



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de
salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Guio Valverde, Rosita del Pilar (orcid.org/0000-0003-2864-6164)

ASESOR:

Dr. Flores Sotelo, Willian Sebastián (orcid.org/0000-0003-3505-0676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a Dios por las infinitas bendiciones que me da cada día.

A mi hermosa familia por su paciencia y amor, a mi esposo Luis e hijos Leonardo y Sebastián por el apoyo y paciencia para la obtención de este logro académico.

A mis Padres Wilfredo y Severina por su ejemplo de vida, por su apoyo incondicional en esta nueva etapa, permitiéndome escalar un peldaño más en mi carrera profesional.

Agradecimiento

A Dios, por derramar sus bendiciones y sabiduría, y por no soltarme cuando estaba a punto de caer.

Agradezco a todos los integrantes de mi familia porque siempre estuvieron apoyándome para seguir creciendo en aprendizaje y experiencias.

A las personas que fueron parte de esta investigación y contribuyeron al proceso de la misma.

Al Dr. Flores Sotelo, William Sebastián por su gran apoyo y asesoramiento para la realización del presente estudio.

A mis compañeros de la Maestría en Gestión Pública quienes compartí momentos agradables y de quienes me llevo los mejores recuerdos y enseñanzas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Operacionalización de variables Variable 1: Gestión del talento humano	24
Variable 2: Desempeño laboral	25
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
3.5. Procedimiento	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1	27
Frecuencia y porcentaje de la Gestión del Talento Humano en el personal de salud del servicio de emergencias de un hospital.	
Tabla 2	28
Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano del personal de salud del servicio de emergencias de un hospital.	
Tabla 3	30
Frecuencia y porcentaje del desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencias de un hospital.	
Tabla 4	30
Tabla cruzada, Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal de salud del servicio de emergencias de un hospital.	
Tabla 5	31
Relación Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral	
Tabla 6	33
Distribución de frecuencias del nivel de la Gestión del Talento Humano del personal de salud del servicio de emergencias de un hospital.	
Tabla 7	34
Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencias de un hospital.	
Tabla 8	35
Relación dimensional 1 integración de personas y el desempeño laboral	
Tabla 9	36
Relación dimensional 2 desarrollo de personas y el desempeño laboral	
Tabla 10	37
Relación dimensional 3 recompensa de personas y el desempeño laboral	
Tabla 11	38
Relación dimensional 4 retención de personas y el desempeño laboral	
Tabla 12	85
Validez por juicio de expertos del instrumento Gestión de Talento Humano	
Tabla 13	85
Validez por juicio de expertos del instrumento de desempeño laboral	
Tabla 14	85
Validez por juicio de expertos del instrumento Gestión del Talento Humano	
Tabla 15	85
Validez por juicio de expertos del instrumento de desempeño laboral	
Tabla 16	85
Validez por juicio de expertos del instrumento Gestión del Talento Humano	
Tabla 17	85
Validez por juicio de expertos del instrumento de desempeño laboral	

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo demostrar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de emergencias de un hospital, en el año 2022. La metodología utilizada consistió en un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y con un diseño no experimental correlacional. La población estuvo conformada por 100 personal de salud del servicio de emergencia de un hospital y al aplicar la fórmula para muestras finitas obtuvimos una muestra de 80 trabajadores. Los resultados mostraron una fuerte correlación entre las dimensiones de gestión de talento humano y el desempeño laboral, es así que se evidencio que el grado de correlación entre las dimensiones de la gestión de talento humano como fueron el Integración de personas (ρ 0,801); el desarrollo de las personas (ρ 0,783); las recompensas a las personas (ρ 0,794) y la Retención de personas (ρ 0,761) tuvieron una correlacional alta con la variable desempeño laboral en el personal de Salud. Como conclusión evidenciamos que el valor de la rho de Spearman fue de 0,853, lo que indica que existe una fuerte correlación entre la gestión del talento humano y rendimiento laboral.

Palabras clave: Gestión, Talento humano, Desempeño laboral, Personal de salud.

Abstract

The objective of this research was to demonstrate the relationship that exists between the management of human talent and the work performance of emergency health personnel in a hospital, in the year 2022. The methodology used consisted of a study with a quantitative approach, of an applied type, and with a non-experimental correlational design. The population was made up of 100 health personnel from the emergency service of a hospital and by applying the formula for finite samples, we obtained a sample of 80 workers. The results showed a strong correlation between the dimensions of human talent management and job performance, so it was evidenced that the degree of correlation between the dimensions of human talent management such as Integration of people (ρ 0.801); the development of people (ρ 0.783); Rewards to people (ρ 0.794) and Retention of people (ρ 0.761) had a high correlation with the job performance variable in Health personnel. In conclusion, we show that the value of Spearman's ρ was 0.853, which indicates that there is a strong correlation between the management of human talent and work performance.

Keywords: Management, human talent, job performance, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

La salud pública como parte del sistema de salud es operativa y funcional, sin embargo, ha sido descuidada hace muchas décadas, justo cuando más se necesitaba (Nino, 2020). Las pandemias H1N1 y COVID pusieron ha descubierto los grandes problemas de salud que tienen todos los gobiernos mundiales, sobre todo los países en vías de desarrollo (Soto, 2020). La OMS recomienda 23 personales de enfermería por cada 10000 habitantes, actualmente existe un déficit o brecha en primera línea de acción (OMS, 2020). En la actualidad esta brecha aumento debido a la mortalidad de varios enfermeros y al colapso del sistema sanitario debido al aumento de la necesidad de atención, existen 19.3 millones de enfermero a nivel mundial, que representa solo el 22% de los necesarios (Bueno, 2021). Los enfermeros en el Perú representan el 59% de los profesionales de salud, alcanzando el 16.3 licenciados por cada 10000 habitantes, con un déficit de 27625 profesionales (López, 2020). Los hospitales de emergencia nacionales fueron sobre explotados debido a la alta demanda de atención por el COVID, produciendo efectos devastadores en el sistema de salud peruano y los servidores públicos de salud, la sobrecarga de trabajo ocasionó efectos físicos y psicológicos que puede afectar su trabajo.

La gestión del talento humano debe aplicarse en las instituciones de salud, la única manera de mejorar los retos actuales es colocando a los recursos humanos como centro en todas las decisiones institucionales (Corrales, 2019). La necesidad de atención aumento a un 300% en la mayoría de los países europeos, ocasionandoun déficit de enfermeros del 100% (CDU, 2020). En esta coyuntura La distribución del personal de salud en sus áreas de trabajo no es siempre la adecuada, en Jordania el36% de profesionales se encuentra en áreas sin tener el perfil académico (Nafei, 2020). La obtención y distribución de equipos de protección personal suponen un reto para la gestión de recursos humanos, 11 de los países europeos más representativos informaron déficit de equipos de protección de 32% (Ares, 2019). En nuestra región la calidad de contrato es precaria, en Colombia 240 mil trabajadores tienen contratostercerizados por más de 10 años, sin acceso a todos los beneficios de ley (Londoño,2021). En Argentina

existen 181189 enfermeros en actividad, de los cuales solo 30% tienen la formación necesaria para el área de emergencias y UCI, esto causa un problema en la distribución de trabajo al colocar personal no capacitado por falta de mano de obra (Silberman, 2020). En nuestra región, la mayoría de países latinoamericanos no cumplen con todos los beneficios al 10% de sus empleados, el 40% brinda seguro social y de salud, siendo muchas veces este último el único beneficio recibido (Deloitte, 2018). El Perú en evaluación de desarrollo de recursos humanos tuvo una calificación del 39% nacional, en la región selva la misma valoración fue 7% siendo la región con menor número de recurso humano capacitado, presentan un 3% de mejora en calidad fuerza de trabajo, educación continua y apoyo técnico (Muñoz, 2020). Callao dentro de la misma evaluación presentó 33% de calificación, con mejoras solo del 40% en calidad fuerza de trabajo, educación continua y apoyo técnico (OPS, 2020). El 97% de los enfermeros trabajan en el sector público, el 6% tiene contrato por servicios de terceros y cuentan con ningún beneficio laboral (Gestión, 2020). La región se encuentra en desarrollo de la cultura de gestión del talento, la realidad y características como países en vías de desarrollo, provocan que la implementación de esta cultura sea lenta y dispersa en cada país, aun no se tiene referencia de la importancia de implementar una buena gestión, por los beneficios que trae.

El desempeño laboral se puede apreciar en todas las áreas de un hospital, es más para que las metas institucionales se cumplan se espera un desempeño positivo por la mayoría de integrantes (BBVA, 2019). En Europa se tiene las mejores cifras en cuanto a producción laboral hospitalaria, los cumplimientos de indicadores durante la atención de salud tienen un margen superior al 70% (Merino, 2019). Alemania es de lejos el país con una mejor producción laboral con 87.1%, seguido por muchos países de la región europea en un margen de 75.9%, (BBVA, 2013). En el Perú el desempeño laboral de los profesionales de salud es de difícil medición, no existe un sistema de valoración unificado, esta responsabilidad recae en el jefe de turno quien realiza la valoración subjetiva que puede derivar al error (Casana, 2019). El desempeño laboral desfavorable en el ámbito de salud, en estudios realizados en los cuales las poblaciones fueron licenciadas de enfermería, se encontró que el 24% presenta un desempeño

laboral insuficiente (Chiang, 2019). EL 60% de enfermeros refiere sobrecarga de trabajado, pocas capacitaciones y percepción de mala gestión por parte de jefatura (Tarqui, 2020). En una encuesta nacional solo el 70% de 13000 participantes refieren no estar satisfechos con la atención brindada en los hospitales públicos (Jaramillo, 2020). El desempeño laboral en el hospital se mide generalmente desde la perspectiva de usuarios, estas valoraciones son negativas. Internamente es difícil la medición debido a amplia gama de contratos y funciones por cada especialidad en la profesión.

La unión europea aumento recursos para la gestión de los trabajadores en salud durante la pandemia COVID 19, instauro un presupuesto de 168 300 millones con el fin de aumentar la calidad de gestión y condición de los trabajadores de la salud (OMS, 2021). La Organización Panamericana de la Salud con el fin de mejorar la gestión pública y con ella recursos humanos, inicia en el 2000 el plan Salud publica en América (MINSA, 2021). Con el fin de promover las acciones para mejorar la atención de salud se instauran acciones esenciales de las autoridades (Soto, 2019). Perú implementa desde el inicio de siglo la reforma política en el marco de la modernización del estado, instauro sistemas de medición de productividad para valorar al personal mejor capacitado en un área adecuada (Tuesta, 2021). Mediante el proceso de implementación de SERVIR se busca brindar los puestos de trabajo estatales a los trabajadores más preparados y que mejor productividad presenten (Linares, 2018).

La mala gestión de los recursos humanos produce un acceso inequitativo a los accesos de salud básicos por parte de la población, solo el 61% tiene acceso, esto impactaría en el aumento de la mortalidad infantil, aumento tasa incidencia tuberculosis y aumento de parto domiciliarios (MINSA, 2020). Un mal rendimiento laboral Produce insatisfacción en los usuarios, aumentando la deserción de atención en distintos servicios, esto puede aumentar los casos de automedicación, aumentando la resistencia microbiana a los antibióticos, para el 2050 más de 10 millones de muertes serian por esa causa, con un costo de 100 billones de dólares yaumento del PBI entre 2% y 3% (Gastón, 2022). El gasto aumentado a solucionar

las complicaciones de salud pública disminuiría el presupuesto para la investigación de 0.6% a 0.4% aproximadamente del PBI en los países latinoamericanos (Tuesta, 2021). La existencia de componentes humanos no productivos aumenta la tasa de desempleo nacional, en nuestra región la tasa de desempleo ronda el 10%, siendo los países como Brasil, Colombia y Argentina, con 13%, 9%, 8% respectivamente, los que lideran este indicador (MacLennan, 2018). El impacto por una mala gestión se reflejó en un desempeño laboral deficiente, produciendo que no se satisfaga las necesidades de salud de los usuarios. Esta cadena genera deterioro en el sistema de salud y el no cumplimiento de metas institucionales, aumentando la pobreza y la tasa de presencia de enfermedades.

En cuanto a nuestro ámbito local, la problemática puede estar presente en los profesionales de enfermería que trabajan en el área de atención de emergencias, el tipo de gestión administrativa usada por el nosocomio es burocrática piramidal, debido a los problemas originados por la actual coyuntura muchos procesos administrativos pueden no haberse adaptado a la coyuntura, en últimas reuniones establecidas por el área enfermería, múltiples supervisores mostraron su incomodidad con algunos procesos de la administración actual, los cuales se ven reflejados en comentarios brindados por el personal de enfermería asistencial. Las principales quejas sobre la administración actual, tienen que ver con el contrato, el cual no tiene un tiempo de duración definido y muy al contrario es muy variable e inestable, el temor aumenta debido a varios compañeros que han sido despedidos por el tipo de contrato que tenían, refieren también el poco incentivo que tienen por parte de la institución a pesar del tiempo extra invertido para capacitaciones y temas burocráticos referentes al trabajo, indican que las capacitaciones brindadas no son las más adecuadas para sus necesidades, otro tema importante es la poca infraestructura para descanso, también la mala relación interpersonal con algunos trabajadores, este malestar es compartido por varios trabajadores quienes lo expresaron a sus supervisores de turno y ellos a su vez a sus coordinadores, quienes lo presentaron en reuniones generales.

