



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL DE HUANCAMELICA 2022**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTOR:

Bach. Alania Quenta, María Mercedes

ASESOR:

Mg. Vilca Rodríguez, Roy River

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Y Gestión Empresarial

Huancayo - Perú

2022

DEDICATORIA

A Dios por darme la voluntad y la fuerza para seguir adelante en todo este proceso de realización personal.

A mis padres Nicolas y Sabina quienes, con su apoyo, ejemplo y amor incondicional me han permitido poder lograr esta meta.

A mi hermana Yovana quien con amor, voluntad y esfuerzo me dado la oportunidad de poder cumplir esta meta tan anhelada.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por ser mi apoyo constante en todo este proceso.

A la universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt por el programa de estudios y a la Facultad de ciencias empresariales

A los docentes en especial a mi asesor de tesis MG. Vilca Rodríguez Roy River por guiarme y orientarme este trabajo de tesis.

Finalmente agradecer Al hospital II Red Asistencial EsSalud de Huancavelica por facilitarme todos los datos necesarios.

PAGINA DEL JURADO



E.P. DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

RCD: N° 078-2019-SUNEDUCO

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO
FRANKLIN ROOSEVELT**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DECANATO

Huancayo, 30 de setiembre del 2022

Hora: 16.00 horas - Aula Virtual

Título de la tesis:

**"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL
DE HUANCAYELICA 2022"**

Asesor: Mg. VILCA RODRIGUEZ ROY RIVER.

JURADOS EVALUADORES	FIRMA
Presidente: Mg. PEDRO ZOILO MORALES DEL POZO	
Secretario: Mg. GELBER SEBASTI PACOVILCA ALEJO	
Vocal : Mg. VILCA RODRIGUEZ ROY RIVER.	
suplente : Dra. ROSARIO PILAR ESPINOZA LANDA	

Resultado de la presentación y sustentación de la tesis:

NOMBRE Y FIRMA DEL BACHILLER	CALIFICACIÓN	
ALANIA QUENTA MARIA MERCEDES 	APROBADO CON MENCION HONROSA	
	APROBADO POR UNANIMIDAD	X
	APROBADO POR MAYORIA	
	DESAPROBADO	

DR. ROSARIO PILAR ESPINOZA LANDA
DECANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO
FRANKLIN ROOSEVELT

Huancayo

Av. Giraldez #542

T. (064) 219604 - RPM. 949696998 @949696998

www.uroosevelt.edu.pe

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

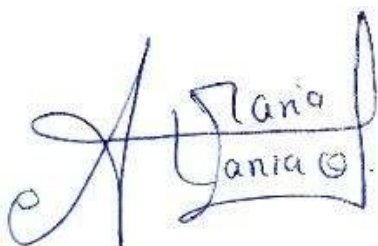
Yo María Mercedes Alania Quenta, en mi calidad de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, identificada con DNI No 47719085, dejo muestra que el tema de tesis: “Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022” es un tema propio.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe copia o plagio de ninguna naturaleza, de otros trabajos de investigación existentes.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido correctamente identificadas en el presente trabajo de investigación, de tal manera asumo la responsabilidad del contenido y de cualquier error u omisión del documento redactado.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en el reglamento de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt y las disposiciones legales vigentes.

24 de julio de 2022

A handwritten signature in blue ink. The signature is stylized, starting with a large 'M' and 'A' that are connected. The name 'Alania Quenta' is written in a cursive script. There is a small circular mark at the end of the signature.

Maria Mercedes Alania Quenta

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	iv
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MÉTODO	
2.1. Tipo y diseño de investigación	26
2.2. Población, muestra y muestreo	26
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.4. Procedimiento	28
2.5. Método de análisis de datos	28
2.6. Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	46
ANEXOS	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Representación porcentual de integración de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022.....	i
Figura 2 Representación porcentual de desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022.....	30
Figura 3 Representación porcentual de recompensas a las personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022.....	31
Figura 4 Representación porcentual de retención de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022.....	32
Figura 5 Representación porcentual de la variable desempeño laboral competencias del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022.....	33
Figura 6 Representación porcentual de la variable desempeño laboral desempeño de tareas del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022.....	34
Figura 7 Representación porcentual variable desempeño laboral relaciones humanas del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022.....	35

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cálculo de confiabilidad	28
Tabla 2 Relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022	37
Tabla 3 Relación de integración de personas y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022	38
Tabla 4 Relación de desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022	39
Tabla 5 Relación de recompensas a las personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022	40
Tabla 6 Relación de retención de personas y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022	41

RESUMEN

Las organizaciones actuales consideran la calidad de la gestión del talento humano en el desempeño de sus colaboradores, reconocen que una cultura organizacional con beneficios elementales, motivan a los colaboradores al logro de metas y acrecentamiento del rendimiento en el desempeño de sus funciones. El objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022. La investigación fue descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 240 trabajadores del área asistencial del hospital II red asistencial EsSalud, considerando una muestra de 134 trabajadores. Se aplicaron dos instrumentos uno al personal asistencial para evaluar la gestión del talento humano, y otro para evaluar el desempeño laboral. Los resultados mostraron una relación significativa (p -valor < 0.05), entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, con una correlación directa y muy fuerte ρ Spearman = 0.965. Las dimensiones integración de personas (ρ Spearman = 0.719), desarrollo de personas (ρ Spearman = 0.975), recompensas a las personas (ρ Spearman = 0.893) y retención de personas (ρ Spearman = 0.692), mostraron una relación significativa (p -valor < 0.05) con el desempeño laboral. Conclusión la gestión del talento humano tiene relación directa en el desempeño laboral del personal asistencial del hospital II Red Asistencial ESSALUD de Huancavelica, 2022. La relación entre las variables es directa y muy fuerte.

Palabras clave: Gestión, Talento humano, Desempeño laboral.

ABSTRACT

Current organizations consider the quality of human talent management in the performance of their employees, recognize that an organizational culture with elementary benefits, motivate employees to achieve goals and increase performance in the performance of their functions. The objective is to determine the relationship between Human Talent Management and the work performance of the healthcare staff of a hospital in Huancavelica 2022. The research was descriptive correlational with quantitative approach, of nonexperimental design, of cross-sectional. The population was made up of 240 workers from the care area of the hospital II EsSalud healthcare network, considering a sample of 134 workers. Two instruments were applied, one to the care staff to evaluate the management of human talent, and the other to evaluate work performance. The results showed a significant relationship (p -value < 0.05), between Human Talent Management and Work Performance, with a direct and very strong correlation ρ Spearman = 0.965. The dimensions integration of people (ρ Spearman = 0.719), development of people (ρ Spearman = 0.975), rewards to people (ρ Spearman = 0.893) and retention of people (ρ Spearman = 0.692), showed a significant relationship (p -value < 0.05) with job performance. Conclusion, the management of human talent has a direct relationship in the work performance of the healthcare staff of the II ESSALUD Healthcare Network hospital in Huancavelica, 2022. The relationship between the variables is direct and very strong.

Key words: Management, Human talent, Work performance.

Tabla

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un proceso que define las actividades que identifican, desarrollan y evalúan las competencias de los trabajadores en cada puesto en relación a la experiencia, formación y competencia.

Actualmente es necesario mejorar los procesos, estrategias y actividades a nivel organizacional para orientar a los trabajadores a mejorar el desempeño laboral, entendidas como colaboradoras de la organización, en el desempeño de sus funciones y en el desarrollo de sus capacidades. y actitudes hacia el trabajo para lograr las metas y objetivos de la organización.

En la prestación de servicios de salud, el personal es una pieza fundamental porque apoyan la ejecución efectiva de las políticas de salud, es así que las autoridades responsables del área han implementado diversas estrategias para mejorar la atención en todos los niveles, extendiendo la cobertura a las zonas más pobres del país. Sin embargo, la capacidad de cobertura y solución de problemas persiste en todos los niveles de atención. Esto se debe en parte a la escasez de recursos humanos calificados (DS N° 018-2015-SA).

Los medios de comunicación constantemente publican quejas e insatisfacciones sobre la calidad de atención y el desempeño de los prestadores de servicios médicos en los establecimientos públicos de nuestro país, razón por la cual las acciones estatales para mejorar la calidad de atención están mayoritariamente dirigidas a ellos, sobre todo para satisfacer a los usuarios externos, independientemente de las necesidades de los trabajadores que juegan un papel muy importante en la mejora de los servicios de Salud, el logro de las metas institucionales y la mejora de los indicadores de salud.

La presente investigación evalúa las variables Gestión del talento humano y el desempeño laboral y se basa en antecedentes de investigaciones publicadas en diferentes instituciones nacionales e internacionales.

Solano (2017) realizó una investigación sobre gestión del talento humano y desempeño laboral. El objetivo del estudio fue medir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Seda Huánuco, en el 2017. El método empleado fue de diseño no experimental descriptivo correlacional, con una muestra de 154 trabajadores y utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que la gestión del

Tabla

talento humano se relacionó directamente con el desempeño laboral (r de Pearson = 0.627, p valor = 0.000). Se concluyó que existe relación positiva entre las variables en la empresa Seda-Huánuco.

Ramírez et al. (2018) realizaron una investigación sobre gestión estratégica del talento humano en organismos de salud pública. El objetivo del estudio fue describir los principios de responsabilidad social en la gestión estratégica del talento humano en los organismos de salud pública de Venezuela. El método empleado fue de diseño no experimental descriptivo, con una muestra de 21 directores de hospitales del SPNS y utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que los principios de responsabilidad social como derechos humanos, estándares laborales, ambiente y anticorrupción no son muy utilizados. Se concluyó que no se evidencia principios de responsabilidad social aplicados a la gestión estratégica del talento humano.

Ramírez et al. (2019) realizaron una investigación sobre la gestión del talento humano. El objetivo del estudio fue analizar la gestión del talento humano desde un enfoque estratégico en un sector minero de Chile, Colombia y Venezuela. El método empleado fue de diseño no experimental descriptivo de corte transversal, con una muestra de 55 gerentes de empresas del sector y utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que la gestión fue moderadamente óptima, con el predominio de la estrategia organizacional. Se concluyó que, para el sector minero de Chile, Colombia y Venezuela, la estrategia organizacional es prioridad en la gestión del talento humano y el principal indicador de ella es la socialización laboral.

Saavedra et al., (2019) realizaron una investigación sobre gestión del talento humano y desempeño laboral. El objetivo del estudio fue proponer un plan para la gestión del talento humano y mejorar el desempeño laboral en una estación experimental lambayecana. El método empleado fue de diseño no experimental descriptiva propositiva, con una muestra de 83 servidores públicos de la Estación Experimental Agraria Vista Florida y utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que 73.5% de la muestra consideró a la gestión del talento humano como regular y 66.3% consideró al desempeño

Tabla

laboral como muy bueno. Se concluyó que el plan propuesto lograría mejorar los niveles de desempeño laboral en la organización.

Vera-Barbosa y Blanco-Ariza (2019) realizaron una investigación sobre un modelo de gestión del talento humano. El objetivo del estudio fue identificar necesidades en la gestión del talento humano en pymes de servicios colombianas. El método empleado fue de diseño no experimental descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra de 30 empresas y utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que, acerca de los principales modelos de la gestión del talento humano, las funciones administrativas de RR.HH. pueden abordar dimensiones del estudio como el reclutamiento y selección del personal, la capacitación y la evaluación, además, la implementación debe suceder en un contexto de desarrollo de procedimientos, políticas y programas. Se concluyó que, es necesaria la implementación de un modelo de gestión del talento humano para fortalecer los procesos internos en las empresas.

