



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018”

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Br. Gretty Fiorella Torres Tello

**ASESOR:**

Mg. Keller Sánchez Dávila

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Dirección de los Servicios de Salud

**TARAPOTO – PERÚ**

**2019**

## ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN  
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

La bachiller **Torres Tello Gretty Fiorel**, para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, ha sustentado la tesis titulada:

**"Relación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral del Personal Asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018"**

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

APROBAR POR UNANIMIDAD (16)

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Dra. Nora Nieto Penadillo -Presidente

Dr. Kieffer Segundo Bazán Vargas - Secretario/a

Mg. Keller Sánchez Dávila -Vocal

Tarapoto 15 de agosto 2018

## **Dedicatoria**

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por guiar mis pasos y fortalecerme cada día frente a los obstáculos que se presentan; a mi familia, por ser las personas que siempre me brindaron su apoyo desinteresado e incondicional, a mi querido y amado hijo Thiago Jesús Alfredo, quien es mi motor y motivo para caminar hacia un futuro mejor.

Gretty Fiorella

## **Agradecimiento**

A mi familia e hijo por acompañarme en este proceso de formación profesional e impulsarme a continuar con mis proyectos; al Asesor de tesis por brindarme su apoyo incondicional y sus aportes durante la investigación, lo que me ha permitido llegar hasta el final; a los docentes por su comprensión y dedicación; a mis compañeros de trabajo, compañeros de aula con quienes compartimos conocimientos y vivencias hermosas. Gracias a todos.

**LA AUTORA**

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, **GRETTY FIORELLA TORRES TELLO**, estudiante del Programa de Gestión de los Servicios de Salud, llevado a cabo en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 43392877, con la tesis titulada: “**Relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018**”;

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios e plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 14 de agosto del 2018



.....  
**Gretty Fiorella Torres Tello**

**DNI N° 43392877**

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018”, con la finalidad de optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

La investigación está dividida en siete capítulos:

- I. INTRODUCCIÓN.** Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.
- II. MÉTODO.** Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.
- III. RESULTADOS.** En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.
- IV. DISCUSIÓN.** Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.
- V. CONCLUSIONES.** Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.
- VI. RECOMENDACIONES.** Se precisa en base a los hallazgos encontrados.
- VII. REFERENCIAS.** Se consigna todos los autores de la investigación.

## Índice

Dictamen de la sustentación de tesis .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación.....	vi
Índice de tablas .....	ix
Índice de figuras .....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>36</b>
2.1. Tipo y Diseño de investigación .....	36
2.2. Variable, Operacionalización: .....	36
2.3. Población y Muestra .....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	39
2.5. Método de Análisis de datos:.....	41
2.6. Aspectos éticos .....	42
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>43</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>54</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>56</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>57</b>
<b>VII. REFERENCIAS .....</b>	<b>58</b>
<b>ANEXOS</b>	
Matriz de consistencia	
Instrumentos de recolección de datos	
Ficha de validación	

Índice de confiabilidad

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Autorización para la publicación electrónica de las tesis

Informe de originalidad

Acta de aprobación de originalidad

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



## Índice de tablas

Tabla 1. Dimensión reclutamiento del personal.....	50
Tabla 2. Dimensión selección de personal.....	51
Tabla 3. Dimensión inducción de personal.....	52
Tabla 4. Dimensión capacidad del personal.....	53
Tabla 5. Dimensión compensación del personal.....	54
Tabla 6. Talento humano del personal.....	55
Tabla 7. Dimensión evaluación de metas.....	56
Tabla 8. Dimensión evaluación de compromisos.....	57
Tabla 9. Desempeño Laboral.....	58
Tabla 10: Resultados de la correlación entre las variables.....	59
Tabla 11: Análisis de varianza entre las variables.....	60

## Índice de figuras

Figura 1. Dimensión reclutamiento del personal.....	50
Figura 2. Dimensión selección de personal.....	51
Figura 3. Dimensión inducción de personal.....	52
Figura 4. Dimensión capacidad del personal.....	53
Figura 5. Dimensión compensación del personal.....	54
Figura 6. Talento humano del personal .....	55
Figura 7. Dimensión evaluación de metas.....	56
Figura 8. Dimensión evaluación de compromisos.....	57
Figura 9. Desempeño Laboral.....	58
Figura 10. Dispersión entre las Variables .....	59

## RESUMEN

La presente investigación titulada Relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. El objetivo del estudio fue establecer la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. Asimismo, el estudio planteó como hipótesis que existe relación significativa de gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores asistenciales profesionales no médico. La investigación fue de tipo no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correlacional. El instrumento empleado fue el cuestionario. Entre los resultados del estudio destaca el nivel de percepción de la gestión del talento humano con un 26% con escala “Deficiente”, con escala “Regular” en un 42% y un 18% en la escala “Eficiente”; por otro lado, el nivel de percepción del desempeño laboral del personal asistencial muestra un 14% con una escala “Deficiente”, un 28% con una escala “Regular”, un 40% muestra una escala “Eficiente”. Finalmente, el estudio concluyó que existe una correlación alta positiva entre las variables Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas con un coeficiente de correlación de Pearson (0,886).

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, desempeño laboral, personal asistencial en salud.

## **ABSTRACT**

The present research entitled Relationship of the management of human talent with the work performance of the care personnel in the Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. The objective of the study was to establish the relationship between human talent management and the work performance of the health care personnel in the Santa Gema de Yurimaguas Hospital, 2018. Likewise, the study hypothesized that there is a significant relationship between the management of human talent and the work performance of the healthcare personnel in the Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. The sample consisted of 50 professional healthcare workers not doctor. The research was non-experimental, with a descriptive correlational study design. The instrument used was the questionnaire. Among the results of the study highlights the level of perception of the management of human talent with 26% "Deficient" scale, "Regular" scale by 42% and 18% in the "Efficient" scale; On the other hand, the level of perception of the work performance of the health care personnel shows 14% with a "Deficient" scale, 28% with a "Regular" scale, 40% shows an "Efficient" scale. Finally, the study concluded that there is a high positive correlation between the variables Managing human talent and the work performance of the care personnel at the Santa Gema de Yurimaguas Hospital with a Pearson correlation coefficient (0.886).

**Keywords:** Human talent management, work performance, health care personnel

## **I. INTRODUCCIÓN**

Según la OMS, se necesitan alrededor de 23 médicos, enfermeras y parteras cada 10.000 habitantes para brindar servicios esenciales de salud a la población. En las Américas, alrededor del 70% de los países cuentan con los profesionales necesarios, y en algunos casos los superan, pero enfrentan desafíos en su distribución y formación. La adopción de mecanismos que propicien la retención de la fuerza de trabajo y la mejora de las condiciones laborales en el sistema público son factores que pueden disminuir los desplazamientos de los trabajadores de salud (OMS, 2018).

En las últimas décadas enmarcadas en el período 2006-2015, definido como la Década de los Recursos Humanos de Salud (RHUS), que se inició con el Llamado a la Acción de Toronto y la definición de las 20 Metas Regionales. La intensa acción desplegada por los países de la Región de las Américas durante esta década y el análisis de los avances logrados ha permitido identificar con mayor precisión los problemas persistentes y emergentes en el campo de los recursos humanos, así como las prioridades de acción a futuro. En la actual coyuntura se suma además otro desafío que es lograr que el Acceso Universal y la Cobertura Universal de Salud (redefinidos como Salud Universal) sean una realidad en todos los países de la Región. Atender este reto supone contar con recursos humanos adecuadamente capacitados, distribuidos de acuerdo con las necesidades de la población y los sistemas de salud e identificados con los objetivos de la Salud Universal. Para contribuir a este objetivo desde la OPS y la OMS se están construyendo una nueva agenda post-2015 de RHUS para la Región de las Américas y una Estrategia Mundial de RHUS 2016-2030 (Organismo Andino de Salud, 2015, p. 7).

En el año 2017, la doctora Ugarte dio dos alternativas para dar solución a la escases de recursos humanos en la región Loreto, la primera es que el gobierno regional utilice los recursos que pueda disponer en este momento para poder contratar al personal que tenemos, porque hay deuda con ellos y que no se tenga problemas de pago los meses siguientes; además, recordó que existe una norma, que se publicó en diciembre del año pasado, que permite justamente que el gobierno regional pueda disponer de recursos para dar continuidad a la atención de recursos. La segunda alternativa propuesta es realizar un informe en base a la demanda que requiere el hospital para el resto del año, comprometiéndose a acompañar a realizar las gestiones

hasta el Ministerio de Economía y Finanzas para contar con el recurso necesario (Diario " La Region", 2017).

Sin embargo, desde el año 2014 el Hospital Santa Gema de Yurimguas, ha venido sufriendo rotaciones constantes de Gestores en Salud, lo cual no permitió el cumplimiento de evaluaciones de desempeño (Indicadores de Desempeño) del recurso humano, a pesar de haber existido una evolución creciente de la necesidad de la oferta, desde entonces se inició el nombramiento del personal según grupo ocupacional, y al mismo tiempo se generaron procesos de contratación (Contrato Administrativo de Servicios). en el periodo del año 2015, el hospital Santa Gema normativizó la iniciación del proceso de evaluación del desempeño en los diferentes grupos ocupacionales que abarca a su totalidad del recurso humano, el mismo que obtuvo resultados sesgados en la provisión de información de los jefes de los diversos servicios de salud, por motivos amicales y otros vínculos entre jefe y colaborador.

Tales acontecimientos se reflejaron en los resultados de la evaluación de los indicadores de desempeño en el periodo del año 2016, que logró un resultado inferior al 50%; coincidentemente desde ese mismo año, el personal mostró su descontento con la compensación que percibía, lo cual tuvo repercusiones en la insatisfacción de muchos trabajadores y el clima organizacional se vio perjudicado, pasando a convertirse en un problema de la gestión de talento humano.

Por otro lado, el desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas se vieron influenciados por el accionar del sindicato de trabajadores, el cual impidió a seguir desarrollando la evaluación del personal a pesar de ser una prioridad de la institución.

Desde entonces, la contratación de talento humano seguía desarrollándose de manera progresiva para cubrir las necesidades sanitarias, a pesar de ello, el desempeño que mostraba el personal de salud seguía teniendo resultados bajos, el mismo que se reflejaba en las diferentes denuncias en los medios de comunicación aduciendo que era producto de una inadecuada gestión producto de ello una mala prestación hospitalaria.

En la gestión del periodo 2017, se desarrolló mejoras significativas en la institución hospitalaria, producto de un cambio funcional de los funcionarios, el mismo

que se vio reflejado rápidamente en la mejora del clima organizacional, de la misma manera en los resultados de la evaluación de indicadores de desempeño que alcanzo un 60%, siendo un resultado histórico para el establecimiento, de la misma manera existió mejora en la atención de los servicios de salud, y en la misma satisfacción de los usuarios externos.

Actualmente, el Hospital Santa Gema de Yurimaguas cuenta con un 20% de recursos humanos bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), el 23% son personal contratado por terceros y un 57% pertenecen al personal nombrado según la Ley 273.

En tal sentido, surge la necesidad de conocer la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, con el propósito de generar propuestas de solución en aras de mejorar la prestación hospitalaria a todos los usuarios con estándares de calidad y buscando el fin supremo de igualdad de derecho, justicia social, mejoramiento del acceso y disminuir las brechas de cobertura e incrementar la satisfacción de los usuarios.

Los antecedentes encontrados en el presente trabajo, a nivel internacional, Almeida, C. (2014) En su tesis denominada “Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito, durante el año 2014. (Tesis para optar el grado de magister). Cuyo objetivo de estudio fue identificar la situación actual de la gestión del talento humano en las empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el Distrito Metropolitano de Quito, durante el año 2014. La hipótesis que planteo fue la falta de gestión de talento humano que se está aplicando en las empresas dedicadas al diseño y producción de señaléticas y rotulación, en el Distrito Metropolitano de Quito ha generado una menor productividad en el sector. La muestra empleada para el estudio fue un total de 56 empresas que se dedican a dichas actividades. El diseño de estudio fue no experimental: descriptivo. El instrumento empleado en el estudio fue el cuestionario. Entre sus resultados destaco, que un 16%, es decir 8 empresas de las 49 poseen procedimientos definidos, sin embargo 11 indicaron que tienen definidos sus procesos operativos y los procedimientos empresariales. O sea, para las empresas de señalética existen diferencias y deficiencias en este sentido. En algunas

organizaciones, aunque no todos los procesos están definidos, algunos sí están establecidos, pero no todos están estructurados de manera documentada ni se aplican adecuadamente. En este punto se percibió un nivel de indecisión en las respuestas. Un alto porcentaje, el 61%, es decir 20 empresas indicaron que rara vez o nunca existían los procedimientos definidos de la empresa. El estudio concluyó que al realizar un análisis de las empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación se pudo identificar algunos de los problemas que tienen y que requieren mejorar en relación al recurso humano. Con ello se ha logrado completar el análisis de la gestión del talento humano en las empresas, lo cual lleva a la posibilidad de que los actuales problemas se pueden solucionar con la implementación de un modelo de gestión de talento humano, que este justamente direccionado a mejorar las condiciones del talento humano, además de tener pasos a seguir para seleccionar, contratar, inducir, capacitar, evaluar y mantener al personal motivado, de forma que se cumpla con el perfil establecido para el cargo en el cual se va a desempeñar.

