laboral a través de investigaciones múltiples para así obtener resultados más rigurosos, en la Institución de Salud. El comparar los resultados obtenidos en investigación de esta línea en el hospital Santa Rosa con otras Instituciones Públicas, del mismo nivel de complejidad, podrían ser de ayuda para analizar los resultados, y buscar mejores estrategias para una mejora de una gestión futura siendo fundamentales para fortalecer capacidades.

- ❖ El diseño transversal permitió obtener una visión de la relación entre las variables en el periodo analizado, contribuyendo con información pertinente para la toma de decisiones organizacionales. Sin embargo este enfoque implica una restricción teórica respecto al análisis longitudinal y causal, en la medida en que no posibilita examinar la evolución de las variables ni establecer relaciones causales entre ellas, limitándose a la identificación de solo asociaciones.

- ❖ Una de las principales limitaciones del estudio fue el tipo metodológico, la muestra fue compuesta por trabajadores de diferentes áreas de la salud con proporciones diferentes y el muestreo fue no probabilístico de la población total, se recomienda que futuras investigaciones consideren la aplicación de un muestreo probabilístico estratificado, que permita segmentar a la población por grupo profesional y seleccionar la muestra en proporciones acordes a la cantidad de personal de cada área, con la finalidad de lograr una representación más equitativa y fortalecer la validez externa de los hallazgos.

REFERENCIAS

1. Inga F, Arosquipa C. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. Rev. Peruana de Med Exp Salud Pública [Internet]. 2019; 36(2). 312-318([Consultado el 02 de junio de 2022]. Disponible en:<http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>).
2. Objetivos de Desarrollo Sostenible. In ; Nueva York. 25 de septiembre del 2015. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.
3. Organización Mundial de la Salud. National Health Workforce Accounts Data Portal. In ; 2023 diciembre.
4. Organización Panamericana de la Salud. 75° Sesión del Comité Regional de la OMS para las Américas. In 60 Consejo Directivo Políticas sobre el Personal de Salud 2030: Fortalecimiento de los Recursos Humanos para la Salud a fin de lograr Sistemas de Salud Resilientes; 2023; Washington, D.C., EU. p. 4.3.
5. Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030 -ASSA2030. In ; Washington, D.C, 27 de septiembre del 2017. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49169/CSP296-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
6. Saavedra K. Gestión de competencias y desempeño laboral en usuarios internos del Centro de Salud Juan Guerra 2021. [Tesis para optar al grado de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud] Tarapoto. Universidad César Vallejo; 2021. Report No.: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77037/Saavedra_RK-

SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

7. Munayco C, Ulloa C. Análisis de Situación de Salud del Perú, 2019. Lima: Ministerio de Salud, Epidemiología; 2019. Report No.: Disponible en: https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis/Asis_peru19.pdf.
8. Llanos L, Arenas D, Varcacel B, Huapaya O. Historia de la Atención Primaria de Salud en Perú: entendiendo su camino y perspectivas actuales. *Rev Med Hered.* [Internet]. 2020; 31((4)).266-273. [Consultado el 02 de junio de 2022]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i4.3861>.
9. Lindquist M. ORACLE - Los costos reales de la rotación de personal sanitario. [Online].; 2023 [cited 2024 julio 29. Available from: <https://www.oracle.com/pe/human-capital-management/cost-employee-turnover-healthcare/#:~:text=No%20es%20de%20extra%C3%B1ar%3A%20la,entre%20vida%20laboral%20y%20personal>.
10. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. [Online]. [cited 2024 julio 29. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers#>.
11. Jara A, Asmat N, Alberca N, Medina J. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia.* [Internet]. 2018; 23((83)) [Consultado el 06 de junio 2022]. Disponible en : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>.
12. Heredia M, Narvaez C. La importancia de la Evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA.* [Internet]. 2021; 6((12)). 213-241. [Consultado el 04 de junio 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8011435>.
13. Fajardo T, Fajardo H, Pinto L. Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Salud de Ecuador. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas- ORBIS.* [Internet]. 2020;((47)). 107-117. [Consultado el 04 de junio de 2022] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>.
14. Moreno M. Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional Guayaquil 2020. Tesis de Maestría. Guayaquil: Universidad Cesar Vallejo; 2020.
15. Samma Faiz R, Madeeha S, Mansi W, Yan Z, Yanping Z. How Human Resource Management Practices Translate Into Sustainable Organizational Performance: The Mediating Role of Product, Process and Knowledge Innovation. *Psychology Research and Behavior Management.* 2019 noviembre; 12(1009-1025).
16. Vainieri M, Ferré F, Giacomelli G, Nuti S. Explaining performance in health care: How and when top management competencies make the difference. *Health Care Manage Review.* 2019 Octubre- Diciembre; 44(4).
17. Castillo E. Gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa de Lima. tesis postgrado. Lima: Hospital de Apoyo Santa Rosa de Lima,