Jara-Martínez et al. (2019) realizaron una investigación sobre la gestión del talento humano en la gestión pública y el desempeño laboral. El objetivo del estudio fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la mejora de la gestión pública y en el desempeño laboral en el Ministerio de Salud peruano, 2018. El método empleado fue de diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 336 trabajadores del Ministerio de Salud del Perú y utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que la gestión del talento humano incidió en la mejora de la gestión pública y desempeño laboral (R^2 Nagelkerker = 44.4% y 28.4%). Se concluyó que la gestión de talento humano fue adecuada.

Bendezú-Pacífico (2020) realizó una investigación sobre gestión del talento humano y satisfacción laboral. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el colegio Mave School, en 2019. El método empleado fue de diseño no experimental descriptivo correlacional, con una muestra de 24 trabajadores y utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que las variables se relacionan fuerte y significativamente (r de Spearman = 0.892). Se concluyó que ambas variables se correlacionan entre sí.

Tabla

Checa-Llontop et al. (2020) realizaron una investigación sobre gestión de talento humano y desempeño laboral. El objetivo del estudio fue elaborar una estrategia para la gestión del talento humano en CMAC Piura S.A.C. El método empleado fue de diseño no experimental descriptivo-propositivo, con una muestra de 36 trabajadores y utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que los problemas de la gestión del talento humano fueron la deficiente comunicación en la empresa, escasas oportunidades de crecimiento e insuficiente capacitación. Se concluyó que la elaboración de una estrategia para la gestión de talento humano mejoraría el desempeño laboral en CMAC Piura S.A.C.

Bautista-Cuello et al. (2020) realizaron una investigación sobre desempeño laboral. El objetivo del estudio fue abordar el desempeño laboral desde una perspectiva teórica. El método empleado fue de diseño no experimental de enfoque cualitativo, recurriendo a la revisión teórica. Los resultados indicaron que el desempeño laboral constituye un sistema orientado a desarrollar la efectividad y el éxito organizacional, según sus dimensiones: desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes, y desempeño contextual. Se concluyó que el desempeño laboral se comporta como una herramienta imprescindible en el crecimiento empresarial.

Torres (2021) realizó una investigación sobre gestión del talento humano y desempeño laboral. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la clínica San Pedro S.A.C., en el 2021. El método empleado fue de diseño no experimental descriptivo correlacional, con una muestra de 35 colaboradores y utilizando como instrumento el cuestionario y como pruebas de análisis la correlación de Pearson y t de Student. Los resultados indicaron que 62% de los encuestados consideraron a la gestión del talento humano como regular y 64% consideraron el desempeño laboral (en sus dimensiones competencias, desempeño de la tarea y relaciones humanas) como bueno, además existió correlación directa significativa entre las variables (r de Pearson = 0.61; $t_{cal} = 4.43$; $t_{tab} = 1.99$). Se concluyó que existe correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la clínica San Pedro S.A.C.

Para la realizar la investigación se revisaron una serie de fuentes bibliográficas a partir de las cuales podemos mencionar que:

La Gestión del Talento Humano o de recursos humanos (RRHH) se examina en dos partes; la primera está relacionada con la coordinación e interacción entre los

Tabla

subcomponentes de la función de recursos humanos y la segunda se evalúa en términos de ser un socio estratégico de apoyo y contribuir a los objetivos estratégicos de la organización. Cuando los subfactores de la gestión de recursos humanos, que son la selección, la contratación, el desarrollo y la retención, apoyan los objetivos estratégicos de la organización, entonces se puede explicar la perspectiva estratégica de los RRHH. La función de RRHH, que tiene una importancia crítica para atraer, desarrollar y retener a los empleados con talento para los objetivos de la organización, ha pasado de la gestión clásica del personal al punto de vista estratégico de los recursos humanos de hoy en día. Las organizaciones, hoy en día, se enfrentan a dificultades para conseguir recursos humanos con talento (Al-Jawali et al., 2022).

Por otra parte, es difícil encontrar y atraer a los empleados con talento porque es el recurso más escaso para las organizaciones. Además, las organizaciones también se enfrentan a problemas sobre la creación de un entorno empresarial favorable para la nueva generación de talentos. La gestión del talento es un área que surgió después de las guerras de talentos, lo que hace que las organizaciones tengan diferencias y conflictos en la práctica. La gestión del talento es un elemento importante de los recursos humanos estratégicos, que conduce a diferencias en la percepción del respeto organizacional. Algunas organizaciones describen la función de formación y desarrollo de los recursos humanos en el marco de la gestión del talento, mientras que otras definen los programas de gestión del talento como el aumento del valor de la marca de las organizaciones y la creación de conciencia (García et al., 2018).

Los investigadores de las ciencias sociales han definido el talento de diferentes maneras. El talento se compone de la suma de las capacidades de una persona, que son sus dones intrínsecos, sus habilidades, sus conocimientos, su experiencia, su inteligencia, su juicio, su actitud, su carácter y su impulso (Vera-Barbosa y Blanco-Ariza, 2019). También se ha dicho que el talento incluye la capacidad de la persona para aprender y crecer (Ramírez et al., 2018). Por otra parte, también está referido a la equilibrada interacción de competencia, compromiso y contribución (Saavedra et al., 2019).

La gestión del talento, que es una de las funciones más significativas de la gestión estratégica de los recursos humanos, revela que el recurso más valioso e importante para la empresa es el humano. En términos de competencia, es muy importante para las implementaciones estratégicas descubrir y desarrollar empleados brillantes y prometedores.

Tabla

Las aplicaciones de gestión del talento no sólo sirven para descubrir y educar las capacidades, sino también para promover el puesto al empleado potencial o con talento sin retenerlo demasiado. Es decir, los empleados con éxito pueden ser percibidos por el directivo al principio de su carrera y es importante dejarles ascender o mostrar sus potenciales y habilidades en lugar de detener sus acciones u obstruir la oportunidad en la organización. En este punto, la flexibilidad y la apertura son importantes en la empresa (Torres, 2021). Según los investigadores, la gestión del talento se solapa prácticamente con todas las actividades de la gestión de los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la contratación, el desarrollo, la recompensa, etc., sin embargo, el contenido de estas actividades presenta diferencias particulares. En consecuencia, surgen perspectivas teóricas diferentes, como el enfoque y la aplicación de la gestión del talento (Al-Jawali et al., 2022).

Vera-Barbosa y Blanco-Ariza (2019) abordaron dimensiones de la gestión del talento humano como el reclutamiento y selección del personal, la capacitación y la evaluación.

El reclutamiento y la selección forman parte de un proceso de varios niveles. El reclutamiento implica la búsqueda activa y el anuncio a los posibles candidatos y la obtención de su interés en el puesto. La selección se refiere al proceso de determinar el mejor candidato del conjunto de solicitantes. Existen diversas razones por las que una empresa abriría el proceso de contratación: cubrir una ausencia temporal en el equipo (baja por maternidad, baja médica, etc.), sustituir a un miembro del personal que se ha jubilado, ayudar con un aumento de la carga de trabajo, poner en marcha la empresa con un nuevo proyecto o para cubrir un puesto de nueva creación (Vera-Barbosa y Blanco-Ariza, 2019).

Antes de buscar al candidato ideal, el reclutador debe tener en cuenta varios factores, entre ellos, las características de la función, el número de vacantes que van a cubrir y el tipo de perfil del candidato deseado. Luego, los reclutadores deben trazar un plan de acción para llevar a cabo el proceso de contratación. Por último, la empresa debe calcular el coste de todo el proceso de contratación y selección. Esto determinará si es viable o no para ellos seguir adelante (Jara-Martínez et al., 2019).

Invertir en recursos humanos y en el proceso de contratación es una necesidad. Pero contratar a alguien que no se ajuste a las necesidades podría aumentar considerablemente los gastos de contratación de la empresa. Una mala estrategia de contratación cuesta tiempo

Tabla

y dinero. Además, la productividad general está en peligro si se incorpora al equipo la persona equivocada. Los responsables de contratación eficaces aprovechan al máximo el tiempo dedicado a la contratación y selección de personal con un software de adquisición de talento (Saavedra et al., 2019).

La inducción de personas es uno de los métodos de formación que realizan las organizaciones a sus empleados nuevos, transferidos, recategorizados y ascendidos para ayudarles a asentarse rápidamente en sus nuevas funciones. La inducción de personas es el proceso por el que un empleado adquiere los conocimientos necesarios para desenvolverse dentro de la empresa e integrarse plenamente en su funcionamiento. Esta fase inicial está detrás del éxito o el fracaso de muchas carreras profesionales. Un mal comienzo puede hacer que todo se rompa (Mchete & Shayo, 2020).

La capacitación, Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.) es cualquier acción que está destinada a desarrollar las capacidades que se encuentran relacionadas a la competencia laboral del recurso humano y que permiten incrementar la empleabilidad, facilitando el acceso al mercado laboral.

La capacitación es diseñada para mejorar las habilidades de los empleados actuales y de los futuros solicitantes de empleo en cualquier industria. Bajo los programas de capacitación se incluyen muchos tipos diferentes de programas. Los programas de oficios técnicos son programas de formación de mano de obra, pero la formación personalizada y los cursos individuales de habilidades blandas también pueden serlo (Jara-Martínez et al., 2019).

Esencialmente, los programas de formación de la mano de obra consisten en proporcionar a las personas en la mano de obra las habilidades que necesitan para tener éxito en ella. Después de completar un programa de formación, los trabajadores tendrán nuevas y mejores habilidades que les ayudarán a ser productivos y eficaces en el lugar de trabajo. Como resultado, cuando se hacen bien, estos programas proporcionan oportunidades económicas no sólo a los individuos, sino también a las empresas y a comunidades enteras (Ramírez et al., 2018).

Una evaluación del rendimiento de los empleados, también conocida como revisión del rendimiento, es un proceso utilizado por las organizaciones para dar a los empleados

Tabla

información sobre su rendimiento en el trabajo y documentar formalmente ese rendimiento. Aunque las empresas determinan sus propios ciclos de evaluación, la mayoría realiza las evaluaciones del rendimiento de los empleados una vez al año. Una evaluación típica de un empleado abarcará lo siguiente: el rendimiento; si los objetivos se han cumplido, no se han cumplido o se han superado; y los comentarios sobre cómo trabaja su empleado con los demás. Las evaluaciones de los empleados son el momento ideal para ofrecer una opinión crítica sobre el trabajo de un empleado y su forma de interactuar con los demás en el día a día (Vera-Barbosa y Blanco-Ariza, 2019).

Una evaluación de empleados debe ser conversacional, programada con suficiente antelación para que ambas partes tengan tiempo de prepararse, bien documentada, centrada en objetivos claros y, lo que es más importante, equilibrada entre comentarios constructivos y positivos. Las evaluaciones del rendimiento varían significativamente en cuanto a estructura y formato según los sectores y las empresas. Pueden incluir escalas de valoración, listas de autoevaluación, observaciones formales o tareas de rendimiento. Normalmente, al menos una parte de la evaluación del rendimiento de un empleado incluye una revisión de los indicadores de resultados o de los avances respecto a los objetivos previamente identificados (Bendezú-Pacífico, 2019).

Los programas de desarrollo profesional son actividades diseñadas para mejorar la perspicacia profesional o avanzar en la carrera de una persona, son populares tanto entre los empleados como entre los empleadores. Muchas empresas valoran basar las decisiones de contratación en el encaje general de un candidato en la cultura corporativa, así como en la adecuación de un conjunto específico de necesidades y habilidades. La idea es que, a largo plazo, prefieren invertir en un candidato que tenga la actitud adecuada y una personalidad compatible, aunque inicialmente no tenga todo el conjunto de habilidades necesarias para el puesto. Los programas de desarrollo profesional también se utilizan para crear habilidades obligatorias o definidas por el gobierno en una fuerza de trabajo. Por ejemplo, a los profesores se les puede exigir que mantengan ciertas credenciales, o los trabajadores de profesiones técnicas pueden tener que estar al día de los últimos avances de la industria (Hubers et al. 2020).