Pérez, C. (2013). En su tesis denominada “Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital Público, (Tesis para optar el grado de magister). Cuyo objetivo de estudio fue identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital Público, en Nuevo León 2013. La hipótesis que planteo fue la falta de gestión de talento humano que se está aplicando en las empresas dedicadas al diseño y producción de señaléticas y rotulación, en el Distrito Metropolitano de Quito ha generado una menor productividad en el sector. La muestra empleada para el estudio fue un total de 56 empresas que se dedican a dichas actividades. El diseño de estudio fue descriptivo. El instrumento empleado en el estudio fue el cuestionario. Entre sus resultados destaco, que un 16%, es decir 8 empresas de las 49 poseen procedimientos definidos, sin embargo 11 indicaron que tienen definidos sus procesos operativos y los procedimientos empresariales; o sea, para las empresas de señalética existen diferencias y deficiencias en este sentido. En algunas organizaciones, aunque no todos los procesos están definidos, algunos sí están establecidos, pero no todos están estructurados de manera documentada ni se aplican adecuadamente. En este punto se percibió un nivel de indecisión en las respuestas. Un alto porcentaje, el 61%, es decir 20 empresas indicaron que rara vez o nunca existían los procedimientos definidos de la empresa. El estudio concluyó que al realizar un



análisis de las empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación se pudo identificar algunos de los problemas que tienen y que requieren mejorar en relación al recurso humano. Con ello se ha logrado completar el análisis de la gestión del talento humano en las empresas, lo cual lleva a la posibilidad de que los actuales problemas se pueden solucionar con la implementación de un modelo de gestión de talento humano, que este justamente direccionado a mejorar las condiciones del talento humano, además de tener pasos a seguir para seleccionar, contratar, inducir, capacitar, evaluar y mantener al personal motivado, de forma que se cumpla con el perfil establecido para el cargo en el cual se va a desempeñar.

Vásquez, G. (2015). En su tesis denominada “La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados Intensivos del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, 2015. (Tesis para optar el grado de magister). Cuyo objetivo de estudio fue analizar la gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería del área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas. La hipótesis que plateo fue que el modelo de gestión del talento humano, es insuficiente para evitar los riesgos laborales en el personal de enfermería que trabaja en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas. La muestra empleada para el estudio fue un total de 16 Médicos, 24 enfermeras que integran el área de Cuidados Intermedios además de 131 pacientes del área. El diseño de estudio fue descriptivo correlacional. El instrumento empleado en el estudio fue el cuestionario. Entre sus resultados destaco, que el 57% considera que el riesgo laboral es alto, el 33% indica que es Media y el 10% que es Baja, por otro lado, el 73% considera que el desempeño laboral es eficaz, el 27% indica que es oportuno. El estudio concluyo con la propuesta Conformación de comité de salud y seguridad ocupacional CSSO-, en reemplazo del Comité Paritario de Seguridad e Higiene del Trabajo, con la finalidad que sea puesto en práctica la prevención de los riesgos laborales en el ejercicio profesional lo cual dará seguridad al Personal de Enfermería que labora y también a los usuarios del servicio de salud.

Sarmiento, J. (2017). En su tesis denominada “Relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central del Ecuador, 2017. (Tesis para optar el grado de magister). Cuyo objetivo de estudio

fue Identificar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central del Ecuador, 2017. La hipótesis que plateo fue la forma de gestión en la Universidad Central del Ecuador se relaciona con el desempeño de los servidores del área central. La muestra empleada para el estudio fue de 235 servidores que laboran en el área central de la Universidad Central. El diseño de estudio fue descriptivo correlacional. El instrumento empleado en el estudio fue el cuestionario. Entre sus resultados destaco, que el 80% de los servidores encuestados se encuentran muy insatisfechos en relación con la evaluación de desempeño. El estudio concluyo que la caracterización de la gestión del talento humano relacionada con el desempeño del personal administrativo de la Universidad Central, existe un alto porcentaje de insatisfacción en relación con la evaluación de desempeño, pues los servidores la perciben como un elemento de sanción y no de mejoramiento.

Los trabajos previos encontrados a nivel nacional, Asencios, C. (2016). En su tesis denominada Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima (Tesis para optar el grado de Maestro). Cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016. La hipótesis que plateo fue la gestión de talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016. La muestra empleada para el estudio fue de 100 servidores de las áreas administrativas del Hospital Nacional Hipólito Unanue. El diseño de estudio descriptivo correlacional. El instrumento empleado en el estudio fue el cuestionario. Entre sus resultados destaco, que el 67% de los servidores administrativos encuestados perciben a la gestión del talento humano como regular, por otro lado el 17% de los servidores perciben su la gestión del talento humano como alto, finalmente el 16% de los servidores califican a la gestión del talento humano como bajo El estudio concluyo que la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (b) la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (c) las capacidades tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y (d) la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral.

Del Castillo, A. (2016). En su tesis denominada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo” (Tesis para optar el grado de Maestría). Cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo. La hipótesis que planteo fue existe relación entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo. La muestra empleada para el estudio fue de 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo. El diseño de estudio fue descriptivo correlacional. El instrumento empleado en el estudio fue el cuestionario. Entre sus resultados destaco que el 21.2% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico ineficaz; por otro lado, la productividad en un nivel media el 32.5% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico regular. Así mismo, la productividad en un nivel alta el 36.2% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico eficaz El estudio concluyo que el resultado 0.775, el cual indica que existe relación positiva entre la variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral  $p= 000.<0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Casma, C. (2015). En su tesis denominada “Gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima” (Tesis para optar el grado de Magister). Cuyo objetivo de estudio fue de establecer y describir la relación existente entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima. La hipótesis que planteo fue la gestión del talento humano por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima existe. La muestra empleada para el estudio fue de 84 de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima. El diseño de estudio fue descriptivo correlacional. El instrumento empleado en el estudio fue el cuestionario. Entre sus resultados destaco, que la gestión del talento humano por competencias se percibe en un nivel medio y regular en un 83.5%, y el desempeño laboral en un 97.92% de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima”. El estudio concluyo que la gestión del talento humano por competencias se encuentra relacionada con la variable desempeño laboral

( $r=0.065$ ), siendo el valor de significancia  $p=0,000$  (cumple que  $p<0,005$ ), resultado que nos indica que existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Orrego, A. (2013). En su tesis denominada “Gestión del Talento Humano y Evaluación del Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Junín” (Tesis para optar el grado de magíster). Cuyo objetivo de estudio fue determinar la influencia de los factores de la evaluación del desempeño laboral en la Gestión del Talento Humano y la propuesta metodológica del plan de desarrollo de las personas al servicio del estado para el Gobierno Regional Junín. La hipótesis que planteo fue que los factores de la evaluación de desempeño laboral influyen en la Gestión del Talento Humano del Gobierno Regional Junín son la capacidad, motivación y la adaptación al cambio. La muestra empleada para el estudio fue de 327 personas entre trabajadores nombrados y usuarios externos. El diseño de estudio descriptivo correlacional. El instrumento empleado en el estudio fue el cuestionario y guía de entrevista. Entre sus resultados destaco, que el público en general son los que tienen mayor concurrencia para solicitar los servicios del Gobierno Regional Junín, representado por el 50% de los usuarios y se aprecia el porcentaje de los usuarios que realizan sus trámites de mayor frecuencia, siendo las más representadas la presentación de perfiles y la solicitud de información con 88%, siendo las que se demoran en mayor magnitud de tiempo. El estudio concluyo que la investigación queda demostrada que, si se incrementa el grado de habilidad de los trabajadores, el desempeño de ellos se incrementa, siendo fundamental fortalecer sus capacidades en áreas que desarrollen la habilidad de los trabajadores, para tener una respuesta directa en la mejora del desempeño laboral. Además, el grado de significancia de las variables está dentro del marco de aceptabilidad por lo que quedaría demostrada la hipótesis principal.

Omote, M. (2014). En su tesis denominada “Evaluación del Desempeño y desarrollo laboral del talento humano del servicio de enfermería del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari, Huánuco – 2014”. (Tesis para optar el grado de magíster). Cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo laboral del talento humano del Servicio de Enfermería del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari de Huánuco, durante el 2014. La hipótesis que planteo fue que la evaluación del desempeño no se relaciona con el desarrollo laboral del talento humano del Servicio de Enfermería del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari

de Huánuco. La muestra empleada para el estudio fue La población estuvo constituida por los profesionales de enfermería del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari de Huánuco, los cuales sumaron 38 trabajadores según la oficina de recursos humanos. El diseño de estudio descriptivo correlacional. El instrumento empleado en el estudio fue la guía de entrevista. Entre sus resultados destaco, que existieron correlaciones moderadas y positivas, entre evaluación del desempeño y desarrollo laboral del talento humano, en las dimensiones: calidad de trabajo ( $r=-0,345$  y  $p \leq 0,034$ ), responsabilidad ( $r = -0,388$  y  $p \leq 0,016$ ), trabajo en equipo ( $r = 0,425$  y  $p \leq 0,008$ ); y organización del trabajo ( $r = -0,362$  y  $p \leq 0,025$ ). Estos resultados determinan que cuando la evaluación del desempeño tiene un resultado favorable, también lo es el desarrollo laboral. La dimensión cantidad de trabajo, confiabilidad, identificación con la institución, comunicación, iniciativa e identificación cultural resultaron independientes. El estudio concluyo que la investigación queda demostrada que existe correlación moderada y positiva entre la evaluación del desempeño y el desarrollo del talento humano en estudio (Rho de Spearman de 0,031 y  $p \leq 0,018$ ), debiéndose gestionar los recursos humanos hacia un mejor desempeño y un desarrollo laboral exitoso.

A nivel regional y local, Diez, N. (2016), En su tesis denominada “Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín. Año 2016”. (Tesis para optar el grado de maestro). Cuyo objetivo de estudio fue establecer la relación entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito Judicial de San Martín año 2016. La hipótesis que plateo fue si existe relación directa entre ambas variables. La muestra empleada para el estudio fue de 64 trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto. El diseño de estudio descriptivo correlacional. El instrumento empleado en el estudio fueron dos cuestionarios. Entre sus resultados destaco, que el 41% de los trabajadores indicaron que el nivel de uso de las TIC es de uso regular, el 59% es de uso alto y el uso bajo de 0%; en cuanto a la evaluación del nivel de desempeño muestran que el 100% de los trabajadores administrativos tienen el nivel de desempeño regular. El estudio concluyo que la relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del ministerio público

de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín año 2016, es nula, es decir no existe relación.

Montilla, L. (2016) en su estudio titulado “Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín en la ciudad Tarapoto, 2015 - 2016” (Tesis para optar el grado de magister). Tuvo como objetivo establecer la relación entre la compensación profesional y desempeño laboral en las áreas de administración de la Red de Salud San Martín. La hipótesis del estudio fue que existe relación significativa entre la compensación profesional y el desempeño laboral en las áreas de administración de la Red de Salud San Martín. La muestra del estudio fue de 77 colaboradores. El instrumento para recolección de datos fue el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron que el nivel de compensación profesional en las áreas de administración de la Red de Salud San Martín, es “Regular” con un 45%, en tanto el desempeño laboral es de 43% catalogado en el nivel “Regular”. Finalmente, el estudio concluyó la existencia de un coeficiente de correlación lineal de Pearson  $r = 0,919$  indicando la existencia de una alta correlación positiva entre la compensación profesional con el desempeño laboral. Además, un coeficiente de determinación (0.844), explicando que aproximadamente el 84% del desempeño laboral se da por la compensación profesional.

Paredes, K. (2016) en su estudio denominado “Condición laboral y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres -Juanjui, 2014” (Tesis para optar el grado de magister). El objetivo del estudio fue establecer la relación entre la condición laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, año 2014. Asimismo, la hipótesis planteada por el estudio fue existe relación entre la condición laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres – Juanjui, año 2014. La muestra fue de 25 trabajadores de la sede central de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres-Juanjui. El diseño de estudio fue descriptivo correlacional y el instrumento empleado fue el cuestionario. Entre sus resultados destaca que no existe relación entre la condición laboral con la motivación laboral, calificación de puesto, cumplimiento de metas, cumplimiento de objetivos y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres. El estudio concluyó, que no existe relación entre la condición laboral y el desempeño laboral en los

trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, al encontrar un Chí Cuadrado de Pearson de 1.76, menor al Chí Cuadrado tabular con 4 grados de libertad 9.48.

La presente investigación se centra en las Teorías Relacionadas al Talento Humano, donde indicó que la gestión del capital humano, es definida como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir, los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos. El contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito (Chiavenato, 2002, p. 4).

De la misma manera, la gestión de talento humano (personal) es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país en general (Ibáñez Machicao, 2011, p. 17).

Por otro lado, es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones (Vallejo Chávez, 2015, p. 17).