Lima; 2023.

18. Saavedra K. Gestión de competencias y desempeño laboral en usuarios internos del. Tesis Maestría. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post Grado; 2021.
19. Alcalá M. La Gestión y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Area de Recursos Humanos del Hospital Antonio Skrabonja Antoncich de Pisco 2019. Tesis de Maestría. Ica: Universidad Norbert Wiener, Escuela de Posgrado; 2019.
20. La Torre G. Gestión del Talento Humano y Relación con Desempeño Laboral del Personal de Salud del Centro Materno Infantil Lima 2021. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Lima; 2021.
21. Alejos C. Gestión y desempeño laboral del personal asistencial de una área diferenciada del Hospital Hipólito Unanue, 2020. Tesis de maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020.
22. Aiquipa O. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de los Servicios de Medicina y Odontología del Hospital II Jorge Reategui Delgado EsSalud. Piura 2020 [Tesis para optar al grado de maestro en Salud Pública] Piura. Universidad Nacional de Piura; 2020. Report No.: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3443/SPGSA-AIQ-AIQ-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
23. Rodas M. Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019. [Tesis para optar al grado de maestra en Gestión Pública] Lima. Universidad Cesar Vallejo; 2019. Report No.: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36534/Rodas_LMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
24. Koontz H,WH,CM. Administración: Una perspectiva Global y Empresarial. 14th ed. Mexico: Mac Graw Hill.; 2012.
25. Schein E. La Cultura Empresarial y el Liderazgo. 1st ed. Barcelona; 1987.
26. Armas Y, Llanos M, Traveso P. Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales N. G, editor. Samborondon - Ecuador; 2017.
27. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional. octava ed. Mexico: Pearson; 2013.
28. Codina A. Habilidades Directivas La Habana: Academia; 2014.
29. Alles M. Comportamiento Organizacional. Buenos Aires: Prentice Hall; 2007.
30. Nova P, Beneyto P. Teoría de la Organización del Ttabajo y del Capital Humano Mexico; 2014.
31. Abril M. Diseño del Proceso de Gestión del Talento Humano. Primera ed. Ambato; 2018.
32. Jara A, Asmat N, Alberca N, Medina J. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia. 2018 Junio; 23(83).
33. Jericó P. La Nueva Getión del Talento. Segunda ed.: PRENTICE HALL; 2011.
34. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. Segunda ed. Chacón JM, editor. Mexico DF: McGRAW-HILL; 2009.

35. Salgado J, Cabal A. Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2011 Agosto; 27(2).
36. Araujo MC, Leal Guerra M. Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*. 2007; 4(2).
37. Robbins S. *Comportamiento Organizacional*. octava ed. Mexico: Prentice Hall; 1999.
38. Asencio Trujillo C. *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016. [Tesis para optar al grado de maestro en Gestión Pública]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2016. Report No.: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
39. Thomas M,RD. Conocer la Cultura de la Universidad Contemporánea. *Revista Iberoamericana de Educación*. 2009 marzo;(49).
40. Hernández R, Fernández C, Baptista M. *Metodología de la Investigación*. [Internet]. Sexta ed. Martinez M, editor. Mexico DF: McGRAW-HILL; 2014. [05 de junio 2022]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