Tabla

Las recompensas al personal se entienden como una especie de incentivos orientados a desarrollar una actitud más positiva del empleado sobre su trabajo, lo que a su vez le hará estar más motivado, más comprometido y, en general, producir mejores resultados. Las recompensas intrínsecas se centran en las recompensas psicológicas que los empleados obtienen al realizar un trabajo significativo. La motivación extrínseca suele ser de carácter económico -incremento salarial, primas y otros beneficios monetarios- que se otorgan a los empleados. Está fuera del trabajo en sí y su cuantía está controlada por otras personas (Karikari et al., 2018).

Los sistemas de remuneraciones indican las políticas y los procedimientos requeridos para realizar la remuneración ordinaria o extraordinaria a los trabajadores. Un sistema de remuneración debe ser aquel que respete a la vez una serie de criterios de razonabilidad y que se ajuste a la visión estatutaria actual de la mayoría de los países (un principio de vinculación al beneficio). De hecho, debe cumplir con ser, en primer lugar, un modelo conceptual general para enmarcar el debate sobre la "razonabilidad" de la recompensa; y, en segundo lugar, un sistema de recompensa monetaria razonable dentro de este marco, que se adapte a las perspectivas del empleado y del empleador, que se ajuste a la demanda legal general de basar la remuneración en los beneficios de la organización y que sea lo suficientemente flexible como para ajustarse a las diferentes empresas o a las especificidades de cada país (Svačina, 2021).

Un programa de incentivos puede ser entendido como un conjunto de acciones orientadas a la promoción de condiciones favorables para el desarrollo y crecimiento de las capacidades o habilidades de los empleados. Consiste en el uso estructurado de recompensas y reconocimiento para motivar el comportamiento deseado de un grupo específico de personas. Los incentivos son una herramienta de modificación del comportamiento que puede utilizarse por diversas razones. Al asignar recompensas por demostrar los comportamientos deseados, esos comportamientos se repetirán más a menudo. Se trata de un principio psicológico conocido como condicionamiento operante. Los programas de incentivos suelen utilizar recompensas no monetarias, en lugar de comisiones o compensaciones en efectivo. Esto se debe a que las recompensas no monetarias son motivadores más eficaces del cambio de comportamiento a largo plazo. Tienen un valor social y emocional que el dinero en efectivo no tiene (Szrek et al. 2019).

Tabla

Las prestaciones sociales están referidas a lo que recibe el empleado por parte de su empleador, adicional a su sueldo, lo cual puede estar expresado como dinero, especie, servicios u otros beneficios que serán útiles para cubrir riesgos o necesidades originados durante prestación del servicio de trabajo o la naturaleza del mismo. Este adicional no forma parte de la remuneración del trabajador, sino que suele ser un extra (Dmuchowski & Szmítka, 2022).

La retención de personas es la capacidad de una organización para mantener a sus empleados bajo contrato, lo que hace que la plantilla sea más estable y productiva. La retención de personas es el objetivo de la organización de mantener a los empleados con talento y reducir la rotación de personal fomentando un ambiente de trabajo positivo que promueva el compromiso, mostrando aprecio a los empleados y proporcionando un salario y unas prestaciones competitivas y un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada (Enamala & Reddy, 2022).

Como lo indica el gobierno de Canadá a través del Centro Canadiense de Salud Ocupacional y Seguridad (CCOHS, 2022), un programa de salud ocupacional es un plan de acción definido diseñado para prevenir incidentes y enfermedades laborales. Dado que las organizaciones son diferentes, un programa desarrollado para una organización no puede satisfacer necesariamente las necesidades de otra. Siempre debe adaptarse el programa de salud ocupacional a los requisitos y necesidades del lugar de trabajo.

La definición de relaciones con el personal se refiere a los esfuerzos de una organización por crear y mantener una relación positiva con sus empleados. Normalmente, es el departamento de recursos humanos de una organización el que gestiona las relaciones con el personal; sin embargo, algunas organizaciones pueden contar con un gestor dedicado a ello. Las responsabilidades típicas de un gestor de relaciones con los empleados incluyen actuar como enlace o intermediario entre los empleados y los directivos, y crear o asesorar en la creación de políticas en torno a cuestiones de los empleados como la remuneración justa, los beneficios útiles, el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida privada, las horas de trabajo razonables, y otros. Cuando se trata de las relaciones con los empleados, un departamento de RRHH tiene dos funciones principales. En primer lugar, RRHH ayuda a prevenir y resolver problemas o disputas entre los empleados y la dirección y, en segundo

Tabla

lugar, ayudan a crear y aplicar políticas que sean justas y coherentes para todos en el lugar de trabajo (Aylott, 2022).

El Desempeño laboral es de gran relevancia tanto para las organizaciones como para los individuos. Mostrar un alto rendimiento en el cumplimiento de las tareas produce satisfacción, sentimientos de autoeficacia y dominio. Además, los individuos de alto rendimiento son promocionados, premiados y honrados. Las oportunidades profesionales de los individuos con un buen rendimiento son mucho mejores que las de los individuos con un rendimiento moderado o bajo (Johari et al., 2022).

Los investigadores coinciden en que el rendimiento debe considerarse un concepto multidimensional. En el nivel más básico se puede distinguir entre un aspecto de proceso (es decir, conductual) y un aspecto de resultado del rendimiento. El aspecto conductual se refiere a lo que la gente hace mientras trabaja, la acción en sí misma. El rendimiento abarca un comportamiento específico (por ejemplo, conversaciones de venta con clientes, enseñanza de estadística a estudiantes universitarios, programación de software informático, montaje de piezas de un producto). Esta conceptualización implica que sólo las acciones que pueden ser escaladas (es decir, contadas) se consideran como rendimiento. Además, este concepto de rendimiento sólo describe explícitamente el comportamiento orientado a los objetivos (Matagi et al., 2022).

La competencia es un conjunto de características y habilidades demostrables que permiten y mejoran la eficiencia del desempeño de un trabajo. Las competencias no son habilidades, aunque son similares. Las destrezas se aprenden, mientras que las competencias son cualidades inherentes que posee un individuo: habilidades de colaboración, conocimientos y capacidad. Durante las entrevistas de trabajo y las evaluaciones, las competencias se utilizan como puntos de referencia con los que los asesores pueden evaluar a los candidatos (Kang, 2021).

Para Chiavenato (2019), hablar de competencias es referirse a “las competencias y habilidades de los empleados para actuar eficazmente en una amplia variedad de situaciones” (p. 360).

Uno de los mayores retos a los que puede enfrentarse una empresa a la hora de contratar personal es identificar las competencias de los empleados en primer lugar; a menudo puede ser difícil expresar con palabras lo que los empleados deben poseer para

Tabla

tener éxito. Las competencias suelen dividirse en tres categorías: competencias de comportamiento, que son la expresión de las habilidades más suaves que intervienen en el rendimiento de un empleado; competencias técnicas, que suelen estar relacionadas con el uso eficaz de los sistemas informáticos y los ordenadores, o con cualquier otra destreza necesaria para el trabajo; y, competencias de liderazgo que equivalen a la expresión de las cualidades de un buen líder, convertidas en comportamientos mensurables (Gul et al., 2022).

El término desempeño de tareas se refiere a los comportamientos y actividades técnicas fundamentales del trabajo. Los elementos clave del desempeño de las tareas incluyen el mantenimiento de la conciencia de la situación (por ejemplo, la interpretación y evaluación de los eventos de tráfico), la ejecución de las acciones de control (por ejemplo, manteniendo la separación y gestionando el tráfico), la realización de tareas de comunicación (por ejemplo, la telefonía), y el funcionamiento de las instalaciones (por ejemplo, el uso de la pantalla de situación aérea). Cada elemento del desempeño de la tarea tiene un nivel mínimo de desempeño especificado, y existen procedimientos de gestión estandarizados para los controladores que no realizan cualquiera de estos comportamientos al nivel requerido (Torres, 2021).

Se ha definido al desempeño de tareas como el comportamiento que está directamente relacionado con la realización del trabajo. Los comportamientos relacionados con las tareas contribuyen al núcleo técnico de la organización. El comportamiento en el ámbito del desempeño de tareas suele reconocerse como un requisito formal del puesto de trabajo de los individuos. La descripción del puesto suele estipular explícitamente que los titulares del mismo deben realizar estas actividades (Kappagoda, 2018).

El valor profesional es un término genérico que designa los principios más importantes y exclusivos del ejercicio de una profesión. En palabras sencillas, son las creencias y principios rectores que influyen en el comportamiento laboral. Los valores fundamentales afectan a los valores profesionales y estos últimos son, en la mayoría de los casos, extensiones de los valores fundamentales. Los valores profesionales difieren en cada carrera profesional (Pattison & Pill, 2020).

Tabla

El cumplimiento de metas y objetivos es el resultado deseado de las actividades de la empresa. Los objetivos suelen ser acciones precisas y medidas, con un plazo de ejecución. Por lo general, la consecución de una meta requiere la finalización o el cumplimiento de varios objetivos. Por ello, los objetivos pueden considerarse partes de una meta. Mientras que las metas suelen repetirse a lo largo del tiempo, los objetivos tienden a ser específicos y a llevarse a cabo durante un único periodo, en lugar de repetirse. Las metas y los objetivos tienden a ser más amplios en los niveles organizativos superiores. Se vuelven más específicos, estrechos y específicos en el tiempo en los niveles inferiores de la jerarquía organizativa. Además, las metas y los objetivos pueden desglosarse por divisiones, áreas funcionales, grupos o equipos dentro de la organización (Ichimura et al. 2022).

Cumplimiento de funciones según indica Chinchilla-Garza (2018), una función de trabajo es un conjunto de actos realizados por una persona en un puesto concreto que definen las tareas principales de ese puesto. Las funciones del puesto suelen presentarse como una lista de tareas cotidianas realizadas por una persona. Los empleadores utilizan verbos activos para caracterizar los puestos para uso interno y externo al definir las funciones del puesto. Para el cumplimiento de las funciones laborales, normalmente, se adjunta una o más funciones laborales para que los trabajadores puedan entender las responsabilidades del puesto y ejecutar lo requerido.

La importancia de las relaciones humanas en el lugar de trabajo se entiende mejor en el contexto de una función definida de forma coherente. Las relaciones humanas son el conjunto de procesos, procedimientos y personas que participan en el apoyo a las necesidades de los empleados y del empresario en el lugar de trabajo. Suele implicar sistemas como la contratación, las evaluaciones, la finalización del empleo y la formación continua.

Las relaciones humanas también suelen implicar situaciones que pueden darse de conflicto u otras complicaciones relacionadas con el personal. A menudo, una empresa incluirá un departamento específico o una persona responsable de las relaciones humanas en el lugar de trabajo, a veces incluido en su departamento de recursos humanos (Saavedra et al., 2019).

Tabla

Los beneficios de las relaciones humanas positivas en el lugar de trabajo pueden a veces proporcionar también resultados tangibles. Por ejemplo, cuando las buenas relaciones humanas fomentan la contratación y la retención de los empleados, pueden reducir los costes asociados a la incorporación de nuevos empleados. Unas buenas relaciones humanas también pueden contribuir a la moral de los empleados, lo que puede aumentar la productividad y, por tanto, posiblemente también los ingresos. Las relaciones humanas también pueden ser un fuerte factor de motivación para que los empleados trabajen con atención y den lo mejor de sí mismos cada día, lo que también puede contribuir a la productividad y la rentabilidad (Jara-Martínez et al., 2019).

Las relaciones humanas son una parte fundamental de la colaboración y el trabajo en equipo en el lugar de trabajo. Cuando los empleados tienen una experiencia positiva al trabajar con sus compañeros y supervisores, pueden optar por trabajar en colaboración más a menudo y también pueden hacerlo de forma más productiva. Una sólida colaboración también puede contribuir al buen funcionamiento de las operaciones cotidianas de una organización (Bautista-Cuello et al., 2020).