#### Importancia de la Gestión del Talento Humano

Existen trabajadores que no están satisfechos con el empleo actual o el clima organizacional, convirtiéndose en una preocupación para los gerentes; estos problemas, si no se resuelven al momento, se convertirán en urgencias por resolverse. En las instituciones, existe conflictos y problemas relacionados al personal, que deben ser resueltos por las personas que trabajan en la organización; para ello es necesario contar con trabajadores calificados, con capacidad de respuesta inmediata y resolución

de conflictos. Si sabemos que los activos financieros y el equipamiento de la empresa son recursos necesarios para la organización, los empleados tienen su importancia considerable, el talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización; la gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente, es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo del director de talento humano es influir en la relación organización-empleados (Vallejo Chávez, 2015, p. 21).

Según Chiavenato (2002, p. 2) el término Recursos Humanos como gestión de personas o gestión del talento humano puede tener tres significados diferentes:

Recurso Humano como función o departamento: unidad operativa que funciona como órgano de asesoría (staff), es decir, como elemento prestador de servicios en las áreas de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, comunicación, higiene y seguridad laboral, beneficios, etc.

Recurso Humano como prácticas de recursos humanos: se refiere a cómo ejecuta la organización sus operaciones de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, beneficios, comunicación, higiene y seguridad industrial.

Recurso Humano como profesión: se refiere a los profesionales que trabajan de tiempo completo en cargos directamente relacionados con recursos humanos: seleccionadores, entrenadores, administradores de salarios y beneficios, ingenieros de seguridad, médicos, etc.

Subsistemas de Gestión de Recursos Humanos.

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2014) refirió el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos es uno de los sistemas del estado, que comprende esta gestión de siete (7) subsistemas conforme a lo establecido en el artículo 3ro del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los cuales son los siguientes:

La planificación de política de recursos humanos, es el que permite organizar la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos



de la entidad. Asimismo, permite definir las políticas, directivas y lineamientos propios de la entidad con una visión integral, en temas relacionados con recursos humanos. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, 2014, p. 5).

La organización del trabajo y su distribución, en este subsistema se definen las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas. Se dan dos procesos: Diseño de los puestos y administración. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, 2014, p. 5).

La gestión del empleo, Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de los servidores civiles en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación de prueba, y por el otro lado aspectos de control y régimen disciplinario. Se considera dos grupos: Gestión de la incorporación y administración de personas. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, 2014, p. 6).

La gestión del rendimiento, en este subsistema, se identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, 2014, p. 8).

La gestión de la compensación, incluye la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como contraprestación a la contribución de éste a los fines de la organización, de acuerdo con el puesto que ocupa. Describe dos procesos: administración de compensaciones y pensiones. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, 2014, p. 8).

La gestión del desarrollo y la capacitación, este subsistema, contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional. Describe dos procesos:

Capacitación y progresión en la carrera. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, 2014, p. 9).

La gestión de relaciones humanas y sociales, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. Describe cinco procesos: Relaciones laborales individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, bienestar social, cultura y clima organizacional, comunicación interna. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, 2014, p. 10).

#### Dimensiones de la gestión del talento humano

En un primer momento la gestión de talento humano se inicia por el proceso de admisión de personas divididas en dos componentes, el reclutamiento y la selección de personal; dichos procesos utilizados son empleados en la inclusión de nuevas personas en la empresa, las mismas que pueden denominarse como procesos de provisión o suministro de personas, que incluye reclutamiento y selección de personas (Chiavenato, 2002, p. 6).

#### Reclutamiento

El reclutamiento es divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que esta desea. Se trata de una elección recíproca que depende de innumerables factores y circunstancias (las personas que desean tener como colaboradores y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar, dar sus esfuerzos y competencias) (Vallejo, 2015, p. 47).

A partir del estudio del mercado de trabajo se inicia el proceso de reclutamiento, en que se establecerán las fuentes a utilizar (internas, externas o ambas) para la localización y atracción de candidatos potencialmente validos; y a la tasa de candidatos preseleccionados estimada como conveniente para empezar el proceso de selección (Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid., 2011, p. 14).

#### Selección

Selección del personal, comienza con el diseño del proceso definiendo a partir del perfil de exigencias previamente clarificado con el empleador, los criterios a

evaluar y los predictores o técnicas que se utilizaran para dicho fin (Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid., 2011, p. 15).

Una vez decidido el candidato adecuado se formaliza la elección mediante la oferta expresa de contratación; con todo, el proceso no termina hasta que la persona está plenamente integrada a su puesto y ha sido superado el periodo de socialización inicial del candidato, comprobando ambas partes (Empleador y empleado) que existe ajuste, y que la decisión tomada es satisfactoria para ambas partes (Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid., 2011, p. 16).

### Inducción

La Inducción del personal, proceso que comprende la función de socialización y orientación del servidor civil que se incorpora a la entidad. Incluye la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas; y la inducción específica referida al puesto; proporcionándole la información necesaria para facilitar y garantizar su integración y adaptación a la entidad y al puesto (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, 2014, p. 6).

En la inducción general se otorga información relativa a la organización como sistema. En ella se presentan los siguientes aspectos básicos: El organigrama, la visión, la misión y los objetivos de la empresa, políticas y compromiso de la Gerencia con la salud y la seguridad, las normas generales sobre saneamiento básico, los aspectos relativos a la relación contractual laboral, los programas de desarrollo y promoción del personal, generalidades sobre seguridad social, los sistemas de retribución, reglamentos, régimen disciplinario y otros aspectos de interés institucional, que sean pertinentes para el caso (Ramírez López, 2004, p. 2).

La inducción específica debe considerar una información mínima sobre los siguientes asuntos: El tipo de entrenamiento que recibirá en su oficio, las obligaciones y derechos del empleador y del trabajador en el campo de la salud ocupacional, el panorama específico de factores de riesgos, los estándares o normas de seguridad por oficio, los equipos de protección personal requeridos en la sección, entre otros de acuerdo al puesto de trabajo (Organigrama, personas con las que debe interactuar, compañeros de trabajo (Ramírez López, 2004, p. 2-4).

### Capacitación

Tenemos dos División de cargos y salarios: ¿Qué deberán hacer las personas? Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios). (Chiavenato, 2002, p. 6).

#### Compensación

Encontramos beneficios sociales: ¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar) (Chiavenato, 2002, p. 6).

Los subprocesos que se consideran dentro de este proceso son dos:

Administración de compensaciones: Comprende la gestión de las compensaciones económicas y no económicas; que incluye la gestión de las planillas en base al registro de información laboral, la planilla mensual de pagos, la liquidación de beneficios sociales, pagos de aportes, retención de impuestos, entre otros; los productos esperados son reportes de planillas, resoluciones de beneficios, boletas de pago, reporte de compensaciones no económicas, entre otros (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, 2014, p. 8).

Administración de pensiones: Comprende la administración de la pensión de ex servidores en los casos que corresponda administrarla a la entidad conforme a ley, lo cual incluye el procedimiento de reconocimiento del otorgamiento de la pensión, la verificación de sobrevivencia y la aplicación de la normativa para el pago de las pensiones; los productos esperados son: Registro de pensiones, resoluciones de otorgamiento de pensiones, boletas de pensiones (en caso corresponda por ley a la entidad}, entre otros (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, 2014, p. 8).

#### Desarrollo de personas

Tenemos a la capacitación: ¿Cómo desarrollar a las personas? son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen

entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores) (Chiavenato, 2002, p. 6).

La capacitación, es el proceso que tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Comprende la planificación de la formación laboral y la formación profesional, la administración de los compromisos asociados a la capacitación, el registro de la información de la capacitación, la evaluación de la capacitación, entre otros (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, 2014, p. 9).

En el mantenimiento de personas, estos son algunos de los métodos para desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los empleados de la organización:

Tiene un plan de aprendizaje y desarrollo, que consiste en un programa efectivo de capacitación para los colaboradores que se les brinda educación y preparación, pero a la vez les permita tener un control de su propio aprendizaje, maximiza los niveles de eficacia y aumenta el rendimiento; los programas de formación en línea con modalidad e-learning son una opción cada vez más atractiva, ya que les permite a los empleados aprender a su propio ritmo sin disponer de un horario y con acceso al material de estudios de forma inmediata (Pérez, 2016, pág. 5).

El coaching es un método muy efectivo, sobre todo cuando se trabaja con base en plazos y metas. Los beneficios de este enfoque incluyen la mejora de la comunicación y habilidades para resolver problemas, el aumento de la calidad y cantidad del trabajo y la transferencia del aprendizaje, este método, la persona se beneficia de contar con el apoyo de un compañero o líder que tiene la experiencia necesaria y lo puede ayudar a fortalecer las competencias funcionales requeridas para desempeñar más efectivamente el puesto de trabajo (Pérez, 2016, pág. 8).

Los equipos multidisciplinario, son la puesta en marcha de proyectos por parte de equipos multidisciplinarios y no de forma individual, aumenta la responsabilidad, el interés, la motivación y el sentido de pertinencia del empleado, quien además será

capaz de probar nuevas habilidades, establecer relaciones y explorar nuevas áreas de especialización, al llevar a cabo esta práctica se fomenta el aprendizaje colaborativo y la participación de los colaboradores con distintas competencias que pueden enriquecerse entre sí. Cuando detectas que una persona de tu equipo tiene la necesidad de adquirir o reforzar alguna habilidad en particular puede ser de gran apoyo que comparta con colegas que por su área de trabajo tienen más desarrollada dicha competencia; de alguna manera es aprender por medio de la observación (Pérez, 2016, pág. 9).

La rotación de puestos de trabajo, así como el entrenamiento cruzado, se basa en el aprendizaje de nuevas habilidades desde una posición diferente, lo que te permite detectar qué áreas de oportunidad tiene cada persona y qué habilidades requiere desarrollar para avanzar a puestos de mayor responsabilidad; esto puede realizarse durante varias horas, meses o incluso años y es muy funcional para aumentar el interés de los empleados por determinadas áreas, prepararlos para un ascenso o mejorar la comunicación (Pérez, 2016, pág. 10).

Los cambios laterales, este método consiste en mover a un colaborador a una posición diferente pero con status, remuneración y responsabilidades similares; lo que aumenta la flexibilidad y la comunicación entre las unidades de trabajo y es ideal para pequeñas y medianas empresas, las ventajas que ofrece, tanto para la empresa como para el empleado, se deben a los nuevos retos y al desarrollo de nuevas habilidades sin la necesidad de proporcionarles mayores responsabilidades, el éxito de los métodos para fortalecer las competencias laborales de tus empleados es mucho más probable si cuentan con el apoyo de la organización y se establece el escenario idóneo para el desarrollo de los mismos (Pérez, 2016, párr 13 - 14).

Encontramos higiene y seguridad: ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida). (Chiavenato, 2002, p. 6)

Evaluación de personas:

Es la Evaluación Propiamente dicha del personal: ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina) (Chiavenato, 2002, p. 6).

Con respecto a la variable, desempeño Laboral, se definió como la realización de funciones establecidas en un perfil de puesto o documento que vincule contractualmente al servidor. Asimismo, sostuvo que, los factores de evaluación del desempeño son “aspectos observables y verificables respecto a las cuales se evalúa el desempeño de los trabajadores. Los factores de evaluación podrán estar asociados a metas y compromiso”, dicha evaluación está clasificada de la siguiente manera: (a) Personal de rendimiento distinguido; (b) Personal de buen rendimiento; (c) Personal de rendimiento sujeto a observación; y (d) Personal desaprobado” (Decreto Legislativo N° 1025, 2010, p. 26).

El Desempeño laboral debe ser evaluado a través de un proceso que consiste en revisar la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren objetivos del sistema administrativo (Chiavenato, 2002, p. 81).

El desempeño laboral o profesional, es la conducta laboral que implica el cumplimiento de las metas de la organización, considerado como la acción que lleva al logro de los resultados, no el resultado de la misma. En conclusión, es el esfuerzo realizado, es lo que principalmente determina el desempeño real en un puesto (el hacer las funciones o cumplir las metas), que implica algún tipo de beneficio para la organización (LaTorre Navarro, 2011).

#### Dimensiones del desempeño laboral

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2016), determina que los factores de evaluación están asociados a metas y compromisos:

#### Evaluación de metas

Son los factores que evalúan el cumplimiento de logros u objetivos, y deben ser de carácter individual, cuando se refieren a las asignadas a un servidor, o de carácter grupal, cuando se refieren a aquellos logros u objetivos asignados a toda un área, unidad orgánica u órgano de una entidad. (Decreto Legislativo N°1023, 2016, p. 37).

A continuación, algunos metas y resultados que se evalúa: cantidad y calidad de trabajo, atención y satisfacción al cliente, reducción de costos, rapidez en las soluciones, reducción de desperdicios, atención de plazos, enfoque en los resultados (Chiavenato, 2002, p. 86).

La evaluación de las metas individuales está relacionada con las funciones del puesto del servidor evaluado y deben estar asociadas de manera directa a los objetivos del órgano o unidad orgánica. Están vinculadas a medir directamente el desempeño individual de cada servidor evaluado, las metas individuales deben basarse en indicadores vinculados a resultados derivados de las funciones del puesto y centrándose en las tareas principales desempeñadas por los servidores; por lo cual, están vinculados con el MPP, MOF o en aquel documento en el que se defina el perfil y las funciones del servidor de la entidad (Ejemplo: TDR / Contrato de servidores CAS) (Decreto Legislativo N°1023, 2016, p. 38).