Esta realidad planteada fomento la investigación, para el estudio se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022?, posterior a ello se plantearon los siguientes problemas específicos:

a) ¿Cuál es la relación entre integración de personas y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022?, b) ¿Cuál es la relación entre desarrollo de personas y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre recompensa a las personas y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022?, y d) ¿Cuál es la relación entre retención de personas y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022?

Los objetivos establecidos para la investigación fueron, objetivo general: Identificar la relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022. Los objetivos específicos fueron: a) Identificar la relación entre integración de personas y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022, b) Identificar la relación entre desarrollo de personas y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022, c) Identificar la relación entre relación entre recompensa a las personas y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022 e Identificar la relación entre retención de personas y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022.

La hipótesis alternativa general de la investigación es: Existe relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022. Las hipótesis alternativas específicas fueron: a) Existe relación entre integración de personas y

desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022.

b) Existe relación entre Desarrollo de personas y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022. c) Existe relación entre relación entre recompensa a las personas y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022 d) Existe relación entre retención de personas y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, 2022.

La justificación práctica, es importante analizar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores por ser un factor determinante en la productividad, toma importancia porque influye en el grado de eficiencia de la atención brindada a los pacientes, cobra más importancia en la coyuntura de pandemia y también porque la atención de salud en situaciones críticas en un proceso vital, el presente estudio brindará información sólida y real que podrá servir como datos para futuras toma decisiones institucionales.

La justificación teórica, la presente investigación usara teorías reconocidas por autores consagrados en un campo de estudio determinado, se toma en cuenta información recaudada de múltiples expertos y la opinión de experimentados analistas. Aportará información relevante que puede ayudar a reformar las teorías usadas.

La justificación metodológica, en el presente estudio se aplicará el método científico mediante técnicas de análisis y contrastación de hipótesis, de esta manera el estudio será científicamente comprobable y permitirá comparar la teoría con la realidad estudiada, se estudiará una población específica permitiendo que el análisis sea más exacto y conciso. Los resultados serán veraces y tendrán la ventaja de ser actuales y ser desarrollados en esta coyuntura tan especial.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con los antecedentes internacionales se pudo resumir los siguientes:

Gaspar (2021). En su estudio busco determinar la relación entre la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. El estudio una investigación de tipo descriptiva de corte transversal. La población estuvo constituida por 60 participantes. Los resultados fueron que el 70% de la población refiere percibir una buena gestión de talento humano, el 78% presenta un buen desempeño laboral. La conclusión fue que existía relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral, entre mejor sea la gestión de talento humano mejor será el nivel de desempeño laboral aumentando la probabilidad de éxito laboral.

Mero (2021) En su investigación tuvo el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal que labora en una clínica prestadora de salud. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y explicativos. La población estuvo constituida por 72 trabajadores. Los resultados fueron el 65% refiere existir un buen clima organizacional en el trabajo, el 70% refiere tener un buen desempeño laboral. La conclusión fue que el clima organizacional tiene relación positiva con el desempeño laboral.

Guzmán (2020) En su investigación tuvo el objetivo determinar la asociación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, en los tecnólogos médicos en el área de radiología. Tuvo un enfoque cuantitativo, básico, correlacional y transversal, con un total de 66 trabajadores como base de estudio. Los resultados fueron que el 70% de la población menciona que los factores motivacionales intrínsecos son más importantes, el 62% presenta un desempeño laboral eficiente. Llegando a la conclusión: La gestión de factores motivacionales por parte de la gestión tiene una alta relación con el rendimiento laboral.

Así mismo, Fajardo (2020). En su investigación, con el propósito describir la gestión estratégica del talento humano en el sector salud. Fue una investigación descriptiva y transversal. La población estuvo constituida por 100 participantes. El resultado fue que el 65% de las instituciones aplican gestiones estratégicas del talento humano, el 78% considera que la gestión del talento humano es fundamental para la empresa. La conclusión fue que el talento humano constituye un recurso esencial en las instituciones de salud; por ello su adecuada gestión es clave para el óptimo desempeño y logro de metas en el sistema de salud.

Alonso (2018) En su tuvo el objetivo de identificar la caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos. El estudio fue de tipo descriptivo y transversal. La población estuvo constituida por 33 trabajadores de salud. El resultado fue que el 72% refiere percibir una buena gestión de talento humano, el 40% refiere que debe haber mejorar en el área de infraestructura, el 30% refiere la necesidad de una supervisión constante. La conclusión fue que hay un buen grado de gestión de talento humano, pero existen reservas de mejora en algunas áreas de la gestión del talento.

A nivel nacional, se pudo encontrar los siguientes antecedentes:

Atoche (2020), en su investigación con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y rendimiento laboral. Tuvo un enfoque cuantitativo, básico, correlacional y transversal. La población estuvo constituida por 77 trabajadores. El resultado fue que el 43% de la población refiere mala gestión del talento humano, el 51% presenta un rendimiento laboral bajo. Llegando a la conclusión: La gestión de talento tiene una alta relación con el rendimiento laboral.

Por otro lado, Castro (2020), realizó una investigación con el objetivo determinar las condiciones de la gestión del talento humano con el desempeño laboral. Con un enfoque cuantitativo, básico, no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo constituida por 70 colaboradores. Resultado, el 42% de la población refiere que es importante ser apreciados por los directivos, 60% percibe una regular gestión de talento humano, solo el 34% presenta buen desempeño laboral, el 38% evidencia un desempeño laboral moderado. Concluyendo que existe relación alta entre las variables estudiadas.

Jara (2019), realizó una investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Salud de Perú. Presento un método hipotético - deductivo, no experimental, transversal. La población fue de 336 trabajadores de distintas áreas. Como resultado se observó que 65% refiere buena valoración por la gestión de talento actual, el 20% refiere no sentirse satisfecho con la gestión del talento humano, el 67% refiere que existe contribución positiva en la gestión pública, el 70% presenta un desempeño laboral eficiente. Se concluyó que existe relación positiva entre la gestión del talento humano y las variables gestión pública y desempeño laboral.

Así mismo Crisóstomo (2018), realizó una investigación tuvo como objetivo gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. Presento un enfoque básico, no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 35 trabajadores. Se aprecia que el 39% refiere una buena gestión del talento humano, el 43% de los trabajadores presentan un moderado desempeño laboral, el 20% presenta un desempeño laboral deficiente. Concluyendo que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial.

Por último, Vílchez (2018), realizó un estudio tuvo como objetivo determinar la relación de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Mediante un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. La muestra probabilística fue de 50 trabajadores del puesto de salud. Llego a la conclusión las variables tiene una relación positiva moderada.

La **gestión del talento humano** consiste en el uso de técnicas para promover el desempeño eficiente del capital de una empresa, las técnicas deben seguir los pasos de planeación, organización, desarrollo, coordinación y control (Chiavenato, 2019). La gestión tiene que promover la participación del capital humano de todas las áreas sin diferencia jerárquica, si bien es cierto los funcionarios son los que efectúan las técnicas, para dicho propósito se debe tener en cuenta a todo el capital humano en general (MINSa, 2021). También se refiere, a la gestión de personas que trabajan, utilizando la ciencia, para cumplir con los objetivos organizacionales (Santos, 2019). Se puede contextualizar que la gestión del talento humano es el manejo del recurso humano mediante el proceso administrativo para cumplir con las metas y objetivos institucionales.

La **teoría Humanista del liderazgo creada por McGregor** mediante su libro El lado humano de la empresa en el año 1960, en su teoría clasifica la dirección bajo 2 estilos de liderazgo. El primero es el estilo autoritario, denominado teoría X, que se centra en el cumplimiento de las metas institucionales. Es segundo el estilo igualitario, denominado teoría Y, que pone interés en las metas del trabajador (Miranda, 2019).

La teoría Y se basa en la perspectiva clásica de dirección y control, en criterios establecidos de la naturaleza humana. Considera que el trabajador tiene aversión hacia el trabajo y lo evita siempre que puede, en ese sentido la mayoría de trabajadores realizan sus funciones de manera obligada, para aplicar el esfuerzo adecuado para cumplir con los objetivos institucionales deben ser supervisados y amenazados con castigos. La mayoría de trabajadores prefieren que los dirijan, menos responsabilidad y desean seguridad. Por otro lado, la teoría Y pone énfasis en los intereses personales que deben ser integrados con los objetivos

institucionales, explica que los empleados realizaran un mejor trabajo que al hacerlo satisficieran alguna necesidad personal. En esta teoría prima la motivación, de esa manera el trabajador se compromete a realizar funciones de trabajo por una motivación extrínseca derivada del logro. (Soto, 2019).

La teoría de Max Weber se centra en la jerarquía de las estructuras organizacionales, las cuales deben ser claras y de características piramidales. Los principales principios están en la creación de un sistema que incluya cadenas de mando, una encima de otra, cada trabajador tiene una división clara de trabajo y una jerarquía bien definida, las reglas y regulaciones son de carácter estrictas y se brinda mucha importancia en el adecuado registro de las actividades realizadas. Para poder ascender se tiene en cuenta el desempeño de trabajo realizado y las calificaciones brindada por los superiores (Estrada, 2020)

Elton Mayo plantea la teoría de relaciones humanas, que refiere que la producción laboral mejora o empeora de acuerdo a la calidad de relaciones humanas durante el trabajo, pone énfasis en brindar las condiciones adecuadas para desarrollar las actividades laborales, toma en cuenta la iluminación, descanso, duración de jornada de trabajo, etc. Aunque posteriormente se planteó que el sentimiento de sentirse valorados por parte de los jefes supone una mayor influencia para la producción laboral (Peña, 2021).

La importancia de la gestión radica en que el capital humano es el bien más importante de cualquier empresa, más aún en una institución que brinda servicios de salud, donde a pesar de los avances tecnológicos es imposible sustituir a un personal de salud por alguna máquina. Una adecuada gestión del talento humano permite mejorar las relaciones interpersonales laborales, fortalece el clima organizacional y más importante mejora la calidad de vida del trabajador en la mayoría de los aspectos humanos. Estas intervenciones permiten que el trabajador despliegue durante el trabajo el mayor performance de sus habilidades y destrezas, de esa manera aumenta la productividad laboral. Los objetivos generales de la gestión del talento humano se desarrollan en distintos momentos: El primero es el de atraer al personal más capacitado para usar sus habilidades en la institución, se da en el momento antes del inicio del desempeño de actividades, el segundo es

el desarrollar y potenciar las habilidades del trabajador para que se desenvuelva de la mejor manera durante el trabajo y el tercero es el de retener mediante estímulos positivos a los trabajadores más capacitados. (Miranda, 2019).

Los procesos de la gestión del talento humano son: Integrar, Mediante concursos buscar y seleccionar a los profesionales que cubran los requisitos y el perfil necesarios para el cargo necesario. Organizar, mostrar y enseñar las funciones, acciones y conductas que se espera del personal durante el periodo de trabajo. Recompensar, monitorizar el desempeño laboral y premiar en caso logre o supere las expectativas positivas. Desarrollo, medir el desempeño de laboral, realizar cambios de ser necesario y aumentar el conocimiento mediante capacitaciones. Supervisión: Usando herramientas y sistemas medir la productividad del trabajador. Retención: Aplicar medidas que favorezcan un ambiente cómodo y la relación interpersonal en el trabajo (MINSa, 2021).

El decreto supremo N° 003-2010 indica las funciones de las oficinas de gestión de recursos humanos las cuales son proponer, coordinar, implementar, difundir y evaluar las diferentes políticas institucionales, las cuales deben ser acatadas por todas las entidades del MINSa, además de ello entre sus principales funciones esta planificar, ejecutar y evaluar los procesos técnicos, tener en cuenta el presupuesto para tal fin, también fomentar los beneficios laborales y tal vez el más importante regularizar y supervisar el cumplimiento de los deberes y derechos del personal de salud a nivel institucional. El recurso humano se considera el activo más importante institucional ya que brindan el funcionamiento y el desarrollo de las actividades para cumplir los objetivos mediante es esfuerzo dirigido y coordinado (MINSa, 2019).

La Gestión es importante en una institución que brinda servicios de salud, donde a pesar de los avances tecnológicos es imposible sustituir a un personal de salud por alguna máquina. Una adecuada gestión del talento humano permite mejorar las relaciones interpersonales laborales, fortalece el clima organizacional y más importante mejora la calidad de vida del trabajador en la mayoría de aspectos humanos. Estas intervenciones permiten que el trabajador despliegue durante el trabajo el mayor performance de sus habilidades y destrezas, de esa manera aumenta la productividad laboral. Los objetivos generales de la gestión del talento humano se desarrollan en distintos momentos: El primero es el de atraer al personal más capacitado para usar sus habilidades en la institución, se da en el momento antes del inicio del desempeño de actividades, el segundo es el desarrollar y potenciar las habilidades del trabajador para que se desenvuelva de la mejor manera durante el trabajo y el tercero es el de retener mediante estímulos positivos a los trabajadores más capacitados, el capital humano es el bien más importante de cualquier empresa (Miranda, 2019).