Las relaciones con el o los responsables de un área de trabajo están representadas por las interacciones entre el trabajador y su jefe inmediato o supervisor. Este último debe interactuar con su área o departamento e incluso con otras organizaciones, asimismo, entre la organización y su ambiente interno (constituido por RRHH, las políticas de la organización, sus disposiciones y el conjunto de estos elementos en general) y externo. (compuesto por agentes como el mercado, el sector de la competencia, el Estado, los recursos tecnológicos y otros implicados). En este proceso de relaciones, se hace uso de recursos humanos, económicos, financieros, etc. (Aylott, 2022).

Como parte fundamental de la cultura de la organización se entiende a la relación con los compañeros de trabajo, la cual puede suceder en diversos escenarios, entre ellos, escenarios de comunicación amistosa (en el marco del mutuo apoyo y la competencia justa), escenarios de distancia (conservando una comunicación formal), escenarios de rivalidad (implicando el uso de técnicas poco honestas para obtener beneficios personales), y escenarios de conflictos abiertos y de efecto destructivo para las relaciones interpersonales. Se considera muy importante el estudio de la estructura comunicativa generada en el

Tabla

entorno de trabajo debido a su implicancia en las relaciones entre trabajadores (Cruz et al., 2022).

El trabajo en equipo se define como el proceso de trabajar en colaboración con un grupo de personas para lograr un objetivo. Suele ser una parte crucial de una empresa, ya que a menudo es necesario que los compañeros trabajen bien juntos, esforzándose al máximo en cualquier circunstancia. El trabajo en equipo significa que las personas tratarán de cooperar, utilizando sus habilidades individuales y proporcionando una retroalimentación constructiva, a pesar de cualquier conflicto personal entre los individuos. Existen siete impulsores de la eficacia del trabajo en equipo: capacidades, cooperación, coordinación, comunicación, cogniciones, condiciones y coaching (Tannenbaum & Salas, 2020). En este contexto para la investigación se planteó como problema general ¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022? y los problemas específicos: ¿Existe relación entre la integración de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022?; ¿Existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022?; ¿Existe relación entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022?; ¿Existe relación entre la retención de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022?

La gestión del talento humano es la base técnica y social de los sistemas de salud y su mejoramiento. La contribución de los trabajadores de la salud es un componente esencial de la capacidad del sistema de salud para garantizar el acceso equitativo a servicios de calidad para toda la población (Inga y Arosquipa, 2019).

El presente estudio se justifica porque se analizaron las dimensiones de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal asistencial en una organización que brinda servicios de salud, con acciones de fortalecimiento y mejoras considerando que, para el logro de un desempeño laboral positivo, se requiere de capacitación continua, actualización de conocimientos, incentivos que le permita mejorar su desempeño laboral. La eficacia de la gestión del talento tiene relevancia social porque beneficiará el desempeño

Tabla

del personal manifestado en la atención de calidad de los servicios de salud a los usuarios que se atienden en el Hospital.

La investigación se planteó como objetivo general, Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022; y, como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la integración de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022. Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022. Determinar la relación que existe entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022; Determinar la relación que existe entre la retención de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022

Se planteó la hipótesis general, Existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022; así como las hipótesis específicas: Existe relación directa entre la integración de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022; Existe relación directa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022; Existe relación directa entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022; Existe relación directa entre la retención de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022.

II. MÉTODO 2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

Investigación es de tipo básica, nivel descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo. La investigación básica es un tipo de investigación que tiene como objetivo comprender mejor un tema, un fenómeno o una ley básica de la naturaleza. La investigación básica también se denomina investigación pura o investigación fundamental. La investigación básica puede llevarse a cabo en diferentes campos de la ciencia con el objetivo principal de ampliar la frontera

Tabla

del conocimiento y desarrollar el alcance de estos campos de estudio (Novikov et al., 2019).

Es descriptiva correlacional porque permite estudiar las características de las variables para posteriormente establecer la relación entre ambas variables.

La investigación es de enfoque cuantitativo, en virtud de que se realizó un proceso de recopilación de datos numéricos mediante técnicas estandarizadas y, a continuación, la aplicación de métodos estadísticos para obtener información.

2.1.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental. El estudio no experimental, no manipulará la variable (Zacarías y Supo, 2020).

2.2. Población, muestra y muestreo

2.2.1 Población

La población estuvo conformada por el personal asistencial del Hospital II Red Asistencial EsSalud Huancavelica, comprendida por 240 trabajadores.

Criterios de inclusión

- Personal Asistencial, que labore en el Hospital más de 3 meses.
- Personal Asistencial contratado o nombrado que acepten participar en el estudio.
- Personal Asistencial que firmen o acepten el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal Asistencial que no acepte participar en el estudio.
- Personal Asistencial no contratado (internos, serumistas)

2.2.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por 134 trabajadores del área asistencial del Hospital II Red Asistencial EsSalud Huancavelica, se realizó un muestreo por conveniencia dada las características del establecimiento de salud y el acceso al personal asistencial.

Tabla

2.2.3 Muestreo

Técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, en donde no es exacta la probabilidad de que un sujeto de la población participe en el estudio. (Hernández 2019 p.79).

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

2.3.1 Técnicas

En el estudio se aplicó una ENCUESTA. La aplicación de las encuestas es un método de recopilación de información que surge de las respuestas de los sujetos pertenecientes a una determinada muestra, representativa de una población en estudio (Thomas, 2021 p. 303).

2.3.2 Instrumentos de recolección de datos

Se empleó el cuestionario. Según Kuada (2021), las preguntas formuladas e incluidas en el cuestionario deben ser dirigidas y orientadas a los miembros de la muestra (Kuada 2021).

2.3.3 Validez

El instrumento de investigación fue validado por tres jueces que determinaron que el instrumento mide lo que pretende medir y cumple los objetivos de la encuesta. El proceso de validación garantizó que se utilice un formato normalizado y que el instrumento presentado sea adecuado para su uso.

2.3.4 Confiabilidad

Se utilizó el software estadístico SPSS, versión 25, para calcular la fiabilidad del instrumento de recogida de datos, para medir la consistencia interna. Este análisis se evaluó mediante la prueba alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0,864, considerándose un instrumento confiable.

Tabla 1 *Cálculo de confiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad

Tabla

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	33

2.4. Procedimiento

- Para iniciar la aplicación de la encuesta se contó con la autorización de las autoridades del Hospital.
- Los datos fueron recolectados, previa coordinación con el jefe de personal.
- En las fechas programadas la investigadora se presentó debidamente identificada, luego de explicar el objetivo de la encuesta, se les brindó conocimiento de su libertad de decisión a participar o no en el estudio.
- La participación voluntaria de cada participante fue corroborada en el consentimiento informado.
- La información brindada por los participantes fue ingresada a una base de datos Excel, debidamente codificada manteniendo la confidencialidad y el anonimato.
- La base de datos se exportó al programa SPSS versión 25 donde fueron analizados y luego presentados en tablas y figuras.

2.5. Método de análisis de datos

Los datos se analizaron en el software SPSS v. 25

Se empleó el método de Spearman, para la medida paramétrica de la correlación de rango y para medir la asociación entre las dos variables.

2.6. Aspectos éticos

El proyecto de investigación se presentó al comité de ética para su evaluación de acuerdo a las normas del código de ética vigente de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, y codificado por el comité de ética.

La información obtenida se codificó, utilizándola estrictamente para los fines del estudio, con ética y responsabilidad, manteniendo el anonimato de los participantes.

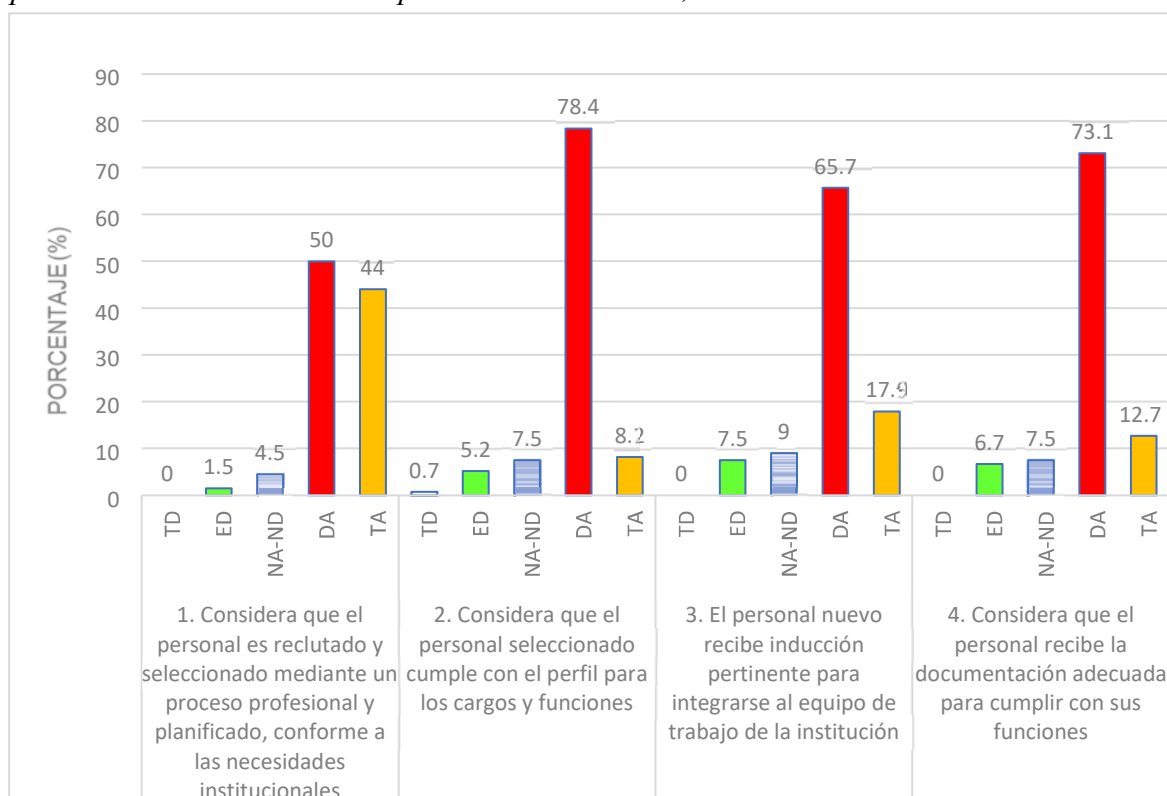
Tabla
III. RESULTADOS

Después del procesamiento de los datos obtenidos en la investigación, se pueden presentar los siguientes resultados:

Figura 1

Representación porcentual de integración de personas y el desempeño laboral del **Variable**
Gestión del talento humano

personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022



*Nota**. Integración de personas*

Fuente: Elaboración propia

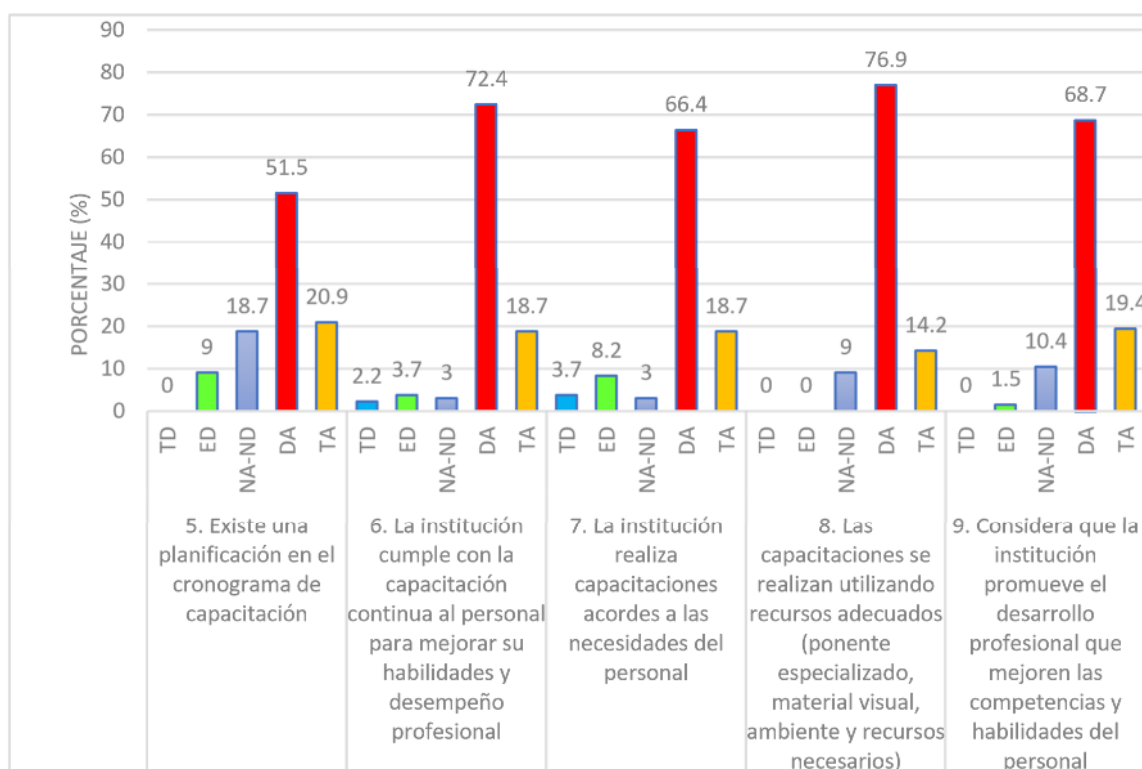
Interpretación

En la variable Gestión del talento humano, se muestra en el figura 1, la dimensión 1: Integración de personas, observamos que los participantes manifestaron encontrarse de acuerdo que el personal es reclutado y seleccionado mediante un proceso profesional y planificado conforme a las necesidades institucionales 50% (67); el personal seleccionado

Tabla

cumple con el perfil para los cargos y funciones 78,4 % (105), el personal nuevo recibe inducción pertinente para integrarse al equipo de trabajo de la institución 65,7% (88) y el personal recibe la documentación adecuada para cumplir con sus funciones 73,1% (98).

Figura 2 Representación porcentual de desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022



Nota**. Desarrollo de personas

Fuente: Elaboración propia

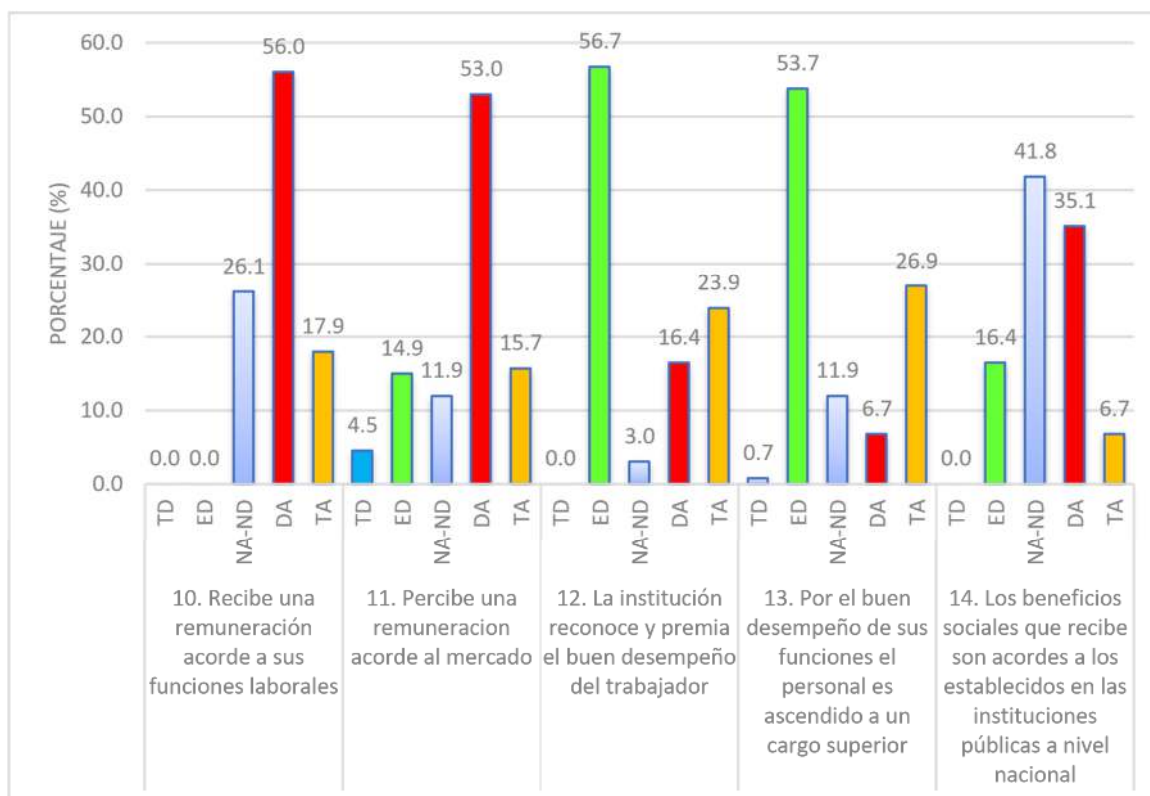
Interpretación

En la dimensión 2, desarrollo de personas. Se evidencia en la figura 2, que los participantes están de acuerdo 51,5% (69) que. existe una planificación en el cronograma de capacitación; 72,4% (97), la institución cumple con la capacitación continua al personal para mejorar su habilidades y desempeño profesional, 66,4 % (89) se realiza capacitaciones acordes a las necesidades del personal, 76,9% (103) Las capacitaciones se realizan utilizando recursos adecuados (ponente especializado, material visual, ambiente y recursos

Tabla

necesarios), 68,7% (92) Considera que la institución promueve el desarrollo profesional que mejoren las competencias y habilidades del personal.

Figura 3 Representación porcentual de recompensas a las personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022



Nota**. *Recompensas a las personas*

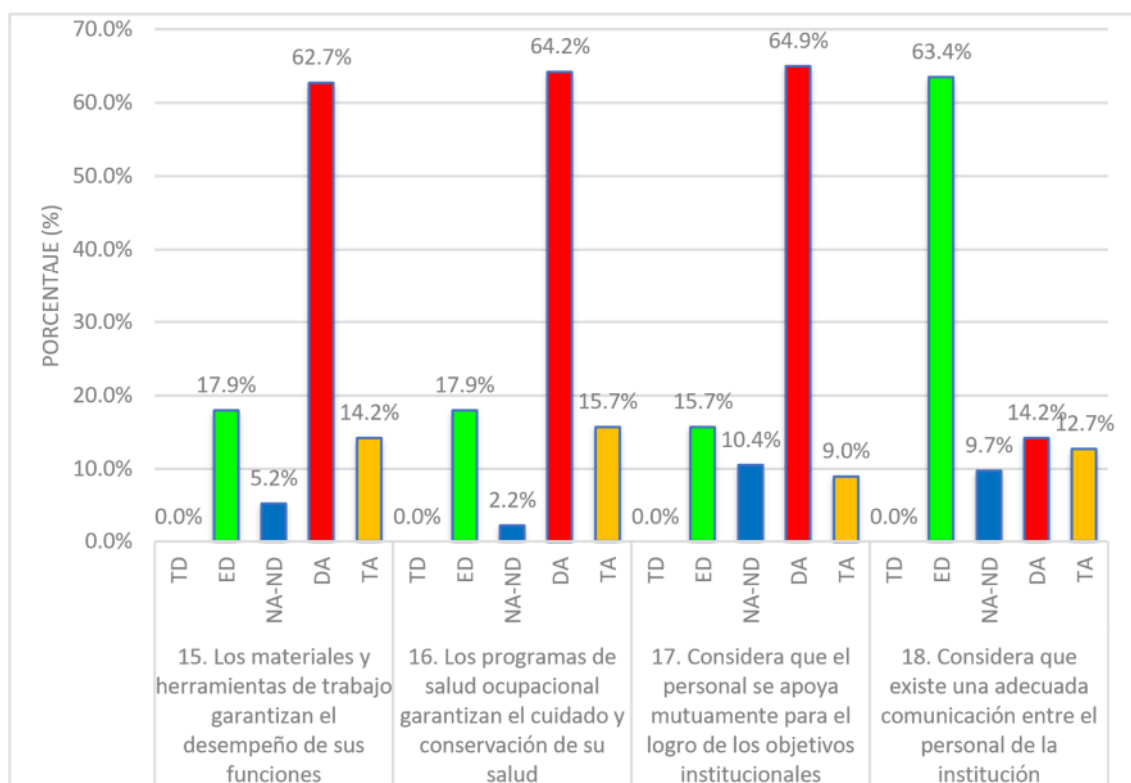
Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación

En la Figura 3, se puede apreciar los resultados del análisis de la dimensión 3: Recompensas a las personas, manifestaron encontrarse de acuerdo 56,0%, (75) recibe una remuneración acorde a sus funciones laborales 53% (71) Percibe una remuneración acorde al mercado. La institución reconoce y premia el buen desempeño del trabajador, manifestaron encontrarse en desacuerdo 56,7%. (76) y por el buen desempeño de sus funciones el personal es ascendido a un cargo superior en desacuerdo 53,7 % (72).

Tabla

Figura 4 Representación porcentual de retención de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022



*Nota**.* Retención de personas

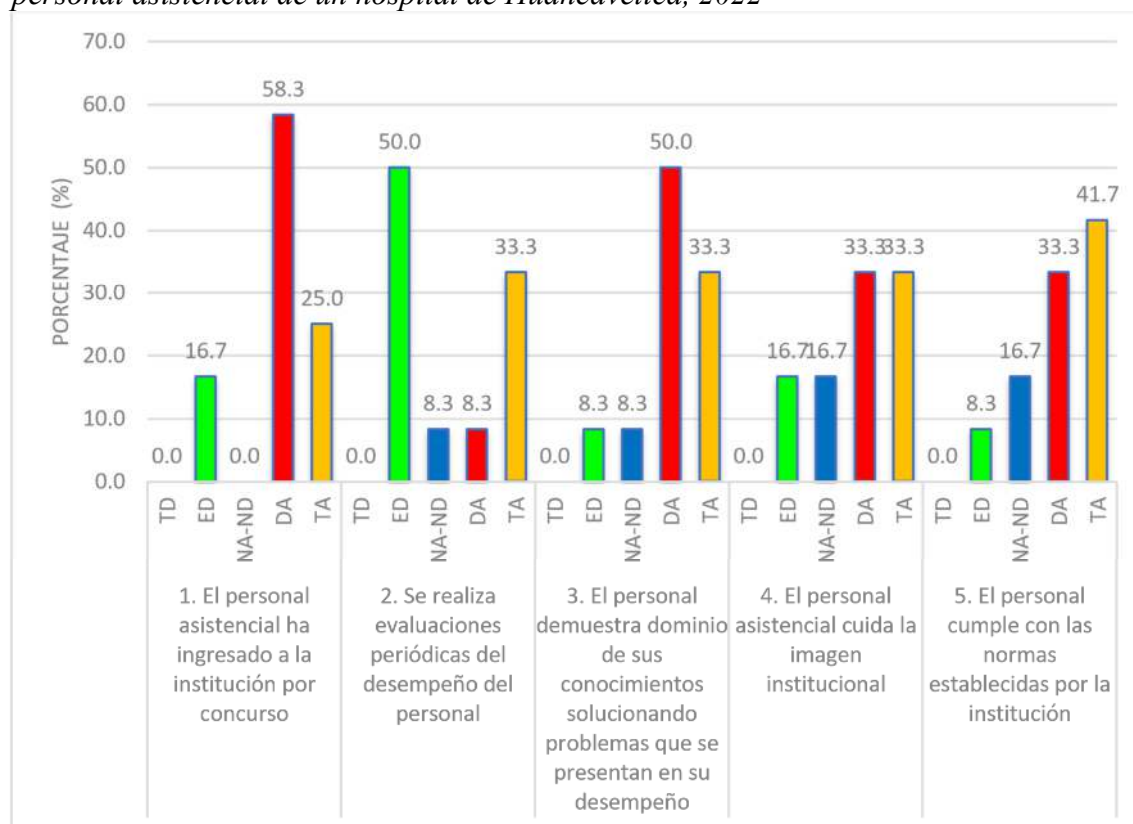
Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La figura 4, nos muestra los resultados de la dimensión 4: Retención de personas, en donde los participantes manifiestan estar de acuerdo con los materiales y herramientas de trabajo garantizan el desempeño de sus funciones 62,7% (84); de acuerdo con los programas de salud ocupacional garantizan el cuidado y conservación de su salud 64,2% (86) y de acuerdo con que el personal se apoya mutuamente para el logro de los objetivos institucionales 64,9% (87); el 63,4% (85) manifestaron que se encuentran en desacuerdo con la comunicación entre el personal de la institución.