La evaluación de metas Grupales: Son las metas derivadas del POI y que están directamente relacionadas a los objetivos del área o unidad orgánica a la que pertenece el servidor evaluado; estas metas pueden son asignadas grupalmente a los servidores civiles pertenecientes a un mismo órgano o unidad orgánica. Las metas grupales se constituyen también en las metas individuales de los Directivos. Estas metas se vinculan a los perfiles de más alto posicionamiento jerárquico. Las metas grupales serán establecidas por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces. Dicha Oficina es la encargada de coordinar y validar con los responsables de las unidades orgánicas y órganos las metas grupales que les serán asignadas (Decreto Legislativo N°1023, 2016, p. 38).

#### Evaluación de compromisos

Son las competencias que se evalúan de un servidor. Definidas también como las características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso. Involucra de forma integrada el conocimiento, las habilidades y las actitudes (Decreto Legislativo N°1023, 2016, p. 40).

A continuación, algunos comportamientos que se evalúa: desempeño de la tarea, espíritu de equipo, relaciones humanas, cooperación, creatividad, liderazgo,



hábitos de seguridad, responsabilidad, actitud e iniciativa, personalidad y sociabilidad (Chiavenato, 2002, p. 86).

La evaluación por Compromisos busca evidenciar de forma objetiva y observable el desempeño del servidor, la cual permite observar las fortalezas y debilidades de los servidores, midiendo de este modo el comportamiento del servidor, por medio de aspectos conductuales en relación tanto a la ejecución de la misión y a las funciones de su puesto, como al cumplimiento de las metas establecidas (Decreto Legislativo N°1023, 2016, p. 41).

Los compromisos pueden ser de dos tipos: A) Transversales: Son aquellas competencias aplicables a todos los servidores civiles. No están vinculados al puesto o a la función, sino a la condición de servidor civil. B) Específicos: Son aquellas competencias relacionadas a aspectos concretos y que están directamente relacionadas con el puesto del servidor civil (Decreto Legislativo N°1023, 2016, p. 21).

Métodos Tradicionales de Evaluación de Desempeño:

Existen varios métodos para evaluar el desempeño humano. Los métodos tradicionales más utilizados de evaluación de desempeño son escalas gráficas, selección forzada, investigación de campo, incidentes críticos y listas de verificación.

Escala Grafica: es un método basado en una tabla de doble entrada, en que las filas muestran los factores de evaluación y las columnas indican los grados de evaluación de desempeño; los factores de evaluación constituyen comportamientos y actitudes seleccionados y valorados por la organización, como, por ejemplo: Producción, Calidad, Conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situaciones, Creatividad, Realización, etc. (Chiavenato, 2002, p. 86).

Después de estudiar las teorías de ambas variables, se planteó las preguntas de investigación, como problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018?, como problemas específicos, ¿Cuál es el nivel de percepción de las dimensiones de la gestión del talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018?, ¿Cuál es el nivel de percepción de las dimensiones del desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018?

Asimismo, esta investigación se justifica por conveniencia, al evaluar el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, permitió identificar las falencias que existe en gestión del talento humano, para contribuir a mejorar la calidad de trabajo, trabajo en equipo, fortaleciendo el clima laboral, en mejora de la capacidad de respuesta a los usuarios externos, mejorando la calidad de atención en la institución. A demás con los resultados de la presente investigación se busca generar iniciativas y referencia para otros estudios y puedan ser aplicados en otras instituciones públicas, para fortalecer el nivel de gestión del talento humano. Tuvo como relevancia Social, Con el presente estudio o proyecto de investigación, se benefició la población que acude al Hospital Santa Gema de Yurimaguas, mejorando la calidad de atención, solución de sus problemas de salud en forma rápida en sus diferentes servicios, a través del buen desempeño laboral del personal; y a los usuarios internos de la institución, se busca mejorar la gestión del talento humano reflejada en el buen clima laboral, trabajo en equipo y un óptimo resultado en la evaluación por desempeño. En cuanto al valor Teórico, es importante porque permitió analizar el problema de investigación recurriendo a la revisión de trabajos similares que se hayan realizado con anterioridad, así como, a las teorías y modelos que explica la variable talento humano y sus dimensiones reclutamiento, selección, inducción, capacidades y compensación del personal, así como la variable desempeño laboral; enfocándose al personal asistencial. También permitirá presentar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. Con respecto a la implicancia práctica, permitió conocer aspectos sobre gestión y el desempeño laboral del personal asistencial, identificando el nivel de cómo se relaciona los diversos componentes o dimensiones de la gestión del talento humano, para mejorar el desempeño laboral y con ello la calidad de atención a nuestros usuarios externos y en los usuarios internos mejoró el clima laboral. Además de la utilidad metodológica, el presente proyecto de investigación tiene un valor científico metodológico, porque permitió establecer un diagnóstico situacional de como se viene desarrollando la gestión del talento humano en el proceso de la modernización en la gestión pública. Para recabar la información se diseñó un instrumento de medición, que cumpla las condiciones de confiabilidad y validez para evaluar la gestión del talento humano y las dimensiones; con la presente investigación se busca generar o profundizar estudios

relacionados con la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial y su relación con los objetivos planteados; la cual permitiría mejorar el nivel de gestión del talento humano del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Los objetivos planteados son los siguientes, objetivo general: establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.

Como objetivos específicos, (1) Identificar el nivel de percepción de las dimensiones de la gestión del talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018, (2) determinar el nivel de percepción de las dimensiones del desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.

De lo que se planteó como hipótesis general, que existe relación significativa de gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.

Así como las hipótesis específicas: (H1) El nivel de percepción de las dimensiones de la gestión del talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, es regular. (H2) El nivel de percepción de las dimensiones del desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, es regular.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de investigación

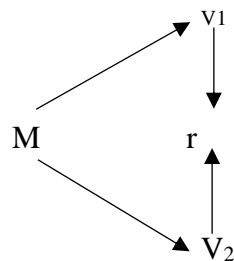
#### Tipo de Investigación

El estudio de investigación fue de tipo no experimental, debido que para su desarrollo no se alteró las variables abordadas con el propósito lograr resultados fidedignos. Por otro lado, en base a la observación se podrá determinar el comportamiento y sus características dentro de su ambiente natural (Hernández Sampieri, 2015).

#### Diseño de investigación

La investigación utilizo el diseño correlacional, porque examino las definiciones y características de las variables en estudio, en ese sentido se procedió a determinar la relación entre las mismas, a fin de resolver los objetivos propuestos y llegar a las conclusiones correctas.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión del talento humano.

V2 = Desempeño laboral.

r = Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral.

### 2.2. Variable, Operacionalización:

**Variable 1:** Gestión del talento humano.

**Variable 2:** Desempeño laboral.

## Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	La gestión del capital humano, es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir, los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, estando conformada por las personas y las organizaciones (Chiavenato, 2002, p. 4).	Proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, además desarrolla y retiene al recurso humano existente, el mismo que fue medido a través de un cuestionario	Reclutamiento	Grado de convocatoria Difusión completa y oportuna. Perfil de puesto.	Ordinal
			Selección	Técnica de selección por personal idóneo. Pruebas según perfil de puesto. Entrevistas de puesto	
			Inducción	Existencia proceso de Inducción. Personal conoce derechos y obligaciones. Procesos para potenciar capacidades y habilidades. Programa de capacitación.	
			Capacidades	Entrenamiento permanente. Política de remuneración institucional.	
			Compensación	Motivación al personal. Planes de carrera.	
Desempeño Laboral	El desempeño Laboral es la realización de funciones establecidas en un perfil de puesto o documento que vincule contractualmente al servidor con una institución (Chiavenato, 2002, p. 4).	Son las acciones que desarrollan los trabajadores para alcanzar sus objetivos y metas, para ello se aplicó un cuestionario, evaluando cada dimensión de la variable.	Evaluación de meta.	Grado de cumplimiento de metas asignadas. Grado de desarrollo de funciones en el puesto asignado Grado de cumplimiento de los procesos normativos	Ordinal
			evaluación de compromisos	Integración al equipo de trabajo. Habilidades interpersonales Grado de conocimiento intelectual Habilidades grupales	

### 2.3. Población y Muestra

#### Población:

La población de la investigación estuvo constituida por 276 trabajadores del régimen laboral de la Ley 276 (n°=201) y Contratación Administrativa de Servicios (CAS) (n°=35) y locación de servicio (n°=40), que laboran actualmente en el del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018

Personal Asistencial Según Vinculación laboral y grupo ocupacional del Hospital  
Santa Gema de Yurimaguas.

Grupo Ocupacional	Vinculación Laboral		
	Ley 276	C.A.S	Locación de Servicios
Médico Cirujano	34	01	01
Lic. Enfermería	30	14	22
Obstetras	20	06	05
Cirujano Dentistas	02	00	00
Biólogos	01	00	00
Lic. Nutrición	01	01	00
Lic. Psicología	00	01	00
Lic. Asist. Social	01	00	00
Quim. Farm.	02	01	01
Tec. Enfermería	100	10	09
Tec. Laboratorio	10	01	02
<b>Sub Total</b>	<b>201</b>	<b>35</b>	<b>40</b>
<b>Total</b>		<b>276</b>	

**Muestra:**

La muestra del estudio estuvo constituida por 50 trabajadores asistenciales profesionales no medico (Lic. Enfermería y Obstetra) del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

**Muestreo:**

No se aplicó ningún tipo de muestreo, ya que el estudio se realizó según criterio del investigador.

### **Criterio de selección**

#### **Criterio de inclusión:**

Personal profesional no medico (Lic. Enfermería y Obstetra) asistencial que trabaje en los diferentes servicios de hospitalización del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Personal asistencial en condición de nombrado según Ley N° 276.

#### **Criterio de exclusión:**

Personal Administrativo que este laborando en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Personal Contratado por modalidad CAS.

Personal profesional de carrera técnica.

Que no asistieron el día de la encuesta de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

En la presente investigación, se empleó la técnica la encuesta; siendo los instrumentos el cuestionario, con el propósito de conocer y recabar información y percepción del personal asistencial que colaboraran sobre la gestión del talento humano y el desempeño Laboral en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

El instrumento empleado en la variable gestión del talento humano, tiene como objetivo, identificar el nivel de la gestión del talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.

El instrumento empleado para determinar gestión del talento humano se obtuvo como fuente al estudio realizado por Br. Celestino Ascencio Trujillo en el año 2016, el objetivo del instrumento es conocer el comportamiento de las personas encuestadas respecto a la gestión del talento humano.

El instrumento está conformado por cinco dimensiones: Reclutamiento, selección, inducción, capacitación y compensación; cada dimensión está conformada por cinco ítems cada una, haciendo un total de 25 ítems a ser evaluados en el instrumento aplicado y con ello determinar el nivel de gestión del talento humano.

El nivel de gestión del talento humano, estará valorada en base a ítems, con puntajes entre 1 a 5 puntos, donde el puntaje 1 tiene un calificativo de pésima, puntaje 2 calificativo de deficiente, puntaje 3 con calificativo de regular, puntaje de 4 con calificativo de bueno y puntaje de 5 con calificativo de excelente.

Escala	Intervalo
Muy deficiente	21 – 37
Deficiente	38 – 54
Regular	55 – 71
Eficiente	72 – 88
Muy eficiente	89 – 105

Dimensiones	Ítems	Valoración
Reclutamiento	Del 01 al 03	Puntaje 1 calificativo muy deficiente.
Selección	Del 04 al 06	
Inducción	Del 07 al 09	Puntaje 5 calificativo muy eficiente.
Capacidades	Del 10 al 15	
Compensación	Del 16 al 21	

El instrumento empleado en la variable desempeño laboral, tiene como objetivo, identificar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.

El instrumento empleado para determinar el desempeño laboral se obtuvo como fuente al estudio realizado por Br. Celestino Ascencio Trujillo en el año 2016, el objetivo del instrumento es conocer el comportamiento de las personas encuestadas respecto al desempeño laboral.

El instrumento está conformado por dos dimensiones: evaluación de metas y evaluación de compromisos; las dimensiones están conformadas por 5 ítems cada dimensión, haciendo un total de diez ítems a ser evaluados en el instrumento que se



aplicara y con ello determinar el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

El nivel de desempeño laboral, estará valorada en base a ítems, con puntajes entre 1 a 5 puntos, donde el puntaje 1 tiene un calificativo de pésima, puntaje 2 calificativo de deficiente, puntaje 3 con calificativo de regular, puntaje de 4 con calificativo de bueno y puntaje de 5 con calificativo de excelente.

Escala	Intervalo
Muy deficiente	16 – 28
Deficiente	29 – 41
Regular	42 – 54
Eficiente	55 – 67
Muy eficiente	68 – 80

Dimensiones	Ítems	Valoración
Evaluación de metas	Del 01 al 08	Puntaje 1 calificativo muy deficiente.
Evaluación de compromisos	Del 09 al 16	Puntaje 5 calificativo muy eficiente.

### **Validez y confiabilidad**

La validación de los instrumentos se realizó por juicio de expertos, la misma que pretende validar la intencionalidad el estudio con respecto a los ítems que posee el cuestionario.