Según referencias modernas, la **gestión del talento humano** consiste en el uso de técnicas para promover el desempeño eficiente del capital de una empresa, las técnicas deben seguir los pasos de planeación, organización, desarrollo, coordinación y control. Al ser una herramienta y técnica valiosa para las gestiones actuales se toma importancia a seleccionar el modelo de implementación, el cual puede variar de acuerdo al tipo de institución donde se va aplicar. La gestión tiene que promover la participación activa del capital humano de todas las áreas sin diferencia jerárquica, si bien es cierto los funcionarios son los que efectúan las técnicas, para dicho propósito se tiene que tener en cuenta a todo el capital humano en general. (MINSa, 2021)

El desempeño laboral es el rendimiento y eficacia que el empleado muestra al realizar su trabajo, ello debe ser medido de manera estandarizada para comparar distintos grados de productividad (Pashanasi, 2021). Otra definición del desempeño laboral refiere que son acciones y conductas efectuadas por los empleados durante el trabajo, las cuales permiten alcanzar los objetivos institucionales (Montejo, 2019). El éxito del mismo depende de varias características que son representadas mediante la conducta, los desempeños de las tareas juegan un rol importante, estas se realizan por indicaciones de la institución mediante la disposición de funciones, un adecuado desempeño significa el cumplimiento de la tarea para lograr objetivos específicos que a su vez ayudan a cumplir objetivos generales (Romero, 2019). Por consiguiente, podemos indicar que el desempeño laboral es la eficacia del trabajador al momento de realizar funciones adecuadas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La teoría de Cambell de 1990 refiere que el desempeño laboral se puede medir mediante reglas estandarizadas, se pueden medir las acciones y conductas relevantes para el cumplimiento de metas institucionales, El desempeño depende del conocimiento, experiencia, capacidades, y habilidades del empleado. Para el cumplimiento de los objetivos es la de evitar comportamientos contraproducentes, son actos deliberados que efectúa el trabajador en beneficio público y en contra de la institución (Bautista, 2020). Un factor importante para el desempeño laboral es el de relaciones humanas, consiste en la relación del trabajador con sus compañeros de trabajo, la relación es recíproca, es un aspecto básico de la vida ya que la naturaleza del hombre es social, desde el punto de vista institucional se entiende como relación interpersonal como la capacidad que tiene el trabajador para cooperar y desenvolverse con sus compañeros para cumplir con los objetivos institucionales. El desempeño laboral se puede estudiar desde varios aspectos, incluyen la satisfacción laboral y el clima organizacional, sin embargo, existen múltiples factores personales que pueden inferir en el mismo, como efectividad, adaptabilidad a la coyuntura del trabajo y relaciones interpersonales. (Hanco, 2021).

Alles en el 2002 plantea que el desempeño laboral se fundamenta en las características y comportamiento del trabajador, dichas características son distintas para cada puesto de trabajo, explica que existen 3 dimensiones importantes para medir el desempeño laboral: Valores, habilidades y conocimientos. Los valores se refieren a las virtudes que presenta el empleado durante el trabajo, las habilidades denotan las destrezas presentadas durante las funciones laborales y conocimiento abarca la información y experiencia adquirida para desarrollar las actividades de manera eficiente. Maslow indica que las personas en general tienen una tendencia a la búsqueda de placer mediante la satisfacción de necesidades, en ese sentido la motivación surge de querer saciar dichas necesidades, planteo una pirámide donde jerarquizo necesidades de acuerdo a sus características y su importancia vital biológicamente hablando, indico también que para poder satisfacer las necesidades desde la punta de la pirámide es necesario satisfacer las otras que están por debajo de la pirámide, este ciclo se produce paulatinamente durante toda la vida. Las necesidades propuestas fueron: Las fisiológicas, estas necesidades no son satisfechas se llega a la muerte (respirar, alimentación, descanso, etc.). De seguridad, son necesidades que buscan un estado de seguridad y orden (familia, trabajo, salud, etc.). Las de afiliación, dirigida a la relación social y pertenecer a un grupo (amistad, afecto, etc.). De estima, refuerza la formación psicológica de la persona, es el amor propio y el que brindamos a los demás. Por último, la de la autorrealización, se centra en la libertad de hacer lo que nos hace hacer, es diferente para cada individuo sin embargo la satisfacción de esta necesidad brinda sentimientos positivos al cumplirlos. Esta teoría brinda un enfoque completo de necesidades desde las perspectivas del trabajador sin embargo deja de lado los requerimientos institucionales (Arias, 2020).

Los aspectos que se evalúan para identificar si un trabajador cumple con las tareas de acuerdo a su cargo, se tienen que evaluar múltiples puntos, el conocimiento, mide el nivel de dominio en las actividades que realiza durante el trabajo teniendo en cuenta las características del puesto que desempeña, también se mide la calidad, tal vez es uno de los indicadores más complejos por su naturaleza voluble, sin embargo se debe tener parámetros bien establecidos para poder realizar su medición, para terminar, generalmente, estos indicadores miden a la vez y muchas veces toman criterios similares, la productividad y eficiencia, ambas se centran en lograr las metas dispuestas por la organización, aunque muchas veces la productividad tiene variables numéricas más estrictas que la eficiencia que puede ser una valoración más cualitativa. (Oliva, 2019)

La motivación juega un rol importante en el desempeño laboral, los trabajadores muestran motivaciones extrínsecas que van más con el sueldo y el estatus social que puede brindar un trabajo, motivaciones intrínsecas que son las más fuertes y van orientadas a la autorrealización mediante el desarrollo de un trabajo por vocación. La adecuación al puesto de trabajo también es importante, radica en la importancia de la sensación de comodidad que experimenta el empleado al realizar su trabajo, aumenta las probabilidades de realizar un trabajo adecuado. Ha tomado importancia el cumplimiento de objetivos, estos deben ser desarrollados mediante un cronograma establecido y deben tener un supervisor que sirva también y apoyo en caso de dudas y toma de decisiones (Bohórquez, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El propósito de la investigación es básico por que se desarrolla mediante un marco teórico y aumenta el conocimiento científico. Descriptivo correlacional ya que analiza el fenómeno analizado y busca identificar la relación entre variables. También es no experimental ya que las variables fueron observadas, descritas y analizadas, y de corte transversal por que la recolección de datos se llevó solo en un momento de tiempo. El enfoque es cuantitativo por que los datos tienen valor numérico y el análisis fue mediante métodos estadísticos. (Muntane, 2010)

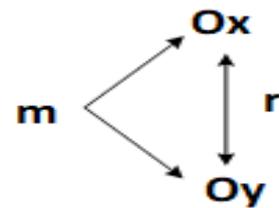
Dónde:

M: Es la muestra

Ox: GTH

Oy: DL

R: Significa la relación



3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual:

El uso de técnicas para promover el desempeño eficiente del capital de una empresa, las técnicas deben seguir los pasos de planeación, organización, desarrollo, coordinación y control (Chiavenato, 2019).

Definición operacional:

Capacidad de mantener a una organización productiva a partir de un manejo eficiente del recurso humano. Esta variable consta de cuatro dimensiones: a) Integración de personas, b) Desarrollo de personas c) recompensas y d) Retención. (Minsa, 2012), Se usó el cuestionario gestión de talento humano de Torres (2021), adaptado.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

El rendimiento y eficacia que el empleado muestra al realizar su trabajo, ello debe ser medido de manera estandarizada para comparar distintos grados de productividad (Pashanasi, 2021).

Definición operacional:

Se refiere al rendimiento y eficacia que el empleado muestra al realizar su trabajo. Esta variable consta de tres dimensiones, las: a) Factores intrínsecos, b) Factores extrínsecos (Madero, 2019). Se usó el cuestionario de Desempeño laboral de Torres (2021), adaptado, además consta de 3 dimensiones que a su vez presenta 14 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo.

La población estuvo constituida por 100 personales de salud del servicio de emergencias de un hospital en el año 2022. La población es el conjunto de individuos que comparte rasgos y atributos similares, pueden ser medidos y analizados (Rodríguez, 2018).

La muestra para la presente investigación estuvo representada por 80 individuos, fue de tipo probabilístico y aleatorio simple finita, porque todos los individuos tienen las mismas opciones de participar y la selección se realizó mediante software de generación de números aleatorios, la población tiene un número finito, se selecciona considerando el alcance y propósito de la investigación. (Quispe, 2020).

Criterios de inclusión:

- Personal que desea participar en el estudio
- Personal con contrato CAS o CAS COVID
- Más de 1 año de servicio en el área
- Profesionales de enfermería que laboren en el área de emergencias

Criterios de exclusión:

- Personal que no dese participar en el estudio
- Personal que se encuentra de vacaciones
- Menos de un año en el trabajo en el área
- Profesionales de otras profesiones
- Personal que se encuentren de licencia

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

Como técnica se usó la encuesta, mediante la aplicación de cuestionarios ya validados y confirmados como confiables con anterioridad en investigaciones certificadas, con respecto a la encuesta de Gestión de talento humano de Torres (2018) fue validada por 5 expertos con grado de Doctores. La confiabilidad se realizó mediante Alfa de Cronbach en distintas publicaciones siendo el resultado promedio 0.71 lo que indica una confiabilidad alta. Consta de 4 Dimensiones, la primera dimensión Integración de personas consta de 4 ítems, segunda dimensión Desarrollo de personas consta de 03 ítems, tercera dimensión Recompensas consta de 3 ítems y la cuarta dimensión Retención de personas consta de 4 ítems. Las respuestas se dan mediante escala de Likert con valores de 1 al 3, donde 1 nunca, 2 a veces y 3 siempre.

En cuanto al instrumento de medición de Desempeño laboral de Torres (2018) fue validada por 5 expertos con grado de Doctores. La confiabilidad se realizó mediante Alfa de Cronbach en distintas publicaciones siendo el resultado promedio 0.75 lo que indica una confiabilidad alta. Consta de 3 Dimensiones, la primera dimensión competencias consta de 7 ítems, la segunda dimensión desempeño consta de 3 ítems y la tercera dimensión relación humana con 3 ítems. Las respuestas se dan mediante escala de Likert con valores de 1 al 3, donde 1 nunca, 2 a veces y 3 siempre.

3.5. Procedimiento

Se realizó la recolección de datos mediante revisión literaria, se procedió a solicitar permiso al área de investigación del hospital de emergencias, al no poder realizarse por la situación de emergencias, se solicitó permiso del área de consultorios encargada mediante documentación, las encuestas fueron resueltas en distintos días por la rotación de los horarios de trabajo del personal de enfermería, luego se procedió a explicar el estudio y responder dudas, se realizó de manera presencial y física en el área de trabajo. Se usó los programas Excel y SPSS para los análisis de datos.

3.6. Método de análisis de datos.

Se analizó la información recolectada mediante el programa SPSS tanto en la prueba piloto y el análisis de información recogida por los instrumentos. La estadística descriptiva se implementó para el uso de gráficos estadísticos tomando en cuenta las variables y dimensiones. La estadística inferencial se realizó para identificar la relación significativa entre las variables. Se realizó mediante índice de Rho Spearman para buscar determinar si existe relación lineal entre 2 variables a nivel ordinal, la relación no es aleatoria y es significativamente estadística (Martínez, 2019).

3.7. Aspectos éticos.

La presente investigación es completamente de autoría original del autor, las referencias usadas en la investigación se identificaron mediante la reflexión e investigación. Se respetan las normas brindadas por la universidad antes, durante y después de la realización de la investigación. Al momento de aplicar los instrumentos se respetó la privacidad y confiabilidad de los participantes.

IV. RESULTADOS

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal de salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital, para la presentación de los resultados se procederá a la presentación de niveles y rangos de la variable para el proceso de interpretación de los resultados.

4.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de la Gestión del Talento Humano en el personal de salud del servicio de emergencias de un hospital.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	18,8
	Medio	36	45,0
	Alto	29	36,3
	Total	80	100,0

Fuente: Instrumentos de recolección

En la tabla 1 se analiza Gestión de Talento Humano en el servicio de emergencias de un Hospital donde llevamos a cabo la investigación. Como se observa el nivel de Gestión de Talento Humano es bajo en un 18,8%, seguido de un nivel de Gestión medio con un 45,0% y solo un 36,3% del Personal de Salud manifestaron que tener un nivel de Talento Humano alto. Evidentemente dichos resultados concuerdan claramente con nuestra realidad planteada en nuestro Capítulo I.

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la gestión de talento humano del personal de salud del servicio de emergencias de un hospital

INTEGRACIÓN DE PERSONAS			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	12,5
	Medio	21	26,3
	Alto	49	61,3
	Total	80	100,0

DESARROLLO DE PERSONAS			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	15,0
	Medio	17	21,3
	Alto	51	63,7
	Total	80	100,0

RECOMPENSAS A LAS PERSONAS			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	11	13,8
	Medio	18	22,5
	Alto	51	63,7
	Total	80	100,0

RETENCIÓN DE PERSONAS			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	16,3
	Medio	33	41,3
	Alto	34	42,5
	Total	80	100,0

Fuente: Instrumentos de recolección

En la tabla 2 se analiza las 4 dimensiones de la gestión del talento humano en el servicio de emergencias en un hospital donde llevamos a cabo la investigación.

La primera dimensión de la gestión de talento humano llamado "Integración de personas", se pudo analizar que el mayor porcentaje lo presenta el alto nivel con un 61,3%; seguido por un nivel medio del 26,3% y como un nivel bajo con un 12,5%.