Tabla
Respecto a la variable Desempeño laboral

Figura 5 Representación porcentual de la variable desempeño laboral: competencias del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022



Nota**. Competencias

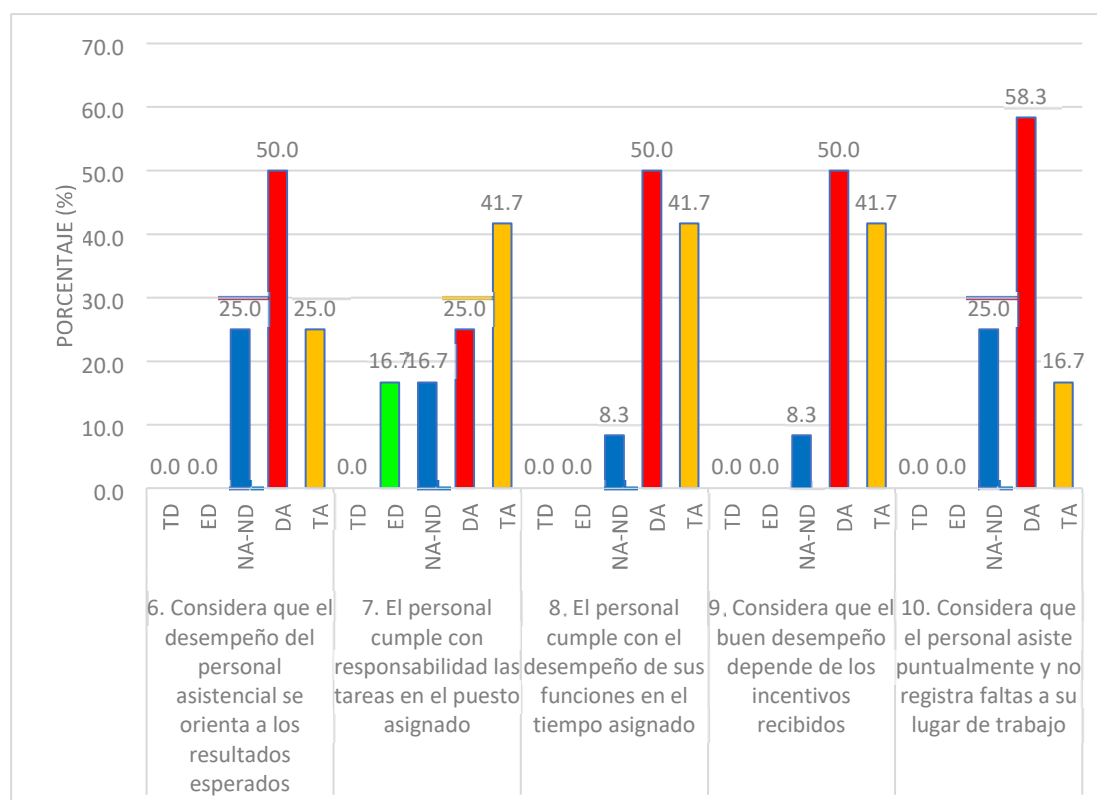
Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Respecto a la variable Desempeño laboral, en su dimensión 1: Competencias, se muestra en la figura 5, los participantes manifestaron el personal asistencial ha ingresado a la institución por concurso 58,3% (7) y totalmente de acuerdo 33,3% (4) en los ítems se realiza evaluaciones periódicas del desempeño del personal, el personal demuestra dominio de sus conocimientos solucionando problemas que se presentan en su desempeño, el personal asistencial cuida la imagen institucional y el personal cumple con las normas establecidas por la institución.

Tabla

Figura 6 Representación porcentual de la variable desempeño laboral: desempeño de tareas del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022



Nota**. Desempeño de tareas

Fuente: Elaboración propia

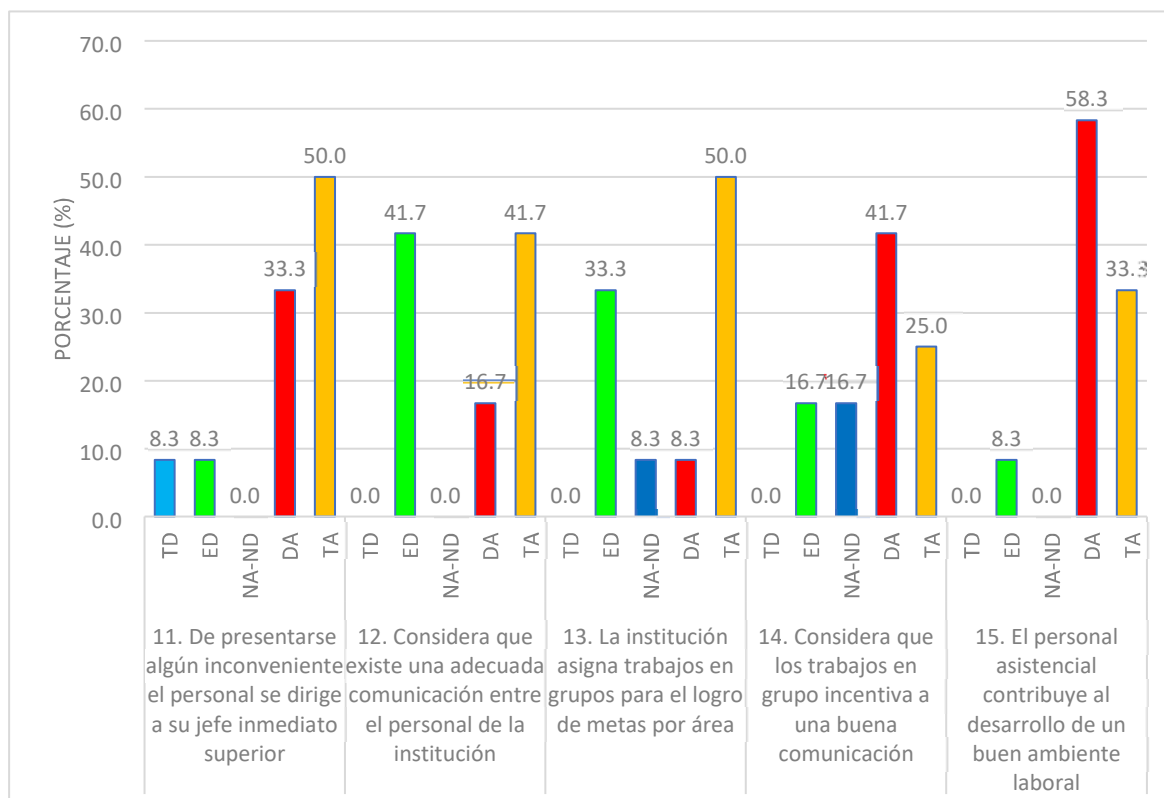
Interpretación

La figura 6, muestra los resultados de la dimensión 2: desempeño de tareas, en donde se observa que se 50% (6) de los participantes se encuentran de acuerdo que personal asistencial se orienta a los resultados esperados, 41,7% (5) se encuentra totalmente de acuerdo que el personal cumple con responsabilidad las tareas en el puesto asignado; respecto al que el personal cumple con el desempeño de sus funciones en el tiempo asignado 50% (6) se encuentra de acuerdo; 50% (6) se encuentra de acuerdo que el buen desempeño depende de los incentivos recibidos; 50,3% (7) de acuerdo que el personal asiste puntualmente y no registra faltas a su lugar de trabajo.

Tabla

Figura 7 Representación porcentual variable desempeño laboral: relaciones humanas del personal

asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022



Nota**. Relaciones humanas

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La figura 7, muestra los resultados de la dimensión 3: Relaciones humanas, en donde se aprecia que el 50% (6), se encuentra totalmente de acuerdo que de presentarse algún inconveniente el personal se dirige a su jefe inmediato superior; con respecto a que existe una adecuada comunicación entre el personal de la institución coinciden en desacuerdo y totalmente de acuerdo 41,7% (5); el 50% (6) considera que la institución asigna trabajos en grupos para el logro de metas por área; 41,7% (5) considera que los trabajos en grupo incentiva a una buena comunicación y 58,3% (7) menciona que el personal asistencial contribuye al desarrollo de un buen ambiente laboral.

Tabla

Prueba de hipótesis

Tabla 2

Relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022

Correlación no paramétrica

		Correlaciones	
		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,965**
		N	12
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,965**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	12

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del análisis estadístico, se observa en la tabla 2, el p-valor calculado de 0,000 menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022. El coeficiente ρ Spearman es de 0,965, lo que indica que la relación entre las variables es directa y muy fuerte.

Con el resultado se puede afirmar al 99% de confianza que existe una relación positiva y fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Tabla

3

Relación de integración de personas y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022

Correlación no paramétrica Correlaciones

			Integración de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Integración de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	12	12
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	12	12

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del análisis estadístico, se observa en la tabla 3, el p-valor calculado de 0,000, menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación directa entre la integración de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022. El coeficiente ρ Spearman es de 0.719, lo que indica que la relación entre la dimensión y la variable es directa y fuerte.

Con el resultado se puede afirmar al 99% de confianza que existe una relación positiva y fuerte entre integración de personas y desempeño laboral.

Tabla

4

Relación de desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022

Correlación no paramétrica Correlaciones

			Desempeño laboral	Desarrollo de personas
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,975**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	,975**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del análisis estadístico, se observa en la tabla 4, el p-valor calculado de 0,000, menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación directa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022. El coeficiente ρ Spearman es de 0,975, lo que indica que la relación entre la dimensión y la variable es directa y fuerte.

Con el resultado se puede afirmar al 99% de confianza que existe una relación positiva y fuerte entre el desempeño laboral y desarrollo de personas.

Tabla

5

Relación de recompensas a las personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022

Correlación no paramétrica Correlaciones

			Desempeño laboral	Recompensas a las personas
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
	Recompensas a las personas	Coefficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 5, se muestra los resultados de la dimensión recompensas a las personas de la variable gestión del talento humano en donde se aprecia el p-valor calculado de 0,000, menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: Existe relación directa entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022. El coeficiente ρ Spearman es de 0.893, lo que indica que la relación entre la dimensión y la variable es directa y fuerte.