En cuanto a la confiabilidad se aplicó la Escala Alfa de Cronbach para dar confiabilidad al instrumento, para ello los valores obtenidos fueron 0.879 y 0.847, siendo ambos resultados mayores a 0.70, indicando que el instrumento es confiable para su aplicación.

### **2.5. Método de Análisis de datos:**

Después de la recolección de datos, mediante los instrumentos dirigidos a la muestra de la investigación y luego de validar dichos instrumentos por los expertos se realizará

un análisis sobre los resultados obtenidos, los mismos que fueron presentados en gráficos y tablas, con la finalidad de que la información obtenida sea coherente en función del problema de investigación, objetivos e hipótesis. Además, para el procesamiento de datos se utilizó medios electrónicos, calificados y sistematizados de acuerdo a la unidad de análisis, respecto a sus variables.

El programa que se empleara para el estadístico SPSS 21, y como contraste estadístico se empleó el coeficiente de Pearson que es una medida de la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas que analiza el grado de dependencia entre dos variables, es decir, cómo se verá afectada una variable determinada, conociendo la variación de una segunda variable. En tanto, para establecer el grado de acercamiento y dirección de las variables, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson mediante la fórmula o estadístico, dado por la expresión:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Este coeficiente toma valores entre -1 y 1, indicando si existe una dependencia directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo) siendo el 0 la independencia total. Los cuales se pueden ver a continuación (Valderrama Mendoza, 2016).

## 2.6. Aspectos éticos

La presente investigación fue realizada por decisión propia del investigador, donde fue conveniente realizarlo por autoría propia. Toda la información concerniente al desarrollo es verídica y recabada de los usuarios internos del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, con la confidencialidad y usó exclusivamente para el presente estudio.

### III. RESULTADOS

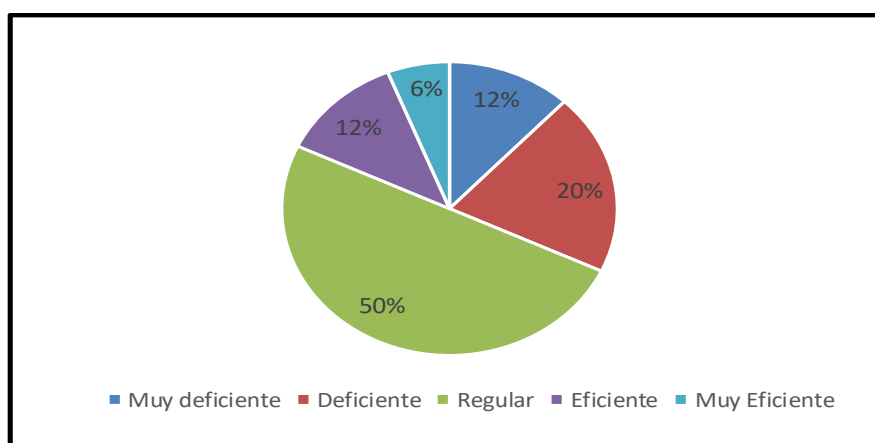
#### 3.1. Nivel de percepción de las dimensiones de la gestión del talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.

*Tabla 1.*

*Talento humano en su dimensión reclutamiento del personal*

Escala	Puntaje	N° trabajadores	% trabajadores
Muy deficiente	3 a 6	6	12%
Deficiente	6 a 8	10	20%
Regular	8 a 10	25	50%
Eficiente	10 a 12	6	12%
Muy Eficiente	12 a 15	3	6%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.



**Figura 1.** Talento humano en su dimensión reclutamiento del personal (%)

Fuente: Tabla 1.

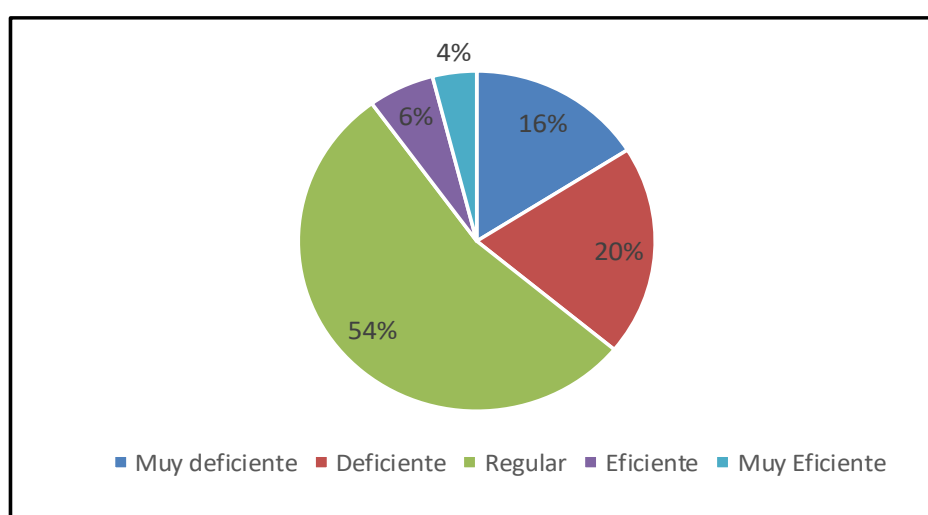
**Interpretación.-** En la tabla y figura 1 se muestran los resultados sobre la encuesta del Talento humano en su dimensión reclutamiento del personal en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; 6 trabajadores que representan el 12% indicaron que el Talento humano en su dimensión reclutamiento del personal es “Muy deficiente”; 10 colaboradores (20%) indicaron que es “Deficiente”, la mayor frecuencia de respuesta se ubica en la escala “Regular” con 25 trabajadores (50%), 6 trabajadores de la muestra (12%) indicaron que es “Eficiente” y solo 3 colaboradores que representan el 6% de encuestados indicaron que el Talento humano en su dimensión reclutamiento del personal es “Muy eficiente”.

**Tabla 2.**

*Talento humano en su dimensión selección de personal*

Escala	Puntaje	N° trabajadores	% trabajadores
Muy deficiente	3 a 6	8	16%
Deficiente	6 a 8	10	20%
Regular	8 a 10	27	54%
Eficiente	10 a 12	3	6%
Muy Eficiente	12 a 15	2	4%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.



**Figura 2.** Talento humano en su dimensión selección de personal (%)

Fuente: Tabla2.

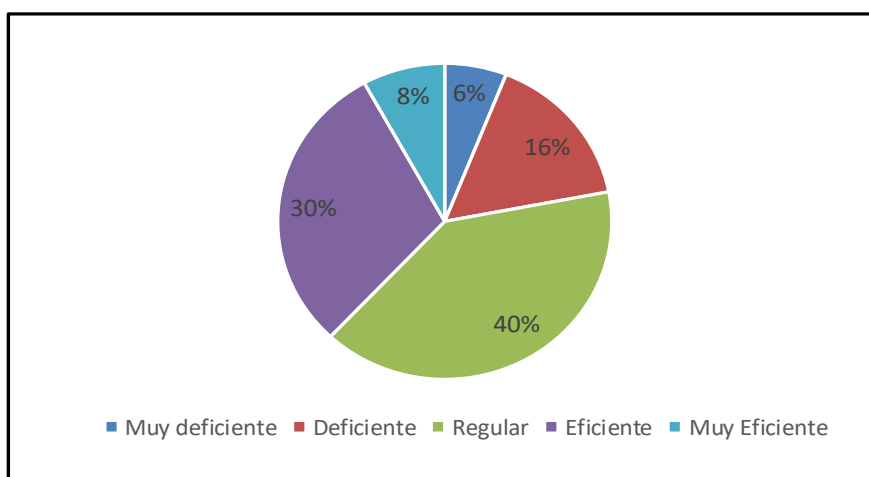
**Interpretación.-** En la tabla y figura 2 se muestran los resultados sobre la encuesta del Talento humano en su dimensión selección de personal en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; 8 trabajadores que representan el 16% indicaron que el Talento humano en su dimensión selección de personal es “Muy deficiente”; 10 colaboradores (20%) indicaron que es “Deficiente”, la mayor frecuencia de respuesta se ubica en la escala “Regular” con 27 trabajadores (54%), 3 trabajadores de la muestra (6%) indicaron que es “Eficiente” y solo 2 colaboradores que representan el 4% de encuestados indicaron que el Talento humano en su dimensión selección de personal es “Muy eficiente”.

**Tabla 3.**

*Talento humano en su dimensión inducción de personal*

Escala	Puntaje	N° trabajadores	% trabajadores
Muy deficiente	3 a 6	3	6%
Deficiente	6 a 8	8	16%
Regular	8 a 10	20	40%
Eficiente	10 a 12	15	30%
Muy Eficiente	12 a 15	4	8%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.



**Figura 3.** Talento humano en su dimensión inducción de personal (%)

Fuente: Tabla3.

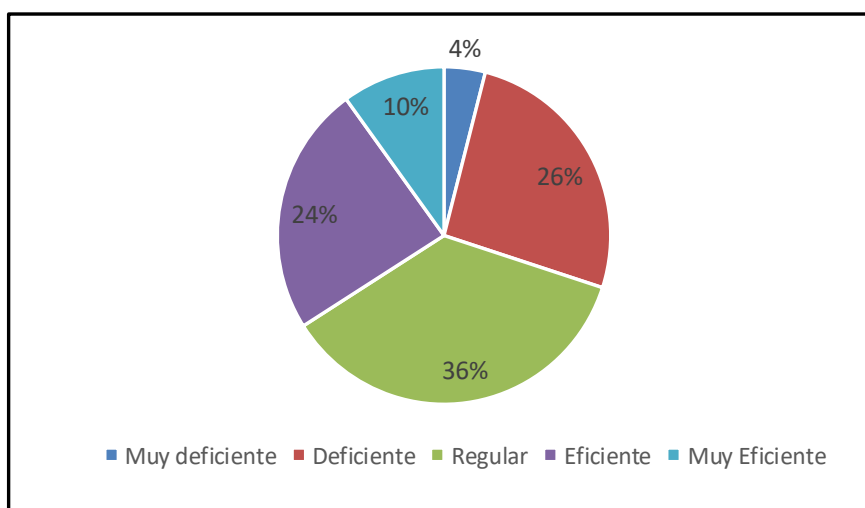
**Interpretación.-** En la tabla y figura 3 se muestran los resultados sobre la encuesta del Talento humano en su dimensión inducción de personal en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; solo 3 trabajadores que representan el 6% indicaron que el Talento humano en su dimensión inducción de personal es “Muy deficiente”; 8 colaboradores (16%) indicaron que es “Deficiente”, la mayor frecuencia de respuesta se ubica en la escala “Regular” con 20 trabajadores (40%), 15 trabajadores de la muestra (30%) indicaron que es “Eficiente” y 4 colaboradores que representan el 8% de encuestados indicaron que el Talento humano en su dimensión inducción de personal es “Muy eficiente”.

**Tabla 4.**

*Talento humano en su dimensión capacidad del personal*

Escala	Puntaje	N° trabajadores	% trabajadores
Muy deficiente	6 a 10	2	4%
Deficiente	11 a 15	13	26%
Regular	16 a 20	18	36%
Eficiente	21 a 25	12	24%
Muy Eficiente	26 a 30	5	10%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.



**Figura 4.** *Talento humano en su dimensión capacidad del personal (%)*

Fuente: Tabla4.

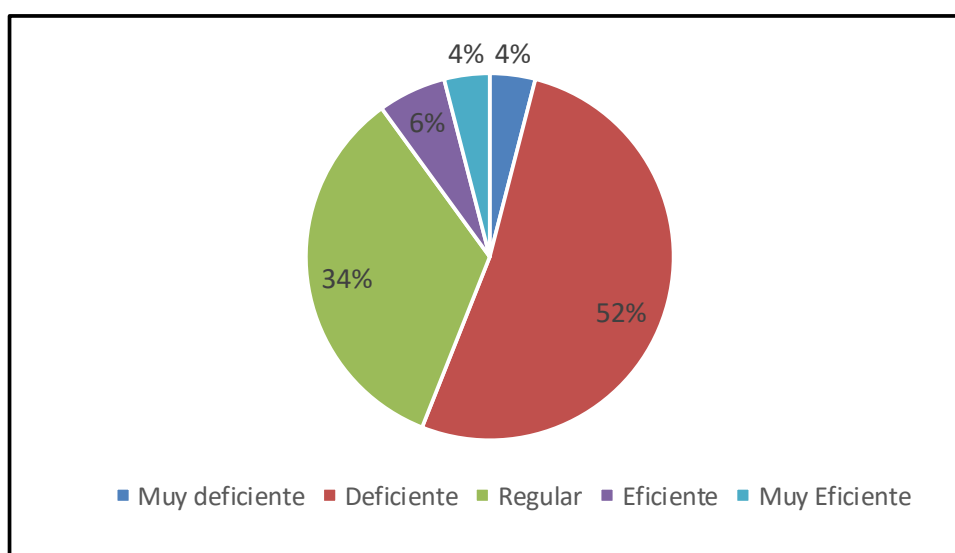
**Interpretación.-** En la tabla y figura 4 se muestran los resultados sobre la encuesta del Talento humano en su dimensión capacidad del personal en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; solo 2 trabajadores que representan el 4% indicaron que el Talento humano en su dimensión capacidad del personal es “Muy deficiente”; 13 colaboradores (26%) indicaron que es “Deficiente”, la mayor frecuencia de respuesta se ubica en la escala “Regular” con 18 trabajadores (36%), 12 trabajadores de la muestra (24%) indicaron que es “Eficiente” y 5 colaboradores que representan el 10% de encuestados indicaron que el Talento humano en su dimensión capacidad del personal es “Muy eficiente”.