Acerca de la segunda dimensión de la gestión del talento humano llamado "Desarrollo de personas", se pudo analizar que el mayor porcentaje lo presenta el alto nivel con un 36,7%; seguido por un nivel medio 21,3% y como un nivel bajo de gestión de talento humano en dicha dimensión es un 15,0%.

Acerca de la tercera dimensión de la gestión del talento humano llamado "Recompensas a las personas", se pudo analizar que el mayor porcentaje lo presenta el alto nivel con un 63,7%; seguido por un nivel medio 22,5% y como un nivel bajo de gestión del talento humano en dicha dimensión es de 13,8%.

Y como cuarta dimensión de la gestión del talento humano llamado "Retención de personas". Se pudo analizar que el mayor porcentaje lo presenta el alto nivel de la gestión del talento humano de dicha dimensión con un 42,5%; seguido por un nivel medio de 41,3% y como un nivel bajo un 16,3%.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje del desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencias de un hospital

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	28,7
	Medio	24	30,0
	Alto	33	41,3
	Total	80	100,0

Fuente: Instrumentos de recolección

En la tabla 3 se analiza el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencias de un hospital. Como se observa el nivel de desempeño laboral del personal de salud fue alto en un 41.3%, seguido de un nivel de desempeño laboral medio con un 30,0% y solo un 28,7% del personal de salud manifestaron tener un nivel de desempeño laboral bajo. Evidentemente dicho resultados concuerdan con nuestra realidad planteada en nuestro capítulo I.

Tabla 4

Tabla cruzada, Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencias de un hospital.

		Desempeño laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	5	4	6	15
		% del total	6,3%	5,0%	7,5%	18,8%
	Medio	Recuento	10	12	14	36
		% del total	12,5%	15,0%	17,5%	45,0%
	Alto	Recuento	8	8	13	29
		% del total	10,0%	10,0%	16,3%	36,3%
Total	Recuento	23	24	33	80	
	% del total	28,7%	30,0%	41,3%	100,0%	

Fuente: Instrumentos de recolección

En la tabla 4 se puede apreciar que el 12,5% del personal de salud tiene un nivel de gestión de talento humano y desempeño laboral bajo; el 15,0% de dicho personal de salud manifestaron tener un nivel de gestión del talento humano y un nivel de desempeño laboral medio; y un 17,5% nivel alto de gestión de talento humano y desempeño laboral.

Como se puede evidenciar existe un elevado número de personal de salud del hospital evaluado que manifestaron que existe deficiente gestión de talento humano y una elevada cantidad de personal de salud con niveles medio de desempeño laboral.

4.2 RESULTADOS INFERENCIALES

4.2.1 Hipótesis General

4.2.1 Hipótesis General

Tabla 5
Relación gestión del talento humano y desempeño laboral

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		Coeficiente de correlación	,853**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Hipótesis general

Ho No existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

Ha Existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

Descripción estadística: Los resultados de la tabla, permiten apreciar que el coeficiente de correlación Con los resultados de la tabla 4.1, se observa que el coeficiente de correlación con un valor de 0.853, indica que la relación es directa positiva y fuerte, a medida que se mejore la gestión de talento humano, mejorará el desempeño laboral en el personal de salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital.

4.2.2 Hipótesis específicas

Nivel de la gestión del talento humano

Tabla 6

Distribución de frecuencias del nivel de la gestión del talento humano del personal de salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital.

Nivel		f	%
Deficiente	[14 – 23]	31	38.3%
Regular	[24 – 33]	34	42.6%
Bueno	[34 – 42]	15	19.1%
Total		80	100%

Fuente: Base de datos – Anexo 6

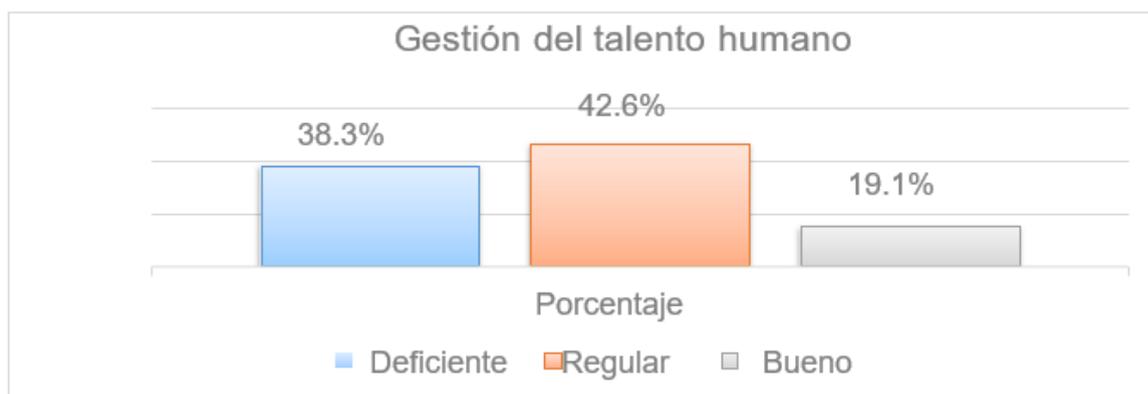


Figura 4.2.2. Distribución de frecuencias del nivel de la gestión del talento humano del personal de salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital.

Descripción estadística: Los resultados de la tabla muestran que de los 47 encuestados, 20 personales de salud, que representa el 42.6% refiere un nivel regular de gestión del talento humano, mientras 18 de personales de salud, representado el 38.3%, refiere un nivel deficiente de gestión del talento humano, por último 9 personales de salud, representando el 19.1%, refiere buen nivel de gestión del talento humano. Se evidencia que la gestión del talento humano se encuentra entre nivel regular a deficiente.

Nivel de desempeño laboral

Tabla 7

Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral del personal de salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital.

Nivel		f	%
Deficiente	[14 – 23]	26	31.9%
Regular	[24 – 33]	40	51.0%
Bueno	[34 – 42]	14	17.1%
Total		80	100%

Fuente: Base de datos – Anexo 6

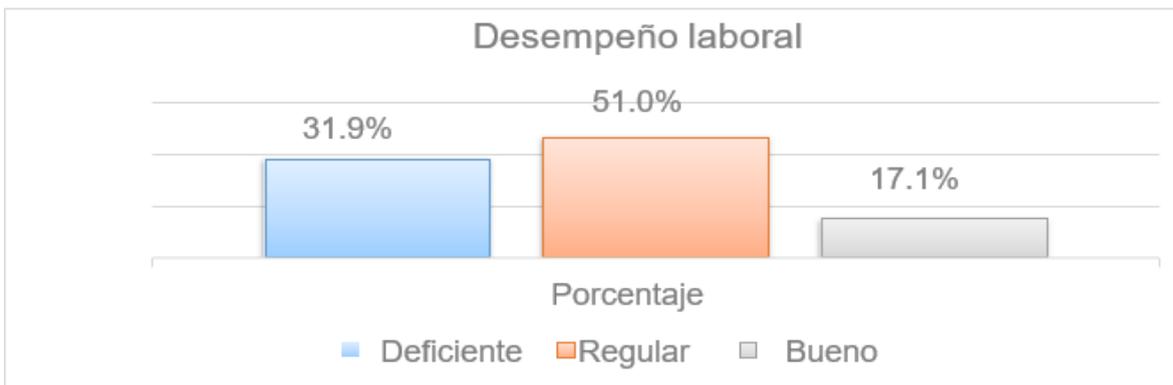


Figura 4.2.2. Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral del personal de salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital.

Descripción estadística: Los resultados de la tabla muestran que de los 47 encuestados, 24 personales de salud, que representa el 51% refiere un nivel regular de desempeño laboral, mientras 15 de personales de salud, representado el 31.9%, refiere un nivel deficiente de desempeño laboral, por último 8 personales de salud, representando el 17.1%, refiere buen nivel de desempeño laboral. Se evidencia que el desempeño laboral se encuentra entre nivel regular a deficiente.

Tabla 8**4.1.1. Relación Dimensión 1 integración de personas y el desempeño laboral**

Correlaciones				
			Dimensión Integración de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión integración de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Hipótesis específica

Ho No existe relación entre integración de personas y desempeño laboral.

Ha Existe relación entre integración de personas y desempeño laboral

Descripción estadística: Los resultados de la tabla, permiten apreciar que el coeficiente de correlación Con los resultados de la tabla 4.2.3. se observa que el coeficiente de correlación con un valor de 0.801, indica que la relación es directa positiva y fuerte, a medida que se mejore la dimensión integración de personas, mejorará el desempeño laboral en el personal de salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital.

Relación dimensión 2 desarrollo de personas y el desempeño laboral

Tabla 9

Correlaciones				
			Dimensión Desarrollo de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		Coefficiente de correlación	,783**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Hipótesis específica

Ho No existe relación entre desarrollo de personas y desempeño laboral.

Ha Existe relación entre desarrollo de personas y desempeño laboral

Descripción estadística: Los resultados de la tabla, permiten apreciar que el coeficiente de correlación Con los resultados de la tabla 4.2.4. se observa que el coeficiente de correlación con un valor de 0.783, indica que la relación es directa positiva y fuerte, a medida que se mejore la dimensión desarrollo de personas, mejorará el desempeño laboral en el personal de salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital.

Tabla 10

4.1.1. Relación dimensión 3 recompensa de personas y el desempeño laboral

Correlaciones				
			Dimensión Recompensa de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión recompensa de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,794**
		Sig. (bilateral)		,000
		Coeficiente de correlación	,794**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	
		N	80	80

Hipótesis específica

Ho No existe relación entre recompensa de personas y desempeño laboral.

Ha Existe relación entre recompensa de personas y desempeño laboral

Descripción estadística: Los resultados de la tabla, permiten apreciar que el coeficiente de correlación Con los resultados de la tabla 4.2.5. se observa que el coeficiente de correlación con un valor de 0.794, indica que la relación es directa positiva y fuerte, a medida que se mejore la dimensión recompensa de personas, mejorará el desempeño laboral en el personal de salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital.

Relación dimensión 4 retención de personas y el desempeño laboral

Tabla 11

Correlaciones				
			Dimensión Retención de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión retención de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Hipótesis específica

Ho No existe relación entre retención de personas y desempeño laboral.

Ha Existe relación entre retención de personas y desempeño laboral

Descripción estadística: Los resultados de la tabla, permiten apreciar que el coeficiente de correlación Con los resultados de la tabla 4.2.6. se observa que el coeficiente de correlación con un valor de 0.761, indica que la relación es directa positiva y fuerte, a medida que se mejore la dimensión retención de personas, mejorará el desempeño laboral en el personal de salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital.

V.DISCUSIÓN

Tomando en cuenta los resultados del estudio se procedió a la discusión de los resultados, tomando como referencia las bases teóricas y antecedentes usado para la investigación.

Según lo planteado en el objetivo general, el estudio brindo un resultado de valor de correlación de $Rho = 0.853$, ello evidencio que existe una relación directa positiva y fuerte entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, de esa manera se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. De la misma manera se evidencio que la gestión del talento humano se encuentra entre nivel regular a deficiente, con cantidades de 42.6% y 38.3 respectivamente, también se evidencio que el desempeño laboral se encuentra entre nivel regular a deficiente, con cantidades de 51% y 31.9% respectivamente. Se reafirmó de esa manera lo dicho por Chiavenato (2019) quien expone, que la gestión del talento humano eficiente, crea un ambiente adecuado para que el empleado se desempeñe de la mejor manera durante el trabajo, también con Santos (2019) quien expreso, que la gestión del talento humano tiene que promover la participación del capital humano, mediante estímulos positivos para el cumplir con los objetivos institucionales. El resultado del estudio coincidió con la investigación de Atoche (2020) quien trabajo con variables y población similares a este estudio, se encontró una correlación de $Rho = 0.653$ entre gestión del talento humano y desempeño laboral en personal de salud, determinandouna correlación positiva considerable, indica también que el sistema de recursos humanos cambiaron en los últimos años, anteriormente el sistema se centraba en funciones administrativas exclusivas como contrataciones, nóminas y registros, sin embargo ahora se observa la importancia de contar con recursos humanos calificados y

comprometidos al cumplimiento de los objetivos estratégicos, deben ir de la mano con el cumplimiento de metas institucionales, con el fin de encontrar la estabilidad institucional y buscar la mejora continua de sus actividades, para tal función la institución debe contar con normas, leyes, decretos y resoluciones como guías estrictas y bien definidas que permitan orientar el desenvolvimiento del talento humano, estas normativas deben ser sinceradas a todos los trabajadores, de esa manera se orienta en la forma de conducta y se expresa de manera sincera lo que se busca del trabajador, estas intervenciones fomentan el adecuado desempeño laboral y a su vez una institución más eficiente que brinde servicios de calidad. El resultado también fue similar al estudio de Castro (2020) quien también realizó una investigación con variables y población similares, encontró una relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud, con una correlación de $Rho = 0.789$, siendo una correlación positiva directa, influye de manera más concreta en los factores externos de cada individuo, interactúan las funciones de atraer y contratar nuevos trabajadores, involucra también implementar las medidas necesarias para retener a los trabajadores más capacitados y eficientes para el puesto de trabajo determinado, en tal sentido se debe destacar a los empleados con mayor potencial para cubrir las expectativas institucionales, encontró también que el desempeño laboral involucra la calidad del trabajo desempeñado por los trabajadores, es el desempeño del empleado durante su rol en el trabajo.