Con el resultado se puede afirmar al 99% de confianza que existe una relación positiva y fuerte entre Desempeño laboral y las recompensas a las personas.

Tabla

6

Relación de retención de personas y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022

Correlación no paramétrica Correlaciones

			Desempeño laboral	Retención de personas
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,692*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	12	12
	Retención de personas	Coefficiente de correlación	,692*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	12	12

*Nota***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del análisis estadístico, se observa en la tabla 6, el p-valor calculado de 0,000, menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación directa entre la retención de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica, 2022. El coeficiente ρ Spearman es de 0,692, lo que indica que la relación entre la dimensión y la variable es directa y fuerte.

Con el resultado se puede afirmar al 99% de confianza que existe una relación positiva y fuerte entre el desempeño laboral y la retención de personas.

IV. DISCUSION

Respecto al objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022, la gestión del talento humano se relacionó significativamente (p -valor < 0.05) con el desempeño laboral, mostrando una correlación directa y muy fuerte (ρ Spearman = 0.965). En base a este hallazgo, se tiene a diversos autores quienes utilizaron diferentes pruebas estadísticas para medir el mismo objetivo, entre ellos se tiene a Bendezú-Pacífico (2020) quienes encontraron una relación directa y fuerte entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral (ρ de Spearman = 0.892), asimismo Solano (2017), quien en una empresa de Huánuco encontró una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (Rho de Pearson = 0.627, p valor = 0.000), en una clínica del sector salud. Además, Jara-Martínez et al. (2019), determinaron la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral (R^2 Nagelkerker = 28.4%).

Respecto al objetivo específico 1, determinar la relación que existe entre la integración de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022, se obtuvo que la dimensión integración de personas de la variable gestión del talento humano tiene relación significativa (p -valor < 0.05) con el desempeño laboral mostrando una correlación directa y fuerte (ρ Spearman = 0.719). En base a este hallazgo, se tiene a Torres (2021), quien halló una relación media entre la dimensión integración de personas y desempeño laboral (r Pearson = 0.418). En cuanto a la teoría disponible Aylott (2022) la integración de personas refleja los esfuerzos de la organización por crear y mantener una relación positiva con los trabajadores, ayudando, previniendo y resolviendo problemas.

Respecto al objetivo específico 2, determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022, se obtuvo que la dimensión desarrollo de personas de la variable gestión del talento humano tiene relación significativa (p -valor < 0.05) con el desempeño laboral mostrando una correlación directa y fuerte (ρ Spearman = 0.975). En base a este hallazgo, se tiene a Torres (2021), quien halló una relación media entre la dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral (r Pearson = 0.454). En cuanto a la teoría disponible, se tiene a Al-Jawali et al. (2022), quienes afirmaron que el desarrollo de personas es necesario para contribuir a los objetivos estratégicos de la organización.

Respecto al objetivo específico 3, determinar la relación que existe entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022, se obtuvo que la dimensión recompensas a las personas de la variable gestión del talento humano tiene relación significativa (p -valor < 0.05) con el desempeño laboral mostrando una correlación directa y fuerte (ρ Spearman = 0.893). En base a este hallazgo, se tiene a Torres (2021), quien halló una relación media entre la dimensión recompensas a las personas y desempeño laboral (r Pearson = 0.308). En cuanto a la teoría disponible, se tiene a Karikari et al. (2018), quienes afirmaron que las recompensas desarrollan una actitud más positiva, generan motivación y compromiso para la consecución de mejores resultados en el personal.

Respecto al objetivo específico 4, determinar la relación que existe entre la retención de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022, se obtuvo que la dimensión retención de personas de la variable gestión del talento humano tiene relación significativa (p -valor < 0.05) con el desempeño laboral mostrando una correlación directa y fuerte (ρ Spearman = 0.692). En base a este hallazgo, se tiene a Torres (2021), quien halló una relación media entre la dimensión retención de personas y desempeño laboral (r Pearson = 0.421). En cuanto a la teoría disponible, se tiene a García et al. (2018), quienes afirmaron que es importante atraer al personal con talento, porque son un recurso muy escaso para las organizaciones, además, se debe crear un entorno empresarial favorable. Igualmente, Enamala & Reddy (2022), indicaron que la retención de personas, puede hacer que la plantilla se torne más estable y productiva.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación estadísticamente significativa $p < 0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022, comprobado con el coeficiente ρ Spearman de 0,965, que indica que la relación entre las variables es directa y muy fuerte.
2. Existe relación estadísticamente significativa $p < 0,000$ entre la integración de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022, comprobado con el coeficiente ρ Spearman de 0.719, que indica que la relación entre la dimensión y la variable es directa y fuerte.

3. Existe relación estadísticamente significativa $p < 0,000$ entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022, comprobado con el coeficiente ρ Spearman de 0,975, que indica que la relación entre la dimensión y variable la es directa y fuerte.
4. Existe relación estadísticamente significativa $p < 0,000$ entre las recompensas a las personas y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022, corroborado con el coeficiente ρ Spearman de 0,893, que indica que la relación entre la dimensión y la variable es directa y fuerte.
5. Existe relación estadísticamente significativa $p < 0,000$ entre la retención de personas y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022, corroborado con el coeficiente ρ Spearman de 0,692, que indica que la relación entre la dimensión y variable la es directa y fuerte.

VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar investigaciones que evalúen la satisfacción del usuario para determinar la gestión del talento humano a través del desempeño laboral del personal de establecimientos de Salud.
2. Establecer un programa que evalúe periódicamente la satisfacción del personal, con la finalidad de identificar las debilidades de la gestión del talento humano y reforzarlas, convirtiéndolas en fortalezas.
3. Considerar la participación de un representante de cada área asistencial, que aporte conocimientos, experiencias necesarias, en la toma de decisiones para la implementación de nuevas estrategias de mejora del desempeño laboral, en beneficio del logro de los objetivos institucionales.
4. Plantear procesos con objetivos claros y pertinentes a las actividades laborales y al servicio que brindan, con el fin de que el personal conozca realmente las responsabilidades que deben cumplir.
5. Planificar estrategias para el reconocimiento del desempeño laboral, a través de documentos y otros reconocimientos, que motiven el mejoramiento del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aylott, E. (2022). *Employee Relations: A Practical Introduction* (3a ed.). Kogan Page.
- Al Jawali, H., Darwish, T. K., Scullion, H., & Haak-Saheem, W. (2022). Talent management in the public sector: empirical evidence from the Emerging Economy of Dubai. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(11), 2256–2284.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2021.2001764>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>.
- Creswell JW, Creswell JD. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Christchurch, Nueva Zelanda: Sage Publications; 2018.
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197.
<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiaventato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Companies.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.). México D.F., México: McGraw - Hill Companies.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (M. del Pilar Obón y P. Mascaró Sacristán, Trads.; 10a ed.). McGraw-Hill Companies.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*. (13.ª ed.). McGraw Hill.
- Chinchilla-Garza, A. G. (2018). *Person-centered work systems and the performance and well-being of employees: The mediating role of the fully functioning self*. Nova Science.
- Decreto Supremo N° 018-2015-SA Presidencia de la Republica del Perú. Decreto supremo que declara en emergencia sanitaria la prestación de servicios de salud

- en el Hospital María Auxiliadora, ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores, provincia y departamento de Lima. Decreto Supremo. Lima: Gobierno del Perú; 2015.
- Dmuchowski, R., & Szmítka, S. (2022). Methodology for measuring the benefits of participation in business clusters. *13th GLOBAL CONFERENCE ON BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES*, 13(1), 1–1. [https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2022.1\(40\)](https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2022.1(40))
- Enamala, J., & Reddy, J. M. (2022). Strategies for employee retention. *International Journal of Health Sciences (IJHS)*, 4586–4600. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns3.6906>
- García, A., López, P., & Amador-González, A. (2018). Human talent management characterization in the National Center for Clinical Trials Coordination in Cuba. *Horizonte sanitario*, 17(2). <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Gul, W., Masood, K., Sadiq, I., & Saeed, B. (2022). Examining the impact of Leadership Competencies on the performance of projects: The mediating effect of job satisfaction. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 4(1), 97–110. <https://doi.org/10.26710/sbsee.v4i1.2167>
- Government of Canada, Canadian Centre for Occupational Health, & Safety. (2022, junio 12). *OH&S program - general elements*. CCOHS.Ca . <https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/basic.html>
- Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Nueva York, NY, Estados Unidos de América: McGraw-Hill; 2018.
- Hernández-Ávila C, Carpio N. Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*. 2019; 2(1): 75-79. DOI: 10.5377/alerta. v2i1.7535
- Hubers, M. D., D. Endedijk, M., & Van Veen, K. (2020). Effective characteristics of professional development programs for science and technology education. *Professional Development in Education*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1752289>
- Ichimura, K., Kawamura, Y., Masuda, M., Ikawa, M., Takahashi, Y., & Kusumi, T. (2022). The relationship between achievement goals and meaningful work. *Shinrigaku Kenkyu: The Japanese Journal of Psychology*, 93(1), 51–57.

<https://doi.org/10.4992/jjpsy.93.20333>

Inga-Berrosi, F. & Arosquipa-Rodriguez, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 312-8
doi:<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740–760.
<https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>

Johari, J., Razali, N., Zainun, N. F. H., & Adnan, Z. (2022). Job characteristics and work engagement: The moderating role of emotional intelligence. *Performance Improvement Quarterly*, 34(4), 687–716. <https://doi.org/10.1002/piq.21378>

Kabalina, V., & Osipova, A. (2022). Identifying and assessing talent potential for future needs of a company. *Journal of Management Development*, 41(3), 147–162.
<https://doi.org/10.1108/jmd-11-2021-0319>

Kang, M. J. (2021). A Study on Job-Oriented Design Competencies -focused on design department in university K-. *Journal of Basic Design & Art*, 22(1), 1–12.
<https://doi.org/10.47294/ksbda.22.1.1>

Kappagoda, U. W. M. R. S. (2018). Self-efficacy, task performance and contextual performance: A Sri Lankan experience. *Journal of human resource and sustainability studies*, 06(02), 157–166.
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.62034>

Karikari, A. F., Opoku Boadi, P., & Sai, A. A. (2018). Rewarding employees for corporate performance improvements. *Human systems management*, 37(3), 311–317. <https://doi.org/10.3233/hsm-17186>

Kuada J. Research methodology: A project guide for university students. Frederiksberg, Dinamarca: Samfundslitteratur; 2021.

Matagi, L., Baguma, P., & Baluku, M. M. (2022). Age, job involvement and job satisfaction as predictors of job performance among local government employees in Uganda. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance*.
<https://doi.org/10.1108/joepp-06-2020-0099>

- Mchete, T., & A. Shayo, D. F. (2020). The role of induction training on performance of new employees at workplace: Case study of the open university of Tanzania. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 03(01), 285–300. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2020.3158>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s/f). *Capacitación Laboral – Formación Laboral*. Recuperado el 30 de mayo de 2022, de <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-caplab/capacitacion-laboral/>
- Novikov AM, Novikov DA. Research methodology: From philosophy of science to research design. Londres, Inglaterra: CRC Press; 2019.
- Pattison, S., & Pill, R. (2020). *Values in professional practice: Lessons for health, social care and other professionals* (S. Pattison & R. Pill, Eds.). Routledge Member of the Taylor and Francis Group.
- Ramírez, M., Avendaño, V., Alemán, L., Lizarazo, C., Ramírez, R., & Cardona, Y. (2018). Principios de responsabilidad social para la gestión estratégica del talento humano en las organizaciones de salud pública. *Revista Espacios*, 39(37). https://www.researchgate.net/publication/344158548_Principios_de_la_responsabilidad_social_en_las_organizaciones_de_salud_publica
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *CIT Información Tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000600167>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. (15.^a ed.). Pearson.
- Saavedra Vidal, L. B., Collazos Alarcón, M. A., & Heredia Llatas, F. D. (2019). Plan de Gestión del Talento Humano Para Mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque 2019. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(2), 16–30. <https://doi.org/10.26495/ricti.1906.28902>
- Solano, M. (2017). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa Seda Huánuco, Sede Central, periodo 2017* [Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/669>
- Svačina, P. (2021). Rewarding employee inventions in corporations: Designing a framework to evaluate adequacy of remuneration and offering an optimal remuneration system. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 258–

289. <https://doi.org/10.1108/ejim-06-2019-0178>

Szrek, H., Gyster, V., Darnowsky, P., & Farias, A. R. (2019). Messaging, monetary incentives, and participation in wellness programs. *International Journal of Workplace Health Management*, 12(5), 289–297.