**Tabla 5.**

*Talento humano en su dimensión compensación del personal*

Escala	Puntaje	Nº trabajadores	% trabajadores
Muy deficiente	6 a 10	2	4%
Deficiente	11 a 15	26	52%
Regular	16 a 20	17	34%
Eficiente	21 a 25	3	6%
Muy Eficiente	26 a 30	2	4%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.



**Figura 5.** *Talento humano en su dimensión compensación del personal (%)*

Fuente: Tabla 5.

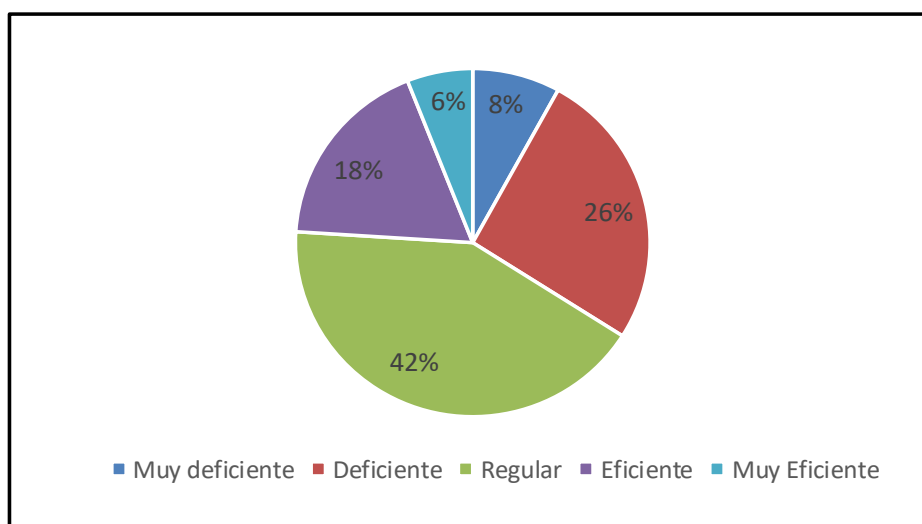
**Interpretación.-** En la tabla y figura 5 se muestran los resultados sobre la encuesta del Talento humano en su dimensión compensación del personal en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; solo 2 trabajadores que representan el 4% indicaron que el Talento humano en su dimensión compensación del personal es “Muy deficiente”; la mayor frecuencia de respuesta se ubica en la escala “Deficiente” con 26 colaboradores (52%), 17 trabajadores (34%) indicaron que es “Regular”, 3 trabajadores de la muestra (6%) indicaron que es “Eficiente” y solo 2 colaboradores que representan el 4% de encuestados indicaron que el Talento humano en su dimensión compensación del personal es “Muy eficiente”.

**Tabla 6.**

*Talento humano del personal*

Escala	Puntaje	N° trabajadores	% trabajadores
Muy deficiente	21 a 37	4	8%
Deficiente	38 a 54	13	26%
Regular	55 a 71	21	42%
Eficiente	72 a 88	9	18%
Muy Eficiente	89 a 105	3	6%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.



**Figura 6.** Talento humano del personal (%)

Fuente: Tabla 6.

**Interpretación.-** En la tabla y figura 6 se muestran los resultados sobre la encuesta del Talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; 4 trabajadores que representan el 8% indicaron que el Talento humano del personal es “Muy deficiente”; 13 colaboradores (26%) indicaron que es “Deficiente”, la mayor frecuencia de respuesta se ubica en la escala “Regular” con 21 colaboradores (42%), 9 trabajadores (18%) indicaron que es “Eficiente”, solo 3 colaboradores que representan el 6% de encuestados indicaron que el Talento humano es “Muy eficiente”.



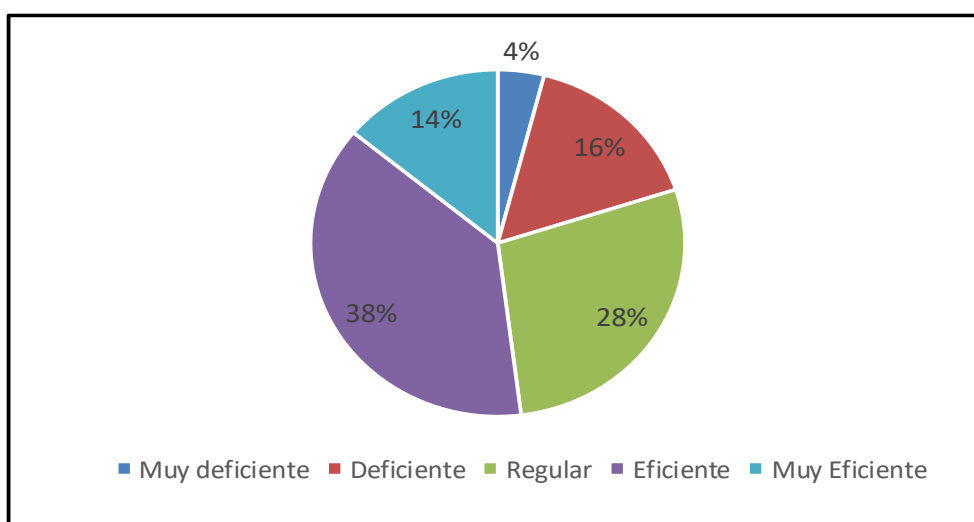
### 3.2. Nivel de percepción de las dimensiones del desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.

**Tabla 7.**

*Desempeño Laboral en su dimensión evaluación de metas*

Escala	Puntaje	Nº trabajadores	% trabajadores
Muy deficiente	8 a 15	2	4%
Deficiente	15 a 21	8	16%
Regular	21 a 27	14	28%
Eficiente	27 a 33	19	38%
Muy Eficiente	33 a 40	7	14%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.



**Figura 7.** *Desempeño Laboral en su dimensión evaluación de metas (%)*

Fuente: Tabla 7.

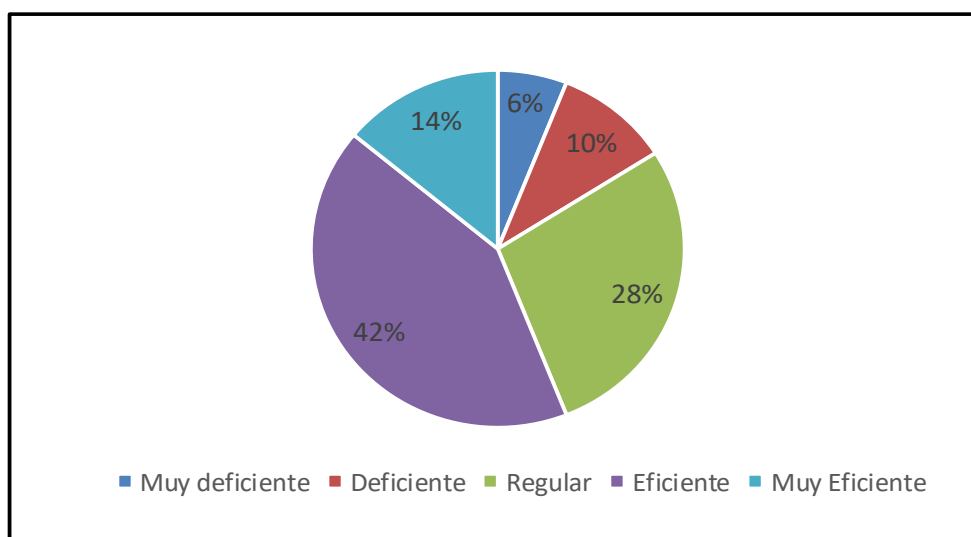
**Interpretación.-** En la tabla y figura 7 se muestran los resultados sobre la encuesta del Desempeño Laboral en su dimensión evaluación de metas en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; solo 2 trabajadores que representan el 4% indicaron que el Desempeño Laboral en su dimensión evaluación de metas es “Muy deficiente”; 8 colaboradores (16%) indicaron que es “Deficiente”, 14 trabajadores (28%) indicaron que es “Regular”, la mayor frecuencia de respuesta se ubica en la escala “Eficiente” con 19 trabajadores (38%), 7 trabajadores que representan el 14% de encuestas indicaron que el Desempeño Laboral en su dimensión evaluación de metas es “Muy eficiente”.

**Tabla 8.**

*Desempeño Laboral en su dimensión evaluación de compromisos*

Escala	Puntaje	N° trabajadores	% trabajadores
Muy deficiente	8 a 15	3	6%
Deficiente	15 a 21	5	10%
Regular	21 a 27	14	28%
Eficiente	27 a 33	21	42%
Muy Eficiente	33 a 40	7	14%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.



**Figura 8.** *Desempeño Laboral en su dimensión evaluación de compromisos (%)*

Fuente: Tabla 8.

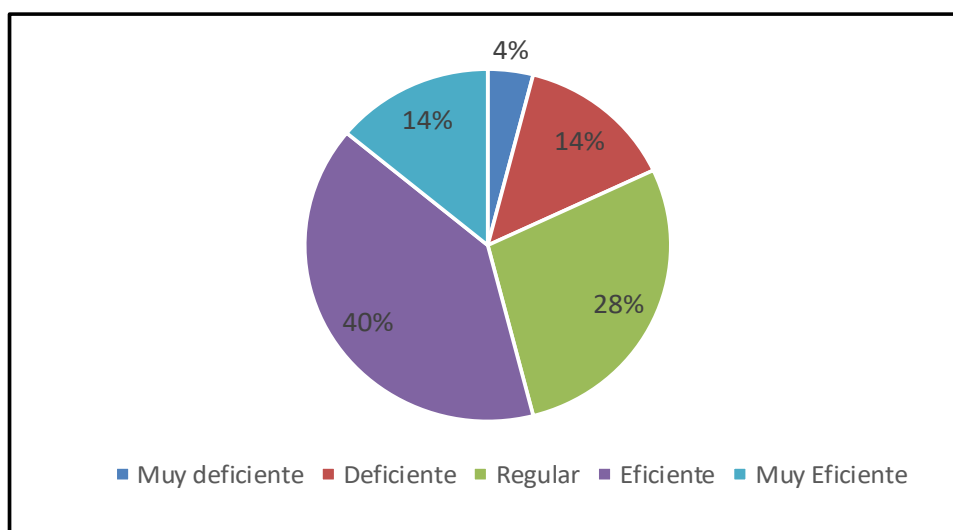
**Interpretación.-** En la tabla y figura 8 se muestran los resultados sobre la encuesta del Desempeño Laboral en su dimensión evaluación de compromisos en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; solo 3 trabajadores que representan el 6% indicaron que el Desempeño Laboral en su dimensión evaluación de compromisos es “Muy deficiente”; 5 colaboradores (10%) indicaron que es “Deficiente”, 14 trabajadores (28%) indicaron que es “Regular”, la mayor frecuencia de respuesta se ubica en la escala “Eficiente” con 21 trabajadores (42%), 7 trabajadores que representan el 14% de encuestas indicaron que el Desempeño Laboral en su dimensión evaluación de compromisos es “Muy eficiente”.

**Tabla 9.**

*Desempeño Laboral*

Escala	Puntaje	N° trabajadores	% trabajadores
Muy deficiente	16 a 28	2	4%
Deficiente	29 a 41	7	14%
Regular	42 a 54	14	28%
Eficiente	55 a 67	20	40%
Muy Eficiente	68 a 80	7	14%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.



**Figura 9.** *Desempeño Laboral (%)*

Fuente: Tabla9.

**Interpretación.-** En la tabla y figura 9 se muestran los resultados sobre la encuesta del Desempeño Laboral en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; solo 2 trabajadores que representan el 4% indicaron que el Desempeño Laboral es “Muy deficiente”; 7 colaboradores (14%) indicaron que es “Deficiente”, 14 trabajadores (28%) indicaron que es “Regular”, la mayor frecuencia de respuesta se ubica en la escala “Eficiente” con 20 trabajadores (40%), 7 trabajadores que representan el 14% de encuestas indicaron que el Desempeño Laboral es “Muy eficiente”.

### 3.3. Relación entre la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.

Tabla 10.