Identificando lo planteado en el objetivo específico identificar la relación entre integración de personas y el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, se encontró un resultado de valor de correlación de $Rho = 0.801$, ello evidencio que existe una relación directa positiva y fuerte entre la dimensión integración de personas y el desempeño laboral, de esa manera se rechazó la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis alternativa específica. Coincidiendo con la investigación de Jara (2019) quien encontró una correlación de $Rho = 0.601$ entre dimensiones similares a integración de personas y la variable desempeño laboral, encontrando que la integración de personas es el pilar y cimiento para la adecuada ejecución de funciones y realización de deberes, debe ir de la mano con el cumplimiento de metas institucionales, con el fin de encontrar la estabilidad institucional y buscar la mejora continua de sus actividades, para tal función la institución debe contar con normas, leyes, decretos y resoluciones como guías estrictas y bien definidas que permitan orientar el desenvolvimiento del talento humano, estas normativas deben ser sinceradas a todos los trabajadores, de esa manera se orienta en la forma de conducta y se expresa de manera sincera lo que se busca del trabajador, estas intervenciones fomentan el adecuado desempeño laboral y a su vez una institución más eficiente que brinde servicios de calidad, la captación de recursos humanos es una función vital de la empresa, porque en ella radica el objetivo de contratar al profesional con el mejor perfil para el puesto de trabajo disponible y es el en teoría quien desarrollara un trabajo eficiente.

Desarrollando lo planteado en el objetivo específico identificar la relación entre desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, se encontró un resultado de valor de correlación de $Rho = 0.783$, ello evidencio que existe una relación directa positiva y fuerte entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral, de esa manera se rechazó la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis alternativa específica. Coincidiendo con la investigación de Crisóstomo (2018) quien encontró una correlación de $Rho = 0.801$ entre dimensiones similares a desarrollo de personas y la variable desempeño laboral, identifico la importancia del desarrollo de las personas, consiste en la mejora constante para mejorar las actividad de producción o servicio, consiste en sacar el mayor provecho del trabajo realizado por los empleados, para esto se tiene que cumplir requerimientos mínimos que incentiven al trabajador a desempeñar su labor de la mejor manera, enfatizo que los estímulos más efectivos son los intrínsecos, que derivan de una sensación de plenitud al realizar la función requerida que el desarrollo de personas es muy importante en la dinámica institucional, consiste en la estimulación de mejoras contantes del talento humano para la adecuada de las actividad de producción o servicio, consiste en sacar el mayor provecho del trabajo realizado por los empleados, para esto se tiene que cumplir requerimientos mínimos que incentiven al trabajador a desempeñar su labor de la mejor manera, enfatizo que los estímulos más efectivos son los intrínsecos, que derivan de una sensación de plenitud al realizar la función requerida, las capacitaciones constantes permiten que el trabajador adquiera conocimientos y habilidades, que le permitirán desenvolverse de la manera más productiva al realizar las actividades encargadas en su puesto de trabajo, de esa manera se mejora el desempeño laboral.

Observando lo planteado en el objetivo específico identificar la relación entre recompensa de personas y el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, se encontró un resultado de valor de correlación de $Rho = 0.794$, ello evidencio que existe una relación directa positiva y fuerte entre la dimensión recompensa de personas y el desempeño laboral, de esa manera se rechazó la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis alternativa específica. Coincidiendo con la investigación de Mero (2021) quien encontró una correlación de $Rho = 0.801$ entre dimensiones similares a recompensa de personas y la variable desempeño laboral, considero que dichos procesos permiten aprovechar al máximo las capacidades de cada trabajador a la par también potencia sus habilidades y destrezas, todo esto con el fin de efectivizar su trabajo para la mejora continua de la empresa, la gestión de aprovechamiento debe ir de la mano con la planificación estratégica, de tal manera aumenta las probabilidades de éxito empresarial y permite el cumplimiento de metas institucionales, debe ser orientada y supervisada por personal capacitado que pueda identificar factores negativos y positivos durante el trabajo, dicha supervisión debe ser continua y presenta en todas las áreas de la organización, debe brindarse de manera jerárquica respetando los rangos de la institución, de esa manera se pretende también identificar a los trabajadores con mayor potencial y colocarlos en puestos más determinantes dentro de la institución. , uno de los factores que aumenta la motivación para realizar un trabajo más eficiente es implementar un sistema de recompensas, se determinó que los premios y muestras de consideración por parte de los directivos hacia los empleados aumenta la eficiencia del trabajo realizado.

Observando lo planteado en el objetivo específico identificar la relación entre retención de personas y el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un hospital, se encontró un resultado de valor de correlación de $Rho = 0.761$, ello evidenció que existe una relación directa positiva y fuerte entre la dimensión retención de personas y el desempeño laboral, de esa manera se rechazó la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis alternativa específica. Coincidiendo con la investigación de Guzmán (2020) quien encontró una correlación de $Rho = 0.852$ entre dimensiones similares a retención de personas y la variable desempeño laboral, encontrando que es la función de brindar un adecuado ambiente laboral, teniendo en cuenta la parte física como la psicológica, favorece retener al recurso humano que muestra mejor desenvolvimiento, es fundamental para la institución contar con profesionales experimentados y que realicen un trabajo de calidad, la retención de personas involucra la motivación, funcionan de manera directa en el desempeño de los trabajadores, identifiqué que las intervenciones institucionales por lo general interactúan con los motivadores extrínsecos, estos son influyentes pero no tan determinantes, a diferencia de los motivadores intrínsecos que son más influyentes y determinantes, sin embargo resulta difícil para las organizaciones influir en motivadores intrínsecos por estar sujetos a características propias del trabajador desde el componente humano, recalco que se puede influir desde la vocación colocando al empleado en puestos de trabajo donde se sienta pleno y vayan de acuerdo a su vocación, esta última puede ser cumplido debido a la alta competencias de profesionales que existe en el medio.

VI.CONCLUSIONES

Al realizar la discusión de la investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital, 2022” se concluyó que:

Primera: Existe una correlación directa positiva y fuerte ($Rho = 0.853$), entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral percibido por el personal de salud del servicio de emergencias de un hospital, 2022.

Segunda: Existe una correlación directa positiva y fuerte ($Rho = 0.801$), entre integración de personas y el desempeño laboral percibido por el personal de salud del servicio de emergencias de un hospital, 2022.

Tercera: Existe una correlación directa positiva y fuerte ($Rho = 0.783$), entre desarrollo de personas y el desempeño laboral percibido por el personal de salud del servicio de emergencias de un hospital, 2022.

Cuarta: Existe una correlación directa positiva y fuerte ($Rho = 0.794$), entre recompensa de personas y el desempeño laboral percibido por el personal de salud del servicio de emergencias de un hospital, 2022.

Quinta: Existe una correlación directa positiva y fuerte ($Rho = 0.761$), entre retención de personas y el desempeño laboral percibido por el personal de salud del servicio de emergencias de un hospital, 2022.

VII.RECOMENDACIONES

Primera: Al director del Hospital se recomienda tomar en cuenta los resultados encontrados en la investigación, mediante la gestión directiva estipular mejoras en el área de recursos humanos, realizar una supervisión constante e identificar problemas y necesidades no cubiertas por el área, efectuar cambios necesarios a favor de mejorar la gestión del talento humano

Segunda: Al jefe del área de recursos humanos del Hospital, implementar políticas de integración de personas y efectuar capacitaciones constantes para que el personal puede desenvolverse de la manera más eficiente en su puesto de trabajo, de la misma forma adecuar sistema para favorecer la retención del personal más eficiente y en caso contrario realizar procesos de contratación más viables y oportunos.

Tercera: Al coordinar del área de emergencia del Hospital, plantear sistemas de desarrollo de personas y también del desempeño laboral, estipular indicadores claros de medición y comunicarlos a los trabajadores, plantear supervisiones contantes y favorecer la escucha activa para que el trabajador pueda comunicar susincomodidades.

Cuarta: Al supervisor de cada turno de emergencia del Hospital, recopilar percepciones de sus trabajadores y comunicarlas a su jefe inmediato, colaborar con superiores para la elaboración de indicadores de recompensas y desempeño laboral y aplicarlos en el área de servicio.

Quinta: Al profesional de emergencias permanecer en estrecha comunicación con el jefe inmediato para expresar percepciones sobre la gestión, respetar las directrices brindadas por las autoridades sobre adecuados estándares que los motiven a continuar en su puesto de trabajo, realizar investigaciones similares que tomen distintas variables y dimensiones no estipuladas en esta investigación.

REFERENCIAS

- Alonso, L. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Didactia y Educacion.*, 17(02), 151-160. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200151
- Álvarez, B. (2018). Work performance: a social problem of science. *Sanitary Horizon Magazine.*, 09(02), 01-06. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Amado, J. (2019). ¿Es Eficaz Nuestro Sistema de Contrataciones con el Estado? *Mesa redonda.* <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792792.pdf>
- Asensios, M. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo.*, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Atoche, M. (2020). Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Cercado de Lima, 2020. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo.*, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58618/Atoc he_PMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ares, S. (2021). Gestión de los recursos humanos y estrategias de vacunación en atención primaria en Europa en la pandemia COVID-19. *Atón Primaria.* 53(10), 112-133. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8188304/>
- Bautista, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación de valor agregado.*, 07(01), 109-120. https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_lab oral_desde_una_perspectiva_teorica

- Bayo, A. (2019). La gestión de recursos humanos en España y en Europa: Diferencias, consecuencias y causas. *Papeles de Economía Española*, 132. <https://www.funcas.es/articulos/la-gestion-de-recursos-humanos-en-espana-y-en-europa-diferencias-consecuencias-y-causas/>
- Beaumont, M. (2019). *Frames and Actors: Translating the Talent Management Strategy to Latin America*. Cambridge University Press. <https://www.cambridge.org/core/journals/management-and-organization-review/article/abs/frames-and-actors-translating-talent-management-strategy-to-latin-america/231D5C4BF5B23EDEACE0406D1BCF0BCF>
- Bohórquez, E. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*. 12(03), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Bueno, M. (2021). Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud. *Enfermería Clínica*. 31(01), 35-39. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120303028?via%3Dihub>
- Casana, K. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 04(03), 120-125. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Castro, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga central y bajo mayo 2020. *Revista Multidisciplinar*, 04(02), 684-686. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chalan, M. (2019). La evolución del área de gestión del talento humano en las empresas privadas en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años, 2008-2018. *Repositorio universidad privada del norte*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_896c2ec9099a0e0eec4844eb9274af2d
- Chiang, M. (2019). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y trabajo*, 17(54),

100-105. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001

Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano. *Repositorio digital académico*, <http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>

CDU (2020). EU budget for 2020: the Commission focuses its proposal on jobs, growth and security. *European Documentation Center*. <https://cde.ugr.es/index.php/union-europea/noticias-ue/784-presupuesto-de-la-ue-para-2020-la-comision-centra-su-propuesta-en-el-empleo-el-crecimiento-y-la-seguridad>

Collings, D. (2019). European perspectives on talent management. *European J. International Management*. 05(05), 453-462. https://www.researchgate.net/profile/Vlad-Vaiman/publication/264834690_European_perspective_on_talent_management/links/541068f00cf2d8daaad3cc2a/European-perspective-on-talent-management.pdf

ComexPerú (2022). Desempeño del mercado laboral peruano. *Sociedad del Comercio Exterior del Perú*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-trimestral-laboral-001.pdf>

Corrales, A. (2019). La gestión de personas en el sector público: tendencias y desafíos. *Universidad continental*. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-gestion-de-personas-en-el-sector-publico-tendencias-y-desafios>

Crisóstomo, M. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de huacho, 2018. *Repositorio Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*, 684-686. <https://1library.co/document/zp27mnvy-gestion-desempeno-personal-asistencial-departamento-farmacia-hospital-regional.html>

Deloitte (2018). Gestión de RRHH en América Latina. *Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región*. https://www.researchgate.net/profile/Vlad-Vaiman/publication/264834690_European_perspective_on_talent_management

gement/links/541068f00cf2d8daaad3cc2a/European-perspective-on-talent-management.pdf

- Estrada, T. (2020). Estructura organizacional y control en el modelo de gestión burocrático. *Revista Venezolana de Gerencia.*, 25(89), 21-28. <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641006/29062641006.pdf>
- Fajardo, T. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Dialnet.*, 16(47), 107-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Gálvez, L. (2019). El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran recesión. *Revista Internacional de Ciencias Sociales.*, 01(32), 105-123. <https://revistas.um.es/areas/article/view/192321>
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento.*, 06(08), 318-329. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942/6404>
- Gastón, M. (2022). Gestión del talento humano y control de la corrupción: el efecto del Programa de Nuevos Talentos en Control Gubernamental sobre la detección de corrupción en Perú. *Banco Interamericano de Desarrollo.* <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Gestion-del-talento-humano-y-control-de-la-corrupcion-el-efecto-del-Programa-de-Nuevos-Talentos-en-Control-Gubernamental-sobre-la-deteccion-de-corrupcion-en-Peru.pdf>
- Guzmán, G. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Redalyc.*, 06(12), 86-90. <https://www.redalyc.org/journal/6381/638167728006/638167728006.pdf>
- Hanco, M. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comunicación.*, 12(03), 186-194. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>
- Informe BBVA (2019). Crecimiento y competitividad. *Repositorio fundación BBVA.*, <https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2013/12/InformeFBBVA-lvie2013.pdf>