<https://doi.org/10.1108/ijwhm11-2018-0148>

Tannenbaum, S., & Salas, E. (2020). *Teams that work: The seven drivers of team effectiveness*. Oxford University Press.

Thomas CG. The structure of a thesis. En: *Research Methodology and Scientific Writing*. Cham: Springer International Publishing; 2021. p. 303–18.

Torres, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021*. Universidad César Vallejo.

Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25–44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

Zacarías, H., & Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales*. Publicación independiente.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Autor(es): María Mercedes Alania Quenta				
Tema: "Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022"				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	MÉTODOLOGIA

<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Existe relación entre la integración de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022? ¿Existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022? ¿Existe relación entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022? ¿Existe relación entre la retención de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre la integración de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022 - Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022 - Determinar la relación que existe entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022 - Determinar la relación que existe entre la retención de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022 	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación directa entre la integración de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022 - Existe relación directa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022 - Existe relación directa entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022 - Existe relación directa entre la retención de personas y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022. 	<p>Variable Independiente: Gestión del talento humano</p> <p>Dimensión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integración de personas - Desarrollo de personas - Recompensas a las personas. - Retención de personas <p>Variable Dependiente Desempeño laboral</p> <p>Dimensión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias - Desempeño de tareas - Relaciones humanas 	<p>ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN: Corresponde a una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, Descriptiva-correlacional.</p> <p>MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental, transeccional o transversal</p> <p>POBLACIÓN Constituída 240 trabajadores del Hospital II Red Asistencial EsSalud Huancavelica.</p> <p>MUESTRA Resultado de un muestreo no probabilístico por conveniencia.</p> <p>TECNICA DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario revisado y evaluado por jueces expertos en el tema, la confiabilidad se realizó a través del coeficiente alfa de Cronbach.</p> <p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS Los datos se analizaron mediante en el Software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS v 25). Se empleo método de Spearman, para la medida paramétrica de la correlación de rango y para medir la relación entre las dos variables.</p>
---	--	--	---	--

Anexo 2. Operacionalización de Variable

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa	Niveles/rangos
Variable 1 Gestión del talento humano	Según Torres (2021) “es el proceso de gestión o dirección de personas que comprende las actividades de integración, desarrollo, recompensas y retención de personas o colaboradores dentro de una organización” (p. 14).	Integración de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Selección - Inducción 	Ordinal: Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Escala: Ordinal Eficiente [44 – 60] Regular [28 – 44 >) Ineficiente [12 – 28 >)
		Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Cronograma de capacitación de acuerdo a las necesidades - Actividades de Capacitación - Programas de desarrollo profesional 		
		Recompensas a las personas.	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de remuneraciones - Programa de incentivos - Prestaciones sociales 		
		Retención de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones higiénicas - Programa de salud ocupacional - Relaciones con el personal 		
Variable 2 Desempeño laboral	Se entiende como desempeño laboral al “esfuerzo y resultado mostrado por los colaboradores que comprende la demostración de sus competencias, el desempeño de tareas y las relaciones humanas” (Torres, 2021, p. 14).	Competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias profesionales - Actitudes en el desempeño de sus funciones - Valores profesionales 	Ordinal: Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Escala: Ordinal Eficiente [44 – 60] Regular [28 – 44 >) Ineficiente [12 – 28 >)
		Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las metas y objetivos institucionales - Cumplimiento de funciones laborales 		
		Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones con las autoridades de la institución - Relación con los compañeros de trabajo - Trabajo en equipo 		

Anexo 3 Instrumento de Investigación

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5	3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
V(1) Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
(D1) DIMENSION 2: Integración de personas						
1. Considera que el personal es reclutado y seleccionado mediante un proceso profesional y planificado, conforme a las necesidades institucionales						
2. Considera que el personal seleccionado cumple con el perfil para los cargos y funciones						
3. El personal nuevo recibe inducción pertinente para integrarse al equipo de trabajo de la institución						
4. Considera que el personal recibe la documentación adecuada para cumplir con sus funciones						
(D2) DIMENSION 2: Desarrollo de personas						
5. Existe una planificación en el cronograma de capacitación						
6. La institución cumple con la capacitación continua al personal para mejorar su habilidades y desempeño profesional						
7. La institución realiza capacitaciones acordes a las necesidades del personal						
8. Las capacitaciones se realizan utilizando recursos adecuados (ponente especializado, material visual, ambiente y recursos necesarios)						
9. Considera que la institución promueve el desarrollo profesional que mejoren las competencias y habilidades del personal						
(D3) DIMENSIÓN 3: Recompensas a las personas						
10. Recibe una remuneración acorde a sus funciones laborales						
11. Percibe una remuneración acorde al mercado						
12. La institución reconoce y premia el buen desempeño del trabajador						
13. Por el buen desempeño de sus funciones el personal es ascendido a un cargo superior						
14. Los beneficios sociales que recibe son acordes a los establecidos en las instituciones públicas a nivel nacional						
(D4) DIMENSIÓN 4: Retención de personas						
15. Los materiales y herramientas de trabajo garantizan el desempeño de sus funciones						
16. Los programas de salud ocupacional garantizan el cuidado y conservación de su salud						
17. Considera que el personal se apoya mutuamente para el logro de los objetivos institucionales						
18. Considera que existe una adecuada comunicación entre el personal de la institución						

V(2) Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	
(D1) DIMENSION 5: Competencias							
1. El personal asistencial ha ingresado a la institución por concurso							
2. Se realiza evaluaciones periódicas del desempeño del personal							
3. El personal demuestra dominio de sus conocimientos solucionando problemas que se presentan en su desempeño							
4. El personal asistencial cuida la imagen institucional							
5. El personal cumple con las normas establecidas por la institución							
(D2) DIMENSION 6: Desempeño de tareas							
6. Considera que el desempeño del personal asistencial se orienta a los resultados esperados							
7. El personal cumple con responsabilidad las tareas en el puesto asignado							
8. El personal cumple con el desempeño de sus funciones en el tiempo asignado							
9. Considera que el buen desempeño depende de los incentivos recibidos							
10. Considera que el personal asiste puntualmente y no registra faltas a su lugar de trabajo							
(D3) DIMENSIÓN 7: Relaciones Humanas							
11. De presentarse algún inconveniente el personal se dirige a su jefe inmediato superior							
12. Considera que existe una adecuada comunicación entre el personal de la institución							
13. La institución asigna trabajos en grupos para el logro de metas por área							
14. Considera que los trabajos en grupo incentiva a una buena comunicación							
15. El personal asistencial contribuye al desarrollo de un buen ambiente laboral							

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nota:

Confidencialidad: La información obtenida se codificará y se utilizará estrictamente para los fines del estudio, con ética y responsabilidad, manteniendo el anonimato de los participantes.

Riesgos: Dado que se trata de un estudio con mínimo o ningún riesgo para el participante.

Título de investigación:

“Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022”

El objetivo de la investigación:

Determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022.

¿Participantes en la encuesta?

Conformada por el personal asistencial del Hospital II Red Asistencial ESSALUD Huancavelica.

- Personal Asistencial, que labore en el Hospital más de 3 meses.
- Personal Asistencial contratado o nombrado que acepten participar en el estudio.
- Personal Asistencial que acepte el consentimiento informado.

Tiempo requerido:

El tiempo de duración es a criterio, sin embargo, el participante enviara el cuestionario llenado una vez aceptada en un plazo 24 horas.

Su participación es completamente voluntaria

Derecho de retirarse del estudio:

El participante tendrá el derecho retirarse de la investigación, no habrá ningún tipo de sanción o represalias.

Anexo 4. Consentimiento informado

Anexo 5. Certificado de validez del Instrumento.



VALIDEZ DE CONTENIDO PARA LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SEGÚN LA OPINIÓN DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	DEIBEN ESCALANTE MEZA	DNI.47153056
Grado académico	MAESTRO EN ADMINISTRACION	
E-mail	descalante@uroosevelt.edu.pe	Teléfono:962621055
Institución donde labora	UR	Cargo DOCENTE
Nombre del instrumento	Cuestionario	
Título de la investigación	"Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022"	

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado															X					
2. OBJETIVIDAD	Expresión en capacidades observables															X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales															X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															X					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información requerida				x												X				
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos																X				
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																X				
9. METODOLOGIA	Responde al propósito que se persigue															X					
PUNTAJE PARCIAL		40				80				70				50							
PUNTAJE TOTAL																					

VALORACIÓN

PROMEDIO	puntaje	77%
----------	---------	-----

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

Firma del experto informante
DNI.47153056

Autor del instrumento a validar
DNI. 47719085



VALIDEZ DE CONTENIDO PARA LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SEGÚN LA OPINIÓN DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	José Antonio Sánchez Meza	DNI. 19938295
Grado académico	Magister en Administración. Mención: Administración estratégica	
E-mail	jsanchezm@uncp.edu.pe	Teléfono:964006400
Institución donde labora	Universidad Nacional del Centro del Perú	Cargo Docente
Nombre del instrumento	Cuestionario	
Título de la investigación	"Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022"	

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado																X				
2. OBJETIVIDAD	Expresión en capacidades observables															X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información requerida				X												X				
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos																X				
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones														X						
9. METODOLOGIA	Responde al propósito que se persigue																X				
PUNTAJE PARCIAL														80							
PUNTAJE TOTAL																					

VALORACIÓN

PROMEDIO	<u>puntaje</u>	80
----------	----------------	----

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es factible su aplicación

Firma del experto informante
DNI.19938295
<small>Mg. José Antonio Sánchez Meza Magister en Administración UNCP - 2022</small>

Autor del instrumento a validar
DNI. 47719085



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems tienen pertinencia, relevancia y claridad para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: José Antonio Sánchez Meza

DNI: 19938295

Especialidad del validador: Magister en Administración. Mención: Administración estratégica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de junio del 2022

Firma del Experto Informante



VALIDEZ DE CONTENIDO PARA LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SEGÚN LA OPINIÓN DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	Roy River Vilca Rodríguez	DNI. 42986254
Grado académico	Magister	
E-mail	rvilca@uroosevelt.edu.pe	Teléfono: 964595855
Institución donde labora	Universidad Roosevelt	Cargo: Docente
Nombre del instrumento	Cuestionario	
Título de la investigación	"Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica 2022"	

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. OBJETIVIDAD	Expresión en capacidades observables																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información requerida																				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos																			X		
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																			X		
9. METODOLOGIA	Responde al propósito que se persigue																				X	
PUNTAJE PARCIAL																		785				
PUNTAJE TOTAL		785																				

VALORACIÓN

PROMEDIO	puntaje	87
----------	---------	----

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

FACTIBLE PARA SU APLICACIÓN

Firma del experto informante
DNI. 42986254

Autor del instrumento a validar
DNI. 47719085



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Roy River Vilca Rodríguez DNI: 42986254

Especialidad del validador: Magister en Administración con mención en gestión estratégica de empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de julio del 2022

Firma del Experto Informante

Anexo 6. Fotos de recolección de datos