Resultados de la correlación entre las variables

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación	0.886
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.785
R <sup>2</sup> ajustado	0.781
Error típico	5.879
Observaciones	51

Fuente: SPSS ver. 21

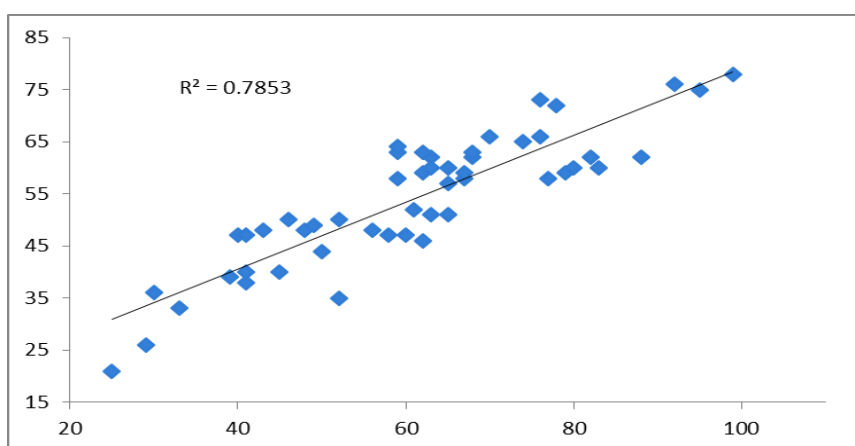


Figura 10. Dispersión entre las Variables

**Interpretación:** En la tabla y figura 10 podemos observar el coeficiente de correlación de Pearson (0,886) el cual nos indica que existe una correlación alta positiva entre las variables Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; tanto en la tabla como el gráfico nos indica una asociación lineal fundamento de correlación de Pearson, el coeficiente de determinación (0,7853) nos explica que el 78,53% del desempeño laboral del personal asistencial se ve influenciado por la gestión del talento humano.

**Tabla 11.**

*Análisis de varianza entre las variables*

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	6195,267	6195.267	179.23226	0,000
Residuos	49	1693,7134	34.56558		
Total	50	7888,9804			

Fuente: SPSS ver. 21

Para verificar si el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos se observa el valor crítico de Fisher (0.000), este valor debe ser menor a la probabilidad de cometer error al 5% (0.05); como nuestro valor Fisher es menor al valor de cometer error, podemos concluir que el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos y por consiguiente aceptamos la correlación entre las variables.

#### IV. DISCUSIÓN

Entre los principales hallazgos del estudio muestra la existencia de una correlación alta positiva entre las variables estudiadas (Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial), con un coeficiente de correlación de Pearson de (0,886). De la misma manera, existe un coeficiente de determinación de (0,7853) explicando que el 78,53% del desempeño laboral del personal asistencial se ve influenciado por la gestión del talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.

Al comparar con el estudio de Pérez, C. (2013) en su tesis denominada “Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital Público, donde pudo identificar algunos problemas que tienen y requieren mejorar en relación al recurso humano, siendo necesario completar con un análisis la gestión del talento humano; asimismo, el estudio encuentra una moderada relación entre las variables. En consecuencia, ambos estudios encuentran relaciones en sus variables estudiadas. Sin embargo, es necesario incluir entre las posibilidades para minimizar los problemas de recurso humano, es implementar un modelo de gestión de talento humano, que permita justamente direccionar a mejorar las condiciones del talento humano, afinando los diferentes procesos como seleccionar, contratar, inducir, capacitar, evaluar y mantener al personal motivado, de forma que se cumpla con el perfil establecido para el cargo en el cual se va a desempeñar.

Por otro lado, Sarmiento, J. (2017) en su tesis denominada “Relación del gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central del Ecuador, 2017; donde concluyo que la caracterización de la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño del personal administrativo, también existe un alto porcentaje de insatisfacción en relación con la evaluación de desempeño, pues los servidores la perciben como un elemento de sanción y no de mejoramiento. En base a este hallazgo, se puede inferir que los resultados del estudio tienen una mayor relación en sus variables abordadas.

El estudio también muestra el nivel de la gestión del talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018 por dimensiones, destacando la dimensión reclutamiento con una escala “Regular” de un 50%. La dimensión inducción de

personal, muestra la predominancia de la escala “Regular” con un 40%, a dimensión capacidad del personal muestra una escala “Regular” en un 36%; en tanto, la dimensión compensación del personal muestra una escala “Deficiente” que ocupa un 52%. Finalmente, la gestión del talento humano del personal, muestran una escala “Regular” en un 42%.

Al contrastar con el estudio de Almeida,C. (2014) en su tesis denominada “Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito, durante el año 2014; donde concluyo que al realizar un análisis de las empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación se pudo identificar algunos de los problemas que tienen y que requieren mejorar en relación al recurso humano porque muestra porcentajes bajos en relación al estudio. En ese sentido, los mejores resultados muestran los hallazgos del estudio con un nivel regular, de la misma manera las dimensiones evaluadas hacen referencia un adecuado porcentaje debiendo fortalecer las estrategias implementadas para mantener y mejorar los niveles de talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Finalmente, el estudio muestra el nivel del desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018 por dimensiones; siendo la dimensión evaluación de metas con una escala “Regular” que representa un 28%, y dimensión evaluación de compromisos, muestra un 42% de escala “Eficiente”; finalmente, el desempeño laboral muestra un 40% en la escala “Eficiente”.

Al contrastar con los hallazgos de Vásquez, G. (2015) en su tesis denominada “La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados Intensivos del Hospital IESS de la ciudad de Milagro; donde muestra que el 73% considera que el desempeño laboral es eficaz, el 27% indica que es oportuno. En tal sentido, los resultados del estudio son alentadores ya que muestra un mejor porcentaje en comparación con el estudio de Vásquez.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe una correlación alta positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; con un coeficiente de correlación de Pearson (0,886). Asimismo, un coeficiente de determinación de (0,7853) explicando que el 78,53% del desempeño laboral del personal asistencial se ve influenciado por la gestión del talento humano.
- 5.2. El nivel de percepción de las dimensiones de la gestión del talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; muestra en la dimensión reclutamiento del personal una escala “Regular” en un 50%, un 20% en la escala “Deficiente” y solo un 6% en escala “Muy eficiente”; en la dimensión inducción de personal, muestra la predominancia de la escala “Regular” con un 40% y un 30% en la escala “Eficiente”; en la dimensión capacidad del personal muestra una escala “Deficiente” con un 26%, una escala “Regular” en un 36% y un 24% con un nivel “Eficiente”; en la dimensión compensación del personal muestra una escala “Deficiente” de un 52%, un 34% una escala “Regular” y un 6% en la escala “Eficiente”. Finalmente, la gestión del talento humano del personal, muestra un 26% en la escala “Deficiente”, en la escala “Regular” con un 42% y un 18% en la escala “Eficiente”.
- 5.3. El Nivel de percepción de las dimensiones del desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018; muestra en la dimensión evaluación de metas un 28% en la escala “Regular”, un 38% en la escala “Eficiente” y un 14% en la escala “Muy eficiente”; en tanto, la dimensión evaluación de compromisos, tiene un 28% en la escala “Regular” y un 42% muestra escala “Eficiente”. Finalmente, el desempeño Laboral muestra un 14% en la escala “Deficiente”, un 28% en la escala “Regular” y un 40% en la escala “Eficiente”.



## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1. Al director del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, implementar y desarrollar estrategia que permitan una mayor sinergia entre profesionales y administrativos para cumplir con los objetivos institucionales y responder de manera adecuada a las demandas de la ciudadanía basado en una gestión eficiente del talento humano y un óptimo desempeño laboral del personal de salud.
  
- 6.2. Al gerente del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, insertar procesos en la gestión del talento humano que permita la revalorización del personal asistencial para generar un ambiente cooperativo entre los miembros de la institución para cumplir con una oferta de servicios acordes a los estándares de calidad.
  
- 6.3. Al director y gerente del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, promover y fortalecer acciones que permitan el adecuado desempeño laboral del personal asistencial para alcanzar las metas sanitarias estipuladas en la programación anual y con ello disminuir los índices de morbimortalidad en las diferentes etapas de vida.

## VII. REFERENCIAS

- Almeida Baez, C. (2014). "Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito". Quito.: Escuela Politécnica Nacional-Facultad de Ciencias Administrativas.
- Avedaño Lopez, J. L. (2010). Análisis de la nueva Gerencia Hospitalaria, un nuevo enfoque de gestión administrativa dentro del sector hospitalario. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Casma Zarate, C. A. (2015). "Gestión del talento Humano por competencias y el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima". Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Celestino, A. T. (2016). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2002). "Gestión del Talento Humano". Colombia: Mc Graw-Hill.
- Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. (2011). "Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S)". Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Dantzig, G. B., & Mallery, P. (2003). "spss for Windows step by step: A Simple Guide and Reference". Boston: Allyn & Bacon.
- Decreto Legislativo N° 1025. (2010). Aprueba Normas de Capacitación y rendimiento para el Sector Público. Lima: MINSa.
- Decreto Legislativo N°1023. (2016). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 031-2016-SERVIR/PE. Lima: MINSa.
- Del Castillo Mendez, A. Y. (2016). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo. Chaclacayo: Universidad Cesar Vallejo.

- Diario " La Region". (2017). <https://diariolaregion.com/web/directora-de-recursos-humanos-del-ministerio-de-salud-llego-a-iquitos/>. Recuperado el 25 de mayo de 2018
- Diez Gonzales, N. E. (2016). "Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín". Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.
- Hernández Sampieri, R. (2015). Metodología de la Investigación. Lima: Mc Graw Hill.
- Ibañez Machicao, M. (2011). "Gestión del Talento Humano en la Empresa" (1ra Edición ed.). Lima-Peru: San Marco.
- Inca, K. (2015). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS, 2015. Andahuaylas.
- La Torre Navarro, F. (2011). "La Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral". Valencia.: Universidad de Valencia.
- Márquez, J. (2011). Metodología del desarrollo local. Estrategias e instrumentos. Huelva: Universidad Internacional de Andalucía.
- Martínez Recio, V. B. (2013). "Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas". Mexico: Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas.
- Mendoza, S. (2013). Análisis sustantivo del esquema de tasas y regímenes especiales aplicables en el Impuesto al Valor Agregado en México para determinar su imposición óptima. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Montilla, L. (2016). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín en la ciudad Tarapoto, 2015 - 2016. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.
- Omote Salazar, M. D. (2014). "Evaluación del desempeño y desarrollo laboral del talento humano del servicio de enfermería del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari". Huanuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

- OMS. (2018). [https://www.paho.org/chi/index.php?option=com\\_content&view=article&id=624:la-opsoms-destaca-la-necesidad-de-formar-mas-personal-de-enfermeria-en-america-latina-y-el-caribe&Itemid=1005](https://www.paho.org/chi/index.php?option=com_content&view=article&id=624:la-opsoms-destaca-la-necesidad-de-formar-mas-personal-de-enfermeria-en-america-latina-y-el-caribe&Itemid=1005). Recuperado el 25 de mayo de 2018
- Organismo Andino de Salud. (2015). "Palnificacion y gestion de los recursos humanos en salud en los paises andinos". Lima: Biblioteca Nacional.
- Orrego Villegas, A. J. (2013). "Gestion del talento humano y evaluacion del desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junin,2013". Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Peru.
- Paredes, k. (2016). Condición laboral y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres -Juanjui, 2014. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Perez Martinez, C. B. (2013). "Relacion del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital Publico". Monterrey: Universidad Autonoma de Nuevo Leon.
- Perez, O. (18 de mayo de 2016). PeopleNext. Recuperado el 26 de mayo de 2018, de <http://blog.peoplenext.com.mx/5-metodos-para-desarrollar-y-fortalecer-competencias-laborales-de-tus-empleados>
- Ramirez Lopez, G. E. (2004). "Proceso de induccion y entrenamiento". Medellin: Administradora de Riesgos Laborales.
- Resolucion de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE. (2014). "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas". Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.
- Sarmiento de la Torre, J. V. (2017). "Relacion entre la gestion del talento humano y el desempeño laboral del personal del area central de la Universidad Central del Ecuador,2017". Ecuador: Escuela Politecnica Nacional .
- Valderrama Mendoza, S. (2016). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (6 ta ed.). Lima: San Marcos.

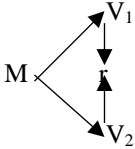
Vallejo Chavez, L. M. (2015). "Gestion del Talento Humano". Ecuador: Escuela Superior Politecnica de Chimborazo.

Vasquez Espinoza, G. (2015). "La gestion del talento humano y su relacion con los riesgos laborales del personal de enfermeria en el area de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, Provincia de Guayas". Milagro,Guayas, Ecuador.: Universidad Tecnica de Babahoyo

# **ANEXOS**

### Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables de estudio													
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1:</b> Gestión del talento humano. <b>Definición conceptual:</b> La gestión del capital humano, es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir, los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, estando conformada por las personas y las organizaciones (Chiavenato, 2002, p. 4).													
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018?	Establecer la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.	Hi: Existe relación significativa de gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.														
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>														
¿Cuál es el nivel de percepción de las dimensiones de la gestión del talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018?  ¿Cuál es el nivel de percepción de las dimensiones del desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018?	Identificar el nivel de percepción de las dimensiones de la gestión del talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.  Determinar el nivel de percepción de las dimensiones del desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.	H1: El nivel de percepción de las dimensiones de la gestión del talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, es regular.  H2: El nivel de percepción de las dimensiones del desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, es regular.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variable</th> <th style="width: 70%;">Dimensión</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión del talento humano.</td> <td style="text-align: center;">Reclutamiento</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Selección</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Inducción</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Capacidades</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Compensación del personal</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variable</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño o laboral</td> <td style="text-align: center;">Evaluación de metas.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Evaluación de compromisos.</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensión	Gestión del talento humano.	Reclutamiento	Selección	Inducción	Capacidades	Compensación del personal	Variable	Dimensiones	Desempeño o laboral	Evaluación de metas.	Evaluación de compromisos.
Variable	Dimensión															
Gestión del talento humano.	Reclutamiento															
	Selección															
	Inducción															
	Capacidades															
	Compensación del personal															
Variable	Dimensiones															
Desempeño o laboral	Evaluación de metas.															
	Evaluación de compromisos.															