x

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS |
|---|--|---|
| <p style="text-align: center;"><u>Problema General</u></p> <p>¿Existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa, Lima -2024?</p> <p style="text-align: center;"><u>Problemas Específicos</u></p> <p>¿Existe relación entre la incorporación personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024?</p> <p>¿Existe relación entre la organización del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024?</p> <p>¿Existe relación entre desarrollo del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024?</p> <p>¿Existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024?</p> <p>¿Existe relación entre la retención del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024?</p> | <p style="text-align: center;"><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p style="text-align: center;"><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>Determinar si existe relación entre la incorporación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p>Determinar si existe relación entre la organización del personal en el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p>Determinar si existe relación entre desarrollo del personal en el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p>Determinar si existe relación entre la compensación del personal en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p>Determinar si existe relación entre la retención del personal en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> | <p style="text-align: center;"><u>Hipótesis General</u></p> <p>H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p>H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p style="text-align: center;"><u>Hipótesis Específica</u></p> <p style="text-align: center;"><i>Hipótesis específica 1:</i></p> <p>H0: La dimensión incorporación de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p>H1: La dimensión incorporación de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p style="text-align: center;"><i>Hipótesis específica 2:</i></p> <p>H0: La dimensión organización del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p>H1: La dimensión organización del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p style="text-align: center;"><i>Hipótesis específica 3:</i></p> <p>H0: La dimensión desarrollo de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p>H1: La dimensión desarrollo de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p style="text-align: center;"><i>Hipótesis específica 4:</i></p> <p>H0: La dimensión compensación del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>H1: La dimensión compensación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p><i>Hipótesis específica 5:</i></p> <p>H0: La dimensión retención del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> <p>H1: La dimensión retención del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima -2024</p> |
|--|--|--|

VARIABLE 1:

DEFINICIÓN OPERACIONAL

“Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos”.

| DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | ESCALA VALORATIVA (Niveles o rangos) |
|----------------------------|---|--|--|
| Incorporación del personal | <ul style="list-style-type: none"> Número de actividades para el reclutamiento aplicados Número de criterios para la selección aplicados | Ordinal: Likert del 1 al 5 (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo | Deficiente: 5 - 11 Regular: 12 – 18 Bueno: 19 - 25 |
| Organización de personal | <ul style="list-style-type: none"> Número de criterios aplicados para el puesto de trabajo Nivel de satisfacción por las evaluaciones | | |
| Desarrollo del personal | <ul style="list-style-type: none"> Nivel de satisfacción por las capacitaciones | | |
| Compensación del personal | <ul style="list-style-type: none"> Nivel de satisfacción por la remuneración Nivel de satisfacción por las prestaciones Nivel de satisfacción por los incentivos | | |
| Retención del personal | <ul style="list-style-type: none"> Nivel de satisfacción sobre las condiciones físicas de trabajo Nivel de satisfacción sobre las condiciones psicológicas de trabajo Nivel de satisfacción en la relación con los otros empleados | | |

MATRIZ OPERACIONAL DE LA VARIABLE 1:

VARIABLE 2:

DEFINICIÓN OPERACIONAL

“Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos”.

MATRIZ OPERACIONAL DE LA VARIABLE 2:

| DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | ESCALA VALORATIVA (Niveles o rangos) |
|-------------|---|--|--|
| Eficacia | <ul style="list-style-type: none"> Nivel de planificación Nivel de organización | Ordinal: Likert del 1 al 5 (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo | Deficiente: 5 - 11 Regular: 12 – 18 Bueno: 19 - 25 |
| Eficiencia | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de metas Cumplimiento de normas Nivel de ahorro de recursos Nivel de colaboración | | |
| Calidad | <ul style="list-style-type: none"> Nivel de cumplimiento de competencias Nivel de actitudes | | |

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRIA EN GESTIÓN DE SALUD

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, el presente cuestionario tiene por objetivo recolectar datos relevantes para la investigación: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA.