- Inga, F. (2020). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista peruana de salud pública.*, 36(02), 110-114. <https://rpmesp.ins.gob.pe/rpmesp/article/view/4493/3330>
- Jara, A. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018, *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26717/Jara_MAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jaramillo, M. (2020). Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería, *Repositorio Universidad CES*. <https://52.5142.101/handle/10946/4890>
- Linares, Mayra. (2018). Diagnóstico del desempeño laboral de los colaboradores de un centro médico particular, *Repositorio Universidad Señor de Sipan*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4933/Linares%20Correa%20Mayra%20Sofia.pdf?sequence=1>
- Loayza, N. (2019). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú, *Estudios económicos*. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>
- Lodoño, A. (2021). La intermediación laboral y la satisfacción del talento humano en salud en el Hospital de El Carmen de Viboral, 2021. *Repositorio institucional universidad de Antioquia*. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/22525>
- Lopez, M. (2020). Situación de Enfermería en tiempos de COVID-19: Una mirada panorámica. *Journal of american health*. <https://www.jah-journal.com/index.php/jah/article/view/50/106>

- MacLennan, M. (2018). Latin America: Talent Management in the New Reality, *Talent management in global organizations*. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-76418-4_14
- Martínez, R. (2019). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización, *Revista Habana Ciencia Médica*. 08(2), 20-27. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017#:~:text=SPEARMAN%20\(Rho%20de%20Spearman\),Spearman%20y%20otro%2C%20por%20Kendall](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017#:~:text=SPEARMAN%20(Rho%20de%20Spearman),Spearman%20y%20otro%2C%20por%20Kendall).
- Merino, A. (2019). ¿Cuál es la productividad en los países de la Unión Europea?, *El orden mundial*. <https://elordenmundial.com/mapas-y-graficos/productividad-paises-union-europea/>
- Mero, I. (2021). Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el cantón Durán, *Repositorio Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. <http://201.159.223.180/handle/3317/16722>
- MINSA (2019). Gestión de recursos humanos, *Minsa* <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/3050.PDF>
- MINSA (2021). Gestión del talento humano, *Minsa* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2341856/RSG%2060-2021-ITP_Anexo.pdf.pdf
- MINSA (2021). Tiempo de pandemia 2020-2021, *Ministerio de Salud*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5485.pdf>
- Miranda, D. (2019). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa, *Revista Investigación y Negocios*. 09(13), 21-37. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005
- Montejo, A. (2019). Job performance evaluation, *Accelerating the world's research*. 17(07), 50-54. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38543984/50-51-2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1657914421&Signature=OSL0nNDRHEbit076wf035JaxFkCGcB2qYM~1ZEO6XOD1BclPtu9qRLSC~iSB-j6wMTLkzBZcgHvWbGLyVyR7DLakrCKomiXE02K3f21PZJvA8yPhleO3fMO1UUIlprTv2oircbIRkQef-8HMTp--z->

Hq1YTVJ5mpi30t5AiSKcms0CeVz-
SSGu6q459J6kM7rCgU9JscDiM1mr63jBQXsDmyViE7MTmZA95YmA7u
PCpc8RWYSgncJj71pkZXXQQ-
0HmexbYkeErmIDdCm7cbnHidYLkYYXGdV842cGU6Ygv7KBfIWxb3yx
QO23ccv6C6asqPKVC5BmQ-Zn~evQSoQ_&Key-Pair-
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Muntane, J. (2019). Introducción a la Investigación Básica. *Revista Andaluza de Patología Digestiva.*, 33(3), 221-224.

https://www.researchgate.net/profile/JordiMuntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf

Muñoz, F. (2020). Las funciones esenciales de la salud pública: un tema emergente en las reformas del sector de la salud. *Revista Salud Publica.*, 8(1), 126-134. <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v8n1-2/3012.pdf>

Muñoz, M. (2022). Evolución de la gestión del talento humano en el sector salud de Colombia. Repositorio *Universidad Simón Bolívar*. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/10137>

Nafei, W. (2021). The Impact of Talent Management on Organizational Performance: Evidence from the Industrial Companies in Egypt. *Revista Chipre*. 13(8), 4469. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/8/4469>

Nino, A. (2020). The essential functions of public health. *Health from the other shore*, <https://saluddesdelaotraorillas.com/2020/07/29/las-funciones-esenciales-de-la-salud-publica-las-fesp/>

Oliva, E. (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. <https://docplayer.es/84121374-Motivacion-y-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-del-hospital-victor-larco-herrera-lima-peru-2015.html>

OMS (2020). WHO and partners urgently call for investment in the nursing workforce. Repositorio organización mundial de la salud. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

- OPS (2019). Las funciones esenciales de la salud pública en las Américas. Una renovación para el siglo XXI. Marco conceptual y descripción. *Repositorio PAHO*. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/53125>
- Pashanasi, B. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 33(3), 221-224. <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/537>
- Peña, L. (2021). La teoría humanista de la administración y su repercusión en la gestión empresarial de las secretarías. *Gerencia Y Políticas De Salud*, 14(34), 04-22. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/10691>
- Poquiama, E. (2019). desempeño del mercado laboral en el Perú. *Asesor de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo*. https://www2.trabajo.gob.pe/cntpe/wp-content/uploads/2016/08/Desempeno_Mercado_Laboral_en_el_Peru.pdf
- Quispe, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R, *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*. 13(1). 32-42. <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>
- Rodríguez, M. (2018). Diseño de investigación de corte transversal, *Revista Médica Sanitas*. 21(3). 141-146 https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Diseno_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf
- Romero, J. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral., *Revista Dilema contemporáneas*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Santos, A. (2019). Gestión de talento humano y del conocimiento, *Books google*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=-trDDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=gestion+del+talento+humano&ots=UDGYb1NhLw&sig=TD2Mwi4Ae-LM-6Q8YOn-IAtcFPU#v=onepage&q&f=false>

- Silberman, P. (2020). Políticas de planificación y gestión del talento humano del Ministerio de Salud de Argentina durante la pandemia de COVID-19, *Revista Argentina de Salud Pública*. 12(12). 19-22
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-810X2020000300011
- Soto, C. (2020). Barreras para una atención eficaz en los hospitales de referencia del Ministerio de Salud del Perú: atendiendo pacientes en el siglo XXI con recursos del siglo XX, *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*. 36(02).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342019000200020
- Soto, L. (2020). Política pública de recursos humanos en la gestión de salud 2020, *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 04(02). 1904-1923
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/199>
- Tarqui, A. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú, *Articulo de investigación*. 20(01), 23-38.
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5773>
- Torres, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73829/Torres_SJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tuesta, J. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico, *Revista venezolana de gerencia*. 26(95), 629-634.
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36271/38801>
- Vaiman, V. (2019). The bewildering landscape of talent management in Central and Eastern Europe, *Gestión global del talento*.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1600945

- Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado corazón de Jesús - Lima, enero 2018. *Repositorio Universidad Norbert Wiener*. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Vivar, A. (2020). La eterna tensión entre lo individual y lo colectivo: el caso de la corrupción en el Perú, *Acta medica peruana*. 37(02). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172020000200209

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia
Título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de Salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Gestión del Talento Humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escalas Valores	Niveles o Rango
Problema general ¿Cuál es la relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de Salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital, 2022?	Objetivo general Identificar la relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de Salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital, 2022	Hipótesis general Existe relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de Salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital, 2022.	Integración de personas	- Reclutamiento - Selección - Contratación - Inducción	1 2 3 4	Ordinal	Bueno (34-42) Regular (24-33) Deficiente (14-23)
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre Integración de personas y Desempeño Laboral del Personal de Salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital, 2022?	Objetivos específicos: Identificar la relación entre desempeño relación entre Integración de personas y Desempeño Laboral del Personal de Salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital, 2022	Hipótesis específicas Existe relación entre desempeño relación entre Integración de personas y Desempeño Laboral del Personal de Salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital, 2022.	Desarrollo de personas	- Identificación de necesidades - Acciones de capacitación - Programas de desarrollo personal	5 6 7		
¿Cuál es la relación entre Desarrollo de personas y Desempeño Laboral del Personal de Salud en el	Identificar la relación entre Desarrollo de	Existe relación entre Desarrollo de personas y Desempeño Laboral del	Recompensas a las personas	- Sistema de remuneraciones - Programa de incentivos - Prestaciones sociales	8 9 10	Escala de Likert	
¿Cuál es la relación entre	Identificar la relación entre	Existe relación entre	Retención de personas	- Condiciones higiénicas - Programa de salud ocupacional - Calidad de vida en el trabajo - Relaciones con los colaboradores	11 12 13 14		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>METODOLOGÍA: Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Muestra</p> <p>La muestra para la presente investigación estuvo representada por 80 individuos, fue de tipo probabilístico y aleatorio simple finita, porque todos los individuos tienen las mismas opciones de participar y la selección se realizó mediante software de generación de números aleatorios, la población tiene un número finito, se selecciona considerando el alcance y propósito de la investigación</p> $n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 pqN}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 pq}$ <p>Valores:</p> <p>N = 100</p> <p>p = 0.50</p> <p>α = 0.05</p> <p>Zα/2 = 1.96</p> <p>e = 0.05</p> <p>n ≈ 80</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de gestión de talento humano</p> <p>Gestión de talento humano de Torres (2018)</p> <p>Cuestionario desempeño laboral.</p> <p>Desempeño laboral de Torres (2018)</p>	<p>DESCRIPTIVA: Porque se realizó análisis estadísticos</p> <p>INFERENCIAL: Se uso la Correlación de Spearman para la prueba de hipótesis</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable X: Gestión del Talento humano

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rango	
Gestión del talento humano	Es el de técnicas para promover el desempeño eficiente del capital de una empresa, las técnicas deben seguir los pasos de planeación, organización, desarrollo, coordinación y control	Capacidad de mantener a una organización productiva a partir de un manejo eficiente del recurso humano. Esta variable consta de cuatro dimensiones	Integración de personas	- Reclutamiento	1	Ordinal	Bueno (34-42) Regular (24-33) Deficiente (14-23)	
			Desarrollo de personas	- Selección	2			
				- Contratación	3			
				- Inducción	4			
			Recompensas a las personas	- Identificación de necesidades	5			Nunca (1)
				- Acciones de capacitación	6			A veces (2)
				- Programas de desarrollo personal	7			Siempre (3)
			Retención de personas	- Sistema de remuneraciones	8			
				- Programa de incentivos	9			
				- Prestaciones sociales	10			
				- Condiciones higiénicas	11			
				- Programa de salud ocupacional	12			
				- Calidad de vida en el trabajo	13			
				- Relaciones con los colaboradores	14			

Anexo 3: Matriz de operacionalización

Variable Y: Desempeño Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rango
Desempeño laboral	Es el rendimiento y eficacia que el empleado muestra al realizar su trabajo, ello debe ser medido de manera estandarizada para comparar distintos grados de productividad.	Se refiere al rendimiento y eficacia que el empleado muestra al realizar su trabajo. Esta variable consta de tres dimensiones.	<p>Competencias</p> <p>Desempeño de la tarea</p> <p>Relaciones humanas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del puesto - Competencias generales - Competencias específicas - Actitudes - Valores profesionales - Cumplimiento de objetivos - Cumplimiento de funciones laborales - Cumplimiento de metas - Relación con los directivos - Relación con los compañeros - Trabajo en equipo 	<p>1-2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5-6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>14</p>	<p>Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Siempre (3)</p> <p>Escala de Likert</p>	<p>Bueno (31-39)</p> <p>Regular (22-30)</p> <p>Deficiente (13-21)</p>

Anexo 4: Instrumento de recolección

Cuestionario: Gestión del talento humano

Estimados encuestados, reciban mi cordial saludo, el presente cuestionario con *fines académicos*, pretende recolectar información sobre la variable gestión del talento humano de un hospital público en Lima.

Los resultados obtenidos tendrán un uso plenamente académico para la culminación de un estudio de investigación, y la información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato, agradeciéndole anticipadamente su colaboración y su tiempo disponible.

Agradezco, que puedas leer de manera reflexiva cada uno de los ítems y marques con una (X) la alternativa que creas conveniente en cada caso.

Edad: _____

Tiempo de servicio laboral: _____

ESCALA VALORATIVA

3	2	1
Siempre	A veces	Nunca

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Dimensión 1: Integración de personas				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
1	La atracción o reclutamiento de los mejores profesionales de la salud se realiza a través de convocatorias públicas para postular a plazas laborales que ofrece este Hospital.			
2	¿Los procesos de selección son transparentes y comprenden la aplicación de pruebas psicológicas, de conocimientos y entrevistas para elegir a los profesionales de la salud más competitivos para trabajar en este Hospital?			
3	Los procesos de contratación del nuevo personal de salud se realizan de acuerdo a las políticas vigentes en materia laboral?			
4	Los procesos de inducción al nuevo personal de salud facilitan su incorporación e integración al Hospital.			
Dimensión 2: Desarrollo de personas				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
5	La identificación de las necesidades de capacitación del personal de salud permite planificar efectivos programas de capacitación para el personal de salud de la institución.			