Metodología	Población y muestra	Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos
<p><b>Tipo de investigación.</b> Hernández, S. (2015) plantea un tipo de investigación básica, esto debido a que la investigación hará uso de teorías ya existentes además de reforzar según los resultados que estos obtengan.</p> <p><b>Diseño de investigación.</b> Presentará un diseño no transversal y correlacional</p>  <p>Dónde:  M = Muestra  V1= Gestión del talento humano.  V2= Desempeño laboral.  r = Relación entre variables</p>	<p><b>Población:</b> La población de la investigación estuvo constituida por 246 trabajadores del régimen laboral de la Ley 276 (n°=201) y Contratación Administrativa de Servicios (CAS) (n°=35) y locación de servicio (n°=40) que laboran actualmente en el del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018</p> <p><b>Muestra:</b>  La muestra del estudio está constituida por 50 trabajadores asistenciales profesionales no medico (Lic. Enfermería y Obstetra) del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.</p>	<p><b>Técnica</b>  Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b>  Cuestionario de preguntas</p>



## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario Sobre Gestión del Talento Humano

#### Datos generales:

N° de cuestionario: .....

Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de gestión del talento humano en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

#### Escala de conversión:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Regular (3) Eficiente (4) Muy deficiente (5)

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Reclutamiento del Personal</b>						
01	¿Cómo considera el reclutamiento de personal con talento que tiene la institución?					
02	¿De qué manera considera la difusión y comunicación que tiene la institución para atraer al personal calificado?					
03	¿Cómo considera el análisis y evaluación para la incorporación de un nuevo puesto de trabajo en la institución?					
<b>Dimensión: Selección de personal</b>						
04	¿Cómo consideras a los comités de admisión y evaluación de personal que tiene la institución?					

05	¿Cómo considera a las pruebas de conocimiento para la admisión de personal?					
06	¿Cómo considera a la etapa de entrevistas realizadas en la selección de personal?					
<b>Dimensión: Inducción de personal</b>						
07	¿Cómo considera a la evaluación del nuevo personal que ingresa?					
08	¿Cómo considera al proceso de inducción (charla en misión, visión y políticas de la organización) al nuevo personal?					
09	¿Cómo considera a las charla informativa sobre el puesto de trabajo (funciones, roles, etc.) que tendrá el nuevo personal?					
<b>Dimensión: Capacidades del personal</b>						
10	¿Cómo considera la asignación de funciones al nuevo personal?					
11	¿Cómo considera el conocimiento práctico laboral que tiene el personal en relación a la asignación de funciones?					
12	¿Cómo consideras al personal de salud en sus habilidades laborales (capacidad de diagnóstico, liderazgo, entre otros)?					
13	¿Cómo considera al personal de salud sus habilidades laborales (motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional)?					
14	¿Cómo considera al personal de salud en sus habilidades grupales y/o trabajo en equipo (integración social, solución de conflictos, poder de influencia)?					
15	¿Cómo considera la relación del personal con la institución?					
<b>Dimensión: Compensación del personal</b>						
16	¿Cómo considera las políticas remunerativas de la institución?					
17	¿Cómo considera los reconocimientos, aprecio y oportunidades que brinda la institución?					
18	¿Cómo considera al desempeño y su capacidad de los jefes en la provisión de buenas condiciones laborales y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)?					

19	¿Cómo considera a su jefe y es capaz de inspirarle confianza y buena comunica (comunicación asertiva)?					
20	¿Cómo consideras a la provisión de herramientas de trabajo para el desarrollo de sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)?					
21	¿Cómo considera los planes o niveles de carrera para el crecimiento profesional?					

**Autor:** Celestino (2016) Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

## Cuestionario Sobre Desempeño laboral.

### Datos generales:

Nº de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de desempeño laboral en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

### Escala de conversión:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Regular (3) Eficiente (4) Muy eficiente (5)

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Evaluación de metas</b>						
01	¿Cómo considera el cumplimiento de las funciones del personal según sus puesto asignados?					
02	¿Cómo consideras al logran de las metas institucionales?					
03	¿Cómo consideras los efectos que tienen las capacitaciones en la mejora de los resultados?					
04	¿Cómo consideras el reconocimiento de las funciones y percibe que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales?					
05	¿Cómo consideras al cumplimiento de las normas de la institución?					
06	¿Cómo consideras el compromiso y colaboración para la obtención de metas individuales y para la misma institución?.					

07	¿Cómo consideras la identificación de las funciones y esta influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales?					
08	¿Cómo consideras la integración al equipo de trabajo en la institución?					
<b>Dimensión: Evaluación de compromisos.</b>						
09	¿Cómo consideras la responsabilidad con los trabajos asignados?					
10	¿Cómo consideras el uso de sus conocimientos de formación académica y cree que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual)?					
11	¿Cómo considera el uso de sus conocimientos de experiencia laboral y cree que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral)?					
12	¿Cómo considera sus habilidades personales para desempeñar su trabajo?					
13	¿Cómo considera la predisposición del trabajador en las funciones encomendadas?					
14	¿cómo considera las habilidades grupales como la integración social, solución de conflictos y poder de influencia de los trabajadores?					
15	¿Cómo considera la disposición en cumplir nuevos retos en los trabajadores?					
16	¿Cómo considera las habilidades interpersonales como motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional de los trabajadores?					

**Autor:** Celestino (2016) Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

## Ficha de validación



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller  
 Institución donde labora : UCV/UNSM-T  
 Especialidad : M. Sc. Salud Pública.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del talento humano.  
 Autor del instrumento : Br. Gretty Fiorella Torres Tello.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1)    DEFICIENTE (2)    ACEPTABLE (3)    BUENA (4)    EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento Humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento Humano.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del talento Humano, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento Humano.				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento concuerda y apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Tarapoto, 16 de junio de 2018.

**Mg. Keller Sánchez Dávila**  
DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller  
 Institución donde labora : UCV/UNSM-T  
 Especialidad : M. Sc. Salud Pública.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario; Desempeño laboral.  
 Autor del instrumento : Br. Gretty Fiorella Torres Tello.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>44</b>


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente y apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Tarapoto, 16 de junio de 2018.

  
**Mg. Keller Sánchez Dávila**  
**DOCENTE POS GRADO**

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Barrutia Araujo Luis Esteban  
 Institución donde labora : Dirección de Red de Salud Alto Amazonas.  
 Especialidad : M. Sc. Gestión de los Servicios de la Salud.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del talento humano.  
 Autor del instrumento : Br. Gretty Fiorella Torres Tello.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento Humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento Humano.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del talento Humano, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento Humano.				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

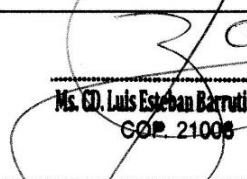
**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

INSTRUMENTO CONSIDERADO VALIDO Y CONFiable, APTO  
PARA SU APLICACION.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 16 de junio de 2018.

  
 Ms. CD. Luis Esteban Barrutia Araujo  
 G.P. 21005



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Barrutia Araujo Luis Esteban  
 Institución donde labora : Dirección de Red de Salud Alto Amazonas.  
 Especialidad : M. Sc. Gestión de los Servicios de la Salud.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral.  
 Autor del instrumento : Br. Gretty Fiorella Torres Tello.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

INSTRUMENTO CONSIDERADO VALIDO Y CONFIABLE, APTO  
PARA SU APLICACION.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Tarapoto, 16 de junio de 2018.

  
 Ms. CD. Luis Esteban Barrutia Araujo  
 COP. 21008

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Sánchez López Celestino Jesús  
 Institución donde labora : Dirección de Red de Salud Alto Amazonas.  
 Especialidad : M. Sc. Gestión de los Servicios de la Salud.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del talento humano.  
 Autor del instrumento : Br. Gretty Fiorella Torres Tello.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento Humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento Humano.				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del talento Humano, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			✓		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento Humano.				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

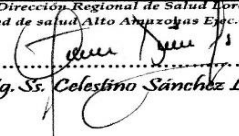
**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*Se obtiene una estimación suficiente y necesaria para considerar válido y confiable por lo tanto APTO para ser Aplicado en el logro de objetivos.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Tarapoto, 16 de junio de 2018.

Dirección Regional de Salud Areto  
 Red de salud Alto Amazonas E.p.c.- 401  
  
 Mg. Sc. Celestino Sánchez López

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Sánchez López Celestino Jesús  
 Institución donde labora : Dirección de Red de Salud Alto Amazonas.  
 Especialidad : M. Sc. Gestión de los Servicios de la Salud.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral.  
 Autor del instrumento : Br. Gretty Fiorella Torres Tello.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			✓		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

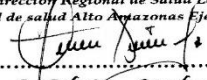
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*Se obtiene una estimación Suficiente y Necesario para considerar Valido y confiable por lo tanto APTO para ser Aplicado en el logro de objetivos.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Tarapoto, 16 de junio de 2018.

Dirección Regional de Salud Loreto  
 Red de salud Alto Amazonas Ejec.- 401
   
  
 .....  
**Mg. Sr. Celestino Sánchez López**

Sello personal y firma

## Índice de confiabilidad

### Análisis de confiabilidad: Gestión del Talento

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos		
Válidos	21	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	21	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.879	21

### Análisis de confiabilidad: Desempeño laboral

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos		
Válidos	16	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	16	100,0

b. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.847	16

**Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación**



**GOBIERNO REGIONAL DE LORETO  
HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS  
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION**



**“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RENCONCILIACIÓN NACIONAL”**

Yurimaguas, 20 de Julio del 2018

**CARTA N° 018-2018/GRL/DRSL/30.37.16.01**

**A: SRTA. GRETTEY FIORELLA TORRES TELLO**

**ASUNTO:** Concede Autorización para realizar Ejecución de Proyecto de Investigación.

**REFERENCIA:** Solicitud de Autorización

\*\*\*\*\*

En atención al documento de la referencia la Dirección General del Hospital Santa Gema de Yurimaguas concede la Autorización respectiva a fin de que la Señorita GRETTEY FIORELLA TORRES TELLO, realice su Proyecto de Investigación Titulada “RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS -2018” en los diferentes Servicios de Hospitalización del Hospital Santa Gema; así mismo se le comunica que al término de la investigación 01 ejemplar de su Tesis entregará a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación para formar parte de la Biblioteca.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - LORETO  
HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS  
.....  
M.C. Pedro Tony Camel Valero  
C.M.P. 057563  
DIRECTOR EJECUTIVO H.S.G.Y

C.C  
Archivo  
PTCV/ERE/rish.

Dirección: Progreso N° 305-307  
Yurimaguas –Alto Amazonas

Central Telefónica: 51+(065) 351338  
R.P.M # 999427402

E-Mail. [hsgy@hsantagemaygs.gob.pe](mailto:hsgy@hsantagemaygs.gob.pe)  
WEB: [www.hsantagemaygs.gob.pe](http://www.hsantagemaygs.gob.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TORRES TELLO GRETTEY FIORELLA

D.N.I. : 43392877

Domicilio : JR. SARGENTO LORES N° 142 – MORALES.

Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 953527719

E-mail : fiori\_tote@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TORRES TELLO GRETTEY FIORELLA

Título de la tesis:

"RELACION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL  
HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS, 2018"

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

..... 


Fecha :

13 DE ABRIL 2019

# Informe de originalidad

Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1001147193&lang=es&u=1050025204&s=3

feedback studio | Relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema -- /0 < 15 de 105 > ?



“Relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTOR:**  
Br. Gretty Fiorella Torres Tello

**Resumen de coincidencias** X

**23 %**

1	elperuanolegal.blogspot...	3 %
2	integrandoequipos.com	3 %
3	repositorio.une.edu.pe	2 %
4	bibdigital.epn.edu.ec	2 %
5	www.inpe.gob.pe	2 %
6	repositorio.uncp.edu.pe	2 %
7	cybertesis.unmsm.edu...	2 %

Página: 1 de 85    Número de palabras: 16653    Text-only Report | High Resolution    Activado    11:15 9/04/2019

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Keller Sánchez Dávila, asesor del curso de Desarrollo de Proyecto de Tesis, del ciclo IV, y revisor de la tesis de la estudiante Gretty Fiorella Torres Tello "Relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018", constato que la misma tiene un índice de similitud de 23%

Verificable en el reporte de originalidad del programa *TURNITIN*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Tarapoto, 13 de Setiembre de 2018

  
-----  
Mg. Keller Sánchez Dávila  
DOCENTE POS GRADO





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN:

**Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Gretty Fiorella Torres Tello**

INFORME TÍTULADO:

**“Relación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral del Personal Asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018”**

PARA OBTENER EL TITULO O GRADO DE:

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

SUSTENTADO EN FECHA : **15 de agosto del 2018**

NOTA O MENCIÓN : **Aprobado por unanimidad**

  
-----  
**Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara**  
**DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN**  
**UCV - TARAPOTO**