Teniendo en cuenta que sus respuestas son anónimas y serán mantenidas en confidencialidad, lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Tiempo de aplicación: de 15 a 25 minutos

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Deficiente | Regular | Bueno |
|------------|---------|--------|
| 20-46 | 47-73 | 74-100 |

| | |
|-----------------------|--|
| Edad | |
| Sexo | |
| Servicio donde labora | |
| Condición laboral | |
| Tiempo de trabajo | |

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO

| N° | ITEMS | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|----|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | | | | | |
| | Incorporación de personal | | | | | |
| 1 | Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página institucional, avisos en diarios, redes de contactos, etc.) son eficaces. | | | | | |
| 2 | Considera usted que la Institución planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal. | | | | | |
| 3 | Considera usted que el personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña. | | | | | |
| 4 | Considera usted que la selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según al cargo a ocupar | | | | | |
| | Organización del personal | | | | | |
| 5 | Considera usted, que se mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones. | | | | | |
| 6 | Considera usted que se brinda la inducción necesaria sobre la misión, visión, objetivos y valores de la institución | | | | | |
| 7 | Considera usted que las gestiones que se realiza desde la dirección son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades de cada área laboral. | | | | | |
| 8 | Se encuentra usted satisfecho con las evaluaciones que realizan en la institución | | | | | |
| | Desarrollo del personal | | | | | |
| 9 | Considera usted que mejora su desempeño laboral cada vez que recibe | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| | una capacitación. | | | | | |
| 10 | Considera usted que las capacitaciones se deben de priorizar para que el personal esté actualizado. | | | | | |
| 11 | Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones. | | | | | |
| 12 | Considera usted que hay preocupación por ofrecer capacitaciones de calidad. | | | | | |
| Compensación - recompensa del personal | | | | | | |
| 13 | Considera usted que el salario que percibe va de acuerdo con las funciones que realiza | | | | | |
| 14 | Considera usted que se otorgan reconocimientos, por el buen desempeño del personal, | | | | | |
| 15 | Considera usted que se otorgan bonos o incentivos por el buen desempeño laboral. | | | | | |
| 16 | Se encuentra satisfecho (a) con las prestaciones y servicios que recibe. | | | | | |
| Retención del personal | | | | | | |
| 17 | Considera usted que el crecimiento de la Institución favorece su crecimiento profesional | | | | | |
| 18 | Considera usted adecuadas las condiciones físicas (ambiente, iluminación, temperatura etc) en el entorno laboral | | | | | |
| 19 | Considera usted adecuadas las condiciones psicológicas en el entorno laboral | | | | | |
| 20 | Considera usted que las relaciones interpersonales son cordiales entre los miembros de su equipo de trabajo. | | | | | |

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Deficiente | Regular | Bueno |
|------------|---------|--------|
| 20-46 | 47-73 | 74-100 |

| N° | ITEMS | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|--------------------------------------|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | |
| Eficacia | | | | | | |
| 1 | Considera usted adecuada el nivel de planificación de sus actividades. | | | | | |
| 2 | Considera usted adecuada el nivel de planificación de sus recursos asignados. | | | | | |
| 3 | Considera usted que asume el compromiso del trabajo, logrando los objetivos en la labor que desempeña. | | | | | |
| 4 | Considera usted que aporta iniciativas para mejorar el trabajo. | | | | | |
| 5 | Considera usted que asigna tareas con instrucciones claras y precisas para mejorar las funciones. | | | | | |
| 6 | Considera usted. que realiza sus actividades encomendadas con rapidez. | | | | | |
| 7 | Considera usted tener un alto rendimiento laboral. | | | | | |
| Eficiencia | | | | | | |
| 8 | Considera usted que cumple con las normas institucionales (Reglamento interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y Otros | | | | | |
| 9 | Considera usted que cumple con los plazos en la ejecución de trabajos encomendados. | | | | | |
| 10 | Considera usted que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos. | | | | | |
| 11 | Considera usted que motiva y promueve el desarrollo del trabajo en equipo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 12 | Considera usted adecuado la capacidad de detectar y resolver problemas oportunamente. | | | | | |
| 13 | Considera usted terminar oportunamente sus actividades en el trabajo. | | | | | |
| | Calidad | | | | | |
| 14 | Considera usted que realiza sus funciones con precisión. | | | | | |
| 15 | Considera usted que realiza sus funciones con orden. | | | | | |
| 16 | Considera usted que realiza sus funciones con un mínimo de errores | | | | | |
| 17 | Considera usted que utiliza la información de forma adecuada con respecto a la Institución. | | | | | |
| 18 | Considera usted que utiliza la información con fines discretos y constructivos con respecto a sus colegas. | | | | | |
| 19 | Considera usted que es amable con sus colegas y permite un ambiente de franqueza, serenidad y respeto | | | | | |
| 20 | Considera usted que es comunicativo con sus colegas permitiendo un adecuado ambiente laboral. | | | | | |