6	La ejecución de acciones de capacitación es permanente y se orienta a solucionar problemas actuales que se presentan en el desempeño del personal de salud.			
7	Los programas de desarrollo profesional contribuyen al desarrollo de competencias del personal de salud de esta institución.			

Dimensión 3: Recompensas a las personas				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
8.	El sistema de remuneraciones es atractivo y justo en función de las actividades laborales que realiza el personal de salud en el Hospital.			
9.	El programa de incentivos económicos o no económicos estimulan la labor y la mejora del desempeño del personal de salud del Hospital.			
10.	Las prestaciones o beneficios sociales que recibe el personal de salud en el Hospital son acordes a los establecido en el Ministerio de Salud.			
Dimensión 4: Retención de personas				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
11.	Las condiciones higiénicas (elementos de protección personal, conservación de equipos tecnológicos y herramientas de trabajo, condiciones de limpieza y salubridad) exigidas en la clínica garantizan el normal y óptimo desarrollo de las actividades laborales del personal de salud.			
12.	Los programas de salud ocupacional garantizan el cuidado y conservación de la salud del personal en el Hospital.			
13.	La calidad de vida en el trabajo del personal representa una de las prioridades de la gestión del talento humano en el Hospital.			
14.	Las relaciones con los colaboradores son cordial y asertiva y garantiza que el personal de salud se sienta a gusto y desee permanecer en la organización.			

Activar Windows

Cuestionario: Desempeño laboral

Estimados encuestados, reciban mi cordial saludo, el presente cuestionario con *fines académicos*, pretende recolectar información referido al desempeño laboral para lo cual le solicito su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Los resultados obtenidos tendrán un uso plenamente académico para la culminación de un estudio de investigación, y la información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato, agradeciéndole anticipadamente su colaboración y su tiempo disponible.

Agradezco, que puedas leer de manera reflexiva cada uno de los ítems y marques con una (X) la alternativa que creas conveniente en cada caso.

Edad: _____

Tiempo de servicio laboral: _____

ESCALA VALORATIVA

3	2	1
Siempre	A veces	Nunca

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL				
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
1	El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por el Hospital.			
2	El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por los usuarios o pacientes que se atienden en este Hospital.			
3	El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias generales de atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.			
4	El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias específicas o especializadas para la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.			
5	El personal de salud demuestra diariamente actitudes de vocación de servicio en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.			
6	El personal de salud demuestra diariamente actitudes de empatía, humanismo y asertividad en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.			

7	El personal de salud demuestra diariamente los valores éticos y profesionales en el desarrollo de sus actividades laborales.			
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO DE LA TAREA				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
8	El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia los objetivos relacionados con su puesto de trabajo dentro del Hospital..			
9	El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia las funciones laborales relacionadas con su puesto de trabajo dentro del Hospital.			
10	El desempeño de las tareas que realiza el personal de salud contribuyen al cumplimiento de metas e indicadores sanitarios previstos por el Hospital.			

DIMENSIÓN 3: RELACIONES HUMANAS				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
11	Las relaciones interpersonales con los directivos favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en el Hospital.			
12	Las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en el Hospital.			
13	El trabajo en equipo favorece el buen desempeño laboral del personal de salud en el Hospital.			

Anexo 5: Fichas técnicas

Ficha técnica: Gestión del talento humano

- Instrumento 1: Gestión del talento humano
- Autora: Guio Valverde Rosita del Pilar
- Nombre del Instrumento: Gestión del talento humano
- Objetivo: Determinar el nivel de la gestión del talento humano percibido por el personal de salud del servicio de emergencias de un hospital.
- Lugar de aplicación: Hospital de Emergencias de Villa el Salvador
- Fecha de aplicación: 2022
- Forma de aplicación: Individual-directa
- Tiempo de duración: 15 minutos
- Ítems: 14
- Puntuación: Escala de Likert: (3) Siempre, (2) A veces, (1) Nunca.

Ficha técnica: Desempeño laboral

- Instrumento 1: Desempeño laboral
- Autora: Guio Valverde Rosita del Pilar
- Nombre del Instrumento: Desempeño laboral
- Objetivo: Determinar el nivel de desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencias de un hospital.
- Lugar de aplicación: Hospital de Emergencias de Villa el Salvador
- Fecha de aplicación: 2022
- Forma de aplicación: Individual-directa
- Tiempo de duración: 15 minutos
- Ítems: 13
- Puntuación: Escala de Likert: (3) Siempre, (2) A veces, (1) Nunca.

Anexo 6: Cálculo de la muestra

El tamaño de la muestra fue calculado con la formula siguiente: (Fisher, 1994).

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 pqN}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 pq}$$

Dónde:

N : Tamaño de la población.

p : Proporción de una de las variables importantes del estudio (obtenido de los antecedentes o encuesta piloto, caso contrario asignarle 0.5).

q : 1 - p (complemento de p).

e : Error de tolerancia

Z $\alpha/2$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1- α).

Valores:

N = 100

p = 0.50

α = 0.05

Z $\alpha/2$ = 1.96

e = 0.05

n \approx 80

Nuestra muestra fueron 80 personal de salud del servicio de emergencias de un hospital.

Anexo 7: Certificado de validez



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión del talento humano

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Integración de personas								
1	La atracción o reclutamiento de los mejores profesionales de la salud se realiza a través de convocatorias públicas para postular a plazas laborales que ofrece este Hospital.	X		X		X		
2	¿Los procesos de selección son transparentes y comprenden la aplicación de pruebas psicológicas, de conocimientos y entrevistas para elegir a los profesionales de la salud más competitivos para trabajar en este Hospital?	X		X		X		
3	Los procesos de contratación del nuevo personal de salud se realizan de acuerdo a las políticas vigentes en materia laboral?	X		X		X		
4	Los procesos de inducción al nuevo personal de salud facilitan su incorporación e integración al Hospital.	X		X		X		
Dimensión 2: Desarrollo de personas		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	La identificación de las necesidades de capacitación del personal de salud permite planificar efectivos programas de capacitación para el personal de salud de la institución.	X		X		X		
2	La ejecución de acciones de capacitación es permanente y se orienta a solucionar problemas actuales que se presentan en el desempeño del personal de salud.	X		X		X		
3	Los programas de desarrollo profesional contribuyen al desarrollo de competencias del personal de salud de esta institución.	X		X		X		
Dimensión 3: Recompensas a las personas		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	El sistema de remuneraciones es atractivo y justo en función de las actividades laborales que realiza el personal de salud en el Hospital.	X		X		X		
2	El programa de incentivos económicos o no económicos estimulan la labor y la mejora del desempeño del personal de salud del Hospital.	X		X		X		
3	Las prestaciones o beneficios sociales que recibe el personal de salud en el Hospital son acordes a los establecido en el Ministerio de Salud.	X		X		X		

Dimensión 4: Retención de personas		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	Las condiciones higiénicas (elementos de protección personal, conservación de equipos tecnológicos y herramientas de trabajo, condiciones de limpieza y salubridad) exigidas en la clínica garantizan el normal y óptimo desarrollo de las actividades laborales del personal de salud.						
	Los programas de salud ocupacional garantizan el cuidado y conservación de la salud del personal en el Hospital.						
	La calidad de vida en el trabajo del personal representa una de las prioridades de la gestión del talento humano en el Hospital.						
	Las relaciones con los colaboradores son cordial y asertiva y garantiza que el personal de salud se sienta a gusto y desee permanecer en la organización.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Ayala Garibay Tomas DNI: 09104593

Especialidad del validador: Mg. Salud Pública

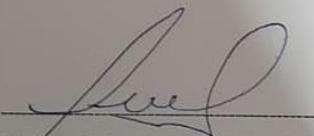
Lima, 04 de julio del 2022.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** 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 a dimensión.


Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Desempeño Laboral

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Competencias								
1	El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por el Hospital.	X		X		X		
2	El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por los usuarios o pacientes que se atienden en este Hospital.	X		X		X		
3	El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias generales de atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.	X		X		X		
4	El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias específicas o especializadas para la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.	X		X		X		
5	El personal de salud demuestra diariamente actitudes de vocación de servicio en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.	X		X		X		
6	El personal de salud demuestra diariamente actitudes de empatía, humanismo y asertividad en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.	X		X		X		
7	El personal de salud demuestra diariamente los valores éticos y profesionales en el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
Dimensión 2: Desempeño de la tarea								
1	El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia los objetivos relacionados con su puesto de trabajo dentro del Hospital.	X		X		X		

2	El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia las funciones laborales relacionadas con su puesto de trabajo dentro del Hospital.	X		X		X	
3	El desempeño de las tareas que realiza el personal de salud contribuyen al cumplimiento de metas e indicadores sanitarios previstos por el Hospital.	X		X		X	
Dimensión 3: Relaciones humanas		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	Las relaciones interpersonales con los directivos favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en el Hospital.	X		X		X	
2	Las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en el Hospital.	X		X		X	
3	El trabajo en equipo favorece el buen desempeño laboral del personal de salud en el Hospital	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Ayala Garibay Tomas

DNI: 09104593

Especialidad del validador: Mg. Salud Pública

Lima, 04 de julio del 2022.

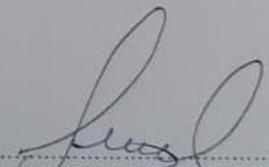
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

a dimensión.

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

³ **Claridad:** 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


Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión del talento humano

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Integración de personas								
1	La atracción o reclutamiento de los mejores profesionales de la salud se realiza a través de convocatorias públicas para postular a plazas laborales que ofrece este Hospital.	X		X		X		
2	¿Los procesos de selección son transparentes y comprenden la aplicación de pruebas psicológicas, de conocimientos y entrevistas para elegir a los profesionales de la salud más competitivos para trabajar en este Hospital?	X		X		X		
3	Los procesos de contratación del nuevo personal de salud se realizan de acuerdo a las políticas vigentes en materia laboral?	X		X		X		
4	Los procesos de inducción al nuevo personal de salud facilitan su incorporación e integración al Hospital.	X		X		X		
Dimensión 2: Desarrollo de personas		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	La identificación de las necesidades de capacitación del personal de salud permite planificar efectivos programas de capacitación para el personal de salud de la institución.	X		X		X		
2	La ejecución de acciones de capacitación es permanente y se orienta a solucionar problemas actuales que se presentan en el desempeño del personal de salud.	X		X		X		
3	Los programas de desarrollo profesional contribuyen al desarrollo de competencias del personal de salud de esta institución.	X		X		X		
Dimensión 3: Recompensas a las personas		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	El sistema de remuneraciones es atractivo y justo en función de las actividades laborales que realiza el personal de salud en el Hospital.	X		X		X		
2	El programa de incentivos económicos o no económicos estimulan la labor y la mejora del desempeño del personal de salud del Hospital.	X		X		X		
3	Las prestaciones o beneficios sociales que recibe el personal de salud en el Hospital son acordes a los establecido en el Ministerio de Salud.	X		X		X		

	Dimensión 4: Retención de personas	SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	Las condiciones higiénicas (elementos de protección personal, conservación de equipos tecnológicos y herramientas de trabajo, condiciones de limpieza y salubridad) exigidas en la clínica garantizan el normal y óptimo desarrollo de las actividades laborales del personal de salud.	X		X		X	
	Los programas de salud ocupacional garantizan el cuidado y conservación de la salud del personal en el Hospital.	X		X		X	
	La calidad de vida en el trabajo del personal representa una de las prioridades de la gestión del talento humano en el Hospital.	X		X		X	
	Las relaciones con los colaboradores son cordial y asertiva y garantiza que el personal de salud se sienta a gusto y desee permanecer en la organización.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene Suficiencia

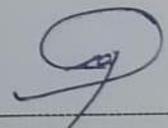
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Ms. Rutte Guzman Giovanna DNI: 06975958

Especialidad del validador: Ma. Servicio de la Salud

Lima, 04 de julio del 2022.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** 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 a dimensión.


 Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Desempeño Laboral

Dimensiones/Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Competencias								
1	El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por el Hospital.	X		X		X		
2	El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por los usuarios o pacientes que se atienden en este Hospital.	X		X		X		
3	El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias generales de atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.	X		X		X		
4	El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias específicas o especializadas para la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.	X		X		X		
5	El personal de salud demuestra diariamente actitudes de vocación de servicio en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.	X		X		X		
6	El personal de salud demuestra diariamente actitudes de empatía, humanismo y asertividad en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.	X		X		X		
7	El personal de salud demuestra diariamente los valores éticos y profesionales en el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
Dimensión 2: Desempeño de la tarea								
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia los objetivos relacionados con su puesto de trabajo dentro del Hospital.	X		X		X		

2	El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia las funciones laborales relacionadas con su puesto de trabajo dentro del Hospital.	X		X		X	
3	El desempeño de las tareas que realiza el personal de salud contribuyen al cumplimiento de metas e indicadores sanitarios previstos en el Hospital.	X		X		X	
Dimensión 3: Relaciones humanas		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	Las relaciones interpersonales con los directivos favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en el Hospital.	X		X		X	
2	Las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en el Hospital.	X		X		X	
3	El trabajo en equipo favorece el buen desempeño laboral del personal de salud en el Hospital.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Rute Guzman Giovanna

DNI: 06975958

Especialidad del validador: Me: Servicio de la Salud

Lima, 04 de julio del 2022.