Valor de V de Aiken según el criterio de Relevancia

| VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|-------|----|----|----|----|----|-------------|-------------------------------|---|---|-------|----|----|----|----|----|-------------|---|
| S | N | C | ITEMS | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | V. de Aiken | S | N | C | ITEMS | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | V. de Aiken | |
| 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 2 | 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 2 | 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 2 | 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 2 | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 2 | 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 2 | 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 2 | 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 2 | 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | PROMEDIO | | | | | | | | | | | 1 |

Valor de V de Aiken según el criterio de Claridad

| VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|-------|----|----|----|----|----|-------------|-------------------------------|---|---|-------|----|----|----|----|----|-------------|----------|-----------|--|
| S | N | C | ITEMS | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | V. de Aiken | S | N | C | ITEMS | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | V. de Aiken | | | |
| 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | | | |
| 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 4 | 5 | 2 | 6 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | 5 | 5 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 5 | 5 | 2 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 5 | 5 | 2 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 5 | 5 | 2 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 4 | 5 | 2 | 10 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | 5 | 5 | 2 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 3 | 5 | 2 | 11 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0.6 | 4 | 5 | 2 | 11 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | | | |
| 4 | 5 | 2 | 12 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | 5 | 5 | 2 | 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 4 | 5 | 2 | 13 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | 5 | 5 | 2 | 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 5 | 5 | 2 | 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 2 | 14 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | | | |
| 4 | 5 | 2 | 15 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | 4 | 5 | 2 | 15 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | | | |
| 4 | 5 | 2 | 16 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | | | | | | | | | | | PROMEDIO | 0.9466667 | |
| 4 | 5 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 2 | 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 2 | 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 5 | 2 | 20 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.8 | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 5 | 2 | 21 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.8 | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 2 | 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 2 | 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 2 | 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | PROMEDIO | 0.9 | | | | | | | | | | | | |

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

| VARIABLE 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| SUJETOS | ITEMS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | |
| SUJETO 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 53 |
| SUJETO 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 43 |
| SUJETO 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 45 |
| SUJETO 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| SUJETO 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 34 |
| SUJETO 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 74 |
| SUJETO 7 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 67 |
| SUJETO 8 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 67 |
| SUJETO 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 89 |
| SUJETO 10 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| SUJETO 11 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| SUJETO 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 |
| SUJETO 13 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 51 |
| SUJETO 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 41 |
| SUJETO 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 39 |
| SUJETO 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 62 |
| SUJETO 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 39 |
| SUJETO 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 57 |
| SUJETO 19 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 36 |
| SUJETO 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 62 |
| YARIANZA | 1,0 | 1,1 | 1,0 | 0,8 | 1,0 | 1,0 | 1,1 | 1,0 | 1,0 | 1,3 | 0,9 | 1,0 | 1,0 | 1,4 | 1,5 | 0,9 | 1,2 | 1,0 | 0,9 | 1,5 | 191,9 |
| SUMA | 21,7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| NUMERO DE PREGUNTAS (K) | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ALFA DE CRONBACH | 0,93 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

VARIABLE 2

| SUJETOS | ITEMS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL |
|-----------|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | |
| SUJETO 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 79 |
| SUJETO 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 |
| SUJETO 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 91 |
| SUJETO 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| SUJETO 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| SUJETO 6 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| SUJETO 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| SUJETO 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 75 |
| SUJETO 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 93 |
| SUJETO 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 92 |
| SUJETO 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 75 |
| SUJETO 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| SUJETO 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 71 |
| SUJETO 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 73 |
| SUJETO 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 75 |
| SUJETO 16 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 66 |
| SUJETO 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| SUJETO 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 74 |
| SUJETO 19 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 60 |
| SUJETO 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |

Responde bien a la pregunta
Responde mal a la pregunta
No responde

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| VARIANZA | 0,7 | 0,7 | 0,2 | 0,4 | 0,5 | 0,7 | 0,2 | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,5 | 0,7 | 0,5 | 0,6 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,9 | 70,2 |
| SUMA | 10,5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| NUMERO DE PREGUNTAS (K) | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| COEFICIENTE DE CROMBACH | 0,89 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO 5: APROBACION COMITÉ DE ETICA



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 23 de julio del 2025.

Autor Responsable:
VANESSA MERCEDES SOSA ZEVALLOS

Exp. Nº: 1088-2025

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA, LIMA - 2024" Versión Nro. 1, con fecha 26/06/2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
VANESSA MERCEDES SOSA ZEVALLOS

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 otras.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La **vigencia** de la aprobación es **24 meses** a partir de la emisión de este documento.
- Toda **enmienda** deberá presentarse al CIEIC-UPNW; el proyecto no podrá ejecutarse sin su aprobación previa.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza la aceptación** por parte de las **instituciones** donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Angélica Karina Maza Galarraga
Presidenta
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Avenida Ancoque 440
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 786-5555 anexo 3286-3257 Cel. 918513828
Correo: comite.etica@unorbertwiener.edu.pe

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA, PUEBLO LIBRE - 2024. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Gestión Del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en el Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre - 2024

Nombre del investigador principal: Vanessa Mercedes Sosa Zevallos

Propósito del estudio: Determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa

Participantes: Trabajadores del Hospital Santa Rosa

Participación: Voluntaria

Participación voluntaria:

Beneficios por participar: Conocer acerca de la situación del Hospital con respecto al tema.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Se mantendrán los datos anónimos

Renuncia: Usted puede renunciar a participar en cualquier momento del estudio.

Consultas posteriores: Puede hacer las consultas respectivas en cualquier momento a la investigadora principal.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

ANEXO 7: CARTA DE APROBACION PARA RECOLECCION DE DATOS



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección de Redes
Integradas de Salud
Lima Centro

Hospital
Santa Rosa

Oficina de Apoyo a la
Docencia e Investigación

Comité Metodológico
de Investigación

CONSTANCIA 019 - 2023 – CMI – HSR

HOSPITAL SANTA ROSA

El Comité Metodológico de Investigación del Hospital Santa Rosa (CMI – HSR) oficializado a través de la Resolución N°138-2020-DG-HSR-MINSA, certifica que, el Proyecto de Investigación descrito a continuación, ha sido **APROBADO** con fecha 20 de abril del 2023.

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL SANTA ROSA, LIMA - 2022."

Con el código N° 23/001, presentado por la investigadora: **SOSA ZEVALLOS, VANESSA MERCEDES**. Esta aprobación tendrá vigencia del 20 de abril del 2023 al 19 de abril del 2024.

El investigador debe solicitar toda información que requiera para desarrollar su proyecto de investigación a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación.

Asimismo, debe reportar el avance del estudio mensualmente y el informe final luego de terminado el mismo. Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Pueblo Libre, 08 de mayo del 2023



Mg. Flor Milagros Mendoza Barreto
Jefa de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
Hospital Santa Rosa

"Producción Científica y Calidad en la Gestión de la Investigación"
Av. Bolívar Cdra. 8 S/N Pueblo Libre, Lima 21 Teléfono 6158200 Anexo 500 – 501
E-mail: oadi.cie@hsr.gob.pe




23% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 20%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 10% Publicaciones
- 20% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

| | | |
|---|---------------------|-----|
| 1 | Internet | |
| hdl.handle.net | | 4% |
| 2 | Internet | |
| repositorio.ucv.edu.pe | | 3% |
| 3 | Internet | |
| repositorio.uwiener.edu.pe | | 2% |
| 4 | Internet | |
| repositorio.unsa.edu.pe | | 1% |
| 5 | Trabajos entregados | |
| Universidad Wiener on 2025-02-22 | | <1% |
| 6 | Internet | |
| repositorio.unjfsc.edu.pe | | <1% |
| 7 | Trabajos entregados | |
| Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-13 | | <1% |
| 8 | Trabajos entregados | |
| uwiener on 2023-05-19 | | <1% |
| 9 | Trabajos entregados | |
| uwiener on 2023-01-22 | | <1% |
| 10 | Trabajos entregados | |
| uwiener on 2024-04-11 | | <1% |
| 11 | Trabajos entregados | |
| Universidad Ricardo Palma on 2024-10-30 | | <1% |