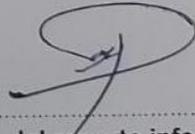
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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

a dimensión.


Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión del talento humano

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Integración de personas								
1	La atracción o reclutamiento de los mejores profesionales de la salud se realiza a través de convocatorias públicas para postular a plazas laborales que ofrece este Hospital.	✓		✓		✓		
2	¿Los procesos de selección son transparentes y comprenden la aplicación de pruebas psicológicas, de conocimientos y entrevistas para elegir a los profesionales de la salud más competitivos para trabajar en este Hospital?	✓		✓		✓		
3	Los procesos de contratación del nuevo personal de salud se realizan de acuerdo a las políticas vigentes en materia laboral?	✓		✓		✓		
4	Los procesos de inducción al nuevo personal de salud facilitan su incorporación e integración al Hospital.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Desarrollo de personas		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	La identificación de las necesidades de capacitación del personal de salud permite planificar efectivos programas de capacitación para el personal de salud de la institución.	✓		✓		✓		
2	La ejecución de acciones de capacitación es permanente y se orienta a solucionar problemas actuales que se presentan en el desempeño del personal de salud.	✓		✓		✓		
3	Los programas de desarrollo profesional contribuyen al desarrollo de competencias del personal de salud de esta institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Recompensas a las personas		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	El sistema de remuneraciones es atractivo y justo en función de las actividades laborales que realiza el personal de salud en el Hospital.	✓		✓		✓		
2	El programa de incentivos económicos o no económicos estimulan la labor y la mejora del desempeño del personal de salud del Hospital.	✓		✓		✓		
3	Las prestaciones o beneficios sociales que recibe el personal de salud en el Hospital son acordes a los establecido en el Ministerio de Salud.	✓		✓		✓		

Dimensión 4: Retención de persona		SÍ	NO	S.	NO	SÍ	NO
1	Las condiciones higiénicas (elementos de protección personal, conservación de equipos tecnológicos y herramientas de trabajo, condiciones de limpieza y salubridad) exigidas en la clínica garantizan el normal y óptimo desarrollo de las actividades laborales del personal de salud.	✓		✓		✓	
	Los programas de salud ocupacional garantizan el cuidado y conservación de la salud del personal en el Hospital.	✓		✓		✓	
	La calidad de vida en el trabajo del personal representa una de las prioridades de la gestión del talento humano en el Hospital.	✓		✓		✓	
	Las relaciones con los colaboradores son cordial y asertiva y garantiza que el personal de salud se sienta a gusto y desee permanecer en la organización.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia Positiva

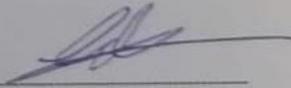
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Clavos Chavez Oscar DNI: 46360533

Especialidad del validador: Gestión Pública

Lima, 04 de julio del 2022.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: 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 a dimensión.


Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Desempeño Laboral

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Competencias								
1	El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por el Hospital.	✓		✓		✓		
2	El personal de salud de forma permanente demuestra poseer los conocimientos del puesto requeridos por los usuarios o pacientes que se atienden en este Hospital.	✓		✓		✓		
3	El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias generales de atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.	✓		✓		✓		
4	El personal de salud demuestra diariamente contar con las competencias específicas o especializadas para la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.	✓		✓		✓		
5	El personal de salud demuestra diariamente actitudes de vocación de servicio en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.	✓		✓		✓		
6	El personal de salud demuestra diariamente actitudes de empatía, humanismo y asertividad en la atención y cuidado efectivo de la salud de los pacientes del Hospital.	✓		✓		✓		
7	El personal de salud demuestra diariamente los valores éticos y profesionales en el desarrollo de sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Desempeño de la tarea		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia los objetivos relacionados con su puesto de trabajo dentro del Hospital.	✓		✓		✓		

2	El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia las funciones laborales relacionadas con su puesto de trabajo dentro del Hospital.	✓		✓		✓	
3	El desempeño de las tareas que realiza el personal de salud contribuyen al cumplimiento de metas e indicadores sanitarios previstos por el Hospital.	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Relaciones humanas		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	Las relaciones interpersonales con los directivos favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en el Hospital.	✓		✓		✓	
2	Las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo favorecen el buen desempeño laboral del personal de salud en el Hospital.	✓		✓		✓	
3	El trabajo en equipo favorece el buen desempeño laboral del personal de salud en el Hospital	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia Positiva

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg) Claudio Chavez Oscar Osvaldo

DNI: 46360533

Especialidad del validador: Mg Gestion Publica

Lima, 04 de julio del 2022.

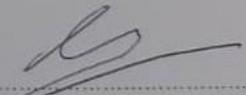
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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

a dimensión.


Firma del experto informante

Anexo 8: Confiabilidad del instrumento 1: Gestión del talento humano

DIMENSIONES	V1D1				V1D2			V1D3			V1D4				RESULTADO				
	Poblacion	V1P01	V1P02	V1P03	V1P04	V1P05	V1P06	V1P07	V1P08	V1P09	V1P10	V1P11	V1P12	V1P13	V1P14	V1D1	V1D2	V1D3	V1D4
1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	6	6	6	9	27
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	7	6	5	7	25
3	1	1	2	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	5	5	7	8	25
4	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	7	3	3	6	19
5	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	5	5	5	10	25
6	2	1	2	1	1	1	2	3	1	3	3	2	1	2	6	4	7	8	25
7	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	7	4	7	7	25
8	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	7	4	5	9	25
9	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	6	5	8	8	27
10	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2	5	4	7	8	24
11	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	2	3	5	6	7	8	26
12	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	8	5	5	8	26
13	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	6	6	5	5	22
14	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	7	6	7	10	30
15	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	2	6	7	4	7	24
16	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	7	7	4	7	25
17	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	7	4	4	8	23
18	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	7	5	9	9	30
19	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	9	6	9	9	33
20	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	8	5	4	5	22
21	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	3	1	1	3	5	6	6	8	25
22	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	5	6	7	11	29
23	1	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	8	7	4	6	25
24	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	10	6	5	8	29
25	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	3	7	7	6	8	28
26	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	3	2	1	2	6	5	6	8	25
27	1	3	1	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	6	6	7	7	26
28	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	9	7	4	6	26
29	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	7	8	10	29
30	3	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	7	6	5	5	23
31	1	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	10	5	6	10	31
32	3	2	1	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	3	8	7	4	10	29
33	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	6	6	8	28
34	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	6	5	8	6	25
35	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	9	6	5	9	29
36	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	1	3	2	7	6	7	7	27
37	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	5	6	6	9	26
38	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	6	5	6	9	26
39	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	6	8	7	6	27
40	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	6	6	6	9	27
41	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	3	7	4	6	7	24
42	2	3	1	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	7	6	6	9	28
43	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	5	4	5	9	23
44	2	2	1	1	3	2	2	1	3	1	3	2	1	3	6	7	5	9	27
45	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	7	4	6	7	24
46	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	10	7	5	9	31
47	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	6	6	8	9	29
48	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	11	4	6	9	30
49	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	7	7	6	7	27
50	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	7	6	7	10	30
51	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	6	6	6	10	28
52	2	3	2	1	1	1	3	2	1	2	2	3	2	2	8	5	5	9	27
53	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	6	6	6	8	26
54	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	1	3	9	5	7	8	29
55	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	11	6	5	9	31
56	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	7	6	6	9	28
57	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	11	8	6	10	35
58	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	6	5	7	5	23
59	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	7	6	4	6	23
60	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	5	5	5	7	22
61	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	6	6	6	9	27
62	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3	9	6	7	8	30
63	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	11	4	6	9	30
64	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	6	6	6	9	27
65	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	2	3	8	6	7	9	30
66	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	1	1	2	8	6	7	5	26
67	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	7	6	6	8	27
68	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	6	7	7	5	25
69	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	7	3	4	9	23
70	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	7	6	7	10	30
71	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	9	6	7	10	32
72	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2	6	5	6	8	25
73	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	7	5	7	9	28
74	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	2	6	7	4	7	24
75	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	10	6	5	8	29
76	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	7	5	7	8	27
77	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	7	7	5	7	26
78	3	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	9	7	5	8	29
79	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	8	6	5	6	25
80	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	3	7	6	6	7	26

Anexo 9: Confiabilidad del instrumento 2: Desempeño laboral

V2D1							V2D2			V3D3			RESULTADO			
V2P13	V2P14	V2P15	V2P16	V2P17	V2P18	V2P19	V2P20	V2P21	V2P22	V2P23	V2P24	V2P25	V2D1	V2D2	V3D3	VAR02
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	14	6	8	28
1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	11	6	4	21
2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	3	12	6	6	24
1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	9	4	7	20
2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	13	7	5	25
2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	13	7	7	27
2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	9	5	4	18
2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	11	5	5	21
3	3	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1	3	17	6	6	29
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	13	6	7	26
1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	10	6	4	20
2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	13	5	4	22
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	12	6	4	22
1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	9	6	5	20
3	2	2	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	16	6	9	31
1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	14	6	7	27
3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	13	6	7	26
3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	13	6	6	25
2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	1	2	1	14	6	4	24
2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	10	5	4	19
1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	10	4	4	18
2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	15	6	6	27
2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	12	6	6	24
2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	17	6	7	30
2	3	1	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	16	6	6	28
2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	1	15	5	5	25
2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	13	6	6	25
1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	10	6	5	21
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	9	6	6	21
2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	11	4	6	21
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	15	7	9	31
3	1	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	17	4	7	28
3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	16	3	3	22
2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	13	4	7	24
3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	19	5	7	31
3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	18	7	8	33
1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	10	6	8	24
2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	12	3	6	21
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	14	7	7	28
2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	9	4	4	17
3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	17	7	7	31
2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	12	4	3	19
3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	18	8	8	34
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	16	6	8	30
1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	9	4	5	18
2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	18	6	7	31
2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	9	5	4	18
2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	17	7	6	30
2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	17	4	5	26
1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	10	3	5	18
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	17	6	9	32
2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	16	6	7	29
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	14	6	8	28
2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	9	4	6	19
2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	1	3	16	3	6	25
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	10	5	6	21
2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	12	7	9	28
2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	14	8	6	28
1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	10	5	5	20
2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	13	7	7	27
3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	17	7	7	31
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	14	5	8	27
2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	12	4	6	22
2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	12	6	6	24
2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	13	6	7	26
3	2	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	17	5	6	28
2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	11	6	4	21
2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	12	5	5	22
3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	13	6	7	26
2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	11	6	6	23
3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	17	6	9	32
2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	13	7	7	27
2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	13	7	7	27
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	17	6	7	30
2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	12	4	5	21
2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	11	4	6	21
3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	13	3	6	22
2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	12	6	5	23
2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	15	6	6	27
3	3	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1	3	17	6	6	29

Usar: Prueba "Alfa de Cronbach"

$$\alpha_{Cronbach} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s^2} \right)$$

$$\alpha_{Cronbach} = 0,645$$

Habiéndose obtenido un $\alpha_{Cronbach} = 0,645$ y según la escala, este valor corresponde al rango de bueno (0,6 – 0,8). Lo que indica es que el instrumento es el adecuado para la medición de la variable y puede aplicarse a la muestra de estudio.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,300	,320	16

Anexo 10: Consentimiento informado

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación titulada: **Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital, 2022**

El objetivo del estudio es: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud en el Servicio de Emergencias de un Hospital, 2022.

La presente investigación es conducida por la Lic. Rosita del Pilar Guio Valverde. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestra en Gestión Pública. Espero contar con su ayuda para alcanzar las metas de esta investigación, y su participación consistirá en responder un cuestionario físico. Esto le tomará aproximadamente de 15 minutos de su tiempo para la resolución. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incomoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

Antemano agradezco su colaboración y permiso y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

Firma del participante

Anexo 11: Expertos en la validación de instrumentos

Se obtuvo la validación de los siguientes especialistas para las necesidades de la investigación:

Tabla 12

Validez por juicio de expertos del instrumento Gestión de talento humano

Expertos	Aplicable
Mg. Oscar Oswaldo Claros Chávez	Si hay suficiencia

Tabla 13

Validez por juicio de expertos del instrumento Desempeño laboral

Expertos	Aplicable
Mg. Oscar Oswaldo Claros Chávez	Si hay suficiencia

Tabla 14

Validez por juicio de expertos del instrumento Gestión de talento humano

Expertos	Aplicable
Mg. Giovanna Rutte Guzmán	Si hay suficiencia

Tabla 15

Validez por juicio de expertos del instrumento de desempeño laboral

Expertos	Aplicable
Mg. Giovanna Rutte Guzmán	Si hay suficiencia

Tabla 16

Validez por juicio de expertos del instrumento Gestión de talento humano

Expertos	Aplicable
Mg. Tomas Ayala Garibay	Si hay suficiencia

Tabla 17

Validez por juicio de expertos del instrumento de desempeño laboral

Expertos	Aplicable
Mg. Tomas Ayala Garibay	Si hay suficiencia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES SOTELO WILLIAN SEBASTIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud en el servicio de emergencias de un Hospital, 2022", cuyo autor es GUIO VALVERDE ROSITA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES SOTELO WILLIAN SEBASTIAN DNI: 06175729 ORCID: 0000-0003-3505-0676	Firmado electrónicamente por: WFLORESSO el 17- 08-2022 20:36:15

Código documento Trilce: TRI - 0